

En los últimos diez meses, crecieron 25% los programas de outplacement

El 2009 fue un año de reorganización para muchas compañías. Hoy las empresas buscan disminuir el impacto negativo de los despidos. Con este objetivo, cada vez más recurren a planes de empleados en transición. Al momento de negociar, la continuidad en la asistencia médica aparece como tema excluyente



Una de las políticas de desvinculación que experimenta un fuerte crecimiento a nivel mundial por parte de las empresas es la opción de brindarles a los empleados un programa de outplacement. El objetivo de estos programas es ayudar a las personas desvinculadas a descubrir sus potencialidades y las diferentes alternativas para reinsertarse en el mercado laboral en el menor tiempo posible.

En el caso de la Argentina, **los programas de empleados en transición crecieron un 25% en los últimos diez meses** respecto del mismo período del 2008, aseguró el director de la consultora CCN, **Héctor Dama**.

Al respecto, el ejecutivo destacó que **“el 2009 fue un año de reorganización para muchas empresas.”**

Según la encuesta mundial “Tendencias Globales y Locales en Prácticas de Desvinculación” realizada por la firma DBM y presentada en Buenos Aires por CCN Consultores, para el 76% de los sondeados la decisión de las empresas de contratar un servicio de outplacement como parte del paquete de beneficios del acuerdo de desvinculación está guiada por los **“valores corporativos”**.

Las organizaciones hoy **buscan disminuir el impacto negativo de los despidos**, acompañar durante el período de transición y generar oportunidades para sus ex empleados a través de este tipo de planes.

En tanto, el segundo motivo para contratar servicios de outplacement, según el 38%, es **la preocupación por mantener una imagen positiva entre los empleados que continuarán en sus puestos.**

Multinacionales buscan mantener su estatus

El directivo de CCN explicó que, en línea con la tendencia mundial, los contratos de outplacement más importantes en la Argentina provienen de las empresas multinacionales que buscan mantener su estatus como buenos empleadores.

Por su parte, las principales compañías nacionales, luego de las experiencias del 2001 y por efecto contagio, comenzaron a adoptar el mismo comportamiento en los últimos dos años.

A quiénes alcanza

A nivel global, dentro del grupo de empresas encuestadas que contratan este servicio, un 38% lo ofrece a todos sus empleados, sin importar el puesto ni la carga horaria, y un 45% a todos los empleados full-time.

En la Argentina, alcanza **principalmente a los mandos altos y medios**, quienes cuentan en los programas con un consultor que realiza un seguimiento personalizado durante todo el proceso.

Sin embargo, aseguraron desde CCN, hay una creciente tendencia a otorgar programas de outplacement de menor duración (en general un mes) a empleados administrativos y al nivel profesional.

En estos casos, los programas suelen consistir en talleres y coaching grupal. De todas formas, los programas se diseñan de modo personalizado según las necesidades de cada organización.

De acuerdo con el relevamiento, el 63% de las organizaciones medianas y grandes de América latina ofrecen algún programa de outplacement a sus empleados en el momento de la desvinculación. Este número es aún mayor en Europa (81%) y en los Estados Unidos (78 por ciento).

El estudio de DBM incluyó respuestas de 1200 líderes de negocio de 45 países que opinaron sobre los principales factores que determinan las políticas de acuerdos de desvinculación y los beneficios otorgados. El objetivo fue comprender cómo las organizaciones utilizan estas prácticas para sustentar sus objetivos de negocios.

La encuesta muestra que el principal factor que determina el tipo de acuerdo de desvinculación y los beneficios otorgados es **la antigüedad del empleado**. Este resultado se contrapone con la creencia en el imaginario colectivo de que la jerarquía y el nivel del puesto que tiene una persona es el mayor determinante en estas situaciones.

Sin embargo, **pertenecer a la alta gerencia trae ciertas ventajas a la hora de negociar**. El relevamiento demuestra que ocupar un puesto importante en una compañía puede incidir en dos aspectos fundamentales a la hora de negociar un despido:

a) que se alargue el período de tiempo en el que se otorgan los beneficios pactados

b) aumentar el monto asignado como indemnización por año de trabajo. Por ejemplo, los altos ejecutivos suelen negociar programas de outplacement más largos, aproximadamente de seis ó 12 meses.

Los mandos medios, profesionales y administrativos, hoy se encuentran en un promedio de programas de 3 meses o menos.

Los beneficios

En el resto del mundo, los principales beneficios otorgados son el seguro médico (93%), seguro de vida (42%) y el pago de las vacaciones acumuladas (13%). **En la Argentina, en cambio, se suele negociar la continuidad en la asistencia médica como tema excluyente.**

El 13% continúan recibiendo este beneficio durante tres meses a partir de la desvinculación; a un 49% se le otorga durante seis y a un 24% durante 12 meses. El resto de los beneficios se negocian en cada caso particular. Los más solicitados en las negociaciones suelen ser **seguro de vida, mantener el auto de la empresa y la continuación de guardería** en caso de haber menores.

En cuanto a los problemas derivados de la desvinculación de personal, **el 71% de los encuestados manifestó que es la “reducción de la moral” entre los empleados que se quedan en sus puestos** lo que mas afecta a la compañía.

Y el 62% aseguró que otro de los principales problemas es **la pérdida de la lealtad**, seguida de una baja en la productividad y la calidad de trabajo.

© iProfesional.com