

# 05 RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

## 5.4. DESVINCULACIÓN

La última dimensión de la investigación, "Observatorio DCH - La Gestión del Talento en España 2016", es la Desvinculación.

Se entiende como Desvinculación al proceso mediante el cual la persona se separa de la organización. Es importante ejecutar este proceso teniendo en cuenta la estrategia del negocio, la cultura, y el mercado laboral. (Jiménez, Arce, Marcos, Sánchez, 2013)

Esta dimensión está conformada por un tema:

### 5.4.1 Outplacement

#### 5.4.1 Outplacement

Como principal apartado de la dimensión de Desvinculación, de la investigación "Observatorio DCH - La Gestión del Talento en España 2016", encontramos el Outplacement.

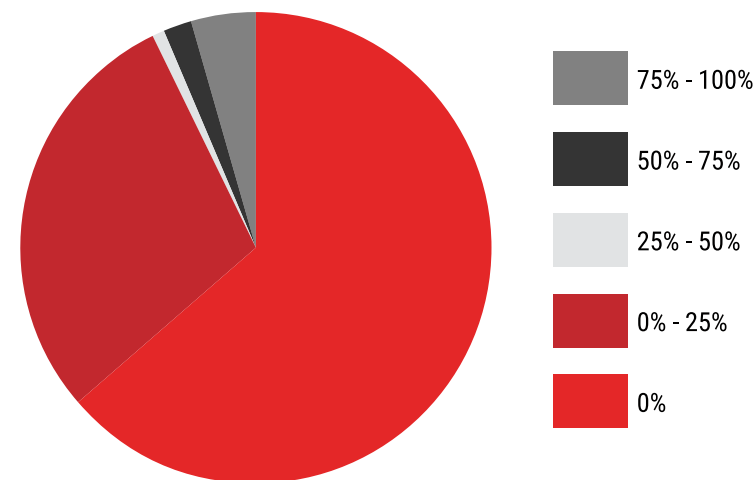
El concepto de *Outplacement*, entendido como el proceso mediante el cual se reubica a trabajadores por motivos de fusiones, adquisiciones y reestructuraciones de la organización; con el objetivo de brindarles orientación y facilitar su proceso de reinserción laboral. (Los Recursos Humanos, 2008)

El tema se compone de 4 preguntas:

- "Porcentaje de puestos que externalizan con Programas de *Outplacement*"
- "¿Realizas entrevistas de salida?"
- "Tipo de comunicación que se establece con los "ex empleados"
- "¿Cuáles crees que son los factores principales para cambiar de empresa?"

En relación al análisis de las respuestas del **gráfico 36, "Porcentaje de puestos que externalizan con programas de outplacement en el último año"**. La gran mayoría 63,72% no realiza esta práctica. Un 29,20% tiene un rango de 0% a 25% de puestos que se han externalizado con Programas de Outplacement.

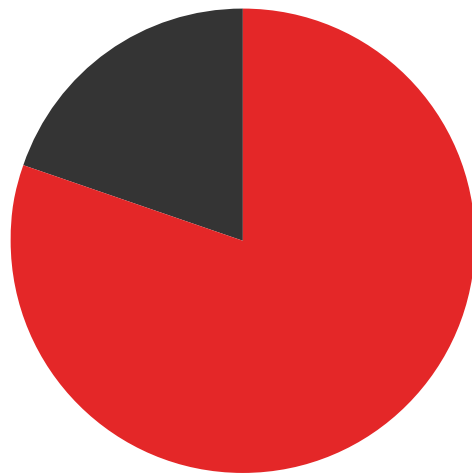
36. Porcentaje de puestos que externalizan con programas de outplacement en el último año



# 05 RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

En relación al análisis de las respuestas del **gráfico 37, “¿Realiza entrevistas de salida?”**, se percibe que el 80,53% de las empresas encuestadas realizan Entrevista de Salida, algo que permite entender y conocer el o los motivos por los cuales el empleado ha decidido dejar la organización y así poder tomar las medidas pertinentes.

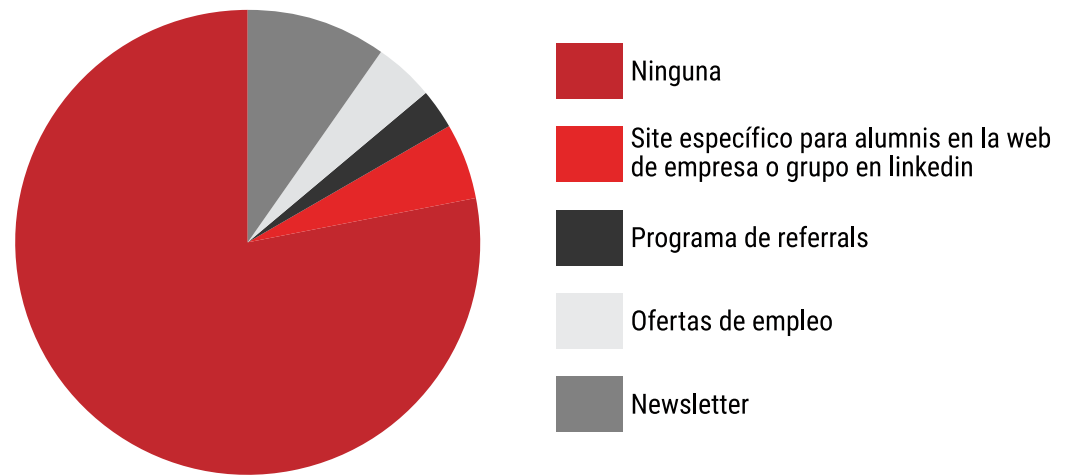
37. Realiza entrevistas de salida



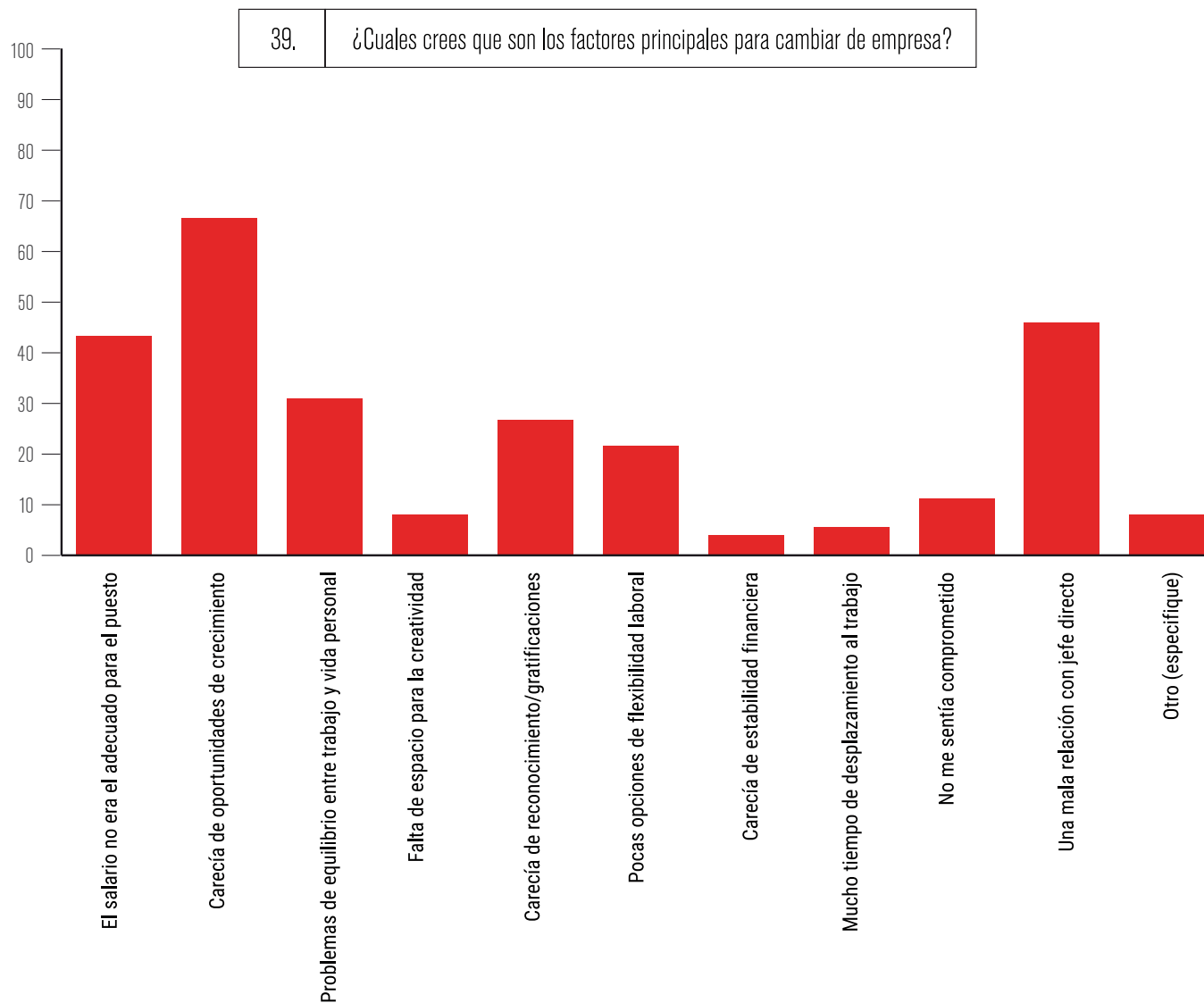
No Si

En relación al análisis de las respuestas del **gráfico 38, “Tipo de comunicación que se establece con los ex empleados”** el 77,88% de las empresas encuestadas no cuentan con ningún tipo de comunicación. Solamente el 9,73% establece comunicación con sus ex empleados mediante *Newsletter*.

38. Tipo de comunicación que se establece con los ex empleados



# 05 RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN



En relación al análisis de las respuestas del **gráfico 39, “¿Cuáles crees que son los factores principales para cambiar de empresa?”** se puede observar que el 66,37% de las empresas creen que, el principal motivo de sus colaboradores para cambiar de empresa es el hecho de no contar o no visualizar claramente las oportunidades de crecimiento. También influye en esta decisión, según el 46,02% de las empresas, el hecho de tener una mala relación con el jefe directo.

# 05 RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

Para concluir, en esta cuarta dimensión Desvinculación, de la investigación "Observatorio DCH - La Gestión del Talento en España 2016", se percibe que la mayoría de personas se retiran de las organizaciones por falta de oportunidades de crecimiento.

El salario acorde a sus funciones así como la relación con su jefe directo suelen ser adicionalmente motivos de salida. La mayoría de empresas no utiliza Programas Outplacement ni mantiene contacto con los trabajadores que se desvinculan, por lo que es difícil obtener información relacionada con la desvinculación laboral y así poder concretar acciones que permitan mejorar.

