

DOWNSIZING

DOWN - **SIZING**
BAJAR O DISMINUIR / TAMANO

CONCEPTO DE DOWNSIZING:

El **downsizing** surge en los años 80' en una empresa de los Estados Unidos como una necesidad de recortar personal para evitar la desaparición y posteriormente replantear sus objetivos para combatir a la competencia y lograr la permanencia.

De acuerdo con la definición proporcionada por *Cross y Travaglione (2004)* **downsizing** es la reducción del tamaño y costos de la organización, así como el rediseño de los procesos de trabajo.

Con esta herramienta las empresas, en la lucha por la permanencia en el mercado y con la necesidad de innovar tecnológicamente, buscan alcanzar los siguientes objetivos:

- Salvar a la empresa en un momento de crisis
- Disminuir costos de personal
- Aumentar el rendimiento del personal

TIPOS DE DOWNSIZING

Reactivo

“Responde al cambio, a veces, sin un estudio minucioso de la situación”

Los problemas que se derivan de esta situación son:

- Reducción de la planta de personal solo por respuesta sin un diagnóstico adecuado.
- Ambiente y clima laboral inadecuado
- Daños costosos y de impactos negativos en la eficiencia de la empresa.

Proactivo

“Es un proceso de anticipación y preparación para eventuales cambios en el entorno, este tipo de opción posibilita resultados y efectos más rápidamente y requiere de criterios estratégicos basados en la idea de repensar la empresa”.

MEDIDAS PARA ADOPTAR EL DOWNSIZING

- ✓ Establecer si va dirigido a un proceso o a un objetivo
- ✓ revisar condiciones
- ✓ Emplear claramente el cambio
- ✓ Definir un plan estratégico
- ✓ Pensar el proceso de planificación

PARA OPTAR POR UN DOWNSIZING ESTRATEGICO SE DEBE DESARROLLAR ACTIVIDADES COMO LAS SIGUIENTES:

- ✓ Utilización de un marco sistemático de trabajo y una metodología adecuada
- ✓ Determinar si el Downsizing va dirigirse hacia los procesos o a verificar resultados
- ✓ Desarrollar un plan de administración de cambio
- ✓ Definir un plan para mantener y mejorar el desempeño organizacional
- ✓ Determinación de los puestos y tareas a eliminar, fusionar o redefinir

De acuerdo al avance de la materia y aplicación de la investigación dentro de las organizaciones se dirá que el Downsizing viene siendo una estrategia para mejorar en la competencia o alternativa de solución de los problemas que en cierto momento aquejan a las organizaciones.

Para realizar un Downsizing diremos que previamente se deberá de evaluar si la organización está alcanzando sus objetivos, para posteriormente revisar las condiciones para llevar a cabo dicho proceso analizando cuales serían las herramientas para aplicar, un plan estratégico desarrollando el cambio de la visión futura clara de la empresa, su misión, sus valores, su identidad organizacional, su estructura (Manuales de funciones, perfiles de cargo), diremos también que se debe de tener cuidado en la ejecución de esta herramienta ya que podrá afectar la vida y la productividad de los colaboradores, cuando uno de los motivos es la disminución en la fuerza laboral reemplazando esta por tecnologías (máquinas), no obstante, el diagnostico la planificación y la comunicación serian elementos esenciales que deben de ser utilizados en este proceso de downsizing. Una aplicación del Downsizing Proactivo diremos que sería el más sugerido para de esta manera evitar complicaciones en la productividad de los colaboradores.

LO NEGATIVO DE LA APLICACIÓN DEL DOWNSIZING

- Aumento de desempleo
- Pérdida del sentido de pertenencia por la empresa
- Perdida del capital económico y social de la empresa, por deterioro de su talento humano
- Baja moral de los empleados que permanecen, por preocupación de su estabilidad laboral.
- Los colaboradores buscan otras oportunidades huyendo del probable despido.

EJEMPLOS:

1. Ejemplo emblemático de downsizing es la empresa IBM, que desde 1985 ha despedido a unos 100000 empleados, y, con despidos o sin ellos, muchas otras empresas del sector están reduciendo rápidamente su tamaño. Pinta bastos, y aunque el downsizing parece inevitable, menos claro es que constituya una solución. Sobre una muestra de 500 empresas que habían reducido personal desde 1987 la American Management Association ha demostrado que dos terceras partes de ellas no experimentaron después la menor mejoría en términos de eficacia, y menos de la mitad vieron mejoría alguna en sus beneficios.

2. La reducción del tamaño de los motores, tendencia que ha tenido una gran acogida en los motores a gasolina, también se ha venido aplicando a la tecnología diesel. Con el ánimo de obtener consumos de combustibles más bajos y menos emisiones contaminantes, los principales fabricantes del mundo están enfocando sus esfuerzos en esta dirección. Más allá de las discusiones concernientes a las emisiones de CO₂, la esperada disminución de reservas de petróleo en el futuro y los cada vez más estrictos controles de emisiones contaminantes, el consumo de combustible se está convirtiendo en un importante factor en el diseño de nuevos vehículos. A pesar de su buena economía, los motores diesel también se someten a nuevos requisitos para reducir el consumo de combustible y es en ese momento en donde aparece el concepto downsizing. Se puede afirmar que se está aplicando el downsizing cuando, utilizando mecánicas de menor cilindrada, se obtienen rendimientos totales cercanos, e incluso en ocasiones superiores, a los que anteriormente se ofrecían con motores de mayor tamaño.

LO POSITIVO DE LA APLICACIÓN DEL DOWNSIZING

- Reducir costos
- Toma ágil de decisiones
- Promueve espíritu emprendedor
- Incremento de productividad

CONCLUSION:

En conclusión, se podría decir que el downsizing es un concepto que debería de tratarse de formar separada de otros conceptos asociados con la dinámica del declive, tales como la ineficiencia, los despidos o la simple convulsión de la organización.