

LEE HECHT  
HARRISON | DBM

20 años  
Movilizando personas  
y organizaciones.

---

# OUTPLACEMENT 2016



Trabajamos con las organizaciones para **simplificar** las **transformaciones** que demandan los negocios, desarrollando a sus líderes y equipos para **acelerar** sus **resultados** con **menos riesgos**.





## LIDERAZGO CONSOLIDADO

Una de las herencias más importantes que nos dejó el año 2016 fue la celebración de los 20 años de LHH | DBM en Chile. Ese hito se transformó en la excusa perfecta para reflexionar sobre el camino recorrido desde que Inés Temple introdujera el Outplacement en Chile, asesorando la fusión de dos bancos y su transformación organizacional.

En 20 años hemos logrado consolidar un servicio integral y robusto, que nos permite celebrar un 2016 liderando el mercado con una participación del 64% en programas individuales, en un año competitivo, con una oferta ampliamente desarrollada por diferentes actores y que, sin duda, nos desafía en forma continua a mejorar e innovar para lograr la satisfacción de los cientos de candidatos que participan en nuestro programa cada año, como también a reforzar el compromiso con las compañías que nos han preferido.

Desde esta perspectiva, nuestro liderazgo global y local nos ha llevado a mirar el futuro con un rol de vanguardia. La incorporación hace tres años de LHH Founders, para emprendedores, como parte de nuestro programa de Outplacement, refleja ese espíritu de ir más allá para confirmar que la transición de carrera contempla diferentes opciones de empleabilidad. Por este motivo, apoyar la idea de emprender de nuestros ejecutivos y profesionales es hoy una alternativa concreta dentro de su transición de carrera.

De la misma forma hemos implementado el programa ICEO para ejecutivos de alta dirección, con quienes desplegamos un programa centrado en las exigencias, desafíos y características propias

de este perfil. Aquí la trayectoria de los Career Coaches y del Advisor han sido un complemento perfecto en contenido y velocidad, para lograr recolocaciones en torno a los 4,8 meses en este nivel.

Otra acción relevante es el aumento en la generación de conexiones desplegada por el equipo de relacionamiento, que permite potenciar al máximo las oportunidades de empleo con nuestros candidatos en programa. También mantiene en actividad constante a los miles de alumnos (graduados) de LHH, a quienes hemos hecho partícipes en este documento con sus testimonios, compartiendo en nuestros espacios, con el objetivo de mantener y fortalecer el vínculo, conectando talentos y promoviendo el desarrollo profesional continuo.

Ir más allá también significa abrir espacios a través de alianzas que contribuyan a consolidar el sello de nuestra comunidad, manteniéndonos conectados con una mirada amplia sobre los desafíos de nuestra sociedad. Con esta convicción trabajamos en reforzar nuestro compromiso con Fundación Enseña Chile y Fundación Emplea, ambas instituciones que comparten nuestro genuino interés por hacer de Chile un país más empleable y con más oportunidades.

Creemos que estas experiencias nos permiten afianzar nuestra posición de aliados estratégicos para las empresas este 2017, ayudándolas a transitar por momentos difíciles y permitiéndoles lograr sus resultados con una fuerza de trabajo comprometida, productiva y ágil, que se sustente

EDITORIAL



en una reputación que les facilite enfrentar los entornos dinámicos que hoy las obligan a reinventarse constantemente.

Un saludo afectuoso,

**Carolina Riquelme**  
Gerente General  
LHH | DBM CHILE



# Ambiente productivo

“Los recursos en cuanto a estación de trabajo, oficinas de reuniones y grato ambiente fueron valiosísimos. Superó mis expectativas”.

Account Manager  
Industria de Tecnología.

## LA IMPORTANCIA DE UN BUEN ESPACIO

Contar con una infraestructura de alto nivel es fundamental para permitir que los ejecutivos mantengan sus rutinas, movilicen sus talentos y se conecten con oportunidades laborales potenciadas por instancias cotidianas de networking, el apoyo de nuestros profesionales y los workshops que conforman el programa.

“Lo más valioso para mí fue poder compartir con profesionales de distintas áreas que están en una situación similar y aprender cómo cada uno enfrenta este nuevo desafío, escuchando sus consejos y experiencias. Conocer herramientas que me permitieron de una u otra forma reinventarme y mostrarme como un profesional capaz de tomar cualquier desafío”,  
Subgerente de Planificación, Industria Minera.



### Red de contactos

Eventos externos e internos con alumnos, candidatos y la red LHH

1.210 horas desarrolladas en JWST (equipos de trabajo para la búsqueda de empleo)

Salas privadas para reuniones y video entrevistas



247 workshops sobre diversos temas de empleabilidad

Cafetería snacks saludables, periódicos y revistas

“Las coaches son amables, desafiantes e insistentes para que hagamos nuestra parte. Se agradece. Finalmente, el ambiente de la oficina y salas cooperan perfectamente en la consecución de los objetivos”,  
Gerente de Finanzas, Industria de Consumo Masivo

Espacios Equipados Internet, teléfono, impresora y computador





## Outplacement 2016

“Logré reubicarme en la industria que quería con la renta y beneficios que pedí en 2 meses y medio. No lo habría logrado sin este gran regalo de mi ex empresa. Eternamente agradecido de ellos y del equipo de LHH”.

Strategic Account Manager, Industria de Tecnología

## Outplacement en 2016

### INVOLUCRADOS Y COMPROMETIDOS DURANTE TODO EL PROCESO

La economía de nuestro país y el mundo terminó el año 2016 enfrentando enormes desafíos. Ante un escenario de incertidumbre que afectó a la mayoría de los sectores productivos, las empresas han debido buscar la forma de transformar sus organizaciones para impulsar el crecimiento y la productividad.

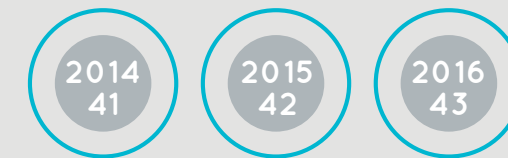
En este escenario los programas de Outplacement se han convertido en una herramienta estratégica para acompañar esos cambios de estructura, cultura y de negocio; cuidando la transición de la organización y las personas que permanecen en ella e incorporando la transición profesional de sus ex colaboradores de manera respetuosa y efectiva.

En consecuencia, las empresas han comprendido que, por el impacto que estas decisiones tienen en las personas desvinculadas, es estratégico que los procesos sean bien manejados, que no respondan a coyunturas puntuales, sino que más bien sean una política consistente de la organización, alineada con

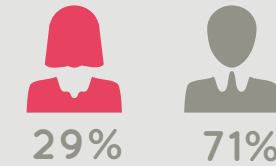
### En los últimos 20 años



### Edad promedio de los ejecutivos



### ¿Quiénes son estos ejecutivos?



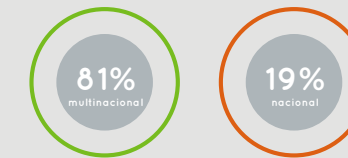
### Número de ejecutivos ingresados en programas individuales



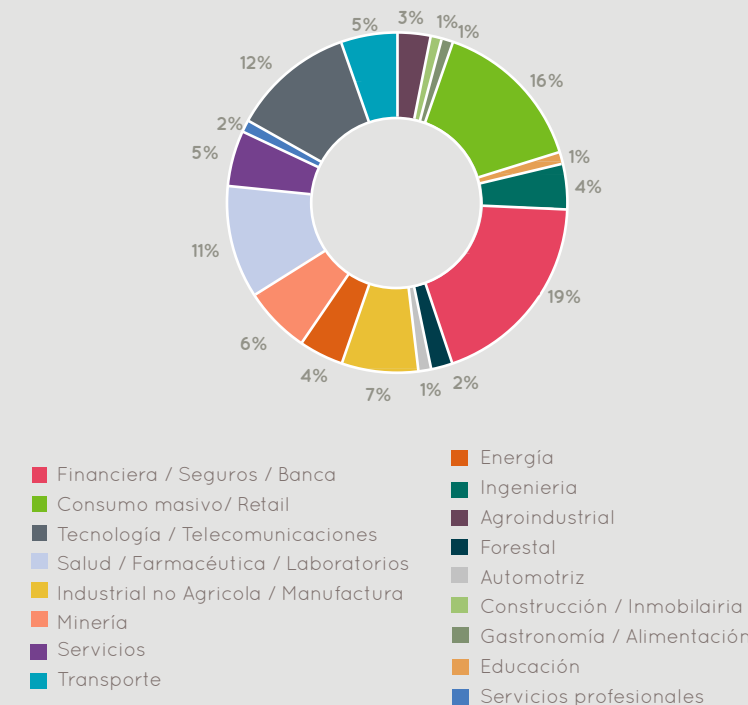
### Distribución de candidatos según remuneración



### Empresas que contratan programas de outplacement



### Sectores que contrataron outplacement en 2016



su responsabilidad social y con la protección de su reputación como empleador.

Este año hemos colaborado en el diseño y la planificación cuidadosa de cada paso dentro del proceso de desvinculación, para compañías de diferentes sectores y tamaños, rescatando el alto nivel de compromiso de sus ejecutivos en momentos de gran dificultad.

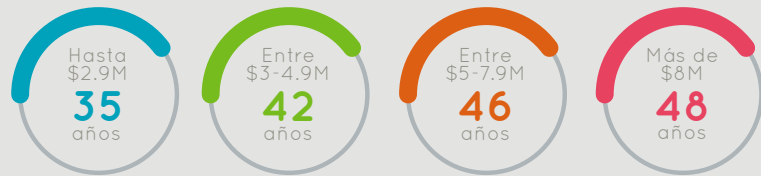
### Las tendencias del mercado

Si observamos con detención las cifras de 2016, podemos dar cuenta que la industria financiera fue la que experimentó mayor dinamismo. A nivel de contratación de servicios de Outplacement representó un 19% del total pero a nivel de recolocaciones lideró con un 15%. Esto refleja la necesidad del sector de

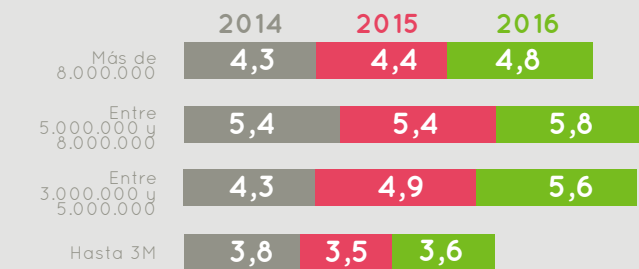
**“En general muy buena experiencia entender la metodología necesaria para encontrar un trabajo, construir redes y llevar a cabo las reuniones necesarias para entrar en procesos que finalmente te llevan a encontrar un trabajo. Se explica en forma clara, en un ambiente agradable, muy profesional y positivo. Permite entender otros puntos de vista y replantearse algunas ideas sobre nuestro futuro laboral que creo serán valiosas aún más dentro de algunos años”,**

Gerente General, Industria de Servicios.

### Edad promedio según remuneración



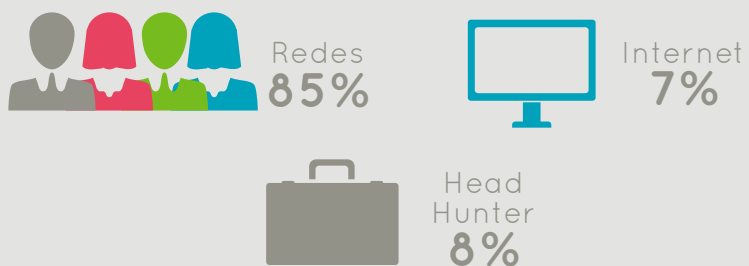
### Tiempo de recolocación promedio según nivel de sueldo



### Mayor o igual sueldo



### ¿Cómo consiguieron su nueva posición?



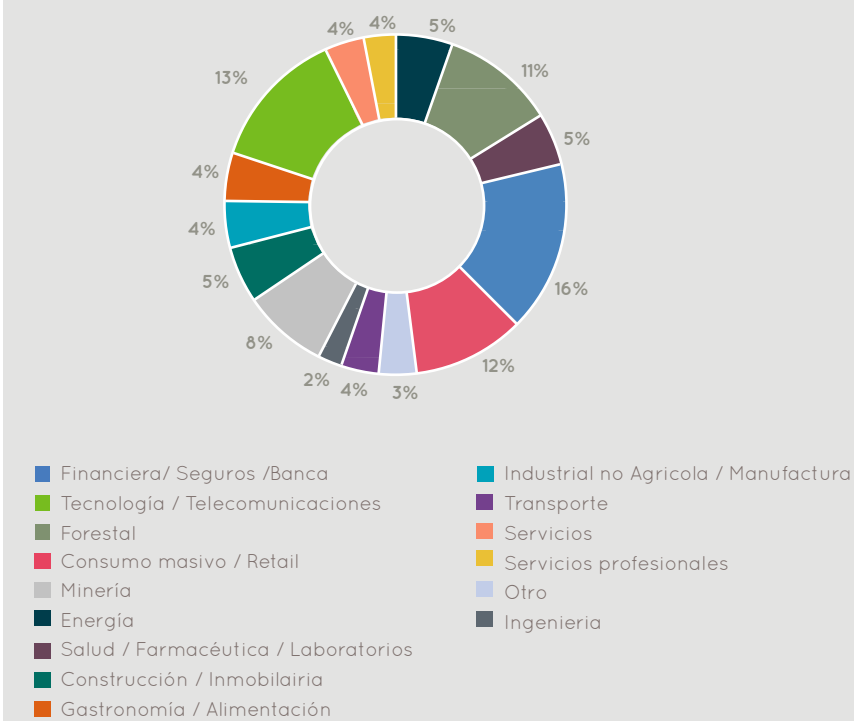
redefinir los perfiles de sus equipos y los sistemas de compensación asociados a estas posiciones, escenario que también pudimos observar en otros sectores.

A nivel de rentas, un 52% encontró un nuevo empleo con mayor o igual nivel de ingreso, cifra que ha bajado un 6% desde 2014. En este aspecto incide la incertidumbre proveniente de las condiciones actuales del mercado laboral, que ha impulsado a las personas a privilegiar una recolocación temprana por sobre la posibilidad de enfrentar un proceso de transición prolongado.

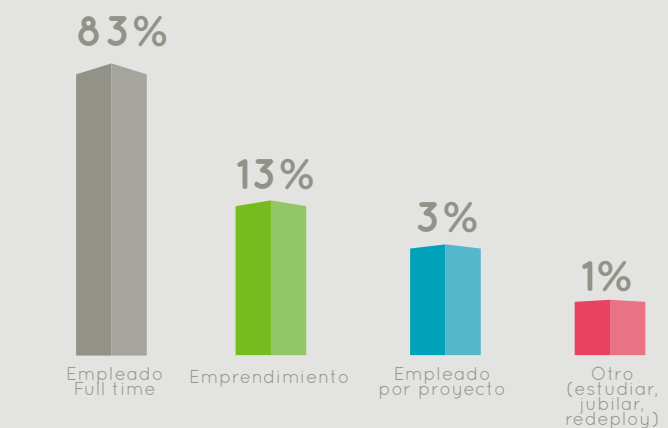
A su vez, los programas de Outplacement permiten acotar los tiempos de recolocación por medio de la gestión efectiva del período de transición de carrera. Si observamos el tramo de ingreso menor a 3 millones, en 2016 un candidato demoró en promedio 3,6 meses en encontrar un nuevo trabajo, mientras que quienes ganan entre 3 y 8 millones lo están haciendo en poco más de 5,5 meses.

**“Después de 17 años trabajando para una multinacional y nunca habiendo enfrentado una situación igual, la contención, las herramientas y la mirada amplia sobre los cambios que desde el punto de vista humano debemos enfrentar me ayudaron mucho para tomar decisiones y enfrentar nuevos desafíos. Agradezco mucho la calidad de los profesionales tanto en el aspecto humano como en lo laboral”,**  
Subgerente de Comunicaciones y RSE, Industria Financiera.

### Industria donde recolocaron los ejecutivos



### Tipo de transición



Dicha situación se explica porque estos niveles planifican con mayor detalle su futuro laboral, analizando aspectos como las características de las posiciones a las que aspiran, su industria objetiva y la solvencia de la renta respecto de su consolidación profesional, asociada a su ciclo de vida.

En cambio, quienes tienen rentas superiores a los \$8 millones y que participan en los programas ICEO, logran tiempos menores de recolocación debido a que aprenden a maximizar la gestión de sus redes de alta calidad de manera colaborativa con su trayectoria ejecutiva.

**“La calidad humana y profesional de los ejecutivos me encantó y como estaban abiertos a diversos caminos en mi transición. Desde el comienzo mi intención fue emplearme nuevamente y no estaba abierto a independizarme. Gracias a haber tenido un coach que me ayudó a estar abierto, es que tengo la posibilidad hoy de formar parte de una organización en la cual participo como socio y responsable de la operación de varios países”,**  
Gerente Comercial, Industria de Servicios.



“Vi que había una oportunidad en el mercado y había que tomarla. Pero no sabía cómo hacerlo, ni qué herramientas usar. En los workshops entendí qué se requiere para emprender. Al mismo tiempo, me fui descubriendo, viendo cuáles eran mis potencialidades y las oportunidades reales que tenía de hacerlo”.

Emprendedor, Industria de salud

LHH Founders es uno de los ejes de nuestro programa de Outplacement y se sustenta en la premisa de que todos debemos conocer de emprendimiento para potenciar nuestra empleabilidad.

Para asumir ese desafío, LHH Founders permite ajustar las expectativas con la realidad ayudando a definir cómo desarrollar un negocio propio en forma exitosa, teniendo presente variables dinámicas como la ampliación de nuestra expectativa de vida, que nos desafía en la

actualidad a construir un proyecto que nos permita mantenernos activos tanto mental como económicamente.

El éxito de esta iniciativa se refleja en que durante el año 2016 el 20%\* de nuestros ejecutivos en programa de Outplacement iniciaron su camino como emprendedores, creando y desarrollando proyectos de empresas de consultoría, importación, internet, comercio, gastronomía, transportes, tecnología, y construcción, entre otros rubros. De esos emprendedores, más del 60% continúa con su negocio propio con más de 1 año de vida, lo que representa un enorme logro.

**Algunas de las temáticas destacadas que fueron expuestas el año pasado en estas instancias, fueron:**

- Publicidad en redes sociales y Google
- Lean Startup, Business Model Canvas
- Desarrollo de Clientes, Growth marketing
- Fondos Concursables de CORFO
- Formas de financiamiento y como levantar capital de inversionistas.

### Emprender: ¿es la decisión correcta?

Todos los candidatos que inician el programa de Outplacement acceden a workshops con el objetivo de obtener un overview sobre emprendimiento. Con estos conceptos los candidatos pueden decidir si la creación de un negocio será su objetivo principal, complementario o si definitivamente continuarán su transición de carrera de manera tradicional.

- 1) Metodologías y herramientas de emprendimiento e innovación
- 2) Marketing digital
- 3) Tecnologías de apoyo al emprendimiento
- 4) Desarrollo de modelos de negocio

*\* El universo de 20% considera a quienes deciden emprender de forma exclusiva y complementaria a su transición de carrera.*

1.102 Participantes del programa base de emprendimiento



## Las Claves de LHH Founders

**1** Al momento de definir el emprendimiento como alternativa de carrera, comienza de inmediato a recibir asesoría por un coach especialista en el desarrollo de nuevos negocios. El objetivo de este espacio es reforzar el potencial de las ideas de nuestros ejecutivos para ayudarlos a conseguir el éxito comercial en el menor tiempo posible, posibilitando que sus proyectos tengan un impacto positivo.

**2** Desde sus inicios, LHH Founders recoge las mejores prácticas de emprendimiento a nivel global, incorporando metodologías innovadoras y exitosas que se traducen en poderosas herramientas para gestionar modelos de negocios en etapa temprana. En paralelo se desarrollan actividades especiales para nuestra comunidad llamadas **E-teams** (Entrepreneurship teams), donde los emprendedores comparten experiencias, buscan apoyo, consejos, ideas, contactos y negocios.



Creado en 1997 en EE.UU., el International Center for Executive Options (ICEO) es un programa enfocado en dar respuesta a las necesidades específicas de altos ejecutivos en transición de carrera.

A nivel mundial LHH ha apoyado a más de 220 empresas con programas para 3.000 ejecutivos de alto nivel: CEO, CIO, CFO, Directores y Gerentes Generales de compañías multinacionales, incluyendo a los Fortune 500.

En Chile el ICEO incorpora las variables relevantes de la realidad local que le permitan al candidato elaborar un diagnóstico preciso de su situación actual para transformar la experiencia pasada en una mirada estratégica de futuro a través de sesiones personalizadas con un Career Coach y un ICEO Advisor; además de contar con oficinas privadas, apoyo administrativo y estacionamiento propio.

Localmente el programa posee como elemento diferenciador el seniority del equipo LHH para acompañar las transiciones de carrera de altos ejecutivos, lo que permite establecer cuáles son las mejores herramientas disponibles para leer los escenarios en los

**Fernando Bueno**  
Gerente General  
Jaime Illanes & Asociados  
Gestión empresarial medioambiental

*El valor que ICEO me entregó estuvo en ayudarme a desarrollar una “marca personal”, adaptándose a mis propias necesidades, objetivos de más largo plazo y al contexto que estaba viviendo. Esto me permitió trabajar de mejor forma no sólo mi sello como profesional sino también comprender y valorar aún más las diferencias que existen en cada persona que conforma un equipo de trabajo, algo que intento cada día usar en mi actual organización para mejorar el nivel de compromiso dentro de ella.*

#### ¿Cuál fue el elemento que generó mayor valor?

*A mí me encantó el trabajo que hacen de coaching y los ejercicios en forma grupal. Por un lado tu coach se enfoca realmente en ti y al cabo de un tiempo logra tus capacidades reales y convertirte en un mejor líder, te ayuda a llevar adelante, hacer “doble click” en todo el proceso, mantener conversaciones difíciles y eficaces. Por último a tomar las decisiones duras cuando corresponde elegir el trabajo correcto para ti.*

*Los ejercicios grupales creo que son un cable a tierra muchas veces, al darte cuenta de las debilidades que tienes y que puedes mejorar, toda vez que existe un contexto desafiante y constructivo de feedback entre todos los que participan. El buen nivel de estos grupos y quien los lidera hacen que sea una experiencia única y enriquecedora.”*

cuales se encuentran los candidatos y desde ese punto de vista, modelar acciones a través del coaching estratégico.

Paralelamente, a través de las distintas opciones de la plataforma ICEO Career Track el ejecutivo desarrolla su plan de comunicaciones (discurso de salida, propuesta de valor y presentación en 2 minutos), hoja de vida, plan comercial y revisa la metodología para articular sus redes de manera eficiente.

Este último punto es relevante para este tipo de programa, ya que el principal activo que posee un alto ejecutivo es su red de contactos. Por este motivo es vital articular de forma colaborativa las partes que las componen para buscar oportunidades en un mercado exclusivo y con altos niveles de competencia.

Trabajando con el ICEO Advisor, los candidatos pueden desarrollar su currículum en inglés/español y aprender estrategias para potenciar su marca personal y búsqueda de empleo en LinkedIn, creando así un plan de acción complementario al plan comercial a través del uso de las plataformas CRN y D&B Hoovers, con sesiones de entrevista en inglés/español y apoyo para assessments.

**Manuel De Pablos**  
CFO  
Volvo Chile

*Definitivamente recomiendo el programa, en particular en LHH, por el nivel de acompañamiento durante el proceso de preparación a través de las reuniones con el coach y los seminarios estructurados que se convierten en una fortaleza al momento de buscar una nueva oportunidad laboral. Pude identificar mis fortalezas, debilidades y áreas de interés con ejemplos precisos que me sirvieron para prepararme para el proceso de entrevistas, con un nivel alto y crítico de supervisión desde la mirada de expertos.*

#### ¿Cuál fue el elemento que generó mayor valor?

*Desde la preparación de las experiencias con el modelo sugerido en los seminarios, los JSWT (Job Search Work Teams), las entrevistas prácticas y las sesiones individuales con el coach; son todas herramientas invaluable. Si tuviera que escoger sólo una, escogería la batería de seminarios dispuestos para los participantes donde se guía de manera personalizada la construcción de piezas fundamentales en el proceso de uso de las redes de contactos.”*

## Las Claves del programa ICEO

Las características formales que definen el programa ICEO incorporan aspectos flexibles que se adaptan a la realidad de cada alto ejecutivo. Cada caso posee particularidades que deben ser atendidas para desarrollar una estrategia exitosa, que aborde tres claves: ocupación, desafío y bienestar. El seniority y trayectoria empresarial de los coach que participan en este proceso resulta clave para resolver de forma satisfactoria cada una de estas dimensiones.

- LHH facilita contactos a nivel local, regional e internacional por medio de su red de clientes presentes en sus oficinas de los 5 continentes.
- El programa ICEO es un servicio de transición de carrera que cuenta con recursos especializados y una extensa red internacional que para los ejecutivos tiene comprobados resultados de excelencia y alta satisfacción por parte de los clientes.

**Gerente de Planificación Estratégica**  
Industria Financiera

#### ¿Por qué razón recomendaría realizar un programa ICEO?

*Yo creo que claramente el apoyo humano. Sin el no habría programa. Uno puede pasar por un programa de este tipo solamente leyendo la teoría, pero claramente estar con tus pares, escuchar sus testimonios y consejos, es el mayor valor agregado que puedes tener.*

*Cuando una desvinculación sucede, existen una serie de etapas para lograr reponerse y recolocarse en el mercado que uno no reconoce formalmente, sino mas bien son intuitivas. El programa claramente te ayuda en este sentido porque ese know how ya lo tiene, es algo probado y que funciona.*

Me encantó la experiencia, porque convierten un momento duro en un buen pasar, y se abren las puertas a nuevos mundos con todas las redes que uno forma”

Director de Investigación,  
Industria Minera



# LHH Trends





# 250

PARTICIPANTES



Nuestros LHH Trends permiten a los ejecutivos compartir sobre mejores prácticas y tendencias que aportan valor a los negocios de diferentes sectores, con un mayor desempeño profesional.



EXPOSITORES  
DESTACADOS  
EN DIVERSOS  
ÁMBITOS

APRENDIZAJE  
ENTRE  
PARES

GENERACIÓN  
DE REDES  
DE CONTACTO

ÚLTIMAS  
TENDENCIAS  
EN DISTINTAS  
ÁREAS

“Agradecida de la experiencia, porque me apoyó y ayudó a enfrentar esta etapa de la vida y también a empoderarme para futuros procesos que pueda vivir. Entendí que los procesos de desvinculación son oportunidades, y el hacer y mantener redes es algo que me llevo para seguir desarrollando. El acompañamiento entregado en todo el proceso, me permitió adquirir herramientas para enfrentar con seguridad mi proceso de reinserción laboral. El material y la infraestructura como medios también ayudó”,

Gerente de proyectos TI, industria de consumo masivo.



# 12

TRENDS

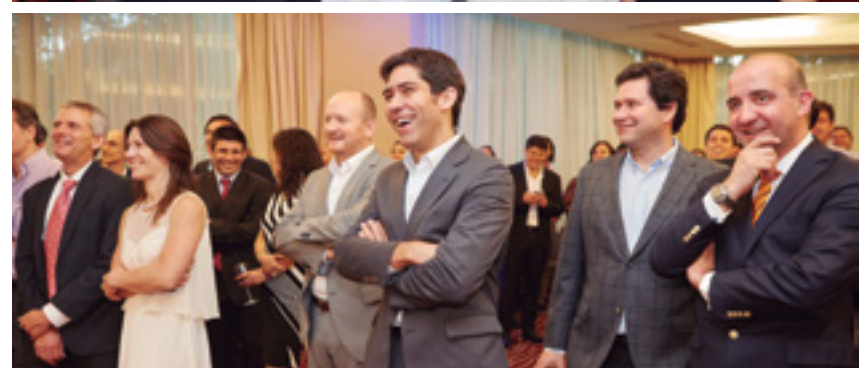
DE LOS CUALES  
DESTACAMOS:

- UNA CULTURA DE LIDERAZGO RESPONSABLE: DESVINCULACIONES RESPETUOSAS.
- INFRAESTRUCTURA PÚBLICA Y CONCESIONES.
- TRANSFORMACIÓN DIGITAL.
- PROYECCIONES 2016 EN ADOPCIÓN Y USOS DE LAS TECNOLOGÍAS.
- CAMBIO Y RESILIENCIA.
- GESTIÓN SINDICAL SUSTENTABLE.
- WORKFORCE TRANSFORMATION: LA GESTIÓN DE PERSONAS EN LEAN MANAGEMENT.
- CÓMO IDENTIFICAR EL FACTOR DE RIESGO PSICOSOCIAL Y CREAR UN PLAN DE ACCIÓN.

# Graduaciones de recolocados



Celebramos a los recolocados en una especial ceremonia de graduación



Cada uno de ellos cierra el proceso de transición de carrera

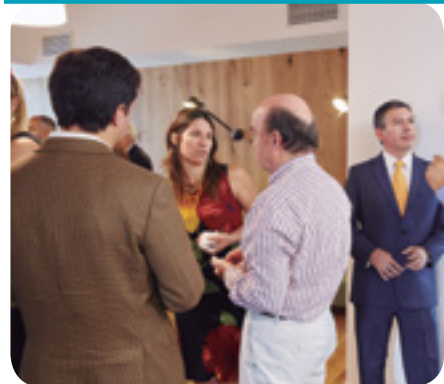


Descorchar para brindar y para luego depositar el corcho con su nombre en la vasija, nuestro ritual de graduación





Mensualmente los Birthday Brunch nos brindan una oportunidad para celebrar y compartir de forma distendida.



Esta entretenida actividad facilita el intercambio de información, colaboración entre candidatos y fortalece las redes LHH.



# ALUMNI board

## Construimos vínculos para la vida

Fue una de mis mejores experiencias, en LHH me ayudaron a identificar mis errores, a corregir mis problemas y debilidades y me enseñaron a ser un mejor profesional; es un programa completo y recomendable. Es un equipo muy profesional, cercano y que siempre está atento para ayudar, recomendar y darnos las mejores recomendaciones para estar preparados para los procesos en los cuales estamos participando.  
- Arquitecto de Soluciones TI -

Considero que este programa es excelente; ayuda a mantener los ánimos, las ganas y la actitud de búsqueda de trabajo de manera constante y no rendirse o relajarse, si no que, enfocarnos en que estamos "trabajando en buscar trabajo". El apoyo de un/a coach es fundamental para orientarnos y guiarnos en lo que queremos, cómo buscarlo y cómo enfrentar el proceso de búsqueda de trabajo de la mejor manera posible.  
- Especialista de Capacitación -

Agradezco el feedback permanente y oportuno y por sobre todo aquellos que fueron disonantes a mis creencias y con lo que me quedo es con su trato humano, amistoso, cordial y genuinamente orientado a buscar y entregar lo mejor para otro ser humano.  
- Superintendente Planificación y Gestión Organizacional -

Después de 21 años de pertenecer a una empresa, tener que salir al mercado laboral, y encontrarse con este acompañamiento, es realmente muy bueno y te da una tranquilidad cuando más lo necesitas. Entregan asesoría completa y en todos los sentidos posibles...me alegro de haber vivido este proceso que no sólo me permitió sentirme seguro de mí mismo, posicionarme rápidamente, me hizo crecer y me preparó para el futuro.  
- Subgerente de Abastecimiento y Contratos -

El nivel profesional de mi coach y la metodología son excelentes. La Coach fue muy efectiva en introducir los conceptos y logré mirar esta experiencia con un enfoque diferente y abrimme a una nueva perspectiva, mirando esta etapa como una gran oportunidad. Sentí que no estaba buscando trabajo, sino que planteando mi siguiente desafío de carrera. Los contenidos de los talleres y la posibilidad de establecer redes con los demás participantes fue muy potente, ver a otros y compartir me permitió madurar las ideas y componer de mejor forma mi plan de acción. Gracias a LHH esta experiencia ha sido de crecimiento tanto profesional como personal.  
- Gerente de Procesos de HR -

Para mí ha sido una excelente experiencia el estar en LHH, me ha permitido desarrollar en forma acompañada, más fácil y efectiva mi transición de carrera. Es un programa que le recomendaría a cualquier empresa que se preocupe de sus trabajadores al momento de desvincularlos.  
- Gerente Regional de Operaciones y Logística -

## ALIANZAS



Gracias a esta alianza los candidatos de nuestro programa pueden organizar su proyecto de empleabilidad desde el punto de vista financiero, previsional y tributario según su etapa de la vida, a través de una asesoría patrimonial integral. Además, les ayuda a reactivar su estrategia sobre estos temas luego de la recolocación.



Es la principal firma mundial de inteligencia de mercado, servicios de consultoría y conferencias para tecnologías de la información, telecomunicaciones y tecnología de consumo. Esta alianza nos permite colaborar en eventos y compartir su conocimiento con nuestros clientes, candidatos y alumnos, para apoyarles en tomar decisiones fundamentadas sobre la compra de tecnología y su estrategia de negocios.



Valora es la primera revista de administración patrimonial en Chile. Con más de 3 años de circulación, permite ser un real aporte a la búsqueda de una administración integral del patrimonio personal, a través de la amplia visión y perspectiva de sus reportajes y entrevistas.



Una publicación que aparece en Chile y Perú, que aborda temas enfocados en la seguridad industrial, salud ocupacional, medio ambiente y RR.HH., con el objetivo de difundir y colaborar en la educación de estos temas que tanto ayudan a la productividad en las empresas.

Movilizar talentos como aliados estratégicos de las empresas forma parte de la esencia de nuestra labor profesional durante 20 años en Chile y 50 en el mundo.

Esta labor no se agota con el desempeño sobresaliente de nuestro equipo. En LHH nuestra visión de negocios entiende que la sostenibilidad y competitividad de las empresas debe integrar el desarrollo social y ético de las personas que forman parte de nuestra comunidad.

Bajo este espíritu en 2016 nuestras acciones de Responsabilidad Social Empresarial (RSE) nos llevaron a comprometer nuestra capacidad, experiencia y recursos de manera colaborativa con la Fundación Emplea, dedicada a la inserción de personas socialmente vulnerables al mercado laboral formal.

Este acuerdo abarca, entre otros aspectos, la facilitación de redes con empresas nacionales que requieran trabajadores con el perfil de Emplea y el entrenamiento y capacitación del equipo que trabaja directamente con las personas en riesgo social, con el objetivo de mejorar y facilitar el cumplimiento del rol que requieren desarrollar.

Al mismo tiempo, este año y el que se inicia continuamos trabajando en equipo con Enseña Chile, también en el ámbito de la formación, generación de redes y difusión de la fundación y su misión de transformar la educación desde la sala de clases.

Enseña Chile y Emplea nos han permitido colaborar y crecer mirando un objetivo absolutamente compartido en relación a hacer finalmente de Chile un país más empleable.

## RSE

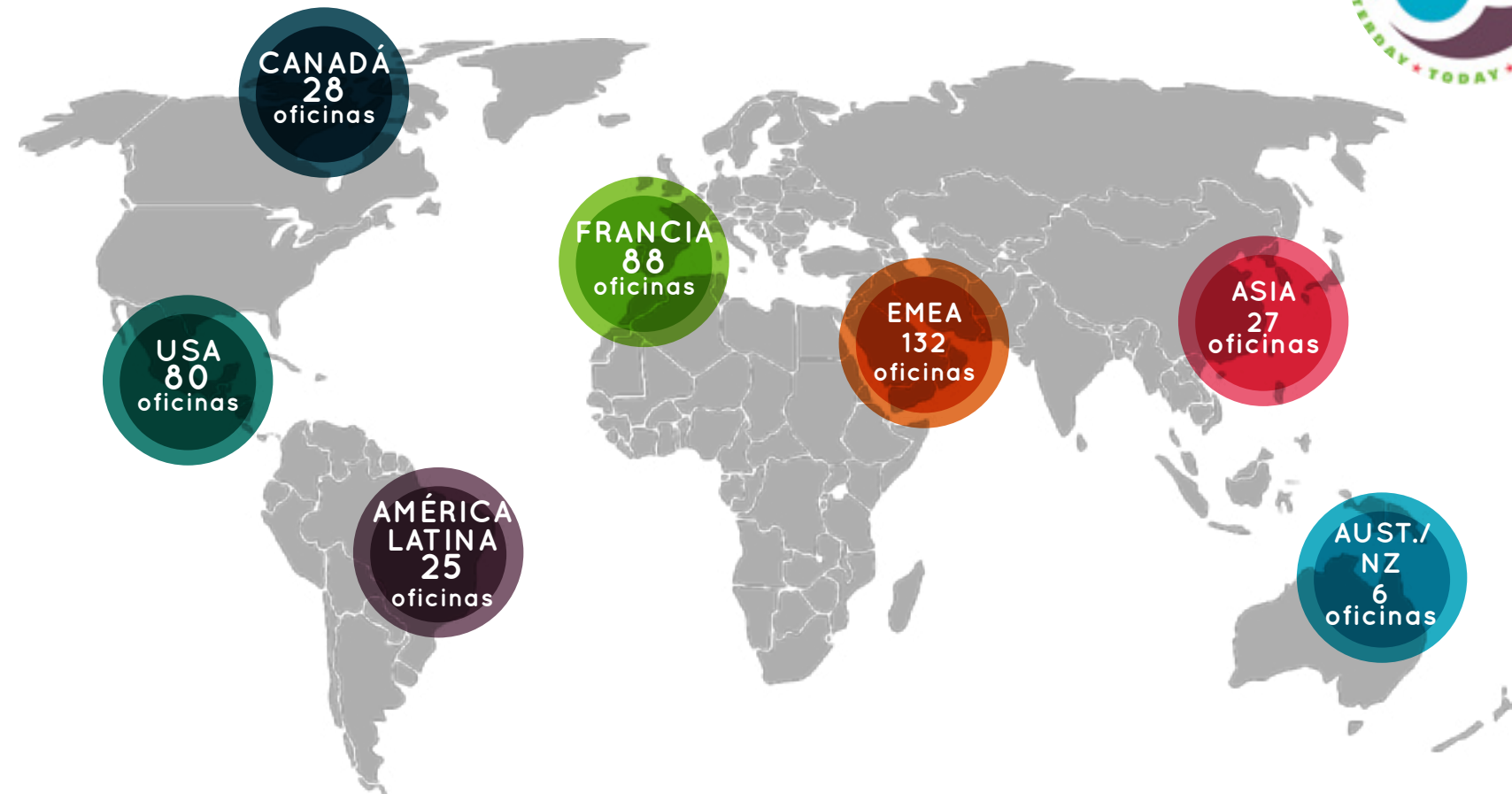


Busca generar educación de calidad, por medio de la incorporación de jóvenes profesionales recién egresados a la sala de clases en escuelas de condición vulnerable. La iniciativa está inspirada en el exitoso programa Teach for All que nació en Estados Unidos y que actualmente se encuentra presente en todo el mundo.



Promueve estrategias para la inclusión laboral de personas en exclusión y situación de vulnerabilidad. Entrega de forma gratuita capacitación en oficios, prácticas y puestos de trabajo en empresas, monitoreando la integración exitosa de las personas en diferentes equipos de trabajo. Forma parte de la red de fundaciones del Hogar de Cristo.

LIDERAZGO  
MUNDIAL



50 años de experiencia en el mundo, 20 años en Chile.

Más de 390 oficinas en 65 países.

Apoya a más de 7.000 organizaciones y anualmente a más de 220.000 personas en sus procesos de transición laboral.

Brinda servicios al 70% de las empresas Global 50, 59% de las Fortune 500, y a 43 de las 50 empresas más admiradas del mundo.

Acuerdos globales permiten que clientes realicen el mismo programa en todas sus oficinas del mundo.



Hacemos la **diferencia**.

Desarrollamos mejores **carreras**, mejores **líderes** y mejores **organizaciones**.







La única organización global y verdaderamente integrada,  
para el desarrollo y transición de talento