

El apoyo a los Sobrevivientes en el manejo de despido laboral.

Newsletter agosto 2014

Por: Diego E. Vázquez Fernández, PhD y Teddy A. Rodríguez, M.A.

Un proceso de despido puede producirse en solo unas horas. Recibes una llamada telefónica por parte del personal de la oficina de recursos humanos para citarte inmediatamente a un lugar específico. Una vez llegas al lugar te entregan una carta indicando la terminación de tu relación profesional con la empresa, acompañado de un sobre con los cheques de pagos respectivos e indemnización. Te dan instrucciones para ayudarte a buscar las pertenencias personales que tengas en tu antigua área de trabajo y un guardia de seguridad te escolta hasta la puerta de salida. En este proceso muchos empleados no despedidos (conocidos como los sobrevivientes) se quedan con la duda e incertidumbre sobre qué sucedió. Antes de finalizar el día ya tienen nuevas responsabilidades, debido a que la reestructuración se da de modo inmediato. Al día siguiente se escuchan rumores de pasillo sobre la posibilidad de más despidos. Se observa la molestia y los sobrevivientes se ponen ansiosos pensando quién será el próximo en el listado de los despidos.

Situaciones como las antes mencionadas son las que se encuentra viviendo el país en los últimos meses. Las empresas han tenido que desarrollar una serie de estrategias y medidas para poder subsistir ante tantos cambios económicos que siguen dándose en el país. Entre dichas medidas podemos mencionar la decisión de reducir el personal y/o eliminar contrato de servicios profesionales. Ante esta realidad los Programas de Ayuda al Empleado (PAE) juega un papel esencial dentro de la empresa. No solamente ofreciendo apoyo emocional a los empleados cesanteados, sino también, en los que se quedan dentro de la empresa, que son categorizados como los sobrevivientes. Una empresa puede experimentar una baja en la productividad luego de haber reducido su personal, sin importar las causas o motivos que los condujo a tomar dicha decisión.

Entre los sobrevivientes pueden surgir sentimientos de culpa, baja moral, ansiedad por posibles futuros eventos que estarán presentes en su imaginación, rotación y altos niveles de estrés. Algunos pueden experimentar las mismas emociones de aquellos que han sobrevivido a una pérdida de muerte por un ser querido, por ello el termino de sobreviviente. En el proceso de despido laboral, no solamente perdieron un compañero de trabajo, en ciertos casos, habrán perdido amigos importantes con la cesantía.

¿Qué alternativas tienen las empresas para apoyar emocionalmente al sobreviviente?

Es importante mantener informados a todos los empleados sobre los nuevos cambios y proveerles adiestramiento para que desarrollen destrezas, actitudes y aptitudes para manejar dichos cambios. Recordarle la disposición del servicio PAE como herramienta para manejar los estresores y/o sentimientos que el evento haya dejado en ellos, porque el proceso puede resultar difícil de asimilar. Entre otras estrategias se pueden mencionar:

- Realizar entrevistas informales por los jefes inmediatos para conocer los estados de ánimo, de los sobrevivientes, uno o dos días después de la cesantía.
- Llevar registro de los avances en el proceso de asimilar las nuevas tareas que puedan heredar los sobrevivientes.
- Establecer política de puertas abiertas por parte de los supervisores para fomentar la confianza en los sobrevivientes de expresar las inquietudes que surjan por los nuevos roles establecidos.



