

EMPLEO

LA PERSPECTIVA

53%

de los españoles es optimista sobre su

futuro en la empresa donde trabaja actualmente, según Robert Half

ANIMAR A LOS QUE QUEDAN

Algunas consultorías organizan planes de motivación para los supervivientes a un reajuste de plantilla. Las empresas intentan así mantener la productividad y evitar un empeoramiento de su situación económica

LA OTRA CARA DE LOS DESPIDOS MASIVOS

Supervivientes en la isla del miedo

La falta de motivación impera entre quienes conservan su puesto tras una reducción de plantilla

Nuria Peláez

Han respirado aliviados tras comprobar que su nombre no figuraba en la lista negra, y han visto marchar a los que sí estaban. Se sienten afortunados, pero su estado de ánimo difiere mucho de la sensación de triunfo. Son los supervivientes, es decir, los empleados que han conseguido mantener su puesto de trabajo tras una reducción de plantilla.

Tras superar un proceso de este tipo no es fácil seguir con la rutina laboral como si nada hubiera pasado. En primer lugar, hay que asumir la ausencia de compañeros que a menudo llevaban años o incluso décadas en la empresa. "Esto constituye una pérdida emocional -explica el psicólogo clínico Roger Puigdecenet, de la Unitat d'Atenció Psicològica-. Los que se quedan se sienten vulnerables y a veces, si desempeñaban funciones similares a las de los colegas despedidos, se sienten culpables porque piensan que quizá hubiera sido más justo que les despidieran a ellos".

Tras un reajuste de plantilla es frecuente que el superviviente debe asumir más volumen de trabajo o cambiar de departamento. "Intenta dar lo mejor de sí mismo para garantizar su continuidad pero ante estos cambios se siente desorientada y su rendimiento empieza a bajar,



Los reajustes de plantilla suelen ir acompañados de sobrecargas de trabajo o cambios de función para el que queda

GETTY

por lo que vez tiene más miedo de convertirse en la próxima víctima", señala Puigdecenet. A otras personas, en cambio, la sensación de rabia hacia la empresa les lleva a reducir al mínimo su esfuerzo, porque piensan que ha-

gan lo que hagan pueden ser despedidos en cualquier momento. "Ese miedo, provocado por la falta de comunicación por parte de la empresa, puede acabar generando ansiedad, angustia, ataques de pánico y episodios de llanto", relata el psicólogo.

Conscientes de los efectos que esta situación puede generar en la productividad, cada vez más empresas contratan a profesionales especializados en motivar a las personas que sobreviven al reajuste de personal. "Ha habido un claro incremento de este tipo de servicios -explica Sylvia Taudien, directora de Advantage Consultores-. Las empresas nos piden acciones de coaching individual o grupal para volver a cohesionar al equipo, enseñarles a asimilar el cambio y a gestionar el miedo". El papel de los directivos es clave, pero no todos consiguen aplacar los ánimos de la plantilla. "Nos estamos encontrando con casos sorprendentes de directivos muy formados y bien pagados que en momentos difíciles no saben liderar y transmitir confianza a su equipo y en lugar de eso se sumergen en su propio dolor por la situación de la empresa", lamenta Taudien.

Jordi Tovar, socio director de IOR Consulting, advierte que esa

falta de comunicación genera todo tipo de rumores entre los empleados sobre el futuro de sus puestos de trabajo. "Tras un reajuste la empresa espera de los que quedan un plus de productividad, pero en realidad el miedo

genera la situación contraria -explica Tovar-. Así empieza un círculo vicioso, porque un bajón del rendimiento puede agudizar aún más la situación de la compañía". Por eso, uno de los aspectos principales que trata esta firma en sus planes de motivación post-ERE es el de la mejora productiva. "Se motiva a los empleados con una comunicación apropiada y se les ofrece formación para que sean más polivalentes -explica Tovar-. Suelen mostrarse receptivos porque el mensaje sub-

El temor a ser el próximo en caer puede acabar generando ansiedad, angustia y ataques de pánico

yacente es que la empresa cuenta con ellos para salir de la crisis".

Y es que la experiencia de ser superviviente también genera algunas reacciones positivas. "Tras vivir en directo el despido de sus compañeros, estas personas suelen estar más abiertas a reciclar-se porque se han dado cuenta de que más vale prevenir por si pierden su empleo", explica Taudien. Otra reacción habitual entre los supervivientes es la de reactivar su red de networking, porque saben que disponer de contactos les puede ser muy útil en caso de que acaben corriendo la misma suerte que sus colegas.

ENTREVISTA

"Temíamos ser los próximos"

Carmen López trabaja en una empresa de componentes de automoción que hizo reajustes de plantilla entre 2006 y 2008. Se consiguió que todas las bajas fuesen voluntarias, lo que ayudó a suavizar el trauma. "La gente se marchaba contenta porque tenían planes fuera... lo peor fue para los que nos quedamos", recuerda. La marcha de compañeros que llevaban 20 años en la empresa dio un giro al estilo de trabajo. "Se les echa de menos, era una generación muy divertida". López vivió los reajustes "con un miedo continuo", porque corrían rumores de que en cualquier momento las bajas voluntarias podían dar paso a los despidos forzados. "Y todos temíamos ser el próximo en caer", dice.



Carmen López

**COMPRAMOS
EDIFICIOS
DE OFICINAS
en Barcelona ciudad
a partir de 1.000 m²**

RENTA
CORPORACIÓN

93 494 96 70 · 670 29 31 64