

¿El Outplacement después del Downsizing?

Edgar Eslava Arnao

*Magíster y Doctor en Psicología Organizacional
Consultor y expositor empresarial en Dirección y Gerencia
Lima, Perú*



Ver perfil del autor

Artículo publicado el 25 de mayo de 2006

Resumen

Nuevas competencias para sobrevivir en el empleo

La búsqueda de empleo en los actuales momentos, se torna cada más difícil para las personas a nivel mundial y no necesariamente son situaciones creadas por las propias empresas. Estas, para subsistir tendrán que adecuarse a las nuevas condiciones y desafíos del entorno y por cierto será necesario que la gente, e mantenga más actualizado, tendrá que optar por un mayor aprendizaje que le permita desarrollar nuevas competencias personales y profesionales compatibles con las mayores exigencias de los nuevos perfiles de los cargos, siendo más empleable para mantenerse en curso en un trabajo

El entorno actual y las empresas

La situación mundial, está cambiando significativamente por efectos de la globalización económica, la innovación tecnológica y la adecuación a este mundo moderno; la sobrevivencia de las organizaciones,, constituye hoy en día un imperativo estratégico de vida, en la cual se deben comprometer firmemente, para afrontar un entorno cada vez más competitivo y cambiante y con clientes cada vez más exigentes y discriminadores; tendrá que optimizar las competencias de su personal como estrategia fundamental, otorgar mayor valor a la calidad de sus productos y mayor valor agregado a los servicios/productos y desde luego alentar y mantener su posicionamiento en el mercado y la fidelización de sus clientes tanto externos como internos.

Las causas que originaron este cambio brusco y traumático, se encuentran las recesiones económicas de los años 80-90, que aún sigue en la actualidad agudizándose, unida al largo deterioro en la competitividad global de las empresas, provocando, que muchas firmas al innovar tecnología, se vieran sobrecargadas de personal, sintiéndose lentas e ineficientes, con capacidad de respuesta al mercado.

Downsizing y la sobrevivencia las empresas

Las empresas para sobrevivir y competir en este mercado y superar la creciente reducción de sus márgenes de utilidad, se han visto precisadas a recurrir a muchas estrategias de salvación, optando a las fusiones, alianzas estratégicas, cierres, reducciones, reestructuraciones, innovación de maquinaria y equipo, outsourcing (Tercerización de servicios), la reconfiguración de los puestos de trabajo, cambio en los perfiles de cargo, eliminación de niveles jerárquicos excesivos y finalmente como alternativa implantar la aplicación del downsizing (Reducción de la estructura y costes de personal), que inevitablemente conllevará a la reducción de personal.

"Perder el empleo constituye el más fuerte y perturbador evento vital"

Es inevitable entonces que la pérdida del empleo pueda ir en aumento; Quizá poco sabemos acerca de lo que significa perder el empleo, aún cuando resulta una situación que como referimos es muy común en todas partes del mundo, que hasta sirve como argumento de fondo para algunas series televisivas.

¿Pero que efectos se afrontan las personas que se encuentran en esta situación?, Las personas que pierden el empleo presentan trastornos en forma de ansiedad, fuerte daño a la autoestima, sentimientos de culpa, deterioro del autoconcepto, enfermedades psicosomáticas, irritabilidad, hipertensión, tensión, depresión, abandono y que puede ocasionar patologías más severas, tales como el alcoholismo u otra adicción a sustancias psicoactivas. En general afecta el deterioro de la salud mental y física, la pérdida de bienestar y la insatisfacción con la propia vida. Se han hecho referencias a reacciones extremas muy críticas frente al despido, tales como la agresión (Quemar al centro de trabajo), otras de carácter intrapunitivo (Suicidio).

¿Qué efectos tiene el despido en el contexto familiar?

En el Plano familiar, si se trata del despido del jefe de familia, las relaciones familiares, pueden tornarse paulatinamente tensas, frías o distantes, aumentan los roces y discusiones, las fricciones, la falta de tolerancia, el cambio de roles, eventualmente obliga a la esposa si es que labora actualmente, a afrontar por si misma el sustento para su familia o buscar un empleo, si es que no lo tiene, siempre que cuente con la edad y la calificación que se exige actualmente en todos los empleos; si el esposo pierde el empleo, se verá precisado a ocuparse de las labores domésticas a la que posiblemente nunca estuvo acostumbrado. El clima tenso generado en la familia, posiblemente afectará al rendimiento y a la conducta de los niños en edad escolar. Los padres, se verán obligados a cambiarlos de colegio o universidad particular en el que estaban a una entidad nacional.

La situación puede agudizarse, cuando el jefe del hogar despedido, intenta buscar otro trabajo y si supera los 35 o los 40 años de edad, no le será fácil conseguir un empleo pronto y peor aún, si no cuenta con la competencias profesionales y técnicas exigidas en la actualidad, teniendo que conformarse con incursionar en actividades u oficios menores en los que nunca tampoco estuvo acostumbrado.

¿Qué pasa con los ejecutivos y gerentes que pierden su empleo?

En el caso del cese de altos ejecutivos, entre otros aspectos, la gente piensa, que quienes dejan estos cargos o posiciones de poder, lo hacen con tanto dinero y contactos, que no deben tener problemas para continuar su vida profesional. La pura verdad, es que a más posición y poder perdido, es aún más difícil adaptarse a situaciones nuevas y lógicamente a vivir sin poder y empleo. A muchos ejecutivos, les resulta difícil situarse y replantearse su nueva identidad, volver al llano y enfrentar llamadas telefónicas no respondidas, invitaciones y saludos que no llegan, puertas que no se abren como antes; y darse cuenta de que uno tiene menos amigos de los que creía. Es importante entonces recordar mientras se tiene poder y posición, se debe evitar el aislamiento y la vanidad que ello puede traer; estar acostumbramos a escuchar sólo a aquellos que le dicen lo que usted quiere escuchar o a quienes siempre le dicen ser sus fieles colaboradores. La soledad en estas posiciones, puede lograr desconectarnos de la realidad de su trabajo, de la organización y de nuestra propia vida; peor aún convertirse en inflexibles víctimas de su propio éxito. Muchas veces, la "falta de tiempo" los lleva a no emplear tiempo real en su familia, para dedicarse a protagonismos y reuniones sociales; al mismo tiempo olvidar a los amigos de siempre; cada llamada que no hayamos devuelto a un amigo desatendido, nos será cobrado más adelante y con intereses.

Mantener el trabajo es responsabilidad del propio trabajador

La situación real por la que atraviesan muchos trabajadores que pierden su empleo, es porque piensan estar "amparados" por una "Tradicional estabilidad laboral inexistente" o por tener contactos o afinidad con altos ejecutivos de la empresa; no esfuerzos para actualizarse y capacitarse permanentemente, o no dedicarse a optimizar sus competencias profesionales, personales y laborales, ni su marketing personal que se traduzca en un comportamiento asertivo con relaciones interpersonales favorables a todo nivel, proyectar confianza, lealtad y compromiso dentro de su equipo de trabajo y frente a sus superiores, condición sine qua non para mantenerse en el empleo.

Compromiso ético de la empresa con los despidos

Los programas de Outplacement (OPC), constituye una estrategia ética y una herramienta gerencial aplicable después del Downsizing, con gran énfasis psicológico para apoyar al personal que está por cesar, coadyuvando a que al trauma del despido sea percibido por el trabajador, no como una situación fatal sin solución, sino como un nuevo desafío que afrontar para la búsqueda de un nuevo empleo u ocupación.

Las organizaciones deberán considerar en este proceso, como una respuesta real a sus inquietudes morales, haciendo un mea culpa, asumiendo un compromiso moral y tratando de hacer que el "ADIOS SEA CON MENOS DOLOR" , para que el impacto del despido, no sea traumático tanto, para aquellos trabajadores que se desvincule, como para aquellos que continuarán en la organización (Síndrome de los sobrevivientes), evitando afectar lo menos posible el clima

laboral, que seguramente en estas condiciones, estará cargada de tensiones, incertidumbres y temores; así también deberá mantener la imagen positiva de la empresa frente a sus clientes, proveedores, entidades financieras y en general a la opinión pública.

Los programas de Outplacement (OPC), reúnen una serie de estrategias de apoyo, orientación psicológica y técnica, para aquellas personas sujetas a una desvinculación laboral.

El outplacement (OPC), "Es un proceso de asesoría, apoyo, orientación y capacitación dirigida a la persona, por egresar o ser transferida hacia la búsqueda de un nuevo empleo o actividad similar en nivel o condiciones a las de su anterior ocupación en el menor tiempo posible".

El aporte de la psicología

El aporte de la psicología a estos procesos de transición laboral es significativamente importante, especialmente en las etapas iniciales del proceso, tanto en el apoyo psicológico inicial, como en las evaluaciones psicométricas de las capacidades, orientación ocupacional, consejo psicológico y búsqueda del mercado de empleo. El énfasis de esta tarea también está dirigido a aquellas personas que están por jubilarse ya sea en forma natural o anticipada, brindándoles entrenamiento,; permitiéndoles establecer una estrategia para planificar su plan de vida extra laboral y desde luego a prepararse a vivir con mejor calidad de vida, en la cual indudablemente juegan un rol importante el núcleo familiar que debe estar preparado, el que deberá ser sin proteccionismo extremo ni con indiferencia.

¿Qué pasa con la calidad de vida de los jubilados?

Las personas, cuyos padres se han jubilado, es usual que asumen actitudes extremadamente proteccionistas, impiden que el jubilado vaya a comprar a la tienda solo, porque podría ser atropellado por un auto, evitan que vaya a regar el jardín de la casa porque temor a que podrían resfriarse, hablan a media voz de los problemas que existir en casa o en el trabajo, por temor a que el jubilado escuche y de repente le pueda causar problemas a la presión arterial, corazón u otras dolencias .

El no compartir con ellos las cosas y el extremo proteccionismo no le hacen nada bien, el jubilado se siente marginado, deprimido y lo que es peor tal vez hasta inservible para todo, una carga para la familia, sus facultades mentales las puede llegar a sentir débiles etc., En suma las actitudes de los familiares no hacen más que producir una muerte lenta para él.

Por el contrario debemos, apoyarlos en las actividades que les gustaría hacer, como la jardinería, carpintería, dibujo, etc., de pronto escribir un libro sobre sus experiencias, emprender un negocio, continuar laborando como asesor de la empresa en la cual laboró u otras, es una persona con tanta experiencia que podríamos aprovechar su sabiduría, sus consejos, hacer que se integre a nuestros proyectos y a las actividades de la familia, que tenga relación con sus antiguos amigos, que hagan el viaje que siempre quisieron hacer y que no lo realizaron por razones laborales.

Estas personas merecen una vida digna y la mejor forma de lograr es que se sientan útiles para todos los que viven con él.

En la década de los 40 los psicólogos americanos le llamaron Consejo de retiro, a la actividad por cual se brindaba asesoría psicológica y orientación a que las personas por jubilarse a fin de que pudieran planificar su vida extra laboral de un modo digno.

