

Riesgos psicosociales

El síndrome del superviviente, consecuencias del downsizing (II)

¿De qué estamos hablando?

El fenómeno de la reducción de plantilla-downsizing-, tal como se está produciendo en estos últimos años, provoca un claro impacto negativo sobre las condiciones de trabajo de los empleados que la padecen. Entre dichas condiciones de trabajo, las más perjudicadas son las relativas a la salud física, al bienestar psicosocial y a la autorrealización profesional de los trabajadores.

La afectación de estas áreas da lugar a una constelación de síntomas que se conoce como el "síndrome del superviviente".

Este síndrome está adquiriendo tal relevancia que concita tanto el interés de los científicos como el de las organizaciones, así como la atención de los expertos en RRHH y los técnicos en prevención de riesgos laborales.

¿Qué es el síndrome del sobreviviente?

El síndrome del sobreviviente es una patología organizacional que aparece en aquellos lugares que han sufrido un proceso de ajuste. También los individuos que conservan su empleo después de recortes masivos sufren estrés, además el síndrome conlleva sensaciones de incertidumbre, cólera, culpa y desconfianza. Se sienten al mismo tiempo contentos por tener empleo y culpables de que sus compañeros de trabajo hayan sido despedidos. Mientras tanto, las presiones de trabajo sobre ellos suelen incrementarse considerablemente a causa de su intento por hacer las tareas de sus antiguos colegas. También se preguntan: "¿Seré yo el próximo que despidan?"

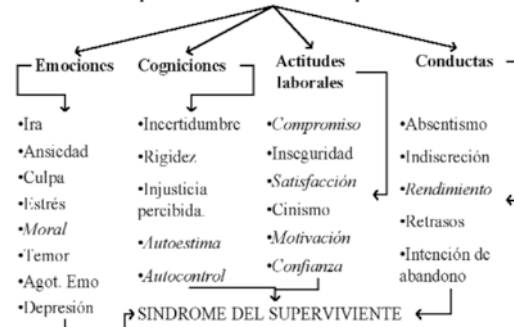
Efectos y Consecuencias.

La inseguridad en el trabajo es una característica de los nuevos cambios en las organizaciones.

La reducción de plantilla es un importante factor de riesgo laboral y que tiene un poderoso efecto causando:

- Miedo, inseguridad e incertidumbre.
- Frustración, resentimiento e ira.
- Tristeza, depresión, estrés, angustia, ansiedad y culpa.
- Injusticia, traición y desconfianza.
- Pérdida de compromiso, lealtad, motivación, y sentimiento de pertenencia hacia la organización.

Principales reacciones de los supervivientes



Con la Financiación de:





Los 'salvados' pasan tras un ERE por las mismas fases del duelo que cualquier persona al vivir el fallecimiento de un ser querido. Parece exagerado, pero es así. Las consecuencias físicas y emocionales de permanecer en la empresa tras un despido masivo repercuten directamente en la salud del trabajador y en los beneficios de la empresa



Estas alteraciones en las emociones de los individuos tienen como contrapartida ciertas modificaciones de su comportamiento laboral:

- Propensión a evitar el riesgo.
- Tendencia a culpar a los otros.
- Necesidad de justificarse a sí mismo y dar explicaciones.
- Mecanización del trabajo y las estructuras organizacionales. Esto incluye:
- Restricciones en el procesamiento de la información: incremento en la estandarización de tareas y procedimientos.
- Disminución de autonomía y centralización de autoridad.
- Conservación de recursos: esfuerzos para evitar derroches y racionalización del trabajo con menor variedad de habilidades e identidad de tareas.



EJEMPLO PRÁCTICO

El síndrome cultura del despido: ¿Cómo tranquilizar a los supervivientes?

El proceso de despido se produjo en un solo día. Se dijo a cada empleado que estuviese en su escritorio a las nueve de la mañana. Aquellos que recibían una llamada a la oficina del director a primera hora fueron despedidos. Les dieron unos sobres rosa, sus cheques de pago respectivo e indemnización. Después los agentes de servicio de vigilancia los escoltaron a sus escritorios para que recogieran sus enseres personales, y luego los escoltaron hasta la puerta. Los demás empleados fueron reunidos en una oficina en torno a las once de la mañana para discutir sus nuevas obligaciones, puesto que la reestructuración se inició de inmediato. Los rumores al día siguiente eran muy fuertes, se decía que el siguiente grupo no recibiría su sueldo completo y que se había invitado a algunos directivos que aprovechen esta ocasión, porque ya no habrá otra.....A me olvidaba yo soy empleado de Apple Computer, una de las empresas más innovadoras en la industria de la informática. Una empresa puede experimentar una productividad muy baja tras la reducción de personal. Los supervivientes tienen al principio una moral muy baja y padecen de stress. Muchos habrán perdido amigos importantes con la reducción. Algunos pueden experimentar las mismas emociones de aquellos que han sobrevivido a una "tragedia".

<http://www.gestiopolis.com/organizacion-talento-2/despido-un-proceso-que-no-debe-ser-traumatico.htm>



+ info



observatorio
de riesgos psicosociales
UGT

www.ugt.es/saludlaboral/
riesgopsicosociales@cec.ugt.org



Ficha de Prevención