

Despidos: consejos para los que se quedan

Sobrevivió un despido: su empleo está a salvo, pero tuvo que despedirse de aquellos colegas que perdieron el suyo. Aunque todavía conserva su empleo, ha sufrido una pérdida traumática. Puede haber perdido colegas a los que estimaba, el sentido de seguridad, la confianza en su organización o una labor que valoraba. En este documento describiremos algunas reacciones que podría experimentar y le daremos algunos consejos sobre cómo superar el complicado panorama emocional cuando es usted el empleado que permanece después de un despido.

Amplia gama de reacciones

Los que superan un despido suelen experimentar una amplia variedad de reacciones. Estas no necesariamente se manifiestan de manera ordenada. Puede experimentar una sucesión rápida o simultánea de múltiples emociones.

En los días y semanas posteriores al despido puede notar algunas de las siguientes reacciones:

- **Alivio o gratitud.** En la pandemia actual que ha afectado a tantas personas, puede que se sienta aliviado por tener todavía un empleo y ser capaz de mantenerse económicamente y a su familia.
- **Culpa.** Colegas que usted estima han tenido que dejar la organización. Debido a que los impactos de la COVID-19 han sido tan caprichosos, las personas pierden su empleo por razones ajenas a su voluntad. Es posible que se pregunte “¿Por qué ellos y no yo?” y sentirse culpable por ser uno de los afortunados.
- **Tristeza.** Sus colegas han abandonado la organización. Usted podría estar trabajando para un nuevo supervisor o haber sido transferido a un nuevo equipo o cargo. Todas estas son pérdidas y puede sentirse afligido. Debido a la COVID-19, muchos estamos enfrentándonos a una tristeza considerable mientras asimilamos otras pérdidas: cambios en el estilo de vida, la fe en las instituciones, enfermedades o la muerte de personas importantes para nosotros.
- **Incertidumbre.** En todo despido (y aún más en el contexto de esta pandemia) surgen preguntas sobre si habrá más pérdidas de empleos en el futuro. Puede sentirse ansioso, asustado y desestabilizado por la incógnita e incertidumbre sobre el futuro.
- **Falta de motivación.** Muchos sobrevivientes de despidos confiesan que ha disminuido su motivación y compromiso con su trabajo.

Aunque estas reacciones pueden ser muy fuertes y desconcertantes en algunos momentos, resulta útil recordar que muchas otras personas las han experimentado, que por lo general son temporales y que la mayoría siente alivio con el paso del tiempo.

Adaptarse a ser un sobreviviente de un despido

Existen varias estrategias saludables de superación que puede utilizar mientras se ajusta a la nueva realidad de su lugar de trabajo.

1. **Permítase sentir tristeza.** Ha experimentado una pérdida y está bien sentirse triste y afligido. No desestime o reste importancia a esos sentimientos.
2. **Busque el apoyo de otras personas.** Es probable que sus compañeros también estén experimentando una amplia gama de reacciones, y al hablar sobre cómo se sienten (no solo con respecto al trabajo) pueden encontrar una fuente importante de apoyo y comunicación.
3. **Practique el cuidado personal general.** Practique aquello que lo ayude a mantener su resiliencia, como comer de forma saludable, tomar suficiente agua, practicar actividades físicas y dormir lo suficiente. Todos estamos modificando esas prácticas debido a los cambios ocasionados por la COVID-19, pero trate de hacer lo mejor que pueda a pesar de las circunstancias.
4. **Identifique y ponga en práctica las fortalezas que adquiriera.** Aunque pasar por un despido y sus consecuencias no es algo que deseáramos hacer, puede ser una oportunidad para crecer, ser creativos o innovadores. El cambio en su entorno de trabajo puede brindarle una oportunidad para el crecimiento profesional. ¿Hay alguna manera de usar esas habilidades o reflexiones para ayudarse a sí mismo y a otros?
5. **Pida ayuda.** Si nota que tiene sentimientos de tristeza, ira o ansiedad persistentes y no disminuyen con el tiempo o interfieren con su capacidad para llevar a cabo sus actividades diarias, busque apoyo en el Programa de Asistencia al Empleado o el Programa de Cuidado para el Personal.

Una nota especial para los gerentes que permanecen en su cargo

Los gerentes tienen una responsabilidad y oportunidad únicas para apoyar a los miembros de su equipo después de un despido. Los empleados suelen prestar más atención a las palabras y acciones de su supervisor para regular su propia respuesta profesional y personal.

A continuación, algunas sugerencias sobre la manera en la que los gerentes pueden ayudar a los miembros de su equipo a superar los problemas y establecer prioridades:

1. **Practiquen la comunicación, siempre.** Si usted no se comunica con sus empleados, estos crearán sus propias versiones sobre lo sucedido y lo que puede pasar en el futuro. Infórmeles todos los detalles posibles y abogue por la honestidad por parte de los directivos principales. Sin una comunicación continua y abierta, las preocupaciones y temores pueden aumentar y afectar la productividad y la moral.
2. **Prepárese para los sentimientos intensos.** Como se dijo anteriormente, los miembros de su equipo podrían experimentar una amplia variedad de emociones. Puede ser de gran ayuda concederles a los empleados la oportunidad de describir lo que sienten y de apoyarse entre sí. Si no se siente preparado para conducir este tipo de conversaciones, busque ayuda de Recursos Humanos o del Programa de Asistencia al Empleado o Programa de Cuidado para el Personal de su organización.
3. **Examine con objetividad las responsabilidades y la carga laboral.** Es posible que los miembros de su equipo puedan sentirse ansiosos con respecto a las responsabilidades adicionales. Esto es aún más probable si sus empleados se encuentran intentando manejar otros roles en sus vidas,

como tener inesperadamente que trabajar desde casa y tener más responsabilidades de cuidado debido a la pandemia. Piense cuidadosamente si debe adquirir nuevas asignaciones para el equipo y qué objetivos pueden posponerse o dejarse de lado. Puede ser útil reunirse individualmente con cada miembro del equipo para aclarar los objetivos de sus cargos y dentro del equipo.

4. **Cree un sentido de propósito compartido.** Aunque pueda parecer contradictorio, el período posterior a un despido puede ser una oportunidad para crear un mayor sentido de propósito compartido. La mayoría de los empleados desean saber que su contribución es importante. La conexión directa de los objetivos y metas individuales a la misión y valores de la organización puede contribuir a reconstruir la confianza, despertar la creatividad y mejorar el compromiso con la organización.
5. **Cuide de sí mismo.** Ser gerente es difícil. Serlo después de un despido es aún más difícil. Su equipo necesita que sea resiliente. Identifique las prácticas que lo ayuden a conservar su energía, resiliencia y fe en el futuro y encontrar tiempo para ellas a lo largo del día.