



INFORME:

LOS SERVICIOS DE TRANSICIÓN DE CARRERA
SON UNA DECISIÓN DE NEGOCIO INTELIGENTE



Octubre 2018

Optimum
Talent®

Cualquiera quien haya sido despedido alguna vez puede recordar vívidamente detalles específicos de ese día, incluso años después. La gente recuerda lo que su jefe llevaba puesto; quién estaba involucrado en la notificación; cómo se sintió. El despido tiene un impacto profundo a nivel cognitivo, que puede ser percibido por todos los involucrados. Dada esta poderosa y duradera impresión, es posible empezar a ver fácilmente los efectos de proveer un programa de soporte para la transición de sus colegas. Éste no sólo ayuda al empleado a manejar el impacto emocional de su retiro y a apoyarlo en una búsqueda de empleo exitosa, sino que es una decisión de negocio inteligente contra el riesgo operacional y de marca dentro y fuera de su organización.

EL NEURO-EFECTO

Antes de poder revelar totalmente por qué ofrecer un soporte para la transición es una estrategia de negocio inteligente, debemos primero entender el proceso de retiro desde la perspectiva del cerebro. Aunque no lo queramos admitir, las emociones son parte clave del negocio y nuestra vida laboral. Se trate de un nuevo trabajo, un ascenso o una terminación, las emociones son inevitables, pero también muy importantes.

A nivel cognitivo, la investigación muestra que perder el empleo puede ser equivalente a vivir un divorcio o la muerte de un ser querido.¹ Nuestro trabajo está fuertemente asociado a nuestra identidad y propósito, así que el perderlo repentinamente puede alterar nuestra vida completamente. Nuestro sentido de pertenencia, estabilidad y seguridad están intrínsecamente conectados a nuestro trabajo, lo cual hace que el despido se convierta en el comienzo de un lento y doloroso proceso.

El neuro-efecto va más allá del individuo que está siendo despedido de su organización. Lo que generalmente se olvida es que el proceso de terminación también tiene un profundo efecto psicológico en los individuos que dan la noticia, el cual no puede ser controlado o "apagado", de acuerdo con la investigación.

Según el Dr. Carlos Davidovich, experto en Neuroliderazgo, en nuestro cerebro tenemos lo que se conoce como "neuronas espejo", que son responsables por nuestros sentimientos de empatía. Estas neuronas son las que nos dan la habilidad de ponernos en los zapatos de otros o esa sensación de *sentir* lo que otros están sintiendo.

Esto significa que el supervisor o el gerente de Recursos Humanos que da la noticia del despido está sujeto a sentir el mismo rango de emociones que el individuo despedido está sintiendo. Por eso es que, sin importar cuántos despidos haga una persona, nunca será un proceso fácil o poco emocional.

¹ <http://time.com/money/4757432/effects-of-getting-fired-study/>

Dado el significativo impacto mental para todas las partes involucradas, es crítico para las organizaciones implementar los procesos de transición y apoyo correctos. Cuando las compañías cuentan con un programa de transición de carrera riguroso, están mejor preparadas para manejar las emociones que pueden afectar la reputación y el rendimiento de la organización.

REDUCIR EL ESTRÉS Y MANTENER LA PRODUCTIVIDAD

Cuando un proceso de *downsizing* ocurre, no impacta solamente a aquellos directamente involucrados; éste puede penetrar profundamente en la organización y causar estrés, falta de compromiso y desconfianza entre los empleados restantes. "Mientras un líder podría preferir salir rápidamente del proceso de terminación, hacerlo sin tener en cuenta las necesidades de la gente podría significar serios contratiempos en el desempeño."² Los líderes deben prepararse proactivamente para

"Mientras un líder podría preferir salir rápidamente del proceso de terminación, hacerlo sin tener en cuenta las necesidades de la gente podría significar serios contratiempos en el desempeño."

responder a las necesidades de su equipo para así mantener la productividad, la confianza y la cultura de la compañía intacta.

² <http://business.financialpost.com/executive/c-suite/7-ways-leaders-can-boost-staff-morale-and-productivity-in-the-midst-of-downsizing>

Para hacerlo, se debe empezar por reformular el proceso de transición de carrera actual. A menudo tiende a ser visto como un mal necesario sin mucha previsión. Como sugiere el Dr. Davidovich, las terminaciones deben ser consideradas como procesos, no eventos. Debe haber un protocolo interno que inicie mucho antes, y continúe mucho después, al último día del empleado para asegurar que todos los involucrados estén preparados y apoyados adecuadamente.

¿Qué significa esto para la organización? En primer lugar, se debe asegurar que los gerentes están apropiadamente entrenados y cuentan con el apoyo de Recursos Humanos durante el proceso de terminación, de modo tal que estén mejor equipados para manejar las emociones, mitigar las interrupciones que éstas puedan provocar en el desempeño y la productividad.

Después, debe haber un plan de comunicación adecuado que incluya comunicaciones transparentes y frecuentes. Se debe estar preparado para explicar por qué se tomó la decisión, proveer espacios para preguntas y retroalimentación, y evitar el miedo y la incertidumbre planteando metas a corto plazo, claras y realizables.³ Al ofrecer varios puntos de contacto en la comunicación, incluyendo discusiones uno-a-uno en lo posible, se puede proveer seguridad, manejar los rumores y fortalecer la moral.

Por último, ofrecer a los empleados despedidos un programa de transición de carrera formal.

Esto no solo ayuda al individuo, sino que muestra que la organización está comprometida con el bienestar de sus empleados.

³ <http://business.financialpost.com/executive/c-suite/7-ways-leaders-can-boost-staff-morale-and-productivity-in-the-midst-of-downsizing>

Esto construye un sentido de confianza y apreciación entre la fuerza laboral remanente de que sus colegas fueron cuidados. No solo eso, “las soluciones de *Outplacement* muestran dedicación al equipo, sin importar lo mal que las cosas puedan llegar a estar”, lo cual puede estimular la productividad y el compromiso.⁴

PROTEGER LA MARCA

En este mundo ultra conectado, con las redes sociales y las noticias al alcance de todos, las organizaciones necesitan ser más conscientes de su reputación de lo que eran antes, y la manera en que se maneja el proceso de terminación es una pieza crítica en ello.

Aunque ninguna terminación saldrá libre de algunas emociones negativas, se puede mejorar la experiencia y la oportunidad de un resultado ¡mucho más exitoso!

Imagine que ofrece al empleado despedido un paquete de *Outplacement* que le provee las habilidades para manejar el componente emocional de la terminación, acceder a apoyo en el *networking*, revisión de hoja de vida y entrevista, ayuda en su búsqueda de trabajo y más. ¿Qué cree que éste pensará de su experiencia? Por supuesto, es más probable que tenga una mejor experiencia y una mejor impresión frente a la organización.

Ahora piense en la alternativa. Lleva a la fuerza al empleado hasta la puerta, le da su paquete de retiro y no más.

La reputación de la organización queda más vulnerable y, además, está expuesta a riesgos legales.

Al invertir en *Outplacement* y dar al empleado despedido lo que requiere para ser exitoso, estos riesgos son altamente minimizados.

“Casi el 60% de los empleados despedidos permanecerán en el ecosistema de la compañía como compradores, proveedores, influenciadores, o competidores. Como trate a los líderes despedidos realmente importa.”

Hemos conocido el poder de las impresiones positivas y negativas y hemos visto las estadísticas que dicen que clientes insatisfechos contarán sobre su experiencia a 10 amigos, mientras que aquellos satisfechos solo contarán a unos pocos.⁵

Esto sucede igual con los empleados. Si un empleador trata a sus empleados despedidos de mala manera, es más probable que éstos hablen mal de la compañía, dejen comentarios negativos en línea, y potencialmente tomen acciones legales.

Además, casi el 60% de los empleados

⁴ <https://www.hcamag.com/hr-news/opinion-top-five-advantages-of-outplacement-services-184236.aspx>

⁵ <https://medium.com/swlh/word-of-mouth-the-power-of-the-people-d03a85ad0ab>

despedidos permanecerán en el ecosistema de la compañía como compradores, proveedores, influenciadores, o competidores. Como trate a los líderes despedidos realmente importa.⁶

Despedir empleados nunca es fácil, pero la situación puede manejarse mejor. En tiempos de reestructuración, cambio de liderazgo, bajo desempeño o una fusión, ofrecer servicios de transición de carrera es una decisión inteligente.

A través de la comprensión de neurociencia, entrenamiento interno y planeación, y ofrecer *Outplacement* se puede apoyar la transición del empleado a un nuevo futuro y mantener intacta la productividad, mientras se mantiene una buena reputación e imagen.

⁶ <https://huntscanlon.com/employees-will-easy-lose-hard-hire-2017/>