¿Cómo gestionar a los colaboradores en tiempos de crisis?

Según el **Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo** (**MTPE**), a inicios de mayo se han registrado 20.342 solicitudes de suspensión perfecta de labores, afectando a 200.000 trabajadores, quienes no percibirán sueldos, aportes ni beneficios sociales por algunos meses, socavando de forma dramática su ingreso personal y en muchos casos familiar.

En otros casos más extremos, las empresas han despedido personal –o no les han renovado contrato- sin ningún compromiso de volverlos a contratar. Pero ¿cómo se puede ayudar al personal que está por salir? y ¿cómo se puede motivar al personal de planta?

Según **Giancarlo Ameghino**, gerente de Gestión y Desarrollo Humano del Grupo Crosland, los despidos masivos pueden causar gran inestabilidad en el capital humano porque mientras la empresa se preocupa por reducir gastos, esta estrategia generará una avalancha de sentimientos negativos en el personal que sigue laborando en la empresa, así como podrá afectar la capacidad de reacción de la compañía cuando la ola económica se aproxime nuevamente. Es por ello que resulta importante tomar las medidas adecuadas para afectar de la menor manera posible a los trabajadores que salen y a los que se quedan.

En ese sentido, Ameghino recomienda cuatro estrategias:

Transparencia: si la empresa ya ha decidido que el despido “selectivo” es la mejor opción para mantener a flote en este tiempo de emergencia, el primer paso que se debe dar es informar con total transparencia sobre las acciones que está realizando la empresa para mantener la demanda de trabajo y los motivos por los que se reducirá el personal. No hay nada mejor que ser sinceros con el personal. Esto evitará rumores y comunicación tóxica.

Outplacement: si bien estamos en una época en que los recursos están ajustados, vale la pena invertir en un programa de recolocación (outplacement) para el personal que sale de la compañía, así ellos sentirán que la empresa se preocupa por su futuro y que le brinda herramientas para que pueda encontrar empleo en corto tiempo o emprender un negocio propio.

Salud emocional: los despidos son los actos que causan mayor temor y esto sin duda afecta el rendimiento de los colaboradores. Por ello, una buena opción es implementar un programa de capacitación sobre el manejo de tensión o estrés laboral, así se puede cuidar la salud emocional de los colaboradores y su motivación laboral.

Distribución: a fin de cumplir los objetivos, algunos empresarios optan por presionar a sus colaboradores para cubrir la demanda de trabajo que se generó por el despido de un gran número de personas. Esto es un gran error, es importante evaluar cuál es la capacidad de producción del personal y establecer una estrategia adecuada de distribución del trabajo evitando así saturar al personal por ahorrar costos.

Cabe mencionar que, según el **MTPE**, de las empresas que solicitaron la suspensión perfecta por la emergencia del **COVID -19**, el 80% tiene entre 1 a 10 trabajadores, el 17% de 11 a 100 trabajadores y el 3% más de 100 trabajadores. Asimismo, existen programas de apoyo a las empresas para ayudar a mantener a flote a las unidades productivas y se ayude a preservar el empleo, como el **Fondo de Apoyo Empresarial a las Micro y Pequeñas Empresas** (**FAE-Mype**), el programa **Reactiva Perú** y el Fondo Crecer.