



Riesgos psicosociales

El downsizing (reducción de plantilla) ¿un nuevo riesgo psicosocial? (I)

¿De qué estamos hablando?

El Downsizing, o reducción de plantilla, se está convirtiendo en un fenómeno psicosocial de gran actualidad y que está acaparando cada vez más la atención no sólo de los estudiosos del mundo laboral sino también la preocupación de las instituciones empresariales, sindicales, políticas y sociales.

¿Qué es el downsizing?

Downsizing es la reducción, generalmente significativa, del número de empleados de una organización, derivada de fuertes cambios orientados a lograr un mejor desempeño.

Esta tendencia afecta a todo tipo de organización, independientemente de su tamaño, giro y naturaleza.

El downsizing organizacional es un conjunto de actividades emprendidas por los niveles de dirección, para mejorar la eficiencia, productividad y competitividad de la organización. Representa una estrategia que afecta el tamaño de la fuerza laboral de la compañía y, por consecuencia, a sus procesos.

Origen y efectos del downsizing

Se estima que el término "downsize" se acuña al inicio de la década de los setenta en la industria automovilística de los Estados Unidos para referirse a la contracción o disminución de producción del sector. A partir de 1982, empezó a ser aplicado a la reducción de empleados de una firma, uso que se le ha dado desde entonces.

La situación actual de crisis está desencadenando una reducción masiva de la fuerza de trabajo, siendo argumentada como de una reacción defensiva a la propia crisis; así, el downsizing, está afectando con bastante fuerza a sectores laborales que se habían considerado poseedores de una mayor estabilidad. Por otra parte, las consecuencias para los desplazados son también diferentes a las que estábamos acostumbrados.

En consecuencia, la seguridad en el trabajo se presenta con mucha mayor fragilidad que en el pasado, aun tratándose de personal formado, eficiente, con experiencia o nivel de dirección. Sus efectos más representativos son sobre:

- **Trabajadores mejor remunerados.**
- **Ejecutivos y empleados de oficina..**
- **Empleados de carrera.** Estudios recientes muestran que a mayor edad la probabilidad de despido ha tendido a crecer..
- **Empleados de empresas de mayor tamaño.**
- **Dificultades en la reubicación.** Otro síntoma típico del downsizing es que los empleados relativamente bien pagados que pierden su empleo están encontrando más dificultades que en el pasado para reubicarse y, cuando logran un nuevo empleo, su salario es bastante inferior al que estaban acostumbrados.

Esquema conceptual para el análisis de las reducciones de plantilla en las empresas españolas (Downsizing). Investigaciones Europeas, Vol. 9, N° 3,

Con la Financiación de:



Consecuencias psicológicas del downsizing.

Las reestructuraciones generan consecuencias negativas, tanto para quienes son despedidos como para quienes continúan en la organización, a quienes los autores suelen llamar sobrevivientes.

Las consecuencias para quienes padecen Downsizing, suelen tener patrones comunes, siendo las consecuencias más graves las psicológicas. La sintomatología puede ser muy diversa, pero el eje principal de las consecuencias que se sufren siempre la ansiedad, y sus efectos potenciales son:

- Insomnio.
- Pensamientos obsesivos.
- Pérdida de apetito.
- Astenia.
- Indecisión.
- Dificultad para la concentración.
- Fatiga.
- Irritabilidad.
- Nerviosismo.
- Disfunciones menstruales.
- Cefaleas.
- Problemas gástricos.



Este tipo de problemas pueden dar lugar a que el trabajador o trabajadora, con el objeto de disminuir la ansiedad, desarrolle comportamientos evitativos, tales como dependencia a los ansiolíticos y otros tipos de adicciones, que además de constituir comportamientos patológicos en sí mismos, están en el origen de otras patologías.

Uno de las características más perceptibles del downsizing son las consecuencias que éste produce en el personal que se queda en la Empresa después de un despido masivo, síndrome denominado por muchos autores como el "síndrome del sobreviviente".



EJEMPLO PRÁCTICO

"Ayer nos comunicaron que nuestra tienda sería una de las que iba a sufrir un famoso ERE, y yo pensando que solo era para grandes empresas, que ilusa.

Trabajo en una conocida cadena de tiendas y aunque sabíamos que la cosa no andaban bien por esto de la crisis, no te imaginas que pueda llegar el momento de tener que decir: aquí se acaba.

Tenemos que trabajar hasta finales de Noviembre, ya ves que gracia, tu rota por dentro y tener que seguir sonriendo a la gente. No sé si eso es bueno para mi salud mental....

EIPais.com. Historia de un ERE (23/10/2009)



+ info



observatorio
de riesgos psicosociales
UGT

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

