

No tiene por qué escoger a quién retirar

Las mejores empresas son como familias y a veces deben tomar decisiones difíciles, como dejar partir a las personas, afirma Patricia Cánepa, de DBM Perú.

En la película "La Decisión de Sofia", los nazis obligaron a la protagonista a tomar una desgarradora decisión: escoger entre sus dos pequeños hijos -solo podía llevar consigo a uno-. Desolada, y con el corazón en la mano, escogió al menor, pensando que el mayorcito tendría mejores oportunidades de sobrevivir solo.

Las mejores empresas son como familias y, al igual que

Sofia, a veces deben tomar decisiones difíciles, como dejar partir a las personas. Las socialmente responsables se preocupan de brindar a sus ejecutivos y empleados programas de transición laboral para encaminarlos en su búsqueda hacia una nueva opción laboral.

Sin embargo, algunas ofrecen estos programas solo a los ejecutivos, olvidando

a los empleados y operarios, quienes también deben partir y son parte de la "familia." Indudablemente, esto genera un profundo malestar entre los gerentes y empleados. La gente se pregunta: ¿por qué la diferencia? ¿No dijeron que todos éramos el activo más importante? ¿Y si mañana me pasa a mí, me quedaré en la calle? Se sienten desconcertados y defraudados.

Hacia una transición laboral

No haga diferencias. Las salidas no anticipadas impactan igual en las personas, sin importar el rango jerárquico. Todos necesitarán estructura y acompañamiento ante la incertidumbre del qué pasará mañana.

La asesoría en transición laboral es como un paracaídas que amortigua la caída de quien tenga que hacer el "salto," sin importar cargo ni ubi-

cación geográfica. El ofrecerlo a todos los involucrados, sin excepciones, le permitirá a usted y a los afectados dormir mejor en la noche.

Tiene sentido de negocios. Las empresas que invierten en "outplacement" para su personal tienen buenos retornos a su inversión, además de proteger la moral, mejorar su branding y cuidar la imagen de sus líderes.