



Brandester

ARTÍCULO

MAYO 2023

SENTIMIENTO DE CULPABILIDAD DEL
SUPERVIVIENTE. CUANDO DESPIDEN A TUS
COMPAÑEROS Y NO A TI.

D. Juan Fco. Díaz Navas
Psicología y Neurociencias para tu marca y empresa.
Nº Colegiado: AO12552



Copyright © 2023
by D. Juan Fco. Díaz Navas

Hola lector.

Aquí os dejo esta artículo que vas a poder disfrutar y donde os aportaremos solución par a un tema concreto.

Este está hecho para ayudar al máximo número de personas como parte del contenido que ofrecemos a través de nuestra web [Brandester.com](https://www.brandester.com).

Si quieres ayudar a algún amigo o amiga puedes invitarlo a formar parte de nuestra comunidad digital mostrándole nuestra web.

Mr. Brandester

Index

*Sentimiento de culpabilidad del superviviente.
Cuando despiden a tus compañeros y no a ti.
.....Pag. 2*

El equipo de Brandester

JOB



“No me gusta el trabajo, a nadie le gusta; pero me gusta que, en el trabajo, tenga la ocasión de descubrirme a mí mismo.”

– Joseph Conrad.

CAPÍTULO

SENTIMIENTO DE CULPABILIDAD DEL SUPERVIVIENTE. CUANDO DESPIDEN A TUS COMPAÑEROS Y NO A TI.

Cuando una empresa empieza con las vacas flacas u ocurren situaciones que obligan a una reducción y/o reestructuración de la plantilla, los empleados empiezan a apretar las nalgas y moverse como ovejas en el matadero.

Esto lleva a una situación extraña y enrarecida donde no saben qué hacer o cómo actuar ante lo acaecido en el día a día. Es decir, que van totalmente perdidos y llenos de miedo ante lo que está por venir. Bueno, mejor dicho, por lo que sus elucubraciones les dicen que viene.

La culpa es de la incertidumbre que crea una situación de duelo mezclado con la sensibilidad del cerebro ante el cambio y la rotura de la rutina. Ya que los seres humanos llevamos bastante mal el cambio y sobre todo si este puede ser ante una comparación con una situación más negativa a la existente.

Desde este punto comienzan a tener problemas la mayoría de empresas en la estructura organizacional. Esta situación suele contaminarse en todas direcciones.

De arriba hacia abajo porque los responsables tienen dificultades para comunicar siendo políticamente correctos con la compañía al mismo tiempo que lo son con los empleados subordinados.

De abajo hacia arriba existen problemas porque los trabajadores dejan de confiar en sus responsables ante la falta de noticias, la resolución de dudas y las sensaciones evasivas en la comunicación organizacional.

Hacia los laterales y de forma interdepartamental porque la mala marcha de un departamento puede hacer presagiar que pronto acontecerá al nuestro y eso nos hace posicionarnos en guardia y atentos ante cualquier situación de inestabilidad.

Todo esto, sumado a la inestabilidad real creada por las necesidades numéricas y gestoras que obligan a dicha reestructuración para la supervivencia, nos lleva a un caldo de cultivo perfecto



CAPÍTULO

SENTIMIENTO DE CULPABILIDAD DEL SUPERVIVIENTE. CUANDO DESPIDEN A TUS COMPAÑEROS Y NO A TI.

para que se produzca una situación muy indeseada que es el Síndrome del Superviviente.

Este Síndrome viene a definirse como el conjunto de factores y circunstancias psicológicas que se dan en el empleado de una organización cuando en esta comienza a existir despidos sistemáticos o acuciados por diferentes situaciones.

Lo peor de este Síndrome es que no se da con un síntoma de victoria o respiro ante la permanencia en la empresa, sino todo lo contrario. Las personas arrastran sentimientos afectivos de valencia negativa que terminan afectando a su rendimiento y crean en el mismo la sensación de inestabilidad y falta de control ante lo que está por venir. Esto suele provocar una bajada del rendimiento que se torna en un estrés recurrente silenciado que afecta, sobre todo, con una recurrencia de pensamiento intrusivo (rumiación cognitiva).

Las organizaciones sufren muchísimo con esta situación porque no solo afecta a la





CAPÍTULO

SENTIMIENTO DE CULPABILIDAD DEL SUPERVIVIENTE. CUANDO DESPIDEN A TUS COMPAÑEROS Y NO A TI.

cantidad de plantilla perdida y personas disponibles para la realización del trabajo sino al rendimiento de las personas que permanecen dentro de la organización.

Esto puede provocar una situación indeseada por el debilitamiento que pueda verse desde fuera de la marca y la eficiencia del trabajo de la misma.

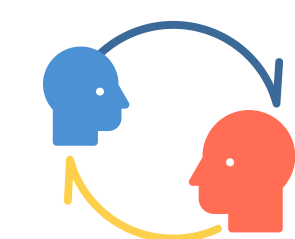
Por ello, es muy importante la comunicación en este ámbito. Dar un discurso abierto, cercano y medido de las situaciones que nos han llevado a este lugar. El objetivo por el que hemos decidido hacer dicho cambio y lo que esperamos para su cumplimiento. La cobertura de necesidades para ello y el compromiso de la plantilla que se queda con dichas necesidades. El plan de acción y el tiempo en que esperamos revertir dicha situación.

Por hacer un símil marinero, sería realizar una comunicación abierta en todas las direcciones del organigrama

para ver quién está dispuesto a remar para no hundirnos y llevar el barco a buen puerto pese a la tormenta.

Todo esto, bien hecho y estructurado salva empresas y las refuerza en favor de un futuro mejor. Recuerda que podemos ayudarte con ello, así que no dudes en contactarnos porque podemos ser tu gran aliado en este episodio de tu historia empresarial.

Esquema de pasos para EVITAR el Síndrome del Superviviente.



Comunicación abierta y asertiva.



Objetivo.



Pasos a Cumplir.



Necesidades.



Compromiso.



Plan de Acción.



Tiempo para revertir situación.



Brandester

Podemos ayudarte a encontrar la solución.

Haz clic en la mejor opción para ti y no pierdas tu oportunidad.



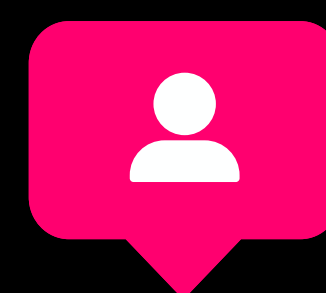
Ir a
Brandester.com



Contacta



Agenda tu
cita



Únete a la
Comunidad

Gracias por dedicarnos este tiempo.

D. Juan Fco. Díaz Navas