

COMPRENSIÓN DE LECTURA**TAREA A:**

Lea el siguiente texto y responda a las preguntas de selección múltiple propuestas a continuación. Sólo hay una respuesta correcta por ejercicio.

Lecciones de una crisis**Despidos masivos, recortes en los gastos de formación, congelación salarial. ¿Son éstas las únicas recetas para superar una crisis?**

Uno de los sectores que mejor refleja las consecuencias de una crisis económica en el mercado laboral es el de la consultoría. Estas empresas habían vivido unos años dorados con crecimientos anuales del 20%. Con la recesión, sin embargo, han empezado a ver la otra cara de la moneda. Sus clientes han paralizado muchos proyectos y han cortado las inversiones. Ya que estas empresas tenían por lo general una plantilla algo mayor a sus necesidades, la respuesta ante la crisis fue inmediata y se tradujo en descenso de las contrataciones, en la no-renovación de los contratos y en despidos. CapGemini Ernst&Young, por ejemplo, ha negociado con los sindicatos un expediente de regulación de empleo que ha afectado a unos 215 trabajadores, el 10% de su plantilla en España.

Como en todo periodo de recesión, las empresas se ven en la necesidad de aligerar su equipaje y recortar los gastos. Todos los expertos señalan un método infalible para sortear la crisis en el área de los recursos humanos: prevenir. Según ellos sólo mediante la planificación a largo plazo, con plantillas flexibles y polivalentes, será posible estar preparados para superar los periodos de recesión sin perder competitividad.

Contratar racionalmente

En el origen de muchos despidos se encuentra una mala política de contratación. Un ejemplo bien conocido es la contratación masiva durante el "boom" de las nuevas tecnologías. En ese momento se hicieron contratos con un sueldo hasta un 30% superior al normal y se contrató a gente que no cumplían con los requisitos mínimos para el puesto que debían cubrir. El resultado no se hizo esperar: al explotar la burbuja de Internet, muchas empresas que habían nacido en los años dorados cerraron y otras sobrevivieron reduciendo sus plantillas.

Los departamentos de Recursos Humanos han aprendido de esta crisis una lección: se debe contratar a personal con mayor potencia de desarrollo, las plantillas deben ser más flexibles y se debe prever y planificar más a largo plazo.

Formación alternativa

Antes de deshacerse del personal excedente conviene preguntarse si dichos empleados pudiesen ser necesarios para la empresa en un futuro. En caso positivo, la empresa puede buscar soluciones alternativas, como ha hecho AT Kearney, que optó por pagar un Master en una Universidad extranjera a empleados claves, cuyos servicios no se necesitaban. La empresa les garantizaba volver a contratarlos después de la formación.

Por otro lado, una buena formación puede ayudar a encontrar una nueva orientación profesional para los trabajadores excedentes. Las empresas que ofrecen formación alternativa pueden recolocar a sus trabajadores. Si el presupuesto es limitado una buena opción es ofrecer a los empleados cursos de formación por medio de las nuevas tecnologías. El e-learning permite ofrecer actividades formativas con bajos costes.

Actuar sobre la motivación

Cuando se reduce la plantilla de una empresa hay que hacer el mismo trabajo pero con menos personal. Esto supone un mayor esfuerzo para los trabajadores, por lo que es importante que la empresa mantenga un buen nivel de motivación y un agradable clima social en la empresa. El diálogo entre los trabajadores y la directiva es clave en estos momentos de crisis.

Alternativas de despido

Las alternativas ante el despido son variadas: prejubilaciones, año sabático, congelación o reducción de los salarios, mayor flexibilidad laboral... Dependiendo de la empresa se puede optar por una u otra posibilidad.

Conclusiones

Las crisis son cíclicas y afectan a todos, tanto a los grandes como a los pequeños. Para evitar sus peores consecuencias la única receta es ser previsor.

(Adaptado de *Actualidad Económica*)