



**UNIVERSIDAD JUÁREZ
AUTÓNOMA DE TABASCO**

“ESTUDIO EN LA DUDA. ACCIÓN EN LA FE”



LICENCIATURA EN ADMINISTRACIÓN

Actividad de Aprendizaje: Gestión de los Despidos

o Docente: William Baldemar López Rodríguez

o Asignatura: “Evaluación del Capital Humano”

o Semestre: 8 RLA

Alumnas:

- o Montserrat Ocaña Landeros
- o Daiana Mishell Diaz García
- o Ana Cristina Santos Damián
- o Sandy Judith Sánchez Castillo

INTRODUCCIÓN

El manejo de los despidos en una organización es un proceso crítico que debe abordarse con responsabilidad, ética y respeto hacia los empleados. Un despido no solo tiene un impacto significativo en la vida del trabajador afectado, sino que también influye en la moral del equipo, la reputación de la empresa y el cumplimiento de normativas legales. Por ello, es fundamental que las empresas gestionen estas situaciones con transparencia y sensibilidad, asegurando que las decisiones sean justificadas y comunicadas de manera adecuada.

El cumplimiento de las normativas legales es un aspecto esencial en la gestión de despidos. En muchos países, existen leyes laborales que regulan los derechos de los trabajadores y establecen procedimientos que las empresas deben seguir para evitar prácticas discriminatorias o injustas. Ignorar estos requisitos puede derivar en sanciones legales y afectar la credibilidad de la organización.

Además del marco legal, el trato justo y el respeto hacia los empleados son principios clave en un despido ético. Esto implica ofrecer explicaciones claras, proporcionar apoyo en la transición laboral y, en la medida de lo posible, brindar beneficios o asistencia para que el trabajador pueda reincorporarse al mercado laboral.

Comprenderemos la diferencia de un despido ético y un despido arbitrario, el **despido ético** se refiere a la terminación del contrato laboral de un empleado de manera justa, transparente y respetuosa, considerando tanto la legalidad como la dignidad humana. Este tipo de despido sigue principios de responsabilidad social, asegurando que el trabajador reciba una notificación adecuada, una justificación razonable y un trato digno durante todo el proceso. Por otro lado, el **despido arbitrario** ocurre cuando el empleador prescinde de un trabajador sin una causa justificada o sin seguir los procedimientos adecuados. Este tipo de despido suele estar basado en decisiones unilaterales sin fundamentos legales sólidos, vulnerando los derechos del empleado.

Caso: Falta de Comunicación en el Despido

Situación:

Laura trabaja como diseñadora gráfica en una agencia de publicidad. Durante meses, ha solicitado reuniones con su jefe para discutir sus preocupaciones sobre la carga de trabajo y la falta de instrucciones claras en los proyectos. Sin embargo, nunca recibe respuestas concretas.

Un día, recibe un correo electrónico en el que se le informa que su contrato ha sido terminado con efecto inmediato. No hay una reunión previa, ni se le explica la razón del despido. Al intentar pedir explicaciones, Recursos Humanos solo le dice que “la empresa está tomando un nuevo rumbo”.

1. ¿Cuál fue la razón del despido?

No se dio una razón clara. Se mencionó un cambio en la empresa, pero sin detalles específicos.

2. ¿Fue el proceso adecuado?

No. No hubo comunicación previa, advertencias, ni una oportunidad para que Laura corrigiera posibles errores. Además, el despido se hizo de manera repentina y por correo electrónico, sin una reunión formal.

3. ¿Se respetaron los derechos del trabajador?

No. Laura no fue informada adecuadamente ni se le permitió defenderse. Dependiendo de la legislación laboral, esto podría considerarse un despido injustificado.

4. ¿Cómo debió haberse manejado la ética de este despido?

La empresa debió haber mantenido una comunicación clara con Laura desde el inicio, brindándole retroalimentación sobre su desempeño y notificándole cualquier posible riesgo de despido. En caso de una reestructuración, debieron explicarle la situación con anticipación y ofrecerle apoyo, como una compensación justa o ayuda para la transición laboral.

El despido de Laura plantea varios dilemas éticos relacionados con la transparencia, la comunicación y la responsabilidad de la empresa hacia sus empleados. En este caso, la falta de explicación y la ausencia de una advertencia previa generan un conflicto sobre lo que es justo tanto para la trabajadora como para la empresa.

- ***Perspectiva de la Empresa***

Desde la perspectiva de la empresa, las decisiones de despido pueden deberse a múltiples factores: reducción de costos, reestructuración interna o incluso un bajo desempeño del empleado. En muchos casos, los directivos consideran que no tienen la obligación de dar explicaciones detalladas sobre sus decisiones, especialmente si la ley no los obliga a hacerlo.

Además, la empresa puede creer que despedir a un empleado de manera rápida y sin una conversación extensa evita conflictos innecesarios o situaciones incómodas. Es posible que consideren que Laura no cumplía con sus expectativas, aunque nunca se lo comunicaron formalmente. Sin embargo, esta postura puede ser vista como poco ética, ya que no le permitió conocer sus áreas de mejora ni prepararse para la posibilidad de perder su empleo.

- ***Perspectiva de la Trabajadora***

Desde el punto de vista de Laura, el despido es injusto y sorpresivo. No recibió ninguna advertencia sobre su desempeño ni tuvo la oportunidad de mejorar. Además, la decisión se le comunicó por correo electrónico, lo que refuerza una sensación de deshumanización y falta de respeto por su trabajo y esfuerzo en la empresa.

Laura tenía expectativas razonables de recibir retroalimentación y ser informada sobre cualquier problema antes de ser despedida. La ausencia de comunicación previa la deja en una posición vulnerable, sin la oportunidad de prepararse financieramente o buscar otra oportunidad laboral con anticipación.

Dilemas Éticos:

- 1. Transparencia y Comunicación**

La empresa tenía la responsabilidad ética de comunicar a Laura cualquier problema con su desempeño. No hacerlo impide que el trabajador pueda mejorar y crea un ambiente de incertidumbre laboral.

- 2. Justicia y Respeto por la Dignidad del Trabajador**

Aunque las empresas tienen derecho a despedir empleados cuando lo consideren necesario, también tienen la obligación moral de hacerlo de manera justa y respetuosa. Despedir a alguien sin previo aviso ni diálogo socava su dignidad y le impide tomar decisiones informadas sobre su futuro.

- 3. Responsabilidad Social Empresarial**

Una empresa que despide a sus empleados de manera abrupta y sin justificación daña su reputación y genera un clima de inseguridad entre sus trabajadores. A largo plazo, esto puede afectar la moral del equipo y la confianza en la organización.

4. Equilibrio entre los intereses

Es comprensible que una empresa deba tomar decisiones difíciles para mantenerse competitiva, pero debe hacerlo de manera ética. No comunicar un despido de manera adecuada puede interpretarse como una falta de compromiso con el bienestar de sus empleados.

Recomendaciones:

Para que el despido de Laura se hubiera manejado de manera ética y justa, la empresa debió haber seguido un proceso basado en la transparencia, el respeto y la responsabilidad.

1. Comunicación Clara y Transparente

- La empresa debió informar a Laura sobre cualquier problema con su desempeño o la necesidad de reestructuración con anticipación. Se deberían haber realizado reuniones periódicas para brindar retroalimentación y escuchar sus inquietudes.

2. Proceso de Evaluación y Advertencias Previas

- Antes de despedirla, se le debió dar la oportunidad de mejorar su desempeño, en caso de que este fuera el motivo del despido. En lugar de tomar una decisión abrupta, la empresa debió implementar un sistema de advertencias o evaluaciones formales.

3. Notificación Respetuosa y Personalizada

- El despido nunca debió comunicarse por correo electrónico, ya que esto deshumaniza el proceso. Se debería haber realizado una reunión en persona o por videollamada, en la que un representante de Recursos Humanos y su jefe directo le explicaran la situación.

4. Justificación Clara del Despido

- Si el despido era por reestructuración, se le debió informar con anticipación y ofrecer alternativas, como una recolocación en otro puesto.

Reflexión 1. La importancia de la empatía y la comunicación en un despido

Cuando una empresa toma la difícil decisión de despedir a un empleado, la manera en que lo hace puede marcar una gran diferencia. No se trata solo de seguir un protocolo, sino de

demostrar empatía y respeto hacia la persona que está siendo afectada. Un despido no solo implica perder un salario, sino también enfrentar una crisis emocional y profesional. Es fundamental que el empleador se comunique con claridad, explicando las razones de la decisión sin humillar ni hacer sentir al trabajador que ha fracasado. Además, brindar retroalimentación constructiva puede ayudar a que la persona aprenda de la experiencia y pueda mejorar en su futuro laboral.

Reflexión 2. Apoyo en la transición: Más que una obligación, una responsabilidad ética

Despedir a alguien no significa simplemente decirle “gracias por tu trabajo” y pedirle que se retire. Es clave ofrecer apoyo para que el trabajador pueda enfrentar la transición de la mejor manera posible. Una empresa ética debería considerar opciones como dar una indemnización justa, ofrecer ayuda en la búsqueda de un nuevo empleo o incluso proporcionar recomendaciones laborales. Si bien muchas empresas solo cumplen con lo que establece la ley, aquellas que realmente valoran a sus empleados buscan la manera de hacer que este proceso sea menos doloroso y más humano.

Reflexión 3. Cómo evitar injusticias y conflictos éticos en los despidos

Uno de los mayores problemas en los despidos es cuando no se realizan de manera justa. Si un trabajador siente que fue despedido sin una razón clara o por motivos personales y no profesionales, se genera un gran conflicto ético. Para evitar esto, las empresas deben ser

completamente transparentes en sus criterios de evaluación y en la toma de decisiones. Es importante que los empleados sepan qué se espera de ellos y cuáles son los factores que pueden llevar a un despido. Además, se debe evitar cualquier tipo de discriminación y garantizar que todos sean tratados por igual, independientemente de su género, edad o situación personal.

Reflexión 4. El impacto de un despido en la cultura de la empresa

La forma en que una empresa maneja los despidos no solo afecta a la persona que se va, sino también a quienes se quedan. Si los empleados ven que sus compañeros son despedidos sin explicaciones claras o de manera poco ética, se genera un ambiente de miedo e inseguridad. En cambio, si los despidos se manejan con transparencia y respeto, los trabajadores confiarán más en la empresa y sentirán que están en un lugar donde se valora a las personas. Una cultura laboral basada en la ética y el respeto no solo mejora la moral de los empleados, sino que también fortalece la reputación de la empresa a largo plazo.

CONCLUSIÓN

La gestión ética de los despidos es un aspecto fundamental en cualquier organización, ya que no solo afecta a la persona que pierde su empleo, sino también a toda la empresa y su entorno laboral. Un despido mal gestionado puede generar un ambiente de incertidumbre y desconfianza entre los empleados que permanecen en la organización, afectando su moral y

su desempeño. Por el contrario, cuando un despido se maneja de manera justa, transparente y con respeto, se protege la dignidad del trabajador y se refuerza una cultura organizacional basada en valores como la equidad y la responsabilidad.

Una de las cosas más importantes de una buena gestión en los despidos es el impacto en la moral de la empresa. Los empleados necesitan sentir que trabajan en un lugar donde las decisiones se toman de manera justa y con criterios claros. Si los despidos se realizan de manera arbitraria o sin una comunicación adecuada, los trabajadores pueden perder la confianza en la organización, lo que puede afectar su productividad y su compromiso con la empresa. Por el contrario, cuando se maneja con respeto, brindando explicaciones claras y ofreciendo apoyo en la transición, los empleados perciben que la empresa valora a las personas y no solo los resultados.

Otra parte más relevante es el riesgo de repercusiones legales cuando no se actúa de manera ética. En muchos países, las leyes laborales protegen a los trabajadores de despidos injustificados o discriminatorios, por lo que las empresas que no siguen un proceso adecuado pueden enfrentar demandas legales, sanciones económicas e incluso daños a su reputación. Para evitar estos problemas, es fundamental que las organizaciones establezcan procedimientos claros, informen a los trabajadores sobre las razones del despido y brinden el apoyo necesario para minimizar el impacto de la decisión.

En pocas palabras, la ética en la gestión de los despidos no solo beneficia a los empleados, sino también a la empresa en su conjunto. Un despido bien manejado contribuye a mantener un ambiente de trabajo positivo, refuerza la confianza en la organización y evita problemas legales que podrían afectar su estabilidad y reputación. Las empresas que actúan con transparencia, empatía y responsabilidad en estos procesos demuestran que valoran a sus trabajadores y promueven una cultura organizacional basada en el respeto y la justicia.

