

Despedir no es fácil, aunque sea necesario

M^a del Carmen De la Calle Durán, *Universidad Rey Juan Carlos*

El 28 de diciembre de 2021 el Observatorio de Recursos Humanos (ORH) publicaba un artículo sobre la dificultad de los despidos. En este artículo podíamos leer que prescindir de un miembro del equipo con el que se comparte el trabajo del día a día es una decisión importante de tomar y difícil de comunicar. Sin embargo, una de las competencias fundamentales de un director que tiene a cargo a un equipo, es tomar decisiones difíciles. Cuando un miembro del equipo no es productivo ni realiza bien su trabajo, retrasar su despido puede ser perjudicial para sus compañeros, el equipo y para la organización.

Existen criterios claros que, de forma objetiva, llevan a la necesidad de despedir a un empleado como ser incapaz de asumir los retos, no demostrar la actitud y las competencias necesarias para desempeñar sus funciones satisfactoriamente y obstaculizar el progreso del resto del equipo y del proyecto.

Cuando nos encontramos con un caso así existen mecanismos que deben ponerse en práctica para intentar encontrar una solución antes de llegar al despido. A través de la evaluación del desempeño se puede valorar el rendimiento del trabajador que se reflejará en sus evaluaciones anuales. Cuando se informa al trabajador de sus resultados de evaluación, se puede hacer un plan de acción sobre proceso de formación y/o motivación que permita dar una solución al problema. De esta forma, los empleados tienen la oportunidad de corregir su desempeño y responsabilizarse de su desarrollo y futuro dentro de la empresa.

En el artículo de ORH se recogen las siguientes palabras de Gonzalo Martínez de Miguel, CEO de INFOVA y director del Acelerador del Talento Directivo: *“Los líderes deben tener la capacidad de hacer una eficaz lectura de la empresa y su entorno, para saber qué cambios son necesarios. Acertar con las personas es primordial. Quienes no tengan el talento o la actitud para afrontar los nuevos retos, obstaculizarán el proceso y pondrán en riesgo el futuro de la organización. Si no consigues recuperar a esas personas para el proyecto, termina llegando el momento de tomar decisiones tan difíciles como necesarias”*.

Si cuando se ha hecho todo lo posible para evitar el despido, los indicadores señalan la incapacidad del colaborador para retomar el camino adecuado, no se debe retrasar la decisión porque, aunque difícil, es necesaria para garantizar la evolución y la permanencia de la organización. Y, aunque el momento de comunicar el despido es, sin duda complicado, porque afecta también a su entorno y su familia, el directivo tiene que dar un paso al frente y asumir su rol de jefe, tomando esta decisión en las condiciones más favorables para el empleado y la empresa. Como afirma Martínez de Miguel: *«llegado el momento, [...] hay que tomar la decisión que consideras correcta, cuidar al colaborador en la salida, tratarle justamente, desearle lo mejor, ser claro en la entrevista de salida, escuchar también lo que el colaborador despedido quiera compartirnos y recordarnos que mantener a personas incapaces o improproductivas en el equipo, hace mucho más daño al equipo. Se despide a los colaboradores en defensa propia, en defensa del equipo y en defensa del proyecto»*.

Fuentes de información utilizadas

- ORH (2021). El despido una decisión difícil pero necesaria. Disponible en: <https://www.observatoriorh.com/orh-posts/el-despido-una-decision-dificil-pero-necesaria.html> [11/01/2022]

Fecha de la aplicación: enero, 2022.

Reflexione sobre:

¿Qué competencias debe tener un líder para despedir a un colaborador?

Agradecimientos: Esta aplicación ha sido elaborada en el marco del Grupo de Innovación Docente 2020: *FRH-GID-14. Grupo de Innovación Docente Fundamentos de Recursos Humanos* de la Universidad Rey Juan Carlos.