



Universidad Juárez Autónoma De Tabasco

División Académica De Ciencias Económico-Administrativa



Catedrático:

William Valdemar López Rodríguez

Integrantes:

Jeren Celeste Ramírez Castillo

Yazmin Deo Carmen Benito De Los Santos

Elda Zaret Suárez Herrera

José Miguel García Estrada

Luz Clarita Falcón De La Cruz

Horario de clases:

Martes y Jueves de 15:00 pm – 17:00 pm

Materia:

Evaluación del capital humano

Fecha de entrega:

22/03/2025

Actividad de aprendizaje: Gestión de los despidos.

Introducción Teórica:

Los despidos son un aspecto inevitable dentro de cualquier organización, pero su manejo ético es crucial para el bienestar de los empleados y la reputación de la empresa. Un despido ético no solo considera las normativas legales, sino también los principios de justicia, equidad y respeto por la dignidad humana. Es fundamental que la organización siga un proceso transparente, bien fundamentado y respetuoso con el empleado, minimizando el impacto negativo tanto en la persona despedida como en el ambiente laboral en general. La ética en el despido no se trata solo de cumplir con la ley, sino de tratar a los empleados con el mismo respeto y justicia que se espera recibir.

Un "despido ético" es aquel que cumple con los estándares legales de notificación, justificación y procedimiento, pero que además se enfoca en tratar al empleado con dignidad, brindándole una explicación clara y un tratamiento respetuoso durante todo el proceso. Esto incluye un procedimiento formal en el que se le da al trabajador la oportunidad de entender las razones detrás de la decisión y, cuando es posible, ofrecer alternativas o apoyo para su reubicación o transición.

Por otro lado, un despido arbitrario es aquel que no cuenta con una justificación clara, se hace sin el cumplimiento de las normativas o se lleva a cabo de manera repentina, sin dar oportunidad al trabajador de defenderse o comprender los motivos detrás de la decisión. Estos despidos no solo son dañinos para el trabajador, sino que pueden generar repercusiones legales para la empresa.

Estudio de caso:

Un ejemplo común de un despido no ético es el de un trabajador que lleva años en la empresa, desempeñando su labor de manera constante y con un historial laboral positivo, pero es despedido sin previo aviso y sin recibir una explicación clara. El proceso no sigue un protocolo formal; el trabajador es informado de su despido sin tiempo suficiente para discutirlo o comprender las razones detrás de la decisión.

Preguntas guía:

- ¿Cuál fue la razón del despido? La razón del despido nunca se explicó de manera clara, lo que dejó al trabajador sin saber por qué ocurrió.
- ¿Fue el proceso adecuado? No. El proceso no cumplió con las normativas de notificación, no se proporcionó una explicación formal ni se brindó tiempo adecuado para que el empleado pueda expresar su perspectiva.
- ¿Se respetaron los derechos del trabajador? No, se violaron los derechos del trabajador al no proporcionarle una justificación adecuada ni un proceso justo.
- ¿Cómo debió haberse manejado de manera ética este despido? El despido debió haberse comunicado de manera clara, con una justificación razonable y suficiente tiempo para que el trabajador pudiera presentar su versión de los hechos. Además, se debió seguir un procedimiento formal y respetuoso, manteniendo la dignidad del trabajador en todo momento.

Discusión en equipo:

Recomendaciones del grupo

1. Proveer justificación clara: Asegurarse de que cualquier despido esté respaldado por razones claras y objetivas.
2. Seguir un proceso formal de notificación: Respetar los tiempos y los procedimientos establecidos por la ley y la empresa para la notificación del despido.
3. Tratar al trabajador con dignidad: Realizar el despido de manera respetuosa, escuchando al trabajador y brindándole la oportunidad de expresar su versión.

4. Ofrecer alternativas: En la medida de lo posible, ofrecer apoyo para una reubicación o transición a otro puesto o empresa.

Reflexión individual:

(Jeren) Gestionar un despido ético implica ser transparente y honesto con el trabajador desde el principio del proceso. La claridad en los motivos del despido y el cumplimiento de la ley son fundamentales. Además, es esencial que el trabajador sienta que se le ha tratado con respeto y justicia.

(Yazmin) Proteger la dignidad del trabajador es uno de los pilares fundamentales. Un despido puede ser un proceso difícil y emocionalmente traumático, por lo que se debe hacer todo lo posible para que el trabajador se sienta valorado, incluso en esta situación.

(Elda) Prevenir conflictos éticos en los despidos se logra implementando políticas claras, entrenando a los gerentes y líderes de recursos humanos para manejar estos procesos de manera profesional y garantizando que todos los empleados comprendan sus derechos.

(Luz) La importancia de la comunicación abierta: Mantener una comunicación constante con los empleados sobre su desempeño y las expectativas de la empresa puede ayudar a evitar sorpresas al momento del despido y disminuir las posibilidades de conflictos.

(Miguel) Consideración de la transición: Asegurarse de que el trabajador tenga tiempo y apoyo para una transición adecuada. Esto puede incluir la entrega de referencias laborales, la posibilidad de acceder a programas de capacitación o asesoramiento profesional, y la oportunidad de ser reubicado en otro puesto dentro de la empresa si es posible.

Conclusión:

La gestión ética de los despidos no solo protege los derechos de los empleados, sino que también tiene efectos positivos en la moral de la organización y en su cultura. Un proceso de despido bien manejado puede fortalecer la confianza entre los empleados y la empresa, mientras que un despido arbitrario y mal manejado puede dañar

irremediablemente la reputación de la empresa y crear un ambiente de trabajo tóxico. Además, no respetar las normativas legales puede tener consecuencias graves para la organización, incluyendo sanciones o litigios. Por lo tanto, las empresas deben comprometerse a seguir procedimientos éticos y legales rigurosos en la gestión de los despidos.

Referencia bibliográfica

Dessler, G. y Varela, RA (2011). AdministrarAdministración de recursos humanos:
Enfoque latinoamericano