



UNIVERSIDAD JUÁREZ AUTÓNOMA DE TABASCO
DIVISIÓN ACADÉMICA DE CIENCIAS ECONÓMICO
ADMINISTRATIVAS

EQUIPO:

DANNA PAOLA ASECIO VALENCIA
DANIELA MONSERRAT DIAZ MORELES
IRAIS YAMILETH GARCÍA HERNANDEZ
VANESA DE LA ROSA GARCIA
SHEYLA CRISTELL DIAZ CUPIL

DOCENTE:

PROF. WILLIAM BALDEMAR LOPEZ RODRIGUEZ

MATERIA:

EVALUACIÓN DEL CAPITAL HUMANO

CARRERA:

LIC ADMINISTRACIÓN

ACTIVIDAD:

CASO PRACTICO 2

1. Introducción Teórica

El despido de un trabajador es una decisión que debe tomarse con responsabilidad y ética, ya que afecta no solo a la persona despedida, sino también al clima organizacional y la reputación de la empresa.

Un **despido ético** implica:

- Una **notificación adecuada**, donde el empleado sea informado con anticipación sobre la posibilidad de despido.
- Una **justificación razonable**, basada en criterios objetivos como bajo desempeño, reducción de personal o cambios en la estructura de la empresa.
- El **respeto por la dignidad del trabajador**, evitando humillaciones o acciones abruptas que afecten su bienestar emocional y profesional.

Según el documento "**Ética y trato justo en la administración de recursos humanos**", la forma en que se gestionan los despidos influye en la percepción de justicia dentro de la organización. Un despido mal manejado puede generar problemas legales, conflictos internos y daño a la imagen de la empresa.

En la gestión de los despidos es importante considerar la diferencia entre:

- **Despido Justificado:** Basado en razones legítimas como incumplimiento grave, fraude o bajo desempeño constante.
- **Despido Injustificado:** No tiene una razón válida o se realiza sin respetar los derechos del trabajador, lo que puede llevar a litigios legales.

También es fundamental conocer las leyes laborales vigentes y ofrecer compensaciones adecuadas según lo establecido por la normativa.

2. Estudio de Caso

Escenario

Un trabajador con 10 años de antigüedad en una empresa es despedido sin previo aviso ni una explicación clara. Se le pide que abandone la empresa de inmediato y no recibe ninguna indemnización ni apoyo para su reinserción laboral.

Preguntas guía para analizar el caso:

1. ¿Cuál fue la razón del despido?

El problema en este caso es que la empresa no proporciona una razón clara para el despido, lo cual genera incertidumbre y malestar en el trabajador. Si la empresa no tiene un motivo válido o no lo comunica adecuadamente, se podría considerar un despido arbitrario e injusto.

2. ¿Fue el proceso adecuado?

No. Un despido adecuado debe cumplir con los siguientes pasos:

- **Aviso previo:** Informar al trabajador con anticipación para que pueda prepararse.
- **Explicación clara:** Justificar las razones de la decisión.
- **Trato respetuoso:** Comunicar el despido de manera profesional y empática.
- **Compensaciones:** Ofrecer indemnización o apoyo en la transición laboral.

En este caso, la empresa no siguió estos principios, lo que hace que el despido sea mal gestionado.

3. ¿Se respetaron los derechos del trabajador?

No. El trabajador tiene derecho a recibir:

- Una **notificación formal** del despido.
- **Explicación clara y detallada** sobre las razones de la terminación del contrato.
- **Indemnización** si el despido es injustificado.
- Un **trato digno y respetuoso** durante el proceso.

Al no respetarse estos puntos, la empresa podría enfrentar una demanda laboral por despido injustificado.

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

- **Comunicación transparente:** Informar al trabajador con antelación y explicarle las razones del despido.
- **Proceso formal:** Seguir los protocolos establecidos en la ley laboral.
- **Compensaciones justas:** Brindar indemnización o beneficios adicionales.
- **Apoyo en la transición:** Ofrecer asesoramiento o referencias laborales para facilitar su reubicación en otro empleo.

3. Discusión en Equipo

Los equipos pueden debatir sobre los dilemas éticos del caso desde dos perspectivas:

Perspectiva de la Empresa

- **Posibles razones del despido:** Puede haber sido una decisión basada en reducción de costos o reestructuración interna.
- **Errores cometidos:** No hubo un proceso adecuado, lo que puede afectar la reputación de la empresa y generar problemas legales.
- **Cómo mejorar la gestión de despidos:** Implementar políticas claras y asegurarse de que los supervisores estén capacitados para manejar estos casos con ética.

Perspectiva del Trabajador

- **Impacto del despido:** Inestabilidad financiera, estrés y desmotivación.
- **Derechos vulnerados:** Falta de comunicación y de indemnización.
- **Expectativas de un despido justo:** Un proceso respetuoso con apoyo en la transición laboral.

Recomendaciones para mejorar la gestión de despidos:

1. **Tener un protocolo de despidos** con pasos claros para asegurar transparencia y justicia.
2. **Capacitar a los gerentes en ética laboral** para mejorar la comunicación con los empleados.
3. **Implementar un programa de apoyo para los despidos**, como asesoría laboral o recomendaciones para otras empresas.
4. **Ofrecer compensaciones justas**, incluso si no es obligatorio por ley, para mantener una buena imagen corporativa.

4. Reflexión Individual

Cada estudiante puede responder:

- **¿Cómo manejarías un despido de manera ética?**
- **¿Qué estrategias implementarías para evitar conflictos en los despidos?**

Ejemplo de reflexión:

"Si tuviera que gestionar un despido, aseguraría que el trabajador reciba una explicación clara, un trato digno y apoyo para su transición laboral. También implementaría políticas internas que prevengan despidos arbitrarios y fomenten una cultura organizacional basada en la justicia y el respeto."

5. Conclusión

El manejo ético de los despidos tiene un impacto a largo plazo en la empresa y sus empleados. Un despido mal gestionado puede generar problemas legales, dañar la reputación de la empresa y afectar la moral del equipo.

Principales aprendizajes:

1. **Un despido debe manejarse con justicia y ética**, asegurando la transparencia y el respeto por los derechos del trabajador.
2. **Las empresas deben seguir protocolos claros**, comunicando las decisiones de manera profesional.
3. **El trato justo en los despidos mejora el clima organizacional** y evita conflictos legales.
4. **Es importante ofrecer apoyo a los trabajadores despedidos**, ya que esto fortalece la imagen de la empresa y reduce la percepción de injusticia.

CONCLUSIÓN FINAL

La gestión de los despidos es un aspecto crítico en la administración de recursos humanos, ya que impacta tanto a los trabajadores afectados como al clima organizacional y la reputación de la empresa. Un despido mal manejado puede generar conflictos, afectar la moral del equipo y traer consecuencias legales, mientras que un despido ético y bien gestionado puede minimizar el impacto negativo y fortalecer la imagen de la organización.

Para garantizar una gestión ética de los despidos, es fundamental que las empresas sigan principios clave como:

Justificación clara y razonable: Explicar al trabajador los motivos de su despido de manera transparente y fundamentada.

Comunicación adecuada: Informar al empleado con respeto y empatía, evitando sorpresas o tratos humillantes.

Respeto por los derechos del trabajador: Asegurar que se cumpla con las leyes laborales y ofrecer compensaciones justas cuando corresponda.

Apoyo en la transición: Facilitar asesoramiento, cartas de recomendación o incluso programas de recolocación laboral.

Además, una empresa que implementa políticas claras y fomenta una cultura organizacional basada en la justicia y la ética genera mayor confianza y compromiso por parte de sus empleados.

En conclusión, gestionar los despidos con ética y profesionalismo no solo protege los derechos del trabajador, sino que también fortalece la imagen y sostenibilidad de la empresa a largo plazo.