



¿Qué podemos hacer para reducir el impacto negativo que el despido tiene para nuestra organización?

Claves para afrontar la difícil situación de despedir a un colaborador

-Tener una visión global: El despido no sólo afecta a la persona despedida sino también y de forma directa a las que se quedan. No tener en cuenta esta circunstancia hace que la información “real” no fluya por toda la organización dando lugar a corrillos e hipótesis que ponen en riesgo el correcto funcionamiento presente y futuro de la organización. Valga como ejemplo el caso de Luis, contratado para suplir la baja por despido de Andrés, y que duró cinco meses en su puesto como consecuencia de las presiones recibidas por unos compañeros que nunca entendieron el despido de Andrés. Limitar nuestro foco a la acción inmediata del despido nos impide tener en cuenta los efectos colaterales, mientras que tener una visión más amplia y de conjunto nos permitirá anticiparnos y reducir los efectos negativos de nuestras acciones.

-Cuidar la comunicación: Cuando hablamos, el modo en que nos comunicamos es más impactante que lo que decimos, y el momento de anunciar un despido no es una excepción. Debemos por ello tener en cuenta como nuestra forma de decir las cosas impacta en la persona que se va y en las que se quedan. Resaltar la valía y las cualidades mostradas durante su estancia en la empresa, mostrar apoyo en la búsqueda de nuevas oportunidades de trabajo, entregar una carta de recomendación reconociendo la trayectoria en la empresa, y resaltar que el despido atiende a una respuesta de la organización a la situación actual del mercado, y no a un tema personal ni de valía son formas de comunicar que impactan de forma positiva en la persona que se va y en las que se quedan.

En el caso de despido por rendimiento, es importante centrarse en aspectos externos como logros, rendimientos, objetivos. Por ejemplo: Juan no llega a objetivos y la empresa decide prescindir de sus servicios. La mejor forma de comunicarlo es centrar la conversación en la necesidad de la empresa de tener esos objetivos y no en las cualidades que Juan no tiene para conseguirlos... “Juan, la empresa necesita vender X miles de euros al mes, y no lo estamos consiguiendo

-Actuar bajo una estrategia: Despedir para seguir haciendo lo mismo con menos recursos no garantiza la viabilidad del negocio. El despido debe atender a una medida estratégica ¿Cómo saber a quién despedir? Ante dos personas con cualidades parecidas, la balanza debe decantarse por la persona que mejor encaje y se adapte las nuevas necesidades organizacionales. Tener una estrategia y actuar conforme a ella, facilita la comunicación tanto a la persona o personas despedidas como a las que se quedan. La medida, atiende a una necesidad empresarial, siendo las personas que se quedan las que mejor encajan a la hora de ayudar a la empresa en su nueva etapa.

Por otra parte, atribuir el despido a una decisión estratégica contribuye a despersonalizar y a difundir la sensación de que hay un plan para seguir avanzando. María lo enfocó de la siguiente forma “estamos en una situación complicada. Las ventas han caído en más de un 30 por cien. El mercado nos está mandando un mensaje claro: no podemos seguir trabajando de la misma forma”. Y tras esta introducción, paso a comentar las claves de la nueva estrategia, para la que necesitaría el apoyo de todos y que por desgracia llevaría consigo medidas drásticas como el despido de 3 compañeros a los que la empresa ayudaría en lo que estuviera en su mano a facilitar su recolocación.

-Asumir la responsabilidad: Lo bonito es crear, construir, crecer. Ahora bien, el empresario y ejecutivo se debe a su equipo en los momentos fáciles y los difíciles, mostrando la valentía de comunicar honestamente la decisión adoptada. Recurrir a agentes externos como los “despedidores” para quitarse el “marrón”, se torna en un decisión cortoplacista que nos puede sacar del apuro momentáneo de una situación desagradable, pero que puede tener unas repercusiones fatales en el medio y largo plazo, pues puede suponer la pérdida de credibilidad



al no atreverse a dar la cara en los momentos difíciles, escurriendo el bulto y pasando el marrón a otras personas.

Y ¿que pasa con el despido?:

-El momento duro del despido: Por mucho que lo adornen, que nos digan que prescindir de nosotros es duro. Tenemos pagos que atender, explicaciones quedar, un trabajo que buscar. Podemos sentir que el mundo se acaba y que no tenemos salida. Preguntarnos porque nosotros, o que hemos hecho mal se convierte en un pensamiento recurrente. Superar ese momento es vital.

-El despido como oportunidad ¿Qué hacer a partir de ahora?: una empresa, otro trabajo, cosas de las que no era consciente mientras estaba en el anterior trabajo. Ahora podemos arriesgar, hacer aquello que siempre quisimos hacer... ¿Qué podemos perder? En algunas ocasiones, el despido es una decisión que otros toman por nosotros... nos hubiéramos ido mucho antes, pero no nos atrevíamos a tomar la decisión.

La ACTITUD en ambos casos se torna una herramienta fundamental.