

¿Cómo decidir cuándo despedir a un empleado?

Todo lo que debes valorar antes de decirle que está despedido(a)...

Serie: Casos prácticos de Liderazgo

Todos tenemos empleados que quisiéramos que ya no estuvieran con nosotros, porque de alguna manera, su desempeño, su actitud o algo que tienen que no nos agrada, que mejor quisiéramos despedirlo...

Sin embargo, antes de tomar esa decisión, debemos revisar los puntos en los cuales tal vez nosotros, como encargados, hemos dejado de prestar atención y puedan ser los causantes del comportamiento o desempeño de esa o esas personas. Son puntos cuya responsabilidad de su cumplimiento recae 100% del líder.

Cuando decides sin considerar lo que realmente sucede, generarás un sentido de TEMOR en tu equipo, lo cual llevará a disminuir la confianza, generando una infinidad de problemas de todo tipo por ese “sentir” del equipo o “vibra” del departamento. Tu credibilidad como al líder que hay que seguir, disminuirá bastante, y sólo generarás personas que harán solo lo que tú digas, eliminando la libertad de expresión y evitando el debate constructivo que desarrollaría a tu equipo y a tu departamento a nuevos niveles. Será común escuchar respuestas: Tú me dijiste que así lo hiciera... Pero si sabías que estaba mal, ¿por qué no me dijiste?...

Muy bien, iniciemos...

1. Misión, posición y tareas BIEN definidas... Sí, muchas veces no se tiene claro alguna o todas estas cosas, creando conflictos de desempeño y conductas molestas por parte de los empleados, generando un círculo vicioso de resultados y actitudes no deseadas. Por tanto, lo primero que hay que investigar es, si la persona sabe exactamente lo que se requiere como departamento, el propósito de su posición para cumplir con ello y si se le ha dicho y verificado que sepa realizar, y cuente con las herramientas para lo que se le pide. Cualquiera de las anteriores que esté en duda, o sin una definición clara, puede causar que la persona no brinde los resultados adecuados y tenga conductas desagradables. Una vez que se cumple con definirle el resultado último del departamento (Misión), los resultados específicos que se requieren de su posición, y se le ha dado la instrucción de cómo realizar las tareas para cumplirlos, y, sobre todo, TE HAS CERCORADO QUE HA SIDO ENTENDIDO, entonces ahora podrá pasar la responsabilidad de su cumplimiento sobre el empleado que habrá de llevarlo a cabo. Antes de que todo lo anterior suceda, la responsabilidad es tuya, y a quien habría que despedir es a ti...
2. Dar Retroalimentación... ¿Ya le avisaste en qué está fallando? Sabes que lo está haciendo mal, o que tiene una conducta no adecuada para su labor y con su equipo, pero, ¿te quedas callado(a) y sólo hablas a sus espaldas quejándote de lo que hace? Necesitas enfrentar la situación y dar la retroalimentación adecuada para que no tome por “sorpresa” a la persona, ¿acaso te gustaría que te llamaran a recursos humanos para avisarte que estás despedido(a) sin ni siquiera decirte por qué? La mayoría de las veces suponemos que tenemos el derecho y, además, que la persona “ya sabe”, por qué lo estamos haciendo... Hay 2 maneras comunes de actuar ante éste tipo de

situaciones, una es explotando y gritando y amenazando, ya que tú eres el jefe o la jefa y por tanto “tienes derecho” de hacerlo. Y la otra, es quedarte callado(a) y no enfrentar la situación... Y la tercera manera, no muy común, es la de enfrentar la situación siendo claro y directo con la persona, de tal manera de ESCLARECER/CLARIFICAR/DETERMINAR, que lo que suponemos es cierto, es decir, si decimos o nos da la certeza, que es una persona floja, decirle que, de acuerdo con lo que se ve en sus conductas, genera la sensación de que es una persona floja, que si es su intención mostrarse así, o que no se ha percatado de lo que sus acciones “hacen pensar...”, y por tanto, tendría la oportunidad de retomar o corregir el rumbo... Cada vez que SUPONEMOS o AFIRMAMOS algo sobre alguien, en realidad, estamos JUZGANDO y EVALUANDO en base a nuestro punto de vista, y, ¡tal vez tengamos Razón!!! Pero siempre hay que cerciorarnos, hay que cerciorarnos que la conducta sea realmente intencional o que ni se ha dado cuenta...

3. Conocer la verdad... Muy parecida a la anterior, de hecho, la solución es la misma, sin embargo, la diferencia es que te dejas llevar por comentarios de otras personas, que tal vez, sin mala intención, pero sí por ignorancia de saber cómo tratar con las personas, haga JUICIOS o EVALUACIONES sin antes haber indagado, investigado o determinado lo que realmente sucede... Se OBJETIVO, lo que se busca es un resultado, y en ese momento, esa persona ocupa la posición requerida, es indispensable en ese sentido y, además, si ves por ella como un verdadero líder, tu equipo te verá como alguien en quien confiar, alguien a quien seguir, alguien justo y que realmente merece RESPETO!!!, ¿acaso no es eso algo verdaderamente digno de conseguir como Líder? Gánate su respeto, despide sólo cuando la persona VERDADERAMENTE no quiera ser parte del equipo, y no cuando todo esté basado en suposiciones o falta de claridad, ya sea de misión, posición, tareas o herramientas...

Muchas gracias por tu atención...