

Fundamentos de negocio

Recursos Humanos > El personal adecuado es esencial en el avance de tu empresa (Selección) > El por qué de una renuncia



Causas más frecuentes por las que se termina la relación laboral

La terminación de la relación laboral genera siempre diversos sentimientos en el patrón y en el empleado. Las reacciones del trabajador pueden ir desde la alegría porque cambia de trabajo y mejora su situación laboral, hasta el enojo y la agresividad porque se le rescindió su contrato y por la forma en que se hizo.

Los sentimientos que la terminación de la relación laboral genera en los empresarios pueden ir desde el alivio porque ya no deseaba que el empleado colaborara más con él, hasta la tristeza por la pérdida de un buen colaborador.

Un empleado deja de laborar dentro de una empresa debido a que se le rescinde el contrato, o a que él voluntariamente decide dejar su trabajo.

Causas por las que el patrón rescinde el contrato del trabajador

Generalmente, la empresa decide despedir a un trabajador por las siguientes causas:

- a) Recorte de personal.
- b) Ineficiencia del empleado en el desempeño de su trabajo.

El recorte de personal puede deberse a causas como:

Reestructuración de los recursos humanos en la empresa, por ejemplo. cuando compras maquinaria y ya no necesitas tanto personal.

Problemas de tipo económico, por ejemplo, cuando la empresa tiene problemas de liquidez.

Cambio de domicilio de la empresa, por ejemplo, a otro estado de la República.

Las causas por las cuales es necesario rescindir el contrato de trabajo por la ineficiencia del empleado en el desempeño de sus labores, se pueden obtener de su evaluación de desempeño.

Para despedir a un empleado, es necesario llevar a cabo una entrevista con él, que recibe el nombre de "entrevista de terminación".

Entrevista de terminación

Informar a un trabajador que has decidido rescindirle su contrato por cualquiera de las causas anteriores es siempre una situación difícil que requiere de un manejo delicado. Por esto, es importante que tú personalmente le transmitas la decisión al trabajador. De la forma en que lo hagas dependen muchas veces las reacciones del trabajador. Si tu manejo es adecuado, puedes minimizar futuros problemas, quizá hasta legales.

Fíjate que debes efectuar esta entrevista, cuando ya tienes tomada la decisión de despedir al trabajador y tu decisión es irrevocable. O sea, que no cambies de parecer, si la persona llora, o utiliza argumentos que te hagan sentir mal. Revocar tu decisión frente al empleado te resta poder, autoridad y deja un antecedente que te puede generar infinidad de problemas en el futuro.

A continuación mencionamos los pasos de esta entrevista:

- a) Preparación del escenario.

Fundamentos de negocio
Recursos Humanos > El personal adecuado es esencial
en el avance de tu empresa (Selección) > El por qué
de una renuncia



- b) Cómo dar la noticia.
- c) Orientación al empleado.

Algunas sugerencias para manejar adecuadamente cada paso son las siguientes:

- a) Preparación del escenario

Se trata de que prepares con anticipación tanto la entrevista como el lugar en que la vas a efectuar.

- Dale una cita a tu empleado y asegúrate de llegar a tiempo.
- De preferencia fija la cita en lunes o martes, para no echarle a perder el fin de semana.
- nunca des la noticia por teléfono.
- Efectúa la entrevista en un lugar en el que no te interrumpan.

- b) Cómo dar la noticia

Algunas sugerencias que te pueden facilitar dar la noticia son:

- No uses más de diez minutos.
- Sé breve, no des rodeos, utiliza tres o cuatro frases.

Escucha y sé receptivo a la reacción del empleado. No discutas. Dale tiempo y espacio para que se reponga de la noticia. Es buena idea tener una caja de pañuelos desechables a la mano cuando se trata de una mujer.

Explícale con claridad su paquete de liquidación.

- c) Orientación al empleado

Es importante orientar al empleado en los pasos que debe seguir para su proceso de liquidación, ya que muchas veces la confusión que provoca la noticia, le impide escuchar y tener claridad sobre cómo debe conducirse.

Concepto: la entrevista de terminación es una entrevista que tiene como objetivo comunicarle al empleado su cese o rescisión de contrato con la empresa, explicándole con claridad la causa o causas de la decisión, y siempre con carácter de irrevocable.

En caso de que consideres que ha sido un buen elemento en tu empresa, sugiérele lugares en donde podría buscar trabajo.

Causas más frecuentes por las que el empleado decide renunciar al trabajo

Cuando existe una buena comunicación entre el empleado y el dueño de la empresa, la decisión de un empleado de dejar su trabajo no sorprende al empresario. En general, el personal informa de su decisión con suficiente anticipación, como para permitir su reemplazo sin perjudicar las actividades de la empresa. También en este caso, espontáneamente, comunica la causa de su decisión.

Cuando, por el contrario, la decisión de un trabajador de renunciar al empleo toma por sorpresa al empresario, es importante considerar que se puede deber, entre otras, a las siguientes causas:

Los canales de comunicación son deficientes entre tus empleados y tú.

Fundamentos de negocio

Recursos Humanos > El personal adecuado es esencial en el avance de tu empresa (Selección) > El por qué de una renuncia



La selección del personal no ha sido adecuada.

En empleados que renuncian antes de los tres meses de labor puede ser que la inducción haya sido deficiente.

Vale la pena, si es tu caso, conocer la causa por la cual un empleado no te comunicó con suficiente anticipación su decisión, para poder corregir esta situación.

Entre las causas más frecuentes por las cuales un empleado decide renunciar a su trabajo se encuentran éstas:

Salario y prestaciones no competitivos con el mercado.

Falta de oportunidad de desarrollo.

Problemas de tipo personal (por ejemplo, enfermedad) o problemas familiares.

Problemas en la interacción con los compañeros.

Problemas en la interacción con el jefe.

Para un empresario es importante saber la causa real y si es el caso, la razón por la que el empleado no comunicó con suficiente anticipación su decisión. Esto lo puede conocer el empresario con la entrevista de salida.

Entrevista de salida

La entrevista de salida tiene como objetivo establecer un canal de comunicación entre el empleado y el empresario, que le permita a éste último conocer la percepción del trabajador sobre la empresa.

Esta información es muy valiosa ya que, en general, como el empleado ya no tiene nada que perder, dice la verdad. El empresario puede entonces tomar las medidas adecuadas para solucionar situaciones que pueden estarle generando altos índices de rotación, entre otros.

Concepto: la entrevista de salida es una entrevista cuyo objetivo es obtener información sobre el puesto y los asuntos relacionados con él, que puedan dar al empresario una visión más clara de lo bueno y de lo malo que vio el trabajador en la empresa

Las preguntas que debes formular en la entrevista de salida son las siguientes:

¿Cuáles eran las funciones y responsabilidades de tu puesto? Que el empleado las explique en forma específica y detallada para que puedas conocer si corresponden a lo que tú sabías que hacía o tenía que hacer.

¿Las funciones y responsabilidades del puesto corresponden a lo que esperabas de él? Esto te permite conocer las expectativas de la persona.

Pídele su opinión sobre los siguientes aspectos:

Su puesto.

Las condiciones de trabajo.

El apoyo que recibió de compañeros y jefe.

Su salario.

Las prestaciones.

Los servicios que obtuvo de la empresa.

La manera de producir o dar servicio de la empresa.

Fundamentos de negocio
Recursos Humanos > El personal adecuado es esencial
en el avance de tu empresa (Selección) > El por qué
de una renuncia



Los productos o servicios que da la empresa.

Esto te permite conocer el medio en que el empleado se desarrolló.

¿Cuáles son las razones que te llevaron a tomar la decisión de dejar el trabajo? Es obvio para qué te sirve.

¿Qué piensas que debió hacer la empresa para impedir que dejaras de laborar con nosotros? Te permite conocer algunas alternativas para corregir situaciones que pueden estar generando rotación.

¿Deseas hacer un comentario final?

No olvides nunca hacer esta pregunta porque da un espacio abierto para que el trabajador pueda expresar algún aspecto que considera importante y que no le preguntaste.

Al hacer esta entrevista, escucha con apertura, no discutas ni te enojas. Es información valiosa que puedes perder si no tienes la disposición para "aprender de la experiencia".

Por último, dale las gracias por la información que te proporcionó en la entrevista y agrádecele el tiempo y el apoyo que dio a tu empresa mientras trabajó contigo.

El verdadero ejercicio es que puedas realizar la entrevista de terminación o de salida cuando sea el caso. Recuerda que puede ser una experiencia muy enriquecedora si tienes cuidado en los pasos y si muestras una actitud de escucha. Úsala, verás los beneficios.