



El despido laboral: una mirada desde la experiencia del reconocimiento intersubjetivo

Natalia Arango Escudero

Tesis de maestría presentada para optar al título de Magíster en Gestión Humana

Asesores

Sergio René Oquendo
Juan Fernando Jiménez Hurtado

Universidad de Antioquia
Facultad de Ciencias Económicas
Maestría en Gestión Humana
Medellín, Antioquia, Colombia
2022

Cita	(Arango Escudero, 2022)
Referencia	Arango Escudero, N. (2022). El despido laboral : una mirada desde la experiencia del reconocimiento intersubjetivo [Tesis de maestría]. Universidad de Antioquia, Medellín, Colombia.
Estilo APA 7 (2020)	



El despido laboral: una mirada desde la experiencia del reconocimiento intersubjetivo¹

Resumen

El propósito de esta investigación se enfocó en develar el significado asociado al reconocimiento o menosprecio que le otorgan los trabajadores a la experiencia de despido laboral; se partió desde un enfoque cualitativo de investigación, que permitió aproximarse a la comprensión e interpretación del fenómeno y a través de entrevistas poco dirigidas, analizando las narrativas resultantes de la experiencia de los trabajadores frente al despido. Los resultados de este estudio aportan a la comprensión de las consecuencias del despido desde los sentimientos del reconocimiento intersubjetivo.

Introducción

El propósito de esta investigación fue develar el significado² asociado al reconocimiento o menosprecio que le otorgan los trabajadores a la experiencia de despido laboral. De manera preliminar se realizó una revisión del concepto del despido laboral, identificando que éste hace parte del campo de estudio de la Administración Estratégica de Recursos Humanos (AERH), específicamente, se presenta cuando la organización decide terminar el vínculo laboral con el trabajador, ésta es una actividad que todas las organizaciones realizan en algún momento y es una experiencia por la que muchos trabajadores pasan durante su vida laboral. La pregunta que emana es: ¿Cuál es el significado que le otorgan los trabajadores a la experiencia del despido laboral en términos del reconocimiento filosófico en dialéctica con el menosprecio?

Aportar a la comprensión del reconocimiento y el significado que le otorgan los trabajadores al despido laboral, es fundamental desde la postura académica y empírica, por constituirse en insumo para incidir en las prácticas de gestión de personal o AERH. Para lograrlo, se acudió al reconocimiento como

¹ Artículo resultado de trabajo de grado para optar el título de Magister en Gestión Humana de la Universidad de Antioquia, Colombia.

² Se entenderá para el análisis de esta investigación que el concepto de “significado” está asociado a la manera como cada trabajador hace una interpretación subjetiva de la emoción, la cual se transforma en sentimiento al pasarla por el pensamiento que emerge de su experiencia.

categoría filosófica, abordada desde la perspectiva planteada por Axel Honneth (1997) en el sentido de que “el sujeto necesita del otro para poder construir una identidad estable y plena”; es decir la percepción individual de autovaloración y valoración del otro se presenta en forma de lucha por la afirmación de la dignidad.

En lo particular, el momento-proceso de despido demanda del encuentro intersubjetivo entre dos actores, (en el trabajo) por una parte, el representante de la empresa con poder jerárquico, por otra, el trabajador despedido (no siempre con poder). En dicho encuentro, se confirma el acontecimiento del despido, el mismo, genera sentimientos³ en el trabajador que pueden estar asociados al reconocimiento o al menosprecio.

Es preciso indicar, que el proceso de despido puede implicar para el trabajador la ruptura de su estabilidad, seguridad y confianza, por lo que demanda de una explicación respetuosa y racional de la decisión, que, de no darse, puede incidir en no sentirse reconocido como sujeto moral, aspecto posiblemente adquirido por su relación contractual y construcción de un vínculo con la organización, las funciones asignadas y en general por el trabajo desempeñado. Por lo que el trabajo permite al actor como plantea Honneth “reconocer mi persona en el contrato, me deja como existente válido, mi palabra está ahora en lugar de mi acto” (1997, p. 68), en tal sentido, al no recibir información o no comprender, podría verse cuestionado en sus capacidades morales, autonomía y sentirse lastimado por la decisión que no comprende o no comparte. En otras palabras, el despido termina siendo una forma de negación o de ruptura de la relación intersubjetiva, la cual le arrebató al trabajador sus determinadas pretensiones de identidad, lesionando o destruyéndola, presentándose así el menosprecio. (Honneth, 1997).

Para dar cuenta del problema de interés de esta investigación, se realizó un rastreo de antecedentes con el fin de identificar los enfoques de las investigaciones relacionadas con el despido y su relación con los sentimientos de los trabajadores, para ello se acudió a herramientas como Google *Scholar*, *Scopus*, *Handbooks* y manuales de textos del campo científico de *management* y en el marco de la AERH, como resultado del rastreo de los manuales de texto de escuelas de administración, se prescriben recomendaciones relacionadas con el proceso de despido, en estos se detalla el paso a paso para despedir al trabajador, más como un instructivo para evitar posibles demandas, por un mal procedimiento, el lugar

³ Maturana (1988), afirma que una emoción se transforma en sentimiento en la medida que uno toma conciencia de ella, es ahí cuando se le pone una etiqueta a esa emoción. Por esto para poder darle un significado, se debe sentir para poder interpretar lo que eso le genera.

para comunicar el despido, cómo comunicarlo, qué decirle o no al trabajador en la entrevista de despido, y qué hacer después de está. Además, hace referencia al día idóneo para despedir a un trabajador, sin embargo, hay opiniones y argumentos contradictorios con respecto al tema (cf. Di Guglielmo et al., 2012; Flippo, 1978; Mondy & Bandy, 2010).

Con respecto a los artículos científicos, se logra identificar en ellos que se ha abordado el despido laboral desde diferentes enfoques de la AERH y desde diferentes campos disciplinares, pero que tienen relación como es el caso de la psicología organizacional, la sociología del trabajo y desde el derecho laboral; en algunos casos, se pudo evidenciar que en el campo empírico, las organizaciones están desarrollando el despido desde la responsabilidad social empresarial (Tenjo, 2017), con el fin de generar una imagen reputacional positiva, estudios al respecto evidencian que están orientados a las consecuencias sociales que genera los despidos laborales en el contexto social y económico, pero se logró ubicar poca información donde el trabajador sea el centro de interés de los estudios, tampoco las consecuencias que genera el despido. En algunos estudios aparece el concepto de felicidad con el fin de comprender cómo puede afectarse, después de un despido laboral (García et al., 2018); también se evidencia la importancia de sentirse respetados en la manera como se notifica el despido y cómo esto es percibido como justo o no por el trabajador (Richter et al., 2018) en esta misma línea, el papel del jefe juega un rol protagónico para las víctimas del despido, porque según su prototipo de dirección pudo generar una experiencia justa o no en el momento de su desvinculación (Lipponen et al., 2018) o cómo puede realizarse una desvinculación positiva (Alvarado, 2021); es desde ahí donde surge el término del *Outplacement*, el cual tiene como objetivo ayudar a los trabajadores despedidos a conseguir una nueva oportunidad laboral o la identificación de su potencial en temas de emprendimiento, este es utilizado para contrarrestar algunos de los efectos del despido y ofrece un acompañamiento jurídico y/o psicológico (Flippo, 1978; Mondy & Bandy, 2010; Bachnik et al., 2020); además de los sentimientos, se encontraron estudios que relacionan la pérdida del trabajo con posibles actos delictivos de los trabajadores despedidos, en este caso, es importante aclarar que en Colombia estos estudios no se han documentado, pero dentro de la literatura se encontró por ejemplo, que los trabajadores despedidos experimentan un aumento del 20% en las tasas de cargos penales en el año siguiente que experimentaron su desvinculación (Rege et al., 2019)

Luego de aproximarse a lo que significa vivir la experiencia del despido, y lo poco frecuente de los estudios en el campo empírico y académico, se vio la necesidad de analizar a partir del estudio de caso en

profundidad, tomando testimonios de trabajadores despedidos, e indagar sobre el significado otorgado por ellos desde el enfoque del reconocimiento o menosprecio a la experiencia del despido laboral, ello como un aporte al campo de estudio y específicamente a la AERH y la administración del trabajo organizado.

A continuación, se desarrollan los apartados del marco teórico que da cuenta de una aproximación teórica de las categorías centrales del despido laboral y el reconocimiento, la descripción del diseño metodológico abordado desde el enfoque de investigación cualitativo, además los resultados y su respectivo análisis, de acuerdo con los hallazgos, y finalmente, las conclusiones, el alcance y limitaciones del estudio.

Marco teórico

Como base de fundamentación y consecución del propósito del estudio, se hizo necesario realizar una aproximación conceptual a la categoría empírica del despido laboral que hace parte del proceso de la Administración Estratégica de Recursos Humanos (AERH), y la categoría filosófica del reconocimiento, categorías principales en las que se enmarcan la investigación, a continuación, se amplía la fundamentación respectiva.

Administración Estratégica de Recursos Humanos (AERH)

La AERH apareció desde 1970 en la literatura anglófona como *Strategic Human Resource Management* (SHRM), aunque también se pueden encontrar otros apelativos como Dirección Estratégica del Recurso Humano (DERH). En el contexto Colombiano se ha nombrado como gestión humana estratégica o gestión estratégica del talento humano (c.f. Bermúdez, 2014, p. 2), varios autores se han propuestos abordar el tema de AERH, como un modelo que puede ser utilizable en cualquier organización, siempre que este sea flexible y general; y para entender esta afirmación según Bermúdez “las prácticas de gestión humana aparecen cada vez más supeditadas a la lógica general del *management* financiero y su perspectiva del direccionamiento estratégico” (2010, p. 192), de modo que se comienza a utilizar herramientas, es así como desde la planeación del personal requerido, el control de estos en el puesto de trabajo, la definición del desempeño esperado, pueden entenderse como lo plantea Aktouf (2003) la “cosificación del ser humano”, ya que no se potencian las capacidades del trabajador, sino más bien que se ve como un recurso para el beneficio de la organización y cuando no se alcanzan los niveles esperados, o no están alineados con los resultados, ya sea por edad, desempeño, adaptación a las políticas o inadaptación comportamental, ya no son necesarios para la organización y se da el despido laboral.

Como campo la AERH, está claramente definido dentro del *management* y abordado por diferentes autores como Martínez et. al., (2020); Kaufman, (2007, 2012); Liang et. al., (2012); Marler, (2012); Bermúdez, (2010, 2014), entre otros autores que aportan a su desarrollo. Originalmente fue denominado como: relaciones industriales, posteriormente las relaciones humanas; comportamiento organizacional, entre otras acepciones hasta llegar a la AERH; también se le han atribuido diferentes enfoques, como el clásico, el evolucionista, el sistémico, el universal, contingencial, general y el procesual (Whittington, 1993, Bermúdez, 2010 entre otros) , cada uno ha sido trabajado de diferentes maneras, una de ellas es a través de la teoría de sistemas, la cual es abordada por Bermúdez (2010), con el fin de contrastar las teorías con la realidad operativa de las organizaciones; parafraseando a Valle (1995) el campo de la AERH, es definido como el área donde se toman decisiones, que impactan a los trabajadores y que están relacionadas con la generación de ventaja competitiva. Desde la posición de García, los procesos y actividades estratégicas guían a la organización, y se componen de un conjunto de “políticas, planes, programas y actividades con objeto de obtener, formar, retribuir, desarrollar, motivar el personal requerido para potencializar la organización” (M. García, 2009, p. 163).

En este artículo se hace referencia a la AERH, a pesar de las connotaciones que pueda tener la palabra “recursos” y de los posibles conflictos éticos que pueda generar el uso de esta, pero se aclaró que, a pesar de los eufemismos, la gestión humana, la gestión del personal, el talento humano, los recursos humanos⁴ u otras formas de nombrarlo, hace referencia a las personas que trabajan en una organización.

Por esto en la revisión de literatura, se hace énfasis en los procesos, de autores como Bermúdez (2010) y García (2009) quienes recopilan y generan una mirada crítica y reflexiva para facilitar el acercamiento a los procesos de AERH; existen algunas semejanzas entre sus propuestas desde los subsistemas y macroprocesos, y aunque los autores no los nombran de igual manera, el objetivo es comprender la forma como se ha constituido los procesos de la AERH académica y empíricamente. La relación puede encontrarse en: la planificación y organización, selección (ingreso) e incorporación y adaptación, desarrollo del personal, compensación - salud y seguridad y bienestar y salud, relación laboral y relaciones con el trabajador, en términos de Bermúdez y García respectivamente, la agrupación de los procesos y pretende generar entre ellos la interrelación y el logro de los objetivos de la organización.

⁴ Términos frecuentemente usados en el contexto Latinoamericano para denominar el campo científico de la literatura de la AERH.

Por su parte García (2009) permite identificar un macroproceso específico, en donde se halla el despido laboral, ella lo denomina “relaciones con el “empleado” y este contiene un proceso llamado “ruptura laboral”, el cual se aplica cuando un trabajador sale de la organización, y esto puede ser de manera voluntaria o involuntaria, la ruptura se presenta como *cese* o *despido*, el despido se realiza con el fin de reducir costos, y puede estar influenciado por los cambios en el desempeño organizacional, mientras que el *Cese* se produce cuando el trabajador tiene un desempeño insuficiente, cuando este no modifica un comportamiento inaceptable o cuando ha cometido faltas graves, o cuando toma una decisión autónoma de no continuar con la relación laboral.

Despido laboral

Para abordar el tema del despido laboral como proceso que emana de la AERH, se hace necesario partir de la etimología de la palabra, precisando que “despedir” proviene del latín *expetĕre*, con el prefijo *ex* – (hacia fuera) y el sentido de pedir permiso para marcharse. *Petere* en latín significa sobre todo impulsar, empujar, dirigirse a algo con impulso (Diccionario Etimológico Castellano, 2022); trayendo el concepto al campo de la AERH, se comprende como la acción que da lugar a arrojar con impulso hacia afuera, en el caso de la organización sería la decisión de despedir al trabajador.

El concepto de despido en el campo del *management*, se entiende como la decisión del empresario por la que pone fin a la relación laboral que lo unía a un trabajador. Este puede denominarse despido improcedente cuando en un proceso jurídico laboral se declara no ajustado a las causas legales, o llamarse despido procedente cuando se ajusta a las causas legales.

Por otra parte, despedir significa alejar, deponer a alguien de su cargo, prescindir de sus servicios, despedir al criado, despido es la acción y efecto de despedir a alguien de un trabajo, o echar a una persona de un trabajo, según la academia de la lengua; en esta definición la acción de echar a una persona o prescindir de sus servicios; se encuentran elementos como expresiones que permiten acercarse a la idea del concepto de despido como un acto donde se podrían evidenciar actos deshumanizados o cargados de emociones, juicios o desprecio por quien realiza la acción.

En complemento, se acude a la definición de “echar”, término que emana de las definiciones de despido, esta palabra proviene del latín *iactāre* que significa “hacer salir a alguien de algún lugar, apartarle con violencia, por desprecio, castigo, etc., o deponer a alguien de su empleo o dignidad, impidiéndole el ejercicio de ellos (Real Academia Española [RAE], 2022);. Desde esta definición se puede comprender, el

concepto del despido laboral y cómo hace referencia ya a elementos de desprecio y que tiene impacto directo en la dignidad del trabajador.

Por otra parte, es posible referir en los manuales de textos académicos, que el despido es la forma que tiene la organización para dar por terminado el vínculo laboral que tiene con determinado trabajador de manera unilateral (Werther & Keith, 2008); “El despido obedece a la decisión de la organización por prescindir de la persona existiendo causas que orillaron a ello”(Amador, 2016); “el cese o despido es la sanción más severa que una organización puede imponer a un “empleado”; por esa razón, es la forma de acción disciplinaria que debe considerarse con mayor cuidado”(Mondy & Bandy, 2010); “la desvinculación laboral es el proceso mediante el cual se procede a despedir o finalizar el contrato, ya sea de una o más personas que cumplen alguna labor dentro de la organización” (Ribes Giner et al., 2018).

Además, el proceso administrativo de despido se presenta en algunas casos con la intención de apoyar al trabajador que será despedido y aparece la definición de *Outplacement* o despido asistido, el cual, está orientado hacia la implementación de actividades de preparación para su futura inserción laboral, y realizan un acompañamiento jurídico laboral y/o psicológico para identificar sus potencialidades a través de formación, educación y asesoramiento individual o con la implementación de un sistema de recolocación (Cf. Borghouts et al, 2021; Kazmierczyk et al.,2020; Alvarado 2021).

En cuanto al resultado de la revisión de *Handbooks* y artículos científicos consultados sobre el campo, se logró identificar el despido como práctica laboral (Armstrong & Taylor, 2014) que se produce cuando el empresario pone fin a la relación laboral de una persona con o sin preaviso (Armstrong & Taylor, 2020), también, es uno de los cuatro pasos del proceso disciplinario (University of New England, 2010), y dentro de los términos administrativos asociados al despido se encontró que se hace referencia al recorte o reducción del personal (*downsizing*) y la reducción de plantilla (cf. Armstrong, 2006; Armstrong & Taylor, 2014; Armstrong & Taylor, 2020). Al mismo tiempo, se pudo ver evidenciado como un proceso dentro de las acciones administrativas de la AERH, es común encontrar que el despido es la forma que tiene la organización para finalizar el vínculo laboral que tiene con determinado trabajador (Werther & Keith, 2008); “la desvinculación laboral es el proceso mediante el cual se procede a despedir o finalizar el contrato, ya sea de una o más personas que cumplen alguna labor dentro de la organización” (Ribes Giner et al., 2018, pp. 130–131).

Es precisamente aquí, en el momento del despido laboral, donde los actores como jefe y subalterno se encuentran para el cierre de un vínculo laboral, pero es claramente un espacio de valoración, por lo tanto, es el espacio o momento donde el reconocimiento podría jugar un papel fundamental, porque debe quedar clara la razón de la decisión final de despedir al trabajador de su labor, esté puede presentarse por mal desempeño o inadaptaciones comportamentales de los trabajadores en su lugar de trabajo, o por decisiones administrativas justificadas o no.

Es necesario comprender, así como lo plantean varios autores como Flippo, 1978; Owens, 1959; Werther & Davis, 2008; Chiavenato, 2008; Bohlander, 2008, cuando hacen referencia a la inadaptación social, como una posible causa frecuente de los despidos entre las causas recopiladas en estos autores se podrían resaltar, las agresiones a supervisores o a compañeros de trabajo, insubordinaciones en general, violación continua de los reglamentos pese a los llamados de atención, el beber alcohol en el lugar de trabajo, hurto de bienes de la empresa o de sus compañeros, faltas continuas de puntualidad y ausentismo, el crear dificultades o adoptar actitudes grotescas, el incurrir en accidentes por descuido, y haraganería y vagancia, con todo lo anterior también cabe resaltar que puede presentarse por decisiones arbitrarias por parte de los jefes, como consecuencia de acoso laboral ejercido por un miembro de la organización que ostenta un rol de poder, o por razones injustificadas por parte de la organización entre otros más.

El proceso de despedir a un trabajador, según la literatura, podría ser un tema que puede pasar por alto elementos fundamentales en la relación de reciprocidad entre el trabajador y la organización, este es un argumento administrativo que busca que el trabajador esté alineado a los parámetros de las políticas y procedimientos de la organización, y que su finalidad podría hacer evidente, que es una decisión que afecta tanto al trabajador, pues tiene consecuencias económicas, sociales y emocionales porque se puede hasta dañar la moral del trabajador; a su vez en la organización, si se realiza un mal procedimiento, esto puede impactar de manera económica y verse envuelto en un pleito jurídico por no desarrollarse dentro de los patrones de justicia, también podría impactar en la imagen reputacional de la organización y el relacionamiento de los equipos de trabajo, además de crear un ambiente de temor ante otros posibles despidos, presentándose así el síndrome del sobreviviente laboral⁵.

⁵El término síndrome del superviviente ha sido acuñado, para describir reacciones y conductas de las personas que han sobrevivido a acontecimientos traumáticos haber visto cómo otros compañeros han sido despedidos. Estos experimenten baja

Por último, desde la visión jurídica colombiana, a través del Código Sustantivo del Trabajo en el artículo 62, el despido o terminación del contrato se puede presentar por justa causa y esta se puede dar por terminación unilateralmente del contrato de trabajo, y la parte que termina el contrato de trabajo debe manifestar a la otra, en el momento de la extinción, la causal o motivo de esa determinación. Por otra parte, en el artículo 64 de dicho código, se indica que el empleador puede terminar sin justa causa el contrato, pero si se comprueba que la terminación fue injustificada esta deberá una indemnización al trabajador (Ministerio del trabajo, 1961).

Es importante también hacer referencia a los tipos de despidos, tanto en los manuales, artículos y *Handbooks* donde se coinciden en gran medida, como: el voluntario y el involuntario, se indica que los despidos involuntarios están a cargo de la organización -directivos o gerentes- quienes deben seleccionar a quién despedir, y los voluntarios quedan a cargo de cada trabajador quién debe decidir si se auto despide o no de la organización (Chhinzer, 2021); el individual, el masivo o colectivo, el improcedente o injustificado, y también aparecen el despido disciplinario que puede darse por una justa causa, un motivo subjetivo justo, o por un despido objetivo (cf. Lozano, 2018; Del Olmo, 2017; Vázquez, 2017) haciendo alusión a la causa por la que se despide al trabajador y su relación con el procedimiento disciplinario; y el despido por causas objetivas que alude a temas económicos usualmente para aumentar el margen de beneficios de la empresa (Martínez & Pérez, 2020); en tal sentido, desde la AERH o desde la postura jurídica, el acto del trabajo pasa por el filtro de la valoración que termina como consecuencia en una decisión, la misma que podría dar paso al despido laboral.

El Reconocimiento

Para entrar a la categoría filosófica del reconocimiento, se parte desde su etimología, siendo abordada está desde varios filósofos, entre los cuales se encuentran Kant [1942](1999); Fichte [1796](2005); Hegel [1844] [1807](1985, 2000, 2005) Todorov (2008) y otros autores como Guéguen & Malochet, 2012; Disce, 2016.

moral, disminución en su satisfacción con el trabajo y con la organización, una pérdida de confianza por la organización, y un profundo sentimiento de culpa, se sienten al mismo tiempo contentos por tener empleo y culpables porque sus compañeros hayan sido despedidos. (Jiménez Jiménez & Sánchez Laguna, 2006)

El concepto del “reconocimiento”, designa en griego una operación cognitiva por la cual se identifica un objeto o una persona cualquiera, al pasar al latín *recognoscere*, compuesto por el prefijo re- (de nuevo- repetición) y “*cognōscō, cognōscere*”(conocer), a su vez compuesto de “*co-(de”cum, “con”)* y “*gnōscō, gnōscere*”(saber, tener noción), reconocer.

A su vez la academia de la lengua define el reconocimiento como la acción y efecto de reconocer o reconocerse, como acto de gratitud; también es la distinción de una persona o cosa entre las demás, por sus rasgos o características.

El reconocimiento ha sido materia de interés de la Escuela Crítica Filosófica de Fráncfort en diferentes generaciones, de la cual Axel Honneth aparece como estandarte contemporáneo del concepto; Honneth (1997), manifiesta que el reconocimiento es una valoración de las cualidades del otro en esa relación intersubjetiva y apoyándose en Hegel (1967) hace una división de la sociedad en tres esferas que son: la familia, el estado y la sociedad civil; en cada una de ellas representa el reconocimiento y su dialéctica con el menosprecio.

Se infiere entonces desde Honneth (1997) que la esfera del amor se materializa en la intimidad de la relaciones, como en la familia, entendida esta como la primera forma de reconocimiento, no solamente en la experiencia de ser amado, sino en un sentido amplio orientada al cuidado y la atención, en donde hay un amor recíproco; la esfera del derecho, implica respetar al otro y sus comportamientos dentro de las relaciones establecidas sin violentarlo; y la esfera del reconocimiento social o solidaridad a la sociedad civil genera una valoración personal por el aporte que de manera personal hace a la sociedad donde pertenece y se da el autorrespeto.

A su vez, a cada una de estas esferas corresponde un tipo de daño: “como maltrato, violación y abuso, en la esfera del amor; desposesión de derechos, estafa y discriminación, en la esfera del derecho; e injuria y estigmatización, en la esfera de la solidaridad social” (Honneth, 1997, pp. 43–79). Asimismo, unos daños que quebrantan una forma de auto relación del individuo consigo mismo: como son la autoconfianza, en la primera de las esferas; el autorrespeto, en la segunda; y la autoestima, en la última.

Además, en su recopilación frente a los postulados sobre reconocimiento desde Hegel, Honneth, (1997) habla sobre la lucha por el reconocimiento y plantea que:

En todo tipo de relación ética entre los hombres, el movimiento de reconocimiento consiste en un proceso de etapas de reconciliación y de conflictos, separados unos de otros y que, al final, permitirán al individuo configurar su identidad, siempre en la medida que se sabe reconocido por otro en sus facultades y cualidades, con lo cual aprenderá a contraponerse al otro y comprenderá que ese otro es diferente (p. 28)

En síntesis, el reconocimiento puede entenderse como lo plantea Oquendo (2022):

La valoración de la sumatoria de características intrínsecas referidas a la singularidad del individuo, y con ella se busca la realización del sí mismo, el reforzamiento de su identidad, el reconocimiento de la libertad, las capacidades morales, la particularidad, el honor, la naturaleza, la subjetividad, los derechos, la dignidad, las dimensiones axiológicas y ontológicas y la racionalidad de las personas.

Ahora como resumen para la comprensión del reconocimiento es importante apoyarse en la síntesis planteada por Oquendo (2022) donde presenta en la siguiente gráfica, las formas en las que se presenta la dialéctica del reconocimiento y el menosprecio planteado por Honneth

Grafica 1. Recopilación de Formas de reconocimiento

Modos de reconocimiento	Dedicación emocional	Atención cognitiva	Valoración social
Formas de reconocimiento	Relaciones primarias (Amor y amistad)	Relaciones de derecho (formal-cognitivo del Derecho)	Comunidad de valor (Solidaridad). Estima propia y de los demás
Formas de menosprecio	Maltrato y violación, integridad física	Desposesión de derechos; imposibilidad de integridad social; exclusión de ciertos privilegios y negación de capacidades morales	Indignidad e injuria, deshonor. Marginación de ciertos grupos. Despido laboral
	Reconocimiento ideológico: <ul style="list-style-type: none"> • Reconocimiento retórico o escatimado. • Apelación a reglas y acuerdos institucionales y declaraciones simbólicas • Motivación con falsas imágenes positivas • Afirmaciones aparentemente positivas • Afirmaciones con pretensiones de normalizar de comportamientos 		

Fuente: Oquendo (2022, p. 60)

Comprender esta dialéctica y como es vista desde las diferentes esferas, es fundamental para llegar a la realidad organizacional, donde se puede inferir que aparecen actuaciones que hacen referencia al ser reconocido por los miembros de la comunidad como persona de derecho, significa poder tener una

posición positiva frente a él mismo, si se pierde este reconocimiento se materializa en actos de menosprecio que implican humillación social, deshonor, olvido, ofensa pública, reificación o cosificación del sujeto, actos que fácilmente se dan en el contexto laboral, y en especial en el despido, según sea el tipo experimentado, y teniendo en cuenta, la alusión que se hace al ser humano como recurso para lograr los fines económicos.

Puede agregarse, también las formas de reconocimiento desde el derecho y la solidaridad, al ser propias de un contexto social, pueden extrapolarse al contexto laboral al entender las organizaciones como espacios de socialización, donde se disponen a propósito “condiciones de reconocimiento ideológico a los trabajadores” (Oquendo, 2022, p. 63), además, al vivenciar el despido, “esta experiencia de menosprecio siempre va acompañada de sensaciones afectivas que pueden indicarles al singular que se le priva de ciertas formas de reconocimiento social” (Honneth, 1997, p. 166).

Es decir, las prácticas de reconocimiento en las organizaciones podrían parecer que no están orientadas al fortalecimiento de las capacidades de los trabajadores, su auto estima y la valoración del honor, sino, por el contrario, podría parecer que el despido y las formas en las que se desarrollan pareciera que en algunos momentos desconocen el honor del trabajador despedido, ya no se le da la confirmación de este, debido a que no se reconoce sus cualidades, no hay un respaldo en esa interacción social, por esto el trabajador despedido termina con sentimientos encontrados que dan pie para hablar de esa lucha desde el reconocimiento intersubjetivo, pues en ese momento de la desvinculación, el despedido buscará el restablecimiento del honor lesionado, al pedir el argumento de la causa de su despido, razón que en algunos momentos la organización no manifiesta y deja con incertidumbre y violentando el derecho a la verdad al trabajador (Honneth, 1997).

Metodología

Para alcanzar el propósito de la investigación se acudió al enfoque de investigación cualitativo, en tanto permitió aproximarse a la comprensión de los significados asociados al reconocimiento o menosprecio que le otorgan los trabajadores a la experiencia de despido laboral. Como estrategia de investigación se privilegió el estudio de caso cualitativo, bajo la tipología de “casos múltiples”, o “estudio de casos”, como lo definen Eisenhardt (1991); Stake (2007); y Galeano (2021), dado que dicha estrategia permite reconocer las realidades desde adentro y en profundidad, partiendo del sentir de los actores resultado de sus vivencias y rescatando la singularidad de las expresiones de los sentimientos de los

trabajadores, en tanto, se asiste a un interés comprensivo y no prescriptivo o generalización de los resultados.

La técnica de recolección seleccionada privilegiada fue la entrevista cualitativa poco dirigida (Casterède, 1983), aplicada a nueve participantes. Las preguntas guía y base, de las entrevistas, fueron validadas por pares expertos, además de la aplicación de una prueba piloto.

Los criterios de inclusión estuvieron dados por las características de los despidos, a saber: personas que, en los últimos cinco años, entre 2017 a 2021 hubiesen experimentado un despido laboral con justa y sin justa causa. La consecución de los informantes se logró a través de la técnica de “Bola de nieve” (Beaud J.P., 1983), identificando informantes referenciados por cercanos y entrevistados, hasta conseguir la saturación de la información.

Como técnica de procesamiento de la información se aplicó una matriz de análisis cualitativa a partir de las categorías centrales del estudio con el fin de agrupar y clasificar las narrativas de los participantes. Las categorías de análisis se describen a continuación en la gráfica 2:

Grafica 2: Categorías de análisis. Objetivos específicos	Categorías
1. Identificar las características del proceso de despido laboral experimentado por el trabajador.	Proceso de despido.
2. Reconocer los sentimientos (reconocimiento y menosprecio) que surgen de la experiencia del despido laboral.	Reconocimiento/ menosprecio.
3. Determinar el significado que le dan los trabajadores a la experiencia del despido laboral.	

Fuente: elaboración propia.

El trabajo fue realizado bajo un profundo respeto de las consideraciones éticas en el manejo de la información y respeto de los participantes, a través de la firma del consentimiento informado y el anonimato de sus nombres por medio de seudónimos de autores de la literatura que fueron exiliados. A continuación, se presenta la información consolidada en la gráfica 3.

Grafica 3: Consolidación de información de participantes.

Nombre autor - Seudónimo	Tipo despido	Motivo despido	Sector económico	Nivel del cargo	Tiempo laborado
--------------------------------	--------------	----------------	------------------	-----------------	-----------------

Julio Cortázar (E1)	Con justa causa	No cumplimiento de metas	Financiero	Gerencial	5 años
Eduardo Galeano (E2)	Sin justa causa con <i>outplacement</i>	Reestructuración	Financiero	Gerencial	20 años
Mario Benedetti (E3)	Sin justa causa, despido masivo	Reestructuración y cambio de condiciones salariales	Servicios	Mando medio	11 años
Mario Vargas Llosa (E4)	Sin justa causa	Decisión gerencial	Industrial	Coordinador	8 años y medio
Isabel Allende (E5)	Sin justa causa	Cambio de gerencia	Farmacéutica	Coordinadora	3 años
Cristina Peri-Rossi (E6)	Sin justa causa, colectivo	Decisión administrativa	Servicios	Coordinadora	5 años
Sonia Rivera-Valdés (E7)	No renovación sin justa causa	Decisión administrativa	Educativo	Operativo administrativo	3 años
Gabriela Mistral (E8)	Con justa causa	Realizar incumplimiento de cláusula de contrato	Servicios	Dirección	4 años y medio
Mercedes Sosa (E9)	Con justa causa	Mal procedimiento en recaudo	Servicios	Operativo administrativo	14 años

Fuente: Elaboración propia.

Resultados

A continuación, se presentan los resultados obtenidos en el estudio a partir de las entrevistas realizadas, se centró la atención en las narrativas de los trabajadores, las cuales permitieron develar el significado asociado al reconocimiento o menosprecio que le otorgan los trabajadores a la experiencia del despido laboral, con el propósito de hacer una presentación detallada y organizada del análisis realizado, se estructuraron los resultados según las categorías de análisis: proceso de despido y reconocimiento, a su vez se analizó las subcategorías definidas, así mismo, de manera transversal a los resultados se presentó la correspondencia con las esferas del reconocimiento.

Proceso de despido

El proceso del despido vivido por los participantes permitió inferir que algunas decisiones administrativas están orientadas a realizar el proceso de manera inmediata y sin posibilidades de reaccionar, sin permitirle procesar el acontecimiento que está experimentando y así no tener que dar

explicación de su decisión, estos aspectos terminan constituyéndose en elementos simbólicos de reconocimiento o no del acto de trabajo y para la persona trabajadora.

Con respecto al significado que cada trabajador le da, es importante destacar la particularidad de este, en términos que pareciera un proceso planeado, para no dar oportunidad a alguna reacción del trabajador, para no permitir que se asimile el acontecimiento, además que se marca como significativo el día y la hora del evento. Para ello la parte administrativa actúa de manera sorpresiva sin importar el tipo de despido que sea, con o sin justa causa, y el impacto que esto genera, como se aprecia en siguiente testimonio:

Salíamos a las 4: pm los viernes, me citó a las 3:30 me llama [...] y me dijo -estamos muy contentos con tu desempeño, pero hasta hoy trabaja en la compañía-, yo le dije ¿hasta ahorita, o sea me quedan 5 minutos...? -sí, por contrato usted trabaja hasta hoy, pero necesitamos que venga mañana y la otra semana para que haga entregar todo-. Allende.

Adicionalmente, se puede evidenciar que el momento en que van a dar la noticia, podría parecer planeado, porque tiene una intención premeditada, y es no darle tiempo de reaccionar al otro, esta situación podría interpretarse como un reconocimiento ideológico, desde la tipología de reconocimiento de Honneth (2010) porque, puede que den palabras de alago o reconocimiento de tu labor, pero al mismo tiempo se está generando una incertidumbre y un impacto emocional en el trabajador ante la situación que estaba viviendo, aduciendo que pareciera que así está diseñado el proceso de despido en algunas organizaciones:

Realmente no hay reconocimiento a mi labor, sentí un desasosiego porque no supieron aprovechar mi conocimiento. Allende.

Este testimonio da cuenta de manera directa de la emoción latente de intranquilidad, inquietud, e incertidumbre que genera la noticia del despido, aquí es evidente el menosprecio generado por parte de la organización, quien durante un tiempo designo recursos económicos para potenciar su conocimiento, generando así la permanencia en la organización, según lo expresado por la trabajadora y hoy la despide sin valorarla.

Además, el hecho de ser calculado, y no dar tiempo para nada, al ser sorpresivo y al poner en “jaque” al otro sin tiempo para la defensa, podría obedecer más a un acto de menosprecio, generando mayor incertidumbre a quien experimenta el despido, es una suerte de desconfianza de sus capacidades morales, así como lo expresa el siguiente relato:

No me dieron tiempo de preparar absolutamente nada; a las 12:00 me entregaron una carta y a las 2:00 me empezaron el proceso de descargos con la gerente de la sucursal, ya tenían todo muy bien preparado y a las 5:00 de la tarde me sacaron. Cortázar.

Parece que el preparar una defensa era significativo para el trabajador, visto desde la esfera del derecho, no se respetó su participación legítima discursiva de hablar positivamente de sí, decir que pasaba con su desempeño, y al presentarse a la reunión de descargos sin nada, el jefe despojó al trabajador de su autorrespeto, de su dignidad.

Para algunos trabajadores, el estar dentro de una organización es sentirse reconocidos recíprocamente de alguna manera, pues al momento de ingresar a esta, fue por su aporte personal, intelectual o física relevante frente al cargo. Al ser despedido, dichas cualidades ya no son válidas, ya no recibe o se siente reconocido por ello, sintiendo por el contrario que ya no está en los planes de los otros (la organización), generando así un cierto grado de autolimitación individual, y en consecuencia sintiéndose menospreciado, privado de esa relación intersubjetiva porque el trabajo como actividad humana facilita el vínculo social, dándole al trabajador un papel protagónico y significativo que podría permitir la autorrealización.

El lugar y la forma en que se desarrolló el despido puede estar cargado de significado para el trabajador en el momento en que se da su desvinculación, como se narra a continuación:

[...] En el espacio se quedó una jurídica, la directora gestión humana y mi jefe directa [...], cerraron la puerta con llave y yo ¿cómo?, ¿qué pasó?, [...] y me dijo es que te queremos contar, por eso te pedimos este espacio, porque hasta hoy queremos que trabajes aquí, por esto firma estos papeles. Peri-Rossi.

Desde lo simbólico, el acto de cerrar la puerta con llave y que un grupo de jefes o personal administrativo se acompañen para realizar un despido, puede significar un acto violento y de desconfianza o menosprecio de cara al trabajador, aquí se da una exclusión social de este trabajador, llegando varios funcionarios a vulnerar el derecho del otro, un acto frío y calculado, como si estas fueran prácticas administrativas que prevalecen a decisiones éticas.

En esta lógica donde las decisiones carecen de condiciones ética, en ocasiones, puede presentarse en prácticas de las organizaciones, donde al trabajador se le restringe el acceso de aplicativos informáticos, sin antes comunicarle sobre la decisión del despido:

Yo empecé a hacer mi transacción y los aplicativos ya no me funcionaba, me decía que acceso denegado [...]” ...a mí me echaron antes de que me notificara, porque yo no tenía acceso a las cosas. Sosa.

En esta experiencia narrada, se podría ver una manifestación particular de menosprecio, dado que los trabajadores despedidos no se sienten reconocidos por esos otros trabajadores delegados por la organización, para notificar formalmente su desvinculación laboral, por lo tanto, se desconoce su dignidad; toda vez, que el trabajador se siente anulado por completo en la ejecución de su trabajo, generando incertidumbre ante la imposibilidad de ejecutar su labor, simbólicamente podría significar que ya no hace parte de la organización.

Ante estas vivencias es importante valorar los sentimientos bien sean de reconocimiento o menosprecio que surgen en cada uno de los trabajadores durante el proceso de despido; por ejemplo, al momento de la desvinculación puede emerger en el trabajador un sentimiento de dolor, porque fue cosificado por la organización durante su permanencia en la misma:

Me sentí como utilizado, me sentía como un baño, llegan lo utilizan, lo descargan y se van [...] Cortázar.

Me echaron, pero me echaron sin plata. ¿El sentimiento en ese momento? fue de rabia, incertidumbre. Cortázar.

Desde estas narrativas, las reacciones, pueden ser concebidas como menosprecio, porque el trabajador ve como injusto el despido, y se siente privado de ese reconocimiento social que le significaba pertenecer y representar a esa organización, además es importante valorar que este acontecimiento deja una huella significativa en la vida e historia del trabajador.

Sentimientos emergentes en el proceso del despido

En cuanto a los sentimientos a continuación, se presentan los que emanaron en el proceso de despido y que son más recurrentes en las narrativas de los participantes, además que están en una relación dialéctica con el reconocimiento o menosprecio.

Grafica 4. Sentimientos recurrentes



Fuente: Elaboración propia

Si bien, los trabajadores manifiestan lo que sintieron en el momento del despido, es importante reconocer que cada uno le dará una valoración diferente desde su subjetividad, para ejemplificar mejor está el siguiente testimonio:

Yo sentía impotencia y rabia, sentía impotencia de que no me creyera cierto y que no tenía cómo demostrar [...] y sentía rabia por haber confiado en esta otra persona. Mistral.

Aquí los sentimientos desde Honneth (1997), hacen referencia a esa lucha entre el reconocimiento y el menosprecio posiblemente experimentado, porque el trabajador manifiesta una serie de sentimientos que pueden estar cargados de atributos o interpretaciones desde su universo singular como persona, al sentirse impotente, no valorado, verlo como una ofensa moral, además, se podría estar sintiendo afectado por el otro, cuando hay una pérdida de la confianza, del valor de la palabra en el vínculo construido, además se antepone las prácticas administrativas sobre la posibilidad de reconocer desde el derecho y la solidaridad el aporte, el conocimiento, los años dedicados a su labor y la consolidación de un equipo de trabajo.

En este orden de ideas, como lo manifiesta una de las participantes desde su singularidad, el despido detonó sentimientos que se expresan a continuación:

Sentí miedo, sentí mucho miedo, significó para mí, como un retroceso en mi vida, significó decepción porque uno finalmente le entrega mucho a una empresa, significó tristeza o sea como que volver a empezar. Sosa.

Al sentirse menospreciado puede evidenciarse una afectación a su autoestima, al ser anulado de su derecho legítimo de pertenecer a una organización, el volver a empezar podría estar afectando su auto realización personal y profesional, podría manifestarse un tipo de ofensa moral, por esto se genera el sentimiento de miedo, el volver a empezar, hay un vacío, un retroceso, podría inferirse que se le está obstruyendo la posibilidad de crecer en la organización de manera profesional, afectando su sentido de pertenencia a esa organización y esa identidad social, que por mucho tiempo le dio un lugar y hoy la despide.

Cabe también señalar que cada uno de los participantes de manera particular, determina el significado de la experiencia vivida, si bien algunos lo expresaban, también se presentaron reacciones emocionales fisiológicas, por ejemplo, el siguiente testimonio:

Cuando se da la entrega de esa carta, es que expresarlo de pronto no es fácil, o sea, se puede sentir uno mal. Rivera.

En este testimonio se le quiebra la voz y comienza a llorar al recordar la experiencia; simbólicamente al referirse como “esa carta” podría parecer que duele, que el sentimiento aún está presente, sin embargo, se guarda aunque se ha perdido el vínculo laboral, también es un mecanismo de defensa desde la esfera del derecho por que el despido para ella no fue justo, y este documento podría ser un argumento para la demanda laboral⁶ contra la organización, es a su vez un respaldo para limpiar su nombre, su honor, su dignidad.

De manera similar se presenta también la expresión de sentimientos en el caso de otro participante quien, ante la pregunta, ¿lloraste?

No, no, no yo no, por dentro sí, por fuera no. Galeano.

Para este trabajador, permitirse sentir y demostrar debilidad en el momento de despido no era posible, el llorar podría significar debilidad, y despojarse de la identidad que, por muchos años tenía al

⁶ Proceso jurídico que el trabajador expresa adelantará en contra de la organización, según él por un mal proceso en el momento del despido realizado.

pertenecer a la organización, pero en su interior podría estar manifestándose emociones que desde lo fisiológico y psicológico estaban latentes en ese agravio moral.

Es ahí donde cada uno de los trabajadores que si bien experimentan un mismo fenómeno que es el despido, lo expresan, reaccionan y actúan de manera singular ante la misma, si bien la reacción emocional como el llanto, algunos lo dejan fluir y lo expresan abiertamente, para él otro dejarlo salir no era significativo más aun en un momento donde podía sentirse vulnerable y afectar su autoestima, su honor y la imagen, que tenía en la interacción con los otros, sintiéndose aislado socialmente.

En esta experiencia que vienen a continuación se puede ver como emerge la lucha por el reconocimiento, de manera particular por el respeto a sus condiciones morales, en el momento de ser notificado su despido, el trabajador espera que la organización lo respete y valore por su aporte, ya desde la esfera del derecho al respetarle sus legítimas pretensiones de la forma en cómo debe dejar el puesto, además lo mínimo que espera es recibir ese reconocimiento reciproco por medio del agradecimiento.

Realmente ellos no están en la obligación de hacerlo [...], entonces te dicen, bueno te vamos a hacer un cariñito [...] La verdad yo lo agradecí porque uno sale muy desubicado [...]. Galeano.

En este caso en particular, según su relato ese reconocimiento por parte de la organización se manifestó a través del acompañamiento profesional para pensar y planear que va a pasar con el trabajador luego de su despido, podría inferirse que el *outplacement* guarda relación con ese reconocimiento ideológico, dado que la organización podría estar pensando más en su imagen reputacional, que en el futuro de ese trabajador que está despidiendo, pero alimenta en él ese sentimiento de gratitud para que sienta que la organización lo despide pero no lo abandona a la deriva, y que además no está obligada jurídicamente para hacerlo.

Reconocimiento ideológico en las relaciones interpersonales

Fue importante para esta investigación evidenciar cómo es percibido por el trabajador el reconocimiento que le hacen los diferentes actores en este acontecimiento, se indagó por la empresa, los jefes, los compañeros y qué significó al momento de finalizar la relación laboral; en sus narraciones aparece cada vez más el reconocimiento ideológico, cuando se dan cuenta que las afirmaciones recibidas no parecían genuinas. El trabajador toma consciencia de esa realidad, de esa relación que se tenía y que por algún tiempo se normalizó, y por ese intercambio económico no trascendía a sentirse menospreciado

o verla como afirmaciones aparentemente positivas, por esto ante la pregunta ¿El reconocimiento de la empresa fue genuino?, expresa:

No, protocolo, neto protocolo, como saludar, como mirar, como vestirse, un protocolo, es más como venderle ilusiones al que está sentado allá, como para que este ahí, es una psicología constante. Cortázar.

Analizando el testimonio anterior de Galeano, se pudo contrastar que, si bien para este “el cariñito” por el acompañamiento en su despido, podría verse como algo genuino y simbólico desde el agradecimiento, para Cortázar y desde su experiencia cree que los actos de la organización son falsos, recreados para hacer parecer que el trabajador le es importante; y volviendo a la pregunta ¿que si es genuino?, el mismo Galeano reconoce que no es tan real y así lo expresa:

Para la empresa no creo, si salí así de fácil pues crees [...] [(sonrisas)] es que no somos imprescindibles Galeano.

Retomando estas narrativas, emerge la toma de consciencia del trabajador ya fuera de la organización, y realmente identifica esas palabras no tan genuinas de halagos recibidas, ahora bien, el trabajador mira desde afuera la organización y desde su propia experiencia interpreta el despido, lo que sintió y si realmente era valorado en esa relación contractual que tenía, y comienza a cuestionarse y a desconfiar.

Es un tema muy recurrente en las relaciones entre los seres humanos, desconfianza de quienes son los tomadores de decisiones. Peri-Rossi.

Reconocimiento desde la esfera del derecho en la relación con los jefes.

Ahora bien, es importante identificar el reconocimiento en relación con los otros actores significativos en esa relación que dejan huella en los trabajadores, en especial en esas relaciones establecidas con los jefes, en las narrativas se puede hablar de esas experiencias de reconocimiento percibidas o no, al momento de ser despedidos, desde la esfera del derecho los jefes en calidad de ser los tomadores de decisiones y los representantes de la organización pueden dejar huella en esa relación intersubjetiva con el trabajador.

El reconocimiento toma en ocasiones formas de aprobación emocional, al reconocer la existencia del otro y aparecen sentimientos de aprecio, gratitud y amor, en esa relaciones interpersonales, el reconocimiento desde el amor aparece en espacios más íntimos, más cercanos, no es común, ni

generalizado en las experiencias vividas en la relación con el jefe, de manera específica en el siguiente caso, se hace una símil con una relación afectiva, pero desde la experiencia de ella fue significativa:

Este señor me va respondiendo como cual novio que se acaba una relación [...] -él me dijo que yo era una mujer que él nunca olvidaría, que él me quería mucho y hasta lo recuerdo y me pongo a llorar -voz temblorosa y ojos aguados- que él me quería mucho y que nunca se olvidaría de mí, que lo que yo había hecho, (esto si me mueve, ese señor a mí me mueve) que yo lo que había hecho era por negocio y que él lo entendía. Mistral.

Las relaciones personales, son significativas y se caracterizan por esa manifestación recíprocas de valoración mutua, en este caso es evidente que el despido afecto esa admiración que se tenían, al recibir esa respuesta, genera en ella emociones fisiológicas como la voz temblorosa y el lagrimeo porque ya no es digna de esa admiración por parte del gerente, quien es una figura representativa; además el acto que ocasiono el despido, él manifiesta que lo entiende pero no da oportunidad de hablar, generando así un menosprecio, afectando su auto imagen, su confianza, su dignidad, viéndose afectado su honor.

En este caso, se puede inferir que no siempre, la interpretación del trabajador es de menosprecio en esa relación establecida, y aun evidenciando que esas palabras generan sentimientos, valora el hecho de sentirse apreciada por el jefe, un reconocimiento solidario que creía tener durante su permanencia en la organización, que al mismo tiempo se contrasta con la aparición de palabras de reconocimiento ideológico, porque manifiesta que se quiere, pero aun así es despedida y no se tiene confianza en ella como trabajadora y se despide.

Por esto, al realizar el análisis de lo que significó la desvinculación laboral, es importante reconocer cómo esto impactó en su historia, donde se antepuso una lógica formal administrativa por encima de un vínculo social, construido en la relación recíproca entre la trabajadora y el jefe; por ejemplo, cuando este evade hablar de los motivos que llevan a tomar la decisión del despido:

Pues me gustaría que mi jefe hubiera hablado conmigo, que me hubiera dicho, pues de arriba se tomó esta decisión [...] no me quisiera explicar los motivos, no importa pero que por lo menos me hubiera hecho frente. Rivera.

El hacer frente es simbólico, por la falta de claridad en la comunicación administrativa de su desvinculación, siente cómo su derecho a una retroalimentación pudo ser violentada, no se sintió

reconocida desde la igualdad, desde la solidaridad, afectando su autoestima, su autovaloración y su dignidad, en ese momento.

Además, es muy significativa la forma del despido, en su narrativa y desde su sentir los mismos trabajadores manifiestan cómo podrían ser las prácticas administrativas, ellos esperan poder procesar esta información, ya que desde este momento no sienten el reconocimiento y su importancia para la organización, solo esperan una respuesta ya, esto se puede ver en esta experiencia:

Qué nos hubieran dado más tiempo como de aceptar y firmar, es que me pareció muy maluco que se le entreguen una carta la acepta o no acepta, pero debe firmar ya. Benedetti.

Este momento es crucial para el trabajador, ahí es donde comienza a tomar conciencia de cómo es cosificado en la organización, y que su derecho podría estar siendo vulnerado porque la decisión no puede ser consultada con otros, siente coartada su respuesta y su permanencia.

Reconocimiento desde la esfera de la solidaridad al momento del despido

Cuando se habla de reconocimiento y en especial de la esfera de la solidaridad, surgen esas demostraciones que para el trabajador que sale pueden ser significativas y es desde las relaciones que construyó por años con los compañeros, quienes ante el acontecimiento salen al encuentro de despedida conmovidos por la decisión con simbólicas y sentidas muestras de reconocimiento, expresando a través del llanto o expresiones de asombro e incredulidad.

Algo que me impactó demasiado fue que mucha gente lloró con mi salida yo no me explicaba, es que la verdad no sabía por qué la gente estaba llorando, pero es porque en realidad después alguien me dijo: -Es que nadie creía que te iban a echar. Cortázar

Ese asombro puede estar relacionado con el reconocimiento desde la solidaridad otorgado por sus compañeros, dado que estos de manera genuina y ante el desconcierto que genera el despido, manifiestan su sentir, ya que no esperaban que se diera esa decisión, generando así una satisfacción en él, porque le permite construir positivamente su autovaloración y su autoestima frente a esas relaciones intersubjetivas con sus compañeros, sin importar si está presente o no en la organización, ellos reconocen su aporte, su conocimiento y por esto lloran y lo despiden solidariamente.

En esa misma línea del reconocimiento desde la esfera de la solidaridad, los compañeros pueden ver cómo las decisiones de la organización, si bien no las comparten, las deben aceptar, cuestionando así las prácticas *manageriales*; es así como se expresa en el siguiente relato:

Efectivamente era demasiado injusto desde su punto de vista mi salida, porque decían que había unas situaciones laborales muy complejas y estábamos haciendo unas transiciones interesantes que iban a catapultar la empresa y estaban a mi cargo, entonces ellos me dijeron que les parecía injusto. Vargas Llosa.

Esos otros, con los que la relación era recíproca y solidaria, puede significarle al trabajador una manifestación más auténtica, reconociendo primero que no creían factible el que fueran despedidos hablando desde lo que les parecía justo o no y que ante un momento crítico e importante de la organización su salida, no era la mejor decisión (en su concepto particular) la que están tomando desde la administración.

Otro de los momentos significativos, se da en la relación con los subalternos, quienes de manera genuina pueden manifestar, ese reconocimiento solidario por la persona que sale, la manera como ellos reaccionan ante el despido del jefe puede hablar de esas relaciones intersubjetivas construidas ya que éstas, pueden estar cargadas de significado, más allá de una simple relación contractual, y es así como se enuncia a continuación:

Fue súper impresionante, porque cuando yo salí de la oficina con mis cosas, mi equipo de trabajado (los que quedaban) había unos dándole puños a las paredes, llorando, le daban puños a los lockers o sea yo era como hay [...] que pasó aquí. Peri-Rossi.

Ahora bien, esas reacciones de los que quedan pueden significarle al despedido que su equipo de trabajo le manifiesta solidaridad, apoyo, lealtad, pues son expresiones cargadas de mucho simbolismo, por su liderazgo y acompañamiento durante el tiempo que estuvo como jefe.

Finalmente, ante la experiencia del despido y lo que significó para cada uno de los trabajadores que participaron en la investigación, es importante resaltar que no se puede generalizar, ni tampoco pretender encontrar una única forma de sentir al momento de experimentar un despido, pero si se puede dar voz, y cada uno expreso como se sintió, y que significó, llegando a enunciar analogías cargadas de simbolismo, como lo fue desde el caso de Galeano:

Es como la historia que nos contaban de los presos [...], que la mejor manera de acabar con una persona es quitarle el sentido del propósito; entonces que a los presos los hacían hacer un hueco y al otro día tapar el hueco y luego hacer otro hueco [...]. Entonces el propósito en la vida se pierde. Vos ahí ya te sentís embolado, entonces uno pensaba entonces para qué abro este hueco. Galeano.

En este caso para él, su despido generó eso, al ser sorpresivo el trabajador pierde su propósito de vida y mientras se acomoda, no se siente reconocido por esa organización, además, puede experimentar muchos sentimientos, que para fines de este estudio emergieron en las entrevistas y facilitaron, poder evidenciar lo que un despido genera en los trabajadores.

Conclusiones:

El propósito de esta investigación fue develar el significado desde la experiencia de los entrevistados en clave del reconocimiento o menosprecio que le otorgan estos trabajadores al despido laboral, para esto, fueron analizados los relatos de dichas experiencias a la luz de las esferas del reconocimiento planteadas por Honneth (1997), y desde las categorías propuestas para esta investigación se puede inferir que esa lucha es constante, de acuerdo a lo anterior y para orientar al lector las conclusiones se realizaron en el orden en el que se desarrolló su análisis.

Proceso de despido

De acuerdo con las categorías de análisis, se pudo constatar cómo el momento del despido es una situación única, que impacta de manera significativa al trabajador, detalles como el día, la hora, el lugar en el que se efectúa y la forma en que se da el despido pueden traer consigo manifestaciones de menosprecio, que a su vez pueden generar consecuencias en la autoestima, en la autovaloración y hasta en el autorrespeto, porque hay consideraciones éticas que deben trascender de lo jurídico, lo administrativo ya que realizan un proceso de despido con poco sentido humano.

Ciertamente, se puede advertir que el reconocimiento percibido está cargado de significado en cuanto cada participante desde la narrativa de su vivencia, hace una interpretación de esas relaciones que presentaron reciprocidad, y facilitaron el desarrollo de su desempeño dentro de la organización por el tiempo que se presentó la relación contractual, para algunos de los trabajadores en el rol que desempeñaron percibieron la libertad individual y se sentían valorados por las capacidades que tenían desde la responsabilidad moral, para otros por el contrario no sintieron esa reciprocidad y manifestaron un menosprecio más, percibido en las relaciones con el jefe o la organización, al ver la forma en que

estas le generan una privación de la autonomía, desposesión de derechos, y ausencia del respeto recíproco, al realizar el despido de manera sorpresiva y sin explicaciones, afectaron su honor, su dignidad.

Sentimientos en el proceso del despido

Los sentimientos que emanaron en el análisis de esta investigación estaban orientados más al menosprecio, se pudo inferir que el acto como tal del despido lo sintieron como un maltrato y una desposesión de su derecho a la verdad, al buen nombre, no se sintieron reconocidos por su aporte a la organización, por los años de trabajo, por los objetivos alcanzados, para algunos quedo el sentimiento de impotencia, incertidumbre, dolor, quedando así su honor afectado, su autoestima disminuida y despedidos.

Desde la esfera de la solidaridad

En las relaciones con los subalternos y con compañeros u otras personas asociadas al trabajo, el reconocimiento desde la esfera de la solidaridad parte de la reciprocidad, la valoración de las cualidades profesionales y la contribución a la sociedad, el prestigio al pertenecer a una organización y compartir con ellos esa identificación.

En contraste, el menosprecio se puede presentar en esas relaciones, en las figuras de los jefes o en la organización y se puede consolidar en experiencias de discriminación, exclusión, o desconocimiento del desempeño enmarcadas en decisiones administrativas.

Desde la esfera del derecho

Desde el análisis de las experiencias, se infiere, que tanto las organizaciones, como los trabajadores no están plenamente formados y preparados, para realizar y vivenciar un proceso de despido laboral que no deje una huella tan significativa en quien lo experimenta, dado que los participantes sintieron una desposesión de sus derechos, una exclusión de los privilegios que tenían frente a la verdad, la razón de su despido, la notificación de este y el bloqueo de sus aplicativos, generando así una negación de sus privilegios morales.

Desde el reconocimiento ideológico

A lo largo de los resultados obtenidos, se puede referir que lo que más afecta a los trabajadores despedidos es cierto “cinismo organizacional” enmarcado en un reconocimiento ideológico que edulcora en algunas oportunidades las razones subjetivas para despedir.

Este estudio, plantea retos para las áreas encargadas de la AERH, al invitarlos a trascender el proceso

de desvinculación laborar desde la lógica instrumental y calculadora del *management* que privilegia los intereses corporativos desde lo financiero, productivo, pensar en la transformación de un proceso que pueda contemplar las consideraciones éticas y humanas, que permita reconocer al trabajador que deja la organización sin afectar su dignidad y valorando al trabajador que ha aportado, desde sus capacidades morales, respetando su honor, y su dignidad.

Además, al desarrollar metodologías emergentes como el *outplacement* o despido asistido, se exhorta a orientar más, la valoración real del reconocimiento desde la esfera solidaria para valorar el tiempo y aporte del trabajador a la organización y facilitar su futura empleabilidad en el contexto laboral y no desde un reconocimiento ideológico que apunte más a las pretensiones de guardar una imagen reputacional.

Como limitaciones del estudio se encontró con la dificultad para encontrar testimonios de trabajadores que presentaran la experiencia de ser despedidas con justa causa, se infiere que esto puede obedecer a la reserva de la autoimagen de los trabajadores, porque es reconocer que por alguna razón su despido era justificado, y mostrarse conforme, así que desde su universo singular él también tiene una responsabilidad.

El reto que emana de esta investigación para académicos y para las organización es pensar como poder implementar y desarrollar formas futuras para realizar despidos desde la AERH, al tener claro que para el trabajador despedido hay sentimientos latentes, pero para el futuro es importante que la ruptura laboral tenga un compromiso ético, estético y político para que la relación intersubjetiva de reciprocidad vivida en la relación contractual, no se vea afectada por la manera como se realiza la terminación del contrato y se pueda dejar una huella diferente en ese trabajador.

Queda entonces, como reto para la academia formar directivos, responsables de gestión humana y profesionales que trasciendan de la racionalidad instrumental a relaciones más humanas, con altos niveles de sensibilidades éticas y donde el reconocimiento desde las relaciones intersubjetivas este orientada a respetar al otro, su universo singular, sus capacidades y pretensiones morales, sus representaciones individuales y sus derechos.

En síntesis, el despido hace parte del proceso administrativo y del ciclo de la relación que puede experimentar un trabajador con la organización, pero puede también afectar su dignidad, por la manera como se ejecuta y lo que carga como significado en termino de relaciones intersubjetivas. El reto es entonces, proponer acciones que puedan facilitar unas prácticas de despido laboral coherentes,

respetuosas, en derecho y solidaridad con aquellos, con quienes se construyó un vínculo en el trabajo, en términos de Honneth, reconocer al trabajador en esa relación intersubjetiva dándole una valoración a la sumatoria sus características intrínsecas y respetando la singularidad del trabajador.

Bibliografía

- Abad, B. (2016). Investigación social cualitativa y dilemas éticos: de la ética vacía a la ética situada. *EMPIRIA. Revista de Metodología de Las Ciencias Sociales*, 34, 101–119.
<https://doi.org/DOI/empiria.34.2016.16524>
- Akee, R., Zhao, L., & Zhao, Z. (2019). Unintended consequences of China's new labor contract law on unemployment and welfare loss of the worker. *China Economic Review*, 53, 87–105.
<https://doi.org/10.1016/j.chieco.2018.08.008>
- Aktouf, O. (2003). La administración de la excelencia: de la deificación del dirigente a la cosificación del empleado. El lado inhumano de las organizaciones (pp. 65-95). Cali: Universidad del Valle.
- Alvarado, M. (2021). *Programa de acompañamiento hacia una desvinculación laboral positiva*. 4(1), 6.
- Amador, A. (2016). *Administración de Recursos Humanos. Su proceso organizacional*. Universidad Autónoma de Nuevo León.
- Armstrong, M. (2006). A Handbook of Human Resource Management Practice. In *Handbook of Human Resources Management* (10th ed.). KoganPage. <https://doi.org/10.1007/978-3-662-44152-7>
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2014). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice* (13TH ed.). KoganPage. <https://doi.org/10.4135/9780857021496>
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2020). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice* (15th ed.). KoganPage.
- Bachnik, K., Kaźmierczak, M., Rojek-Nowosielska, M., Stefańska, M., & Szumniak-Samolej, J. (2020). CSR in Contemporary Poland. Institutional Perspectives and Stakeholder Experiences. In Palgrave Macmillan (Ed.), *CSR in Contemporary Poland*. Springer International Publishing.
https://doi.org/10.1007/978-3-030-42277-6_11
- Beaud J.P. (1983). L'échantillonnage. En Benoit Gauthier, *Recherche sociale: de la problématique a la collecte des données*. Presses de l'Université Du Québec.

- Bergström, O., & Arman, R. (2017). Increasing commitment after downsizing: the role of involvement and voluntary redundancies. *Journal of Change Management*, 17(4), 297–320.
<https://doi.org/10.1080/14697017.2016.1252784>
- Bermúdez, H. L. (2010). ¿Es posible una gestión humana no funcionalista? Descripción de un modelo estratégico de gestión de personal. *Revista Universidad Y Empresa*, 12(18), 174-202.
- Bermúdez, H. L. (2014). Perspectivas contemporáneas de la administración estratégica de recursos humanos. *Cuadernos de Administración*, 94–104.
- Bohlander, G. (2008). *Administración de Recursos Humanos* (14a ed.). CENGAGE LEARNING EDITORES S.A.
- Borghouts, I., Bosmans, M., & Freese, C. (2021). Unemployment prevention: The role of Human Resource Management in job-to-job transitions in the event of redundancy. *European Journal of Social Security*, 23(2), 103–119. <https://doi.org/10.1177/1388262721995209>
- Borman, W. C., Ilgen, D. R., & Klimoski, R. J. (2003). *Handbook of Psychology* (12th ed.). JOHN WILEY & SONS, Inc.
- Bouzas, J. A., & Reyes, G. (2019). *Gestión del Talento Humano* (Primera ed). IURE editores.
https://elibro.net/es/ereader/bibliounaula/130372?as_title_name=gesti3n__humana&as_title_name_op=unaccent__icontains&as_edition_year=2014,2021&as_edition_year_op=range&prev=as&page=91
- Boxall, P., Purcell, J., & Wright, P. (2007). *The oxford Handbook of Human Resource Management* (1ST ed.). OXFORD UNIVERSITY PRESS.
- Castarède. (1983). L'entretien clinique à visée de recherche. *Presses Universitaires de France*.
- Carriger, M. (2018). Do we have to downsize – does the empirical evidence suggest any alternatives? *Journal of Strategy and Management*, 11(4), 449–460. <https://doi.org/10.1108/JSMA-08-2018-0079>
- Chhinzer, N. (2021). Contrasting voluntary versus involuntary layoffs: Antecedents and outcomes. *Canadian Journal of Administrative Sciences*, 38(2), 177–192. <https://doi.org/10.1002/cjas.1594>
- Chiavenato, I. (2008). *Gestión del Talento Humano* (Tercera). MCGRAW HILL/INTERAMERICANA EDITORES S.A.

- Del Olmo, V. S. (2017). Una nueva sentencia que reabre un viejo debate: La calificación del despido disciplinario (sin causa). *Trabajo y Derecho*, 33.
- Deschamps, A. (2020). Denial of disability versus inability to meet essential job functions. *Archivos de Prevención de Riesgos Laborales*, 2, 272–276. <https://doi.org/10.12961/aprl.2020.23.02.09>
- Diccionario Etimológico Castellano. (2021). <http://etimologias.dechile.net/>. Diccionario Etimológico Castellano En Línea. <http://etimologias.dechile.net/>
- Di Guglielmo, I., Segal, E. M., C. D'Amico, L., & Freidenberg, L. A. (2012). *Recursos para Humanos que Gerencian*. Editorial Universitaria de Buenos Aires EUDEBA.
https://elibro.net/es/ereader/bibliounaula/119913?as_title_name=recursos__humanos&as_title_name_op=unaccent__icontains&as_edition_year=2015,2021&as_edition_year_op=range&prev=as
- Dias, F. A., Chance, J., & Buchanan, A. (2020). The motherhood penalty and The fatherhood premium in employment during covid-19: evidence from The united states. *Research in Social Stratification and Mobility*, 69. <https://doi.org/10.1016/j.rssm.2020.100542>
- Dlouhy, K., & Casper, A. (2021). Downsizing and surviving employees' engagement and strain: The role of job resources and job demands. *Human Resource Management*, 60(3), 435–454.
<https://doi.org/10.1002/hrm.22032>
- Eisenhardt, K. (1991). Better stories and better constructs: the case for rigor and comparative logic. *Academy of Management Review*, 16(3), 620-627.
- Eisenhardt, K. (2002). Building theories from case study research. In A. Huberman, & M. Miles, *The qualitative researcher's companion* (pp. 4-35). Thousand Oaks: SAGE Publications Ltd.
doi:10.4135/9781412986274
- Eisenhardt, K., & Graebner, M. (2007). Theory Building from Cases: Opportunities and Challenges. *The Academy of Management Journal*, 50(1), 25-32. Retrieved from
<http://www.jstor.org/stable/20159839>
- Fijalkowska, A., Hjartaker, K., & Nesheim, T. (2016). *Lay off employees or terminate consultant contracts? Responses to an external shock in three firms in the Norwegian petroleum industry*.
<https://doi.org/10.1108/ER-11-2016-0219>

- Foote, A., Grosz, M., & Stevens, A. (2019). Locate Your Nearest Exit: Mass Layoffs and Local Labor Market Response. *ILR Review*, 72(1), 101–126. <https://doi.org/10.1177/0019793917753095>
- Fuenzalida, G. L. (2018). Legal means to obtain compensation for the damages caused to workplace harassment victims in Chile. *Ius et Praxis*, 24(2), 263–302. <https://doi.org/10.4067/s0718-00122018000200263>
- Flippo, E. (1978). *PRINCIPIOS DE ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL* (Cuarta). MCGRAW HILL DE MÉXICO S.A.
- Frimmel, W., Horvath, T., Schnalzenberger, M., & Winter-Ebmer, R. (2018). Seniority wages and the role of firms in retirement. *Journal of Public Economics*, 164, 19–32. <https://doi.org/10.1016/j.jpubeco.2018.04.013>
- Galeano, M. E. (2021). *Investigación cualitativa, preguntas inagotables*.
- Gallego, M. (2000). Gestión humana basada en competencias. *Revista Universidad Eafit*, 119, 63–72.
- García, J. G., Vélez, V. V., & Guevara, L. M. (n.d.). *Comprender la relación del despido laboral y la felicidad es Comprender la relación entre el despido laboral y la felicidad en la vida*. 1–31.
- García, M. (2009). *Los macro-procesos : de la Gestión Humana*. 162–200.
- Gaspar, M. E., Zambrano, M. A., & Ronquillo, O. I. (2020). Termination of the individual contract of work due to unforeseen circumstances or force majeure that makes it impossible to work in times of pandemic covid-19. *Universidad y Sociedad*, 12(4), 56–63. <https://www.scopus.com/inward/record.uri?eid=2-s2.0-85100909441&partnerID=40&md5=75ade14cb7c329a6ef66ddc273eb2c3e%0A>
- Gehrke, B., & Hochmuth, B. (2021). Counteracting Unemployment in Crises: Non-Linear Effects of Short-Time Work Policy. *Scandinavian Journal of Economics*, 123(1), 144–183. <https://doi.org/10.1111/sjoe.12395>
- Gené, J. M. (2019). La nulidad del despido objetivo por faltas de asistencia al trabajo derivadas de enfermedad relacionada con la discapacidad del trabajador. *Trabajo y Derecho*. <https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85106584415&origin=inward&txGid=b989e951ada8c0ce911d8d3ec2683388>

- González García, J., Vásquez Vélez, V., & Guevara, L. M. (2018). *Comprendiendo la relación del despido laboral y la felicidad en Understanding the relationship between job layoff and happiness in life*. <http://hdl.handle.net/10785/5061>
- Grant-Smith, D. C. C., & Colley, L. K. (2018). Of 'Strong' Leadership, Crisis Communication, and Pooper Scoopers: Change in the Queensland Public Service Under Newman. *Australian Journal of Public Administration*, 77(2), 236–252. <https://doi.org/10.1111/1467-8500.1231>
- Greife, M. J., & Maume, M. O. (2020). Do companies pay the price for environmental crimes? Consequences of criminal penalties on corporate offenders. *Crime, Law and Social Change*, 73(3), 337–356. <https://doi.org/10.1007/s10611-019-09863-4>
- Harney, B., Fu, N., & Freaney, Y. (2018). Balancing tensions: Buffering the impact of organisational restructuring and downsizing on employee well-being. *Human Resource Management Journal*, 28(2), 235–254. <https://doi.org/10.1111/1748-8583.12175>
- Heshmati, A., Haouas, I., Sohag, K., & Shahbaz, M. (2017). Hiring and Separation Rates Before and after the Arab Spring in the Tunisian Labour Market. *South African Journal of Economics*, 85(2), 259–278. <https://doi.org/10.1111/saje.12157>
- Hien, J., & Kneip, S. (2020). The Rise of Faith-Based Welfare Providers in Germany and Its Consequences. *German Politics*, 29(2), 244–261. <https://doi.org/10.1080/09644008.2019.1708902>
- Honneth, A. (1997). *La lucha por el reconocimiento*. (Crítica).
- Huynh, K. P., Ostrovsky, Y., Petrunia, R. J., & Voia, M. C. (2017). Industry shutdown rates and permanent layoffs: evidence from firm-worker matched data. *IZA Journal of Labor Economics*, 6(1). <https://doi.org/10.1186/s40172-017-0057-0>
- Jiménez Jiménez, C., & Sánchez Laguna, J. L. (2006). Impacto psicosocial del Downsizing sobre los trabajadores. *Revista de Psicología Del Trabajo y de Las Organizaciones*, 22(1), 5–23.
- Johnson, M., & Watt, L. (2021). Doing the right thing? An institutional perspective on responsible restructuring in UK local government. *Human Resource Management Journal*. <https://doi.org/10.1111/1748-8583.12351>
- Jolkkonen, A., Koistinen, P., Kurvinen, A., Lipiäinen, L., Nummi, T., & Virtanen, P. (2018). Labour Market

- Attachment Following Major Workforce Downsizings: A Comparison of Displaced and Retained Workers. *Work, Employment and Society*, 32(6), 992–1010.
<https://doi.org/10.1177/0950017017706305>
- Karfakis, N., & Kokkinidis, G. (2019). On guilt and the depoliticization of downsizing practices. *International Journal of Sociology and Social Policy*, 39(1–2), 156–180.
<https://doi.org/10.1108/IJSSP-06-2018-0100>
- Karsavuran, Z. (2020). Surviving a major crisis: the case of dismissed tourism and hospitality employees. *Journal of Policy Research in Tourism, Leisure and Events*, 1–23.
<https://doi.org/10.1080/19407963.2020.1787421>
- Kaźmierczyk, J., Tarasova, A., & Andrianova, E. (2020). Outplacement—An employment safety tool but not for everyone. The relationship between job insecurity, new job opportunities and outplacement implementation. *Cogent Business and Management*, 7(1).
<https://doi.org/10.1080/23311975.2020.1723210>
- Kinslin, D., & Jaya, D. (2019). Occupational hazards of cashew workers in Kerala. *International Journal of Recent Technology and Engineering*, 8(3), 103–105. <https://doi.org/10.35940/ijrte.B1016.07825319>
- Klotz, A. C., Swider, B. W., Shao, Y., & Prenalder, M. K. (2021). The paths from insider to outsider: A review of employee exit transitions. *Human Resource Management*, 60(1), 119–144.
<https://doi.org/10.1002/hrm.22033>
- Kurtulus, F. A., & Kruse, D. (2018). An Empirical Analysis of the Relationship between Employee Ownership and Employment Stability in the US: 1999–2011. *British Journal of Industrial Relations*, 56(2), 245–291. <https://doi.org/10.1111/bjir.12254>
- Lee, K., Mauer, D., & Xu, E. (2018). Human capital relatedness and mergers and acquisitions. *Journal of Financial Economics*, 129(1), 111–135. <https://doi.org/10.1016/j.jfineco.2018.03.008>
- Leguizamon, J. S., Leguizamon, S., & Howden, W. (2020). Revisiting the Link Between Economic Distress, Race, and Domestic Violence. *Journal of Interpersonal Violence*, 35(19–20), 4141–4161.
<https://doi.org/10.1177/0886260517711177>

- León, M., & Días, E. (2019). *Recursos humanos y dirección de equipos en restauración* (Segunda ed). Ediciones Paraninfo S.A.
<https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=NaiXDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PR9&dq=libro+administracion+de+recursos+humanos&ots=nqdnvlyzFR&sig=cpo0AaCNVBpo5ezjKMZWXLQNSk0#v=onepage&q&f=false>
- Lipponen, J., Steffens, N. K., & Holtz, B. C. (2018). Prototypical supervisors shape lay-off victims' experiences of top management justice and organizational support. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 91(1), 158–180. <https://doi.org/10.1111/joop.12197>
- López, S., Bal, P. M., Jansen, P. G. W., Leiva, P. I., & Alonso, A. M. (2017). How mass layoffs are related to lower job performance and OCB among surviving employees in Chile: an investigation of the essential role of psychological contract. *International Journal of Human Resource Management*, 28(20), 2837–2860. <https://doi.org/10.1080/09585192.2016.1138988>
- Louda, J., Vojáček, O., Pechholdová, M., & Barták, M. (2018). Effect of mass layoffs on health insurance expenditures: The case of the ostrava region. *E a M: Ekonomie a Management*, 21(1), 24–38. <https://doi.org/10.15240/tul/001/2018-1-002>
- Lozano, G. O. (2018). El despido disciplinario en Italia: la giusta causa y el giustificato motivo soggettivo. *Trabajo y Derecho*, 47, 55–73.
- Martínez, M., & Pérez, C. (2020). El impacto de los costes de despido sobre el empleo en España: Una estimación con datos de panel. *Studies of Applied Economics*, 30(1), 137. <https://doi.org/10.25115/eea.v30i1.3383>
- Ministerio del trabajo. (1961). *CODIGO SUSTATIVO DEL TRABAJO*.
http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/codigo_sustantivo_trabajo.html
- Mondy, R. W., & Bandy, J. (2010). *Administración de recursos humanos* (G. Domínguez Chávez & F. Hernández Carrasco (eds.); 11th editi). Pearson Education, Inc.
- Morales, S. G. (2019). Configuration and legal regime of the ineptitude of the worker and its differences and similarities with the temporary and permanent incapacity in its distinct degrees and with other reasons for dismissal. *Trabajo y Derecho*, 55–56.
<https://www.scopus.com/inward/record.uri?eid=2-s2.0-85106596459&partnerID=40&md5=a41a9c08934140a50662819e382eafd9%0A>

- Naumov, S. L. (2018). *Gestión e Innovación Total del Capital Humano* (Primera ed). Grupo Editorial Patria.
https://elibro.net/es/ereader/bibliounaula/111482?as_title_name=gestión__humana&as_title_name_op=unaccent__icontains&as_edition_year=2014,2021&as_edition_year_op=range&prev=as&page=451
- Neves, P., Mesdaghinia, S., Eisenberger, R., & Wickham, R. . (2018). Timesizing Proximity and Perceived Organizational Support: Contributions to Employee Well-being and Extra-role Performance. *Journal of Change Management*, 18(1), 70–90. <https://doi.org/10.1080/14697017.2017.1394351>
- Newaj, K. (2020). Defining fairness in dismissals of unauthorised foreign nationals. *Potchefstroom Electronic Law Journal*, 23, 1–25. <https://doi.org/10.17159/1727-3781/2020/v23i0a7586>
- Organizacion Mundial de la Salud, Banco Mundial, & Usaid. (2009). *Manual de seguimiento y evaluación de los recursos humanos para la salud, con aplicaciones especiales para los paises de ingresos bajos y medianos*. (M. R. Dal Poz, N. Gupta, E. Quain, & A. L. Soucat (eds.)).
- Oquendo, S. (2022). El reconocimiento en el discurso de la evaluación de desempeño: Universidad EAFIT [Tesis de doctorado sin publicar].
- Owens, R. (1959). *Empresas Industriales Manual de Organización y Dirección* (Primera). SELECCIÓN CONTABLE S.A.
- Patsuriia, N. B., Radzyviliuk, V. V., Fedorchenko, N. V., Kalaur, I. R., & Bazhenov, M. I. (2018). Legal Specifics of Bankruptcy Proceedings of Insurers in Ukraine. *Issues in Legal Scholarship*, 16(1). <https://doi.org/10.1515/ils-2018-0018>
- Paul, A. M., Neo, P., & Paul, A. M. (2017). *Am I allowed to be pregnant ? Awareness of pregnancy rotection laws among migrant domestic workers in Hong Kong*. 9451(September). <https://doi.org/10.1080/1369183X.2017.1367651>
- Prahalad, C., & Hamel, G. (1990). The Core Competence of the Corporation. *Harvard Business Riview*, Mayo-junio, 79-91.
- Real Academia Española [RAE]. (2021). *despido | Definición | Diccionario de la lengua española | RAE - ASALE*.

- Rege, M., Skardhamar, T., Telle, K., & Votruba, M. (2019). Job displacement and crime: Evidence from Norwegian register data. *Labour Economics*, 61(August).
<https://doi.org/10.1016/j.labeco.2019.101761>
- Reguera, C., & García, A. L. (2021). Women as victims of court rulings: Consequences of workplace harassment in the hospitality industry in Spain (2000–2016). *Sustainability (Switzerland)*, 13(14).
<https://doi.org/10.3390/su13147530>
- Ribes Giner, G., Perello Marin, M. del R., & Herrero Blasco, A. (2018). *Dirección de Recursos Humanos. Gestión de Personas*. EDITORIAL UNIVERSITAT POLITÈCNICA DE VALENCIA.
- Richter, M., König, C. J., Geiger, M., Schieren, S., Lothschütz, J., & Zobel, Y. (2018). “Just a Little Respect”: Effects of a Layoff Agent’s Actions on Employees’ Reactions to a Dismissal Notification Meeting. *Journal of Business Ethics*, 153(3), 741–761. <https://doi.org/10.1007/s10551-016-3372-7>
- Saad, S. K., & Elshaer, I. A. (2017). Organizational Politics and Validity of Layoff Decisions: Mediating Role of Distributive Justice of Performance Appraisal. *Journal of Hospitality Marketing and Management*, 26(8), 805–828. <https://doi.org/10.1080/19368623.2017.1320257>
- Schabracq, M. J., & Smit, I. (2009). Stress and Effectiveness: An Approach for Changing Organizational Culture. In C. L. Cooper, C. James, & M. Schabracq (Eds.), *International handbook of work and health psychology* (3rd ed., Vol. 48, Issue 01, pp. 48–0371–48–0371). Wiley-Blackwell.
<https://doi.org/10.5860/choice.48-0371>
- Schabracq, M. J., Winnubst, J. A., & Cooper, C. L. (2003). The Handbook of Work and Health Psychology. In *Science* (2nd ed.). JOHN WILEY & SONS, LTD. <http://doi.wiley.com/10.1002/0470013400>
- Silva, J. A. (2018). *La Gestión y el Desarrollo Organizacional Marco para Mejorar el Desempeño del Capital Humano* (Primera ed). Editorial Área de Innovación y Desarrollo,S.L.
<https://www.3ciencias.com/wp-content/uploads/2018/10/Gestión-y-desarrollo-organizacional-1.pdf>
- Stacy, M. A., Stefanovics, E., & Rosenheck, R. (2017). Reasons for job loss among homeless veterans in supported employment. *American Journal of Psychiatric Rehabilitation*, 20(1), 16–33.
<https://doi.org/10.1080/15487768.2016.1267049>

Stake, R. (2004). Caso Studies. In Galeano, *Estrategias de investigación social cualitativa. El giro en la mirada* (p. 63). Medellín: La carreta editores.

Stake, R. (2007). *Investigación con estudios de caso* (4 ed.). Madrid: Ediciones Morata.

Tenjo Guzmán, D. E. (2017). La Responsabilidad Social Empresarial y su aporte en el desarrollo interno y externo de las PyMes Colombianas.

University of New England. (2010). *Personnel Handbook* (1ST ed.). University of New England.

Valle, R. (1995). *La gestión estratégica de los recursos humanos* (Addison-Wesley (ed.)).

Vázquez, X. M. C. (2017). Un caso de despido disciplinario improcedente de pescador con salario mixto (parte fija más porcentaje de pesca capturada) cuando España incumple reiteradamente sus deberes como Estado miembro de la OIT sobre el contrato de enrolamiento de pescadores(Arti. *Trabajo y Derecho*, 25.

Wang, T., & Cooke, F. L. (2017). Striking the balance in industrial relations in China? An analysis of court decisions of 897 strike cases (2008–2015). *Journal of Industrial Relations*, 59(1), 22–43.
<https://doi.org/10.1177/0022185616658496>

Werther, W. B., & Keith, D. (2008). *Administración de Recursos Humanos Gestión del Capital Humano*. MCGRAW HILL/INTERAMERICANA EDITORES S.A.

Whittington, R. (1993). *What is Strategy and Does It Matter?* Routledge.