

**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
ESCUELA DE CIENCIAS PSICOLÓGICAS
CENTRO DE INVESTIGACIONES EN PSICOLOGÍA - CIEPs-
“MAYRA GUTIÉRREZ”**

**“EFECTOS PSICOSOCIALES DE LA DESVINCULACIÓN LABORAL, SIN
ACOMPAÑAMIENTO PSICOLÓGICO”**

**INFORME FINAL DE INVESTIGACIÓN PRESENTADO AL HONORABLE
CONSEJO DIRECTIVO
DE LA ESCUELA DE CIENCIAS PSICOLÓGICAS**

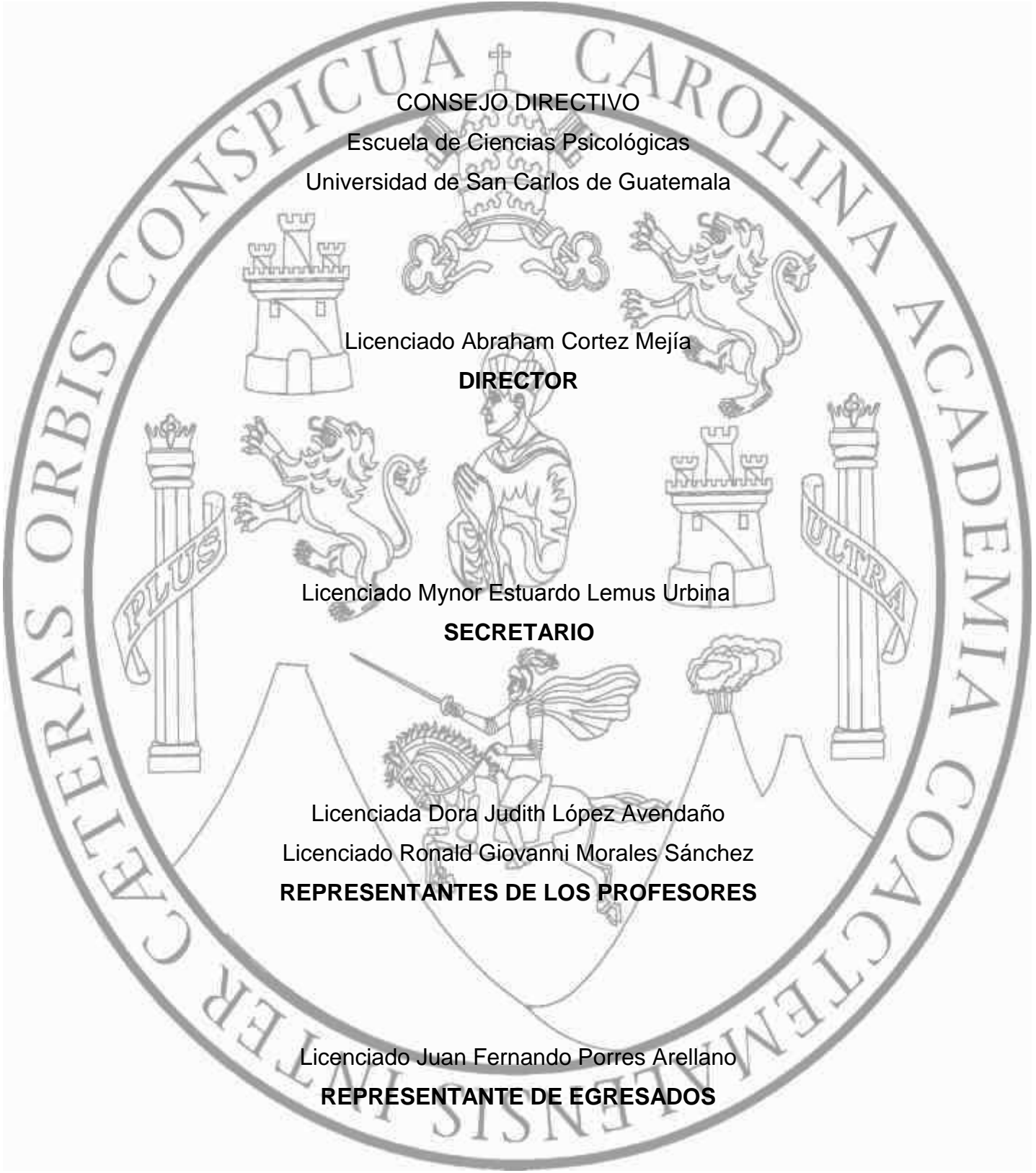
POR

RONY DE JESÚS BARILLAS MORALES

**PREVIO A OPTAR AL TÍTULO DE
PSICÓLOGO**

**EN EL GRADO ACADÉMICO DE
LICENCIADO**

GUATEMALA, NOVIEMBRE DE 2015

The seal of the University of San Carlos of Guatemala is a large circular emblem. It features a central figure of a man in a hat and robe, surrounded by various symbols including a castle, a lion, and a column. The Latin motto "CETERAS ORBIS CONSPICUA CAROLINA ACCADEMIA COACTEM INTER" is inscribed around the perimeter. The text of the document is overlaid on this seal.

CONSEJO DIRECTIVO
Escuela de Ciencias Psicológicas
Universidad de San Carlos de Guatemala

Licenciado Abraham Cortez Mejía
DIRECTOR

Licenciado Mynor Estuardo Lemus Urbina
SECRETARIO

Licenciada Dora Judith López Avendaño
Licenciado Ronald Giovanni Morales Sánchez
REPRESENTANTES DE LOS PROFESORES

Licenciado Juan Fernando Porres Arellano
REPRESENTANTE DE EGRESADOS



UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
ESCUELA DE CIENCIAS PSICOLÓGICAS



C.c. Control Académico
CIEPs.
UG.
Archivo
Reg.149-2014
CODIPs. 1716-2015

De Orden de Impresión Informe Final de Investigación

09 de noviembre de 2015

Estudiante
Rony de Jesús Barillas Morales
Escuela de Ciencias Psicológicas
Edificio

Estudiante:

Para su conocimiento y efectos consiguientes, transcribo a usted el Punto OCTAVO (8º) del Acta CUARENTA Y OCHO GUIÓN DOS MIL QUINCE (48-2015), de la sesión celebrada por el Consejo Directivo el 06 de noviembre de 2015, que copiado literalmente dice:

“OCTAVO: El Consejo Directivo conoció el expediente que contiene el Informe Final de Investigación, titulado: **“EFECTOS PSICOSOCIALES DE LA DESVINCULACIÓN LABORAL, SIN ACOMPAÑAMIENTO PSICOLÓGICO”**, de la carrera de Licenciatura en Psicología, realizado por:

Rony de Jesús Barillas Morales

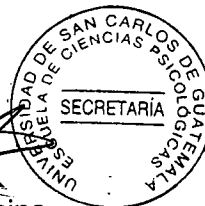
CARNÉ: 2007-13182

El presente trabajo fue asesorado durante su desarrollo por el Licenciado Víctor Manuel Ordóñez Oliva y revisado por la Licenciada Janeth Nolasco. Con base en lo anterior, el Consejo Directivo **AUTORIZA LA IMPRESIÓN** del Informe Final para los trámites correspondientes de graduación, los que deberán estar de acuerdo con el Instructivo para Elaboración de Investigación de Tesis, con fines de graduación profesional.”

Atentamente,

“ID Y ENSEÑAD A TODOS”


Licenciado Mynor Estuardo Lemus Urbina
SECRETARIO



/Gaby

UG 241-2015

Guatemala, 30 de octubre de 2015

Señores
Miembros del Consejo Directivo
Escuela de Ciencias Psicológicas
CUM



Señores Miembros:


Deseándoles éxito al frente de sus labores, por este medio me permito informarles que de acuerdo al Punto Tercero (3º.) de Acta 38-2014 de sesión ordinaria, celebrada por el Consejo Directivo de esta Unidad Académica el 9 de septiembre de 2014, el **estudiante RONY DE JESÚS BARILLAS MORALES, carné No. 2007-13182 y Registro de Expediente de Graduación No. L. 01-2015 C**, ha completado los siguientes Créditos Académicos de Graduación:

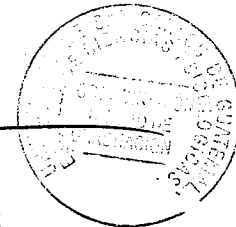
- 10 créditos académicos del Área de Desarrollo Profesional
- 10 créditos académicos por Trabajo de Graduación
- 15 créditos académicos por haber aprobado Examen Técnico Profesional Privado

Por lo antes expuesto, en base al **Artículo 53 del Normativo General de Graduación**, solicito sea extendida la **ORDEN DE IMPRESIÓN** del Informe Final de Investigación **"EFECTOS PSICOSOCIALES DE LA DESVINCULACIÓN LABORAL, SIN ACOMPAÑAMIENTO PSICOLÓGICO"**, mismo que fue aprobado por la Coordinación del Centro de investigaciones en Psicología –CIEPs- "Mayra Gutiérrez" el 14 de abril de 2015.

"ID Y ENSEÑAD A TODOS"

Atentamente,


M.A. MAYRA LUNA DE ALVAREZ
COORDINACIÓN
UNIDAD DE GRADUACIÓN
ESCUELA DE CIENCIAS PSICOLÓGICAS



MLA/VP
CC. Archivo

Adjunto: Expediente Completo e Informe Final de Investigación

CIEPs. 039-2015
REG: 149-2014

INFORME FINAL

Guatemala, 23 Abril 2015

Señores
Consejo Directivo
Escuela de Ciencias Psicológicas
Centro Universitario Metropolitano

Me dirijo a ustedes para informarles que la licenciada **Janeth Nolasco** ha procedido a la revisión y aprobación del **INFORME FINAL DE INVESTIGACIÓN** titulado:

“EFECTOS PSICOSOCIALES DE LA DESVINCULACIÓN LABORAL, SIN ACOMPAÑAMIENTO PSICOLÓGICO”.

ESTUDIANTE:
Rony de Jesús Barillas Morales

CARNE No.
2007-13182

CARRERA: Licenciatura en Psicología

El cual fue aprobado el 14 de Abril del año en curso por el Centro de Investigaciones en Psicología CIEPs. Se recibieron documentos originales completos el 20 de Abril del 2015, por lo que se solicita continuar con los trámites correspondientes para obtener **ORDEN DE IMPRESIÓN.**

“ID Y ENSEÑAD A TODOS”



M.A. Helvín Velásquez Ramos
Coordinador

Centro de Investigaciones en Psicología CIEPs.
“Mayra Gutiérrez”



c.c archivo
Andrea

CIEPs. 039-2015
REG. 149-2014

Guatemala, 23 de Abril 2015

M.A Helvin Velásquez Ramos
Coordinador
Centro de Investigaciones en Psicología CIEPs
Escuela de Ciencias Psicológicas

De manera atenta me dirijo a usted para informarle que he procedido a la revisión del INFORME FINAL DE INVESTIGACIÓN, titulado:

“EFECTOS PSICOSOCIALES DE LA DESVINCULACIÓN LABORAL, SIN ACOMPAÑAMIENTO PSICOLÓGICO”.

ESTUDIANTE:
Rony de Jesús Barillas Morales

CARNÉ No.
2007-13182

CARRERA: Licenciatura en Psicología

Por considerar que el trabajo cumple con los requisitos establecidos por el Centro de Investigaciones en Psicología, emito **DICTAMEN FAVORABLE** el 14 de abril 2015, por lo que se solicita continuar con los trámites respectivos.

Atentamente,

“ID Y ENSEÑAD A TODOS”


Licenciada Janeth Nolasco
DOCENTE REVISORA



As/archivo

Guatemala, 20 de Febrero del 2,015

Centro de Investigaciones en Psicología
CIEPs "Mayra Gutiérrez"
CUM

Por este medio me permito informarles que he tenido bajo mi cargo la asesoría de contenido del informe final de Investigación titulado "EFECTOS PSICOSOCIALES DE LA DESVINCULACION LABORAL, SIN ACOMPAÑAMIENTO PSICOLOGICO", realizado por la estudiante, RONY DE JESUS BARILLAS MORALES, CARNÉ: 200713182

El trabajo fue realizado a partir DEL 1 JUNIO AL 25 DE JULIO 2,014 Esta investigación cumple con los requisitos establecidos por el CIEPs por lo que emito DICTAMEN FAVORABLE y solicito se proceda a la revisión y aprobación correspondiente

Sin otro particular, me suscribo,



Atentamente,
Licenciado Víctor Manuel Ordoñez Oliva
Psicólogo y orientador vocacional y laboral
Colegiado No. 4270
Asesor de Contenido

Lic. Víctor Manuel Ordoñez Oliva
PSICOLOGO
COL. 4270



Guatemala 1 de Julio de 2014

Escuela de Ciencias Psicológicas
Centro de investigaciones en Psicología –Cieps-
Universidad de San Carlos de Guatemala
Ciudad

Centro de investigaciones en psicología:

Deseándoles éxito al frente de sus labores, por este medio les informo que el estudiante **RONY DE JESUS BARILLAS MORALES**, carné 200713182, realizó en esta institución un taller, como parte del trabajo de Investigación titulado **“EFECTOS PSICOSOCIALES DE LA DESVINCULACION LABORAL, SIN ACOMPAÑAMIENTO PSICOLOGICO”**, en el período comprendido del 1 de Junio al 25 de Junio del presente año, en horario de 14:00 a 17:00 horas.

La estudiante en mención cumplió con lo estipulado en su proyecto de investigación, por lo que agradecemos la participación en beneficio de nuestra institución.

Sin otro particular me suscribo.


Licda. Lissette León
Encargada de Desarrollo Profesional



ACTO QUE DEDICO

A MI ESPOSA

Griselle por estar a mi lado en los momentos más difíciles y por todo su amor incondicional

A MI HIJO

Jesús por cambiarme la vida, por motivarme en mis luchas diarias y por quien quiero un mundo mejor que el que encontré.

A MIS PADRES

Rony y Delia por su apoyo ilimitado

A MIS HERMANOS

Kevin y Arivictor por ser mis mejores amigos

A MI ABUELA

María Elena por su cariño y apoyo

AGRADECIMIENTOS

A LA GLORIOSA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA

Por ser mi casa de estudios

A LA MAGNA ESCUELA DE CIENCIAS PSICOLÓGICAS

Por compartirme el aprendizaje a través de sus excelentes docentes

REVISORA DE ESTA INVESTIGACIÓN

Licenciada Iris Janeth Nolasco Por su apoyo y orientación en todo momento

PADRINOS DE GRADUACIÓN

POR RONY DE JESUS BARILLAS MORALES

ERIC LENÍN LETONA RAMOS

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Colegiado No. 1432

Por culpa de todo eso sentí unas enormes ganas de llorar. Nadie me veía y yo veía a todo el mundo. Fue entonces cuando me juré a mí mismo no morir nunca.

José Saramago, El equipaje del viajero

ÍNDICE

	Pág.
RESUMEN	
PROLOGÓ	
CAPÍTULO I	
1. INTRODUCCIÓN	
1.1. Planteamiento del problema y marco teórico	4
1.1.1 Planteamiento del problema	4
1.1.2 Marco Teórico	8
1.1.2.1 Antecedentes.....	8
1.1.2.2 El trabajo como configurador de la actividad humana..	10
1.1.2.3 El trabajo en el mundo globalizado	11
1.1.2.4 Trabajo, sociedad y el contexto guatemalteco.....	13
1.1.2.5 Ordenamiento Jurídico mediador en la relación laboral	14
1.1.2.6 Contratos psicológicos como vanguardia de la psicología laboral.....	18
1.1.2.7 Desvinculación laboral y desempleo: El ciclo de la desesperanza	19
1.1.2.8 La desvinculación laboral como conformismo colectivo...	21
1.1.2.9 Psicología y desempleo	21
1.1.2.10 Desempleo y acompañamiento social	25
1.2 Delimitación	30
1.3 Operativización de los objetivos	30
CAPÍTULO II	
2. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	
2.1 Técnicas	31
2.1 Instrumentos	32

CAPÍTULO III

3. PRESENTACIÓN, ANÁLISIS E INTERPRETACION DE RESULTADOS

3.1 Características del lugar y de la población	33
3.1.1 Características del lugar	33
3.1.2 Características de la población	33
3.2 Análisis e interpretación de los resultados	33
3.2.1 Análisis cuantitativo	33
3.2.2 Análisis cualitativo	38

CAPÍTULO IV

4. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1 Conclusiones	42
4.2 Recomendaciones	43

BIBLIOGRAFÍA	44
--------------------	----

ANEXOS	46
--------------	----

RESUMEN

“EFECTOS PSICOSOCIALES DE LA DESVINCULACIÓN LABORAL, SIN ACOMPAÑAMIENTO PSICOLÓGICO”

Por: Barillas Morales, Rony De Jesús

El propósito de la investigación responde a la poca información que se tiene respecto al fenómeno de la desvinculación laboral (por reestructuración o cierre de operaciones), el cual tiene efectos psicosociales de forma inmediata debido a la falta de acompañamiento psicológico que se tiene al momento de la finalización del contrato laboral, las investigaciones dentro de la escuela de psicología se limitan a los efectos post-desvinculación (desempleo) y no al momento de tal acción, que como ya se dijo tiene una reacción psicofísica en el ser.

En la presente investigación se verificaron las implicaciones legales de la finalización del contrato laboral desde el código de trabajo de Guatemala y desde el derecho comparado quien proporciona un marco más amplio de análisis, al verificar la reglamentación jurídica se realizó una interpretación de cómo se protege al trabajador desde una perspectiva jurídica, dejando por un lado las implicaciones psicológicas.

La investigación se realizó en el Centro Universitario Metropolitano-CUM- zona 11, obteniendo una muestra aleatoria de 40 estudiantes, los cuales en su momento fueron desvinculados del sector privado, situados en las edades de 20 a 48 años.

Como técnica de recolección de datos se utilizó la entrevista, el cuestionario y el testimonio. Lo anterior nos proporcionó una perspectiva multidisciplinar de la realidad, la cual nos mostró como vivencia el trabajador la desvinculación laboral y cómo influye sobre él este proceso.

Por lo tanto se logró identificar los efectos que tiene la desvinculación laboral sin el acompañamiento psicológico, evidenciándose; inestabilidad emocional y crisis de ansiedad generalizada.

PRÓLOGO

El tema que se propuso a investigar ha sido tratado desde distintas perspectivas, sin embargo encontramos que en su mayoría las investigaciones se inclinaban por las implicaciones pos-desvinculación laboral y no al momento del despido, es decir cuando se le notifica al trabajador que se da por terminado el contrato y se le entrega su indemnización, de manera que las investigaciones realizadas tratan los residuos de la desvinculación laboral. Los psicólogos industriales ocupan muy pocas páginas para desarrollar los procedimientos de la desvinculación laboral, a sabiendas de que desde el año 2008, la rotación de personal, las reestructuraciones o cierres de empresas están a la orden del día.

Los investigadores que se ocupan del tema de RRHH, presentan exploraciones en pro del mejoramiento de la mayoría de procesos del área, como la selección de personal, compensaciones, higiene y seguridad del trabajo, etc... Sin embargo dejan por un lado el trato de la desvinculación laboral, ya sea masiva o bien individual.

Desde el año dos mil ocho el mundo se ha visto sujeto a una serie de cambios sin precedente alguno, pues las distintas crisis financieras han modificado el mundo, mientras los especialistas están descifrando y resolviendo los problemas de la última crisis, aparece otra, por tal motivo el personal dedicado a la psicología empresarial deben poner su atención en cómo se está retirando al personal de las instituciones, pues éste tendrá repercusiones psicosociales inmediatas.

Los especialistas consideran que en 10 años las formas de trabajo como las conocíamos cambiarán, prevén que la rotación de personal entre empresas se incrementará, puesto que las compañías en pro de mejorar la oferta laboral, están optando por este tipo de tácticas.

Los expertos en RRHH deben mejorar sus procesos de desvinculación, pues no saben cuándo podrán encontrarse en otra empresa, donde se encuentren las personas que fueron desvinculadas por ellos mismos o bien si se volverá a contratar

a esta persona. El escenario que se busca evitar es que estas personas se vayan con una alteración psicológica, de la empresa, exponiéndolos a conductas de riesgo, por tal motivo la presente investigación fue indispensable en la búsqueda de nuevos caminos para tratar el fenómeno. Actualmente el proceso de desvinculación laboral se limita a las obligaciones meramente legales dejando por un lado las implicaciones humanas, que están íntimamente ligadas con lo psicológico, lo anterior no es producto de la casualidad, debemos recordar que en Guatemala aún se continúa con una tradición positivista, donde únicamente interesa la regulación jurídica, descartando lo subjetivo.

Debido a la falta de indagación de los efectos de la desvinculación laboral en Guatemala aún no se tiene un proceso metodológico para minimizar los efectos de este fenómeno, por lo cual se deja al trabajador vulnerable para afrontar este acontecimiento, que incluso podría conllevar a la muerte en algunos casos, pues se ha observado distintas conductas autodestructivas después del culminación del contrato laboral y esto responde como ya se dijo a que este proceso de disolución, que se realiza sin ningún acompañamiento psicológico, por lo cual el tema presenta implicaciones psicosociales, que no han sido tratadas de forma adecuada.

Los alcances de la presente investigación se encuentran vinculados con la riqueza de la muestra, puesto que se trabajó con estudiantes de la carrera de psicología, que en su momento vivenciaron un proceso de desvinculación laboral, gracias a estas características se registró las diferentes posturas sobre el tema, con lo cual se creó un manual metodológico sobre el rol del psicólogo en estos casos, para minimizar el impacto psicológico de la desvinculación laboral.

RONY DE JESUS BARILLAS MORALES

CAPÍTULO I

1. INTRODUCCIÓN

1.1 Planteamiento del problema y marco teórico

1.1.1 Planteamiento del problema

Cuando hablamos de la desvinculación laboral la literatura especializada nos dice; “En su acepción más amplia hace referencia a la finalización del vínculo contractual entre el empleado y el empleador por cualquier de las causas posibles que pueden poner fin a dicho vínculo.”¹ Toda relación humana ya sea de tipo laboral, sentimental, etc. posee cierta tendencia a generar vínculos, fenómeno psicológico ampliamente estudiado por el psicoanalista John bowlby, específicamente en su obra *privación materna* que posteriormente dio pie a la teoría del apego. De manera que la desvinculación laboral tiene implicaciones en los procesos afectivos y psíquicos de los individuos, debido al rompimiento del vínculo.

El proceso de desvinculación laboral incluye aspectos legales por lo que se hace indispensable que tomemos a consideración la existencia de por lo menos tres sistemas de regulación para la terminación de contrato, esto en el marco del derecho comparado, siendo estos los siguientes: “Libre despido, Despido regulado, Despido por Cláusula”.² El Código de Trabajo de Guatemala también posee regulación legal para terminación de contratos, específicamente en el Capítulo Octavo; *Terminación de los contratos de trabajo*, de los artículos 76 al 86. En ellos se esboza todo el carácter legal que envuelve la terminación de un contrato. En el código de trabajo guatemalteco encontramos toda una tradición positivista, que solo toma a consideración normas legales y deja por un lado las implicaciones subjetivas del contrato laboral.

En los últimos años los despidos han aumentado de manera considerable a nivel mundial, Guatemala no se encuentra alejada de esta situación.

1. IMERSO “Participación social de las personas mayores” España: 2008, Grafo S.A, Pág. 149

2. AGUILAR, RENÉ DAVID, “Los grandes sistemas jurídicos contemporáneos”, España, 1968, Pág. 23

Los procesos de despido en el país se limitan únicamente a la satisfacción de las responsabilidades legales por parte de las empresas, quienes cabe decir tienen injerencia en la regulación del código de trabajo, por lo que se cae en un círculo vicioso, de tal forma que este asunto deja por un lado las implicaciones psicológicas que tal acción puede tener sobre los trabajadores.

Se observó que este problema es común en Guatemala, específicamente en el sector privado, la desvinculación laboral es únicamente un ritual frívolo donde se le entrega al trabajador su indemnización y constancia de haber trabajado para la compañía, en algunas ocasiones se da las gracias por los servicios prestados. Sin embargo no se tienen ninguna consideración de como el individuo está procesando este momento, todo acompañamiento psicológico para tratar la ansiedad, angustia, la crisis nerviosa, etc. queda descartado, exponiendo a los trabajadores a todo tipo de conductas inestables al retirarse del lugar, por ejemplo muchos después del evento de desvinculación de la compañía ingieren alcohol o bien tienen que manejar su vehículo, situaciones que se evidenciaron en la investigación.

Es un hecho que las condiciones que engloban las relaciones laborales de principio a fin en Guatemala son de las peores en Latinoamérica eso gracias una oligarquía que renuncia a tener una visión de país más equitativa. Estas condiciones son interiorizadas por todos los empleados, lo cual nos remite al concepto de “domesticación” desarrollado por Paulo Freire. “Domesticación de la mente y de la acción. Esto es la repetición de rutinas que mantienen y producen cada día ciertas condiciones de un estilo de vida, a pesar de las limitaciones y miserias que ellas puedan ocasionar, como la alienación o la cosificación concretadas en los gestos repetidos y en las palabras desprovistas de sentido de la vida cotidiana”³. Por lo anterior encontramos que el trabajador guatemalteco no percibe los embates que las condiciones laborales actuales ejercen sobre ellos.

3. FREIRE, PAULO *“Pedagogía del oprimido”* México: 1977, siglo XXI, pág. 83

También es importante recordar que la naturalización de las condiciones anteriormente mencionadas busca que los individuos no tengan una respuesta colectiva ante estos hechos. Los efectos psicosociales de la desvinculación laboral tienen una evolución a través del tiempo, el efecto de tal acción no se limita únicamente al día en que se da por finalizado el contrato, en el devenir de los días se inicia en el individuo (ya desempleado) una serie de efectos psicológicos que repercuten en el círculo afectivo más próximo de la persona, pues el desempleo no solo tiene efectos meramente psíquicos sino económicos. En el mundo globalizado de hoy, los ingresos capitales son de suma importancia, Guatemala no es ajena a esta realidad, sin embargo este país lleva el tema del desempleado a un punto intratable, una expresión de esto es la estigmatización social que sufren las personas no poseen un medio de subsistencia, de manera que la separación laboral deja una huella imborrable y consecuencias complejas en la sociedad.

Se trabajó con estudiantes de la licenciatura de psicología, jornada nocturna, de la Universidad De San Carlos De Guatemala, que tuviesen en común haber vivido un proceso de desvinculación laboral. En el presente trabajo se utilizaron las líneas de investigación del desempleo y subempleo las cuales comprenden el estudio de las consecuencias del desempleo en la persona, como baja autoestima, estrés, frustración, relaciones familiares. La investigación que se realizó fue de corte cualitativo, el tipo de investigación fue acción participativa, debido a las exigencias del tipo de investigación que se realizó se tuvo como teoría de fundamentación la Histórico Cultural, pues la misma cuenta dentro de sus máximas lo siguiente: “ El pensamiento verbal no es una forma innata, natural de la conducta, pero está determinada por un proceso histórico cultural y tiene propiedades específicas y leyes que no pueden hallarse en las formas naturales del pensamiento y la palabra”⁴. Esta teoría cuenta con los parámetros indicados para realizar un análisis de los discursos de los entes.

4. **ARIAS BEATON, GUILLERMO** “*La persona en el enfoque histórico cultural*” San Paulo: 2005, linear B, pág. 220

Dentro de las técnicas utilizadas en el presente trabajo se encuentra la entrevista la cual ayudó a tener un diálogo con las personas y así contextualizar la información obtenida. Uno de los instrumentos utilizados fue el testimonio, donde se apreciaron los factores cualitativos, entre ellos los efectos psicosociales que se crean por estar desempleados, como desesperanza, inseguridad, desaliento por la imaginación de expectativas, reacciones de ajuste emocional, etc.

También se ahondo en cuestiones de relativa importancia que fueron surgiendo dentro de la investigación como el papel que juegan los psicólogos en el proceso de despido pues estos son quienes forman parte de RRHH , adicional se problematizo el quehacer de los profesionales de la psicología ante los hechos de despido masivo.

Los objetivos que se plantearon para la investigación fueron; Identificar los factores que intervienen en la desvinculación laboral, explicar cómo influye en los actores sociales la desvinculación laboral, interpretar como el colaborador percibe la desvinculación laboral, para lo cual se formularon las distintas interrogantes que guiaron la investigación; ¿Cuáles son los efectos psicosociales que provoca la desvinculación laboral? ¿Cómo influye en las personas la desvinculación laboral? ¿Cómo percibe la desvinculación laboral el colaborador?

1.1.2 MARCO TEÓRICO

1.1.2.1 Antecedentes

Los antecedentes vinculados con el presente trabajo de investigación, fueron realizados por: Erick Antonio Morales Tello y Dayrin Lizmenia Teo Salguero, los títulos de sus trabajos fueron los siguientes: “LOS PROBLEMAS PSICOSOCIALES Y LOS NIVELES DE DEPRESION GENERADOS POR EL DESEMPLEO” y “ESTUDIO DOCTRINARIO ACERCA DE LOS EFECTOS COLATERALES DERIVADOS DE LA TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO”, la primera realizada en el año 2005 y la segunda en el año 2007, los objetivos de estudio planteados por estos trabajos fueron: Los problemas psicosociales y niveles de depresión por el desempleo y Efectos colaterales derivados de la terminación del contrato de trabajo, las técnicas utilizadas por los trabajos fueron: Entrevista, Observación directa, Testimonio, Técnica de análisis estadístico de los datos, dentro de los instrumentos se utilizaron: Cuestionario, Guía para orientar los testimonios, Medición de la depresión Dr. William W.k Zung.

Las conclusiones de ambos trabajos fueron las siguientes: En Guatemala, el desempleo abierto y el empleo disfrazado o subempleo, es un problema que genera altos índices de pobreza y extrema pobreza, con todas las consecuencias que esto determina en la insatisfacción de las necesidades más elementales, como la alimentación, el vestuario, la educación y la salud, entre otras, lo cual tiene implicaciones en la conformación y en la dinámica de la subjetividad individual y en la subjetividad social; El desempleo tienen como consecuencia efectos psicosociales que se incrementan, como son: pobreza, Pobreza extrema, inseguridad social, delincuencia, mendicidad, analfabetismo, dependencia de la ayuda externa y el deterioro de todo el ámbito sociopolítico. De acuerdo con la temporalidad de desempleado, las personas que se encuentran entre los rangos de menos a un mes sólo presentan síntomas de reajuste y un estado de optimismo, mientras que las personas que ya tienen más de tres meses se manifiestan sentimientos de desesperanza, angustia e impotencia, mínima depresión y ansiedad.

Seis meses presentan las mismas emociones negativas, además de sentimientos de miedo y síntomas de depresión leve o moderada, a partir un año o más ya se puede determinar un estado de deterioro emocional mayor; Pese a la consideración anterior, las personas mayores, también con un mes de desempleo, suelen manifestar emociones como las de seis meses o más así como también sentimientos de ira y de odio hacia quien los dejó en la condición de desempleo. La falta de una política salarial competitiva hace que los trabajadores tengan que estar en una búsqueda constante de un mejor empleo. La inestabilidad laboral que vive la sociedad repercute en la economía de la misma. La pérdida de personal calificado incurre en una inestabilidad empresarial, tanto de forma económica como competitivamente. La violación de los principios constitucionales en materia laboral, por parte de los empleadores, repercuten en un alto índice de desempleo nacional que deviene del mismo desempleo existente

Dentro de las recomendaciones generadas por estas investigaciones, se encuentran: Crear una oficina de orientación laboral que posea todas las herramientas que puedan servir de base para el tratamiento e inserción de aquellas personas que se encuentran atravesando problemas emocionales, como la ansiedad y la depresión, a fin de disminuir su duración e intensidad en las personas que no logran ubicarse dentro del mercado laboral del país. Hacer conciencia a las autoridades del Ministerio de Trabajo y Previsión Social de la necesidad de la población que asiste en búsqueda de empleo a la Dirección Nacional del Empleo, de cómo el desempleo es un factor psicosocial que influye en forma directa en la salud mental del individuo y su subjetividad. Mejorar el servicio de orientación de la Dirección Nacional de Empleo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, a través de una asesoría personalizada con las personas que padezca de estos síntomas, por medio de charlas, talleres conferencias sobre autoestima y relaciones humanas. Determinar los efectos colaterales de la terminación del contrato de trabajo, tanto para el trabajador como para el patrono, a través del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, así como por medio de los Tribunales del ramo laboral. Desarrollar técnicas por medio del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, que puedan ser empleadas tanto por

trabajadores como por patronos, para que los efectos que produzcan la terminación de contratos sean mínimas.

Fomentar en los patronos la estabilidad laboral para los trabajadores, tanto del sector público como en la iniciativa privada, incentivando al trabajador con políticas salariales acordes a sus necesidades, procurando una mejor relación laboral.

.
Al realizar la revisión de trabajos de la Escuela de Psicología, vinculados con el tema desvinculación laboral y sus efectos psicológicos encontramos que este tema ha sido tratado de una manera mínima, o bien se ha delimitado ha un solo efecto psicopatológico como es el caso de la tesis “LOS PROBLEMAS PSICOSOCIALES Y LOS NIVELES DE DEPRESION GENERADOS POR EL DESEMPLEO. Investigación realizada con treinta personas desempleadas, hombres y mujeres, registradas en la Bolsa Electrónica de Empleo del Servicio Público Nacional de Empleo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social. “por lo cual la diferencia de mi propuesta radica en que se tomara el tema desde una perspectiva holística y además se verificara los mecanismos de afrontamiento por parte de los actores sociales. Respecto a la segunda tesis de revisión de antecedentes, la misma fue realizada en la facultad de ciencia jurídicas y sociales, la cual lleva por nombre; “ESTUDIO DOCTRINARIO ACERCA DE LOS EFECTOS COLATERALES DERIVADOS DE LA TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO”, en esta únicamente se toma a consideración la perspectiva jurídica, sin profundizar en la psicológica, por lo tanto mi propuesta propone identificar factores psicológicos que influyen en la desvinculación laboral.

1.1.2.2 El trabajo como configurador de la actividad humana

Cuando hablamos de una relación laboral, en otros términos nos referimos al vínculo que inician un empleado y un empleador. Iniciando con responsabilidades legales por ambas partes y desde una perspectiva psicológica se inicia con una sujeción afectiva, este último término ha sido muy poco investigado por los profesionales de la psicología, ninguneando aspectos tan importantes como el contrato psicológico.

Pero la relación laboral no se limita únicamente a mediar entre dos entes sino va mucho mas allá de lo que podemos imaginar pues “El trabajo constituye la actividad humana primordial y el marco de referencia crucial que define el sentido de la existencia de los seres humanos. El trabajo constituye así el principal contexto moldeador de los seres humanos, la principal raíz de su ser y su quehacer.”⁵ Es decir el trabajo de una u otra forma nos forma y define nuestra presencia, de manera que al romper la relación con este nuestra existencia será cuestionada pues no se tendrá el sentido configurador, es por esto que el proceso posterior al despido cobra suma importancia, pero no solo este hecho, también juega un papel importante la forma como se desvincula al personal. Si se tiene una experiencia de despido sin acompañamiento psicológico, se tendrá un proceso de desempleo con mayor angustia.

1.1.2.3 El trabajo en el mundo globalizado

Desde el año dos mil ocho el mundo se ha visto sujeto a una serie de cambios sin precedente alguno, pues las distintas crisis financieras han modificado el mundo, a tal punto, en el que los especialistas cuando están descifrando y resolviendo los problemas de la ultimo aprieto, aparece otra crisis, por tal motivo el personal dedicado a la psicología empresarial deben poner su atención en cómo se está retirando al personal de las instituciones, pues este fenómeno tendrá repercusiones psicosociales inmediatas.

Los expertos consideran que en diez años las formas de trabajo como las conocíamos cambiarán, prevén “la rotación de personal entre empresas incrementara un 60%”,⁶ puesto que las empresas en pro de mejorar la oferta laboral, están optando por este tipo de tácticas. Los expertos en recursos, deben mejorar sus técnicas de despido, pues no saben cuándo podrán encontrarse, en otra empresa

5. **Martin-Baro Ignacio** “*Accion e ideología*” El salvador: UCA editores, cuarta edición, 1990, Pág. 183

6. **Santamaría, Luisa.** “Desvinculación *laboral como proceso natural de RRHH*”, revista empresarial, sección desarrollo, Uruguay, 2010

donde estén personas que fueron desvinculadas por ellos mismos o bien si se volverá a contratar a esta persona, el escenario que se busca evitar es que estas personas se vayan con una perspectiva negativa de la empresa, por tal motivo se hace indispensable realizar investigación que trate este tema tan actual.

En el código de trabajo guatemalteco encontramos toda una tradición positivista, que solo toma a consideración normas legales y deja por un lado las implicaciones subjetivas del contrato laboral. Sin embargo no se tienen ninguna consideración de cómo el individuo está procesando este momento, todo acompañamiento psicológico para tratar la ansiedad, angustia, la crisis nerviosa, etc. queda descartado, exponiendo a los trabajadores a todo tipo de conductas inestables al retirarse del lugar, por ejemplo muchos después del evento de desvinculación de la compañía ingieren alcohol o bien tienen que manejar su vehículo, no es lo mismo realizar las acciones antes referidas sin tener ningún tipo de condicionamiento, que tenerlas como lo padecieron estos trabajadores.

Los efectos psicosociales de la desvinculación laboral tienen una evolución a través del tiempo, el efecto de tal acción no se limita únicamente al día en que se da por finalizado el contrato, en el devenir de los días se inicia en el individuo (ya desempleado) una serie de efectos psicológicos que repercuten en el círculo afectivo más próximo de la persona, pues el desempleo no solo tiene efectos meramente psíquicos sino económicos.

En el mundo globalizado de hoy los ingresos capitales son de suma importancia, Guatemala no es ajena a esta realidad, sin embargo este país lleva el tema del desempleado a un punto intratable, una expresión de esto es la estigmatización social que sufren las personas no poseen un medio de subsistencia, de manera que la separación laboral deja una huella imborrable y consecuencias complejas en la sociedad.

Las prácticas a las que más se recurre, en el mundo globalizado, para desafectar de su trabajo a las personas son: reducciones de jornada, cuando se perciben esperanzas de recuperación de la normalidad, suspensión de la jornada de trabajo, cuando se produce una interrupción temporal, vacaciones colectivas por ejemplo y término del contrato de trabajo, obviamente la forma más traumática, porque priva al trabajador de su fuente laboral. Se mencionan además brevemente otras formas o prácticas de desvinculación. Actualmente los procesos de apoyo u orientación son conocidos con la expresión outplacement.

El outplacement o desvinculación programada, es entonces un proceso de asesoría, apoyo, orientación y capacitación dirigido a la persona por egresar o ser transferida para la búsqueda de un nuevo empleo o actividad de calidad, nivel y condiciones similares a las de su anterior ocupación, en el menor tiempo posible. El outplacement, puede significar una importante contribución a la continuidad del empleo, es decir, no sólo la transición de una organización a otra sino además, ayudar a las personas a mejorar la calidad de su empleo y a las organizaciones a incorporar las formas técnicas de desvinculación, y con ello políticas de mantenimiento y mejora de la moral, que incidan positivamente sobre la productividad y el clima interno organizacional.

1.1.2.4 Trabajo, sociedad y el contexto guatemalteco

Retomando el papel del trabajo en configuración de la existencia es importante que se tome a consideración la perspectiva sociológica del mismo: “El trabajo, una de las categorías centrales de la sociología, puede definirse como la ejecución de tareas que implican un esfuerzo físico o mental y que tienen como objetivo la producción de bienes y servicios para atender las necesidades humanas”.⁷ El trabajo es por tanto la acción a través de la cual el ser humano obtiene sus medios de subsistir, por lo que tiene que trabajar para vivir.

7. Cuenca, Toribio, José Manuel *“Historia universal económica”*, España: océano, 1998, Pág. 78 y 79

Esta categoría nos muestra de uno u otro modo como contextualizar la sociedad y el contexto de la presente investigación.

Por lo anterior cada naturaleza social origina un tipo determinado de interrelaciones mutuas para atender el ejercicio laboral que impacta contundentemente en las particularidades de cada sociedad y en la cultura y forma de vida de sus habitantes. La naturaleza propia de la humanidad como genero social está vinculada al progreso de relaciones cooperativas en el trabajo. Por otra parte el conflicto social originario de las relaciones laborales es una de las cuestiones más estudiadas por la Sociología.

Dentro del tipo de interrelaciones que se dan en las sociedades, existe un trasfondo económico, por lo cual es indispensable tomar a consideración la economía dentro de la cual se encuentra situada la presente investigación: “La riqueza de Guatemala es la novena a nivel latinoamericano según estudios publicados por CEPAL. La sección más grande en la economía guatemalteca es la agricultura, siendo Guatemala el mayor exportador de cardamomo a nivel mundial, el quinto exportador de azúcar y el séptimo productor de café.”⁸ es decir que somos una economía con un fuerte vínculo con la agricultura.

La sección del turismo es el segundo productor de divisas para el país, la industria es una trascendental rama de la economía guatemalteca y la sección de servicios que año tras año cobra mayor categoría. “por lo que convierte la típica economía de este país en una basada en la agricultura en una economía basada en la prestación de servicios”.⁹ de manera que con esto la economía guatemalteca sigue siendo dependiente

1.1.2.5 Ordenamiento jurídico como mediador en la relación laboral

Dentro del marco de la relación de trabajo existe un ordenamiento jurídico vigente en

8. Lujan Muñoz, Jorge “Breve historia contemporánea de Guatemala”, Guatemala: fondo de cultura económica, 2002, pág.

9. Lujan Muñoz, Jorge “Breve historia contemporánea de Guatemala”, Guatemala: fondo de cultura económica, 2002, pág.

nuestra sociedad, por lo que para la presente investigación fue de total ayuda al momento de comprender las condiciones laborales por la que atraviesa el empleado. Por la condición desmedrada que posee el empleado ante el empleador, se le proporciona algunos requerimientos legales a este contrato. Algunas legislaciones como la guatemalteca solicitan que se escriba el contrato o que se remita copia del mismo a una institución fiscalizadora del Estado, esta categoría es indispensable.

El Código de Trabajo de Guatemala en el capítulo 1, de las disposiciones generales define dos conceptos que debemos tener claros en la regulación como lo son:

Trabajador:” Trabajador es toda persona individual que presta a un patrono sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en virtud de un contrato o relación de trabajo.” Empleador: “Patrono es toda persona individual o jurídica que utiliza los servicios de uno o más trabajadores, en virtud de un contrato o relación de trabajo.”¹⁰ Lo anterior se encuentra expuesto en los artículos 2 y 3.

El artículo 18, del capítulo 1 del código de trabajo nos dice que “El Contrato individual de trabajo, sea cual fuere su denominación, es el vínculo económico-jurídico mediante el que una persona (trabajador), queda obligada a prestar a otra (patrono), sus servicios personales o a ejecutarle una obra, personalmente, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de esta última, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma.”

Por lo tanto debemos comprender que el ordenamiento jurídico del trabajo en Guatemala se presenta como relación en la cual ambos actores obtienen obligaciones.

En el artículo 19, del capítulo 1 nos encontramos con lo siguiente: “Para que el contrato individual de trabajo exista y se perfeccione, basta con que se inicie la relaci

10. Código de Trabajo de Guatemala, Título primero, capítulo único, art.2, 3., Guatemala 2011

ón de trabajo, que es el hecho mismo de la prestación de los servicios o de la ejecución de la obra en las condiciones que determina el artículo precedente.” Con esto se inicia el contrato psicológico que tiene implicaciones meramente subjetivas, las cuales no se encuentran reguladas en el reglamento, sin embargo nos dan el parámetro de análisis para comprobar que todo contrato laboral tiene implicaciones no medibles en el individuo, pero que tienen repercusiones objetivas inmediatas.

El contrato individual de trabajo obliga, no sólo a lo que se establece en él, sino:

- a) A la observancia de las obligaciones y derechos que a este Código o los convenios internacionales ratificados por Guatemala, determinen para las partes de la relación laboral, siempre, respecto a estos últimos, cuando consignen beneficios superiores para los trabajadores que los que este Código crea; y
- b) A las consecuencias que del propio contrato se deriven según la buena fe, la equidad, el uso y costumbres locales o la ley.¹¹

Los contratos de trabajo en Guatemala aun fuesen por tiempo indefinido, poseen terminación del mismo, lo cual está regulado, sin embargo únicamente se limitan a proteger a ambas partes desde una perspectiva positivista, es decir objetiva, sin tomar a consideración ningún tipo de valoración o estado psicológico de la persona, en la terminación del contrato, que como bien se sabe tendrá repercusiones inmediatas en el individuo, es indispensable conocer las formas de terminación del contrato de trabajo, las cuales nos proveerán el conocimiento jurídico de las responsabilidades tanto de empleador como empleado.

En el título segundo, capítulo octavo, artículo 76 del código de trabajo o estipula que; “hay terminación de los contratos de trabajo cuando una o las dos partes que forman la relación laboral le ponen fin a ésta, por mutuo consentimiento o por causa imputable a la otra, por disposición de la ley, en cuyas circunstancias se extinguen los derechos y obligaciones que emanan de dichos contratos.”

11. Código de Trabajo de Guatemala, Título segundo, capítulo segundo, art. 20

Las causas justas de despido que tipifica el código de trabajo en el artículo 77, son las siguientes:

Son causas justas que facultan al patrono para dar por terminado el contrato de trabajo, sin responsabilidad de su parte:

a) Cuando el trabajador se conduzca durante sus labores en forma abiertamente inmoral o acuda a la injuria a la IGT informa trabajadores notificación interesados mediante aviso sin responsabilidad para el empleador.

b) Cuando el trabajador cometa alguno de los actos enumerados en el inciso anterior contra algún compañero de trabajo, durante el tiempo que se ejecuten las labores, siempre que como consecuencia de ello se altere gravemente la disciplina o se interrumpan las labores.

c) Cuando el trabajador, fuera del lugar donde se ejecutan las labores y en horas que sean de trabajo, acuda a la injuria, a la calumnia o a las vías de hecho contra su patrono o contra los representantes de éste en la dirección de las labores.

d) Cuando el trabajador cometa algún delito o falta contra la propiedad en perjuicio del patrono, de alguno de sus compañeros de trabajo o en perjuicio de un tercero en el interior del establecimiento; asimismo cuando cause intencionalmente, por descuido o negligencia, daño material en las máquinas, herramientas, materias primas, productos y demás objetos relacionados, en forma inmediata o indudable con el trabajo.

e) Cuando el trabajador revele los secretos a que alude el inciso g) del artículo 63.

f) Cuando el trabajador deje de asistir al trabajo sin permiso del patrono o sin causa justificada, durante dos días laborales completos y consecutivos o durante seis medios días laborales en un mismo mes calendario. La justificación de la inasistencia se debe hacer al momento de reanudarse las labores, si no se hubiere hecho antes.

g) Cuando el trabajador se niegue de manera manifiesta a adoptar las medidas preventivas o a seguirlos procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades; o cuando el trabajador se niegue en igual forma a acatar las normas o instrucciones que el patrono o sus representantes en la dirección de los trabajos, le indiquen con claridad para obtener la mayor eficacia y rendimiento en las labores.¹²

Según el artículo 87 del código de trabajo el empleador tiene que entregar la siguiente documentación:

Constancia de trabajo

A la expiración de todo contrato de trabajo, por cualquier causa que éste termine, el patrono debe dar al trabajador un documento que exprese únicamente:

- a) La fecha de su entrada y de su salida.
- b) La clase de trabajo ejecutado; y
- c) El salario ordinario y extraordinario devengado durante el último período de pago

.Si el trabajador lo desea, el certificado debe determinar También:

- a) La manera como trabajó; y
- b) La causa o causas de la terminación del contrato.¹³

Al verificar todo el ordenamiento jurídico del trabajo en Guatemala podemos constatar que existe todo un respaldo legal tanto para el empleador y el empleado, el cual va a medir ante las partes, sin embargo no encontramos ningún tipo de respaldo psicológico o por lo menos garantías que ayuden al empleado a solicitar atención psicológica en caso de ser la desvinculación laboral perturbadora para este.

1.1.2.6 Contratos psicológicos como vanguardia de la psicología laboral

El tema de los contratos psicológicos es un tema relativamente nuevo, un término de vanguardia poco tratado por los profesionales de la psicología de la Universidad de San Carlos de Guatemala, sin embargo para la presente investigación sirvió como parámetro de análisis en las expectativas de los colaboradores, pues si hablamos que existe un vínculo en la relación laboral obviamente existen aspectos psicológicos verificables. Las investigaciones profundas sobre los contratos psicológicos datan del año 98, los autores Denise Rousseau y Snehal. Tijoriwala concluyen que en general, tres tipos de evaluación han sido utilizadas en la investigación sobre contrato psicoló

12-13. Código de Trabajo de Guatemala, Título segundo, capítulo segundo, art. 20

gico, como lo son las: “medidas de contenido, medidas de características y medidas de valoración”¹⁴, diciendo de las medidas de contenido “se orientan a evaluar los términos y las obligaciones recíprocas que caracterizan los contratos psicológicos individuales”¹⁵. Es decir aquellas que verifican la relación entre ambas partes. De las medidas de características mencionan; “evalúan los atributos de contrato psicológico mismo, atributos como implícito/explicito, estático/dinámico”¹⁶. Por último las medidas de valoración “evalúan el grado de cumplimiento, cambio o violación experimentada del contrato psicológico”¹⁷.

Cuando se habla del contenido del contrato psicológico lo debemos entender como aquel conjunto de expectativas y compromisos constituidos del mismo, es decir de que está hecho. Rousseau nos dice “Al estudiar el contenido del contrato psicológico no se analiza si las partes perciben que este se ha cumplido o no, simplemente se busca describir cuáles son las expectativas y creencias que lo componen”¹⁸ Esto nos proporciona un aparte de suma importancia en la presente investigación pues nos dice que no solo existe un ordenamiento jurídico en los contratos laborales, sino también existe un contrato psicológico, poco estudiado en nuestro país.

El contrato sirvió como marco referencial en la presente investigación, sin embargo la teorización tiene origen anglosajón, lo cual no se vincula con las circunstancias laborales dadas en nuestra sociedad por lo que en el transcurso de la indagación se encontró que el entorno con el que trabajamos se vincula más con la concepción de excepciones laborales y no con un contrato psicológico.

1.1.2.7 Desvinculación laboral y desempleo: el ciclo de la desesperanza

Posterior al acto formal de despido, cuando el ente configurador de la existencia; el trabajo, desaparece, el individuo inicia con un periodo de sin sentido, dando cabida a diferentes circunstancias patológicas por lo que para la presente investigación fue indispensable conocer el impacto del despido y el desempleo.

¹⁴⁻¹⁸ Denise Rousseau y Snehal A. Tijoriwala, “Assessing Psychological Contracts: Issues, Alternatives and Measures”, Estados Unidos, 1998, pág. 1-9.

Desde la década de 1980 y, sobre todo la de 1990, debido al apremio de la mano de obra barata en las naciones del Tercer Mundo y como efecto de las deslocalizaciones de las compañías multinacionales, “empezaron a inmolar la seguridad en el empleo en favor de una mayor flexibilidad en el mercado laboral”¹⁹

De esta manera, se inició a suprimirse los contratos indefinidos por contratos temporales o hasta fin de obra, las jornadas aumentaron extraordinarias de autoempleo, el trabajo temporal, el subempleo y todas las formas de empleo precario. El despido es un fenómeno relativamente nuevo en la sociedad actual, aunque en España, desde la época del baby boom (finales de la década de 1960), los países se han acostumbrado a convivir con él. El trabajo es uno de los grandes valores del sistema, pero no se ha resuelto el embarazo de qué hacer con los no poseen un empleo. “Obtener un trabajo es una expectativa social y cultural adquirida desde la infancia y reforzada en la escuela y la familia”.²⁰ es decir a través de la vida.

Cuando la persona se suscribe al mundo laboral adquiere una visión y una identidad social y personal.²¹ La molestia psicológica de los desempleados no se vincula únicamente a la carencia de recursos económicos, sino sobre todo a la desconexión que supone esta situación y que puede propiciar trastornos afectivos o psicofisiológicos. Abundantes estudios se han ocupado del desempleo y sus consecuencias psicológicas, donde los sentimientos de inseguridad y de fracaso, experiencia de degradación social, etc., afloran, los cuales demuestran un cambio importante en el concepto que tiene el individuo en sí mismo. “También muchas investigaciones han explorado el efecto debilitador que posee el desempleo como elemento de estrés, favoreciendo a trastornos psicológicos tales como la depresión, ansiedad, etc”.²² De manera que son evidentes las serias alteraciones.

19. Galliani, Ricardo R. “Desocupación y violencia social”, Argentina, 2006. Pág. 12-18

20. Sanchis, Enric, “Trabajo y paro en la sociedad postindustrial” Valencia, 2011, pág. 101 y 102

21. Jahoda, Marie. *Empleo y desempleo* pág. 24 (1982)

22. Calderón Narváez, Guillermo, “Depresión: Causas, manifestaciones y tratamiento” México: Editorial Trillas, 1989 pág. 232

1.1.2.8 La desvinculación como conformismo colectivo

Después de conocer las distintas vertientes que influyen en toda relación laboral y conocer que en el ámbito guatemalteco existe todo un sistema que favorece a las peores condiciones laborales se hace indispensable conocer como los empleados naturalizan que se les desvincule de manera mecánica y sin trato humanitario, tomando una postura conformista y de esa manera dando pie a la dominación social, pues tales condiciones se interiorizan como normales, esto fue evidenciado en las discusiones grupales que se tuvieron en la presente investigación. Martin-Baró le llama a esta postura: fatalismo y dice de ella; “El fatalismo constituye un conformismo básico de grupos y personas con unas condiciones deplorables de existencia y con un régimen de vida opresor”.²³

Existe una visión de la desvinculación laboral por parte de los profesionales de la psicología sobre los procesos de desvinculación, que cabe decir están diseñados a la medida de lo que las empresas necesitan, llenando únicamente los aspectos legales de la relación de trabajo. La presente investigación indago la perspectiva de como los empleados perciben el proceso de desvinculación evidenciando que los mismos reclaman que los psicólogos tomen un papel activo en este proceso, lo que ayudaría a minimizar las circunstancias adversas que sufren los colaboradores. Los procesos de desvinculación laboral por parte de las empresas sin que exista una falta por parte del empleado, no cuentan con ninguna regulación en el código de trabajo guatemalteco en cuanto a como realizar el debido proceso para no exponer a los empleados al impacto psicológico, así como tampoco se cuenta con un debido proceso por parte de los psicólogos para disminuir la afectación realizada.

1.1.2.9 Psicología y Desempleo

Las investigaciones realizadas por Jahoda ha descrito las tres fases psicológicas que los individuos padecen después de la pérdida del puesto de trabajo: Primero el afectado niega la situación.

23. MARTIN-BARÓ, IGNACIO “*Sistema grupo y poder*”, El salvador:1989 UCA, pág. 156

Muestra un sentimiento de "estar de vacaciones". Después entra en un estado de congoja, aflicción y angustia al comprobar que no puede encontrar trabajo. La amenaza de pobreza puede convertirse en una obsesión. Se idealizan las ocupaciones anteriores. La mayor parte del tiempo se dedica a buscar trabajo, con peligro de agotamiento y un trasfondo de desolación.

Finalmente, deprimido y resignado, se acomoda al estilo de vida del desempleado. Dosisifica la búsqueda de trabajo y restringe sus relaciones sociales. ²⁴

Los resultados psicológicos son diferentes para los distintos grupos de población. En la juventud, el desempleo alarga la dependencia de los padres y desemboca en un estado de agresividad y de rebelión que deriva en otro de marginalidad, es decir se expone a este segmento poblacional a vincularse con la delincuencia y o bien con actividades que rayan con la ilegalidad. Los jóvenes viven el estar sin un trabajo, como un fracaso y esto puede presentarlos de manera directa con la depresión, oprimir sus relaciones sociales y aumentar su desasosiego.

Por lo regular, los jóvenes se encierran en casa para ver la televisión o escuchar música y vivencian vergüenza ante la familia, porque aprecian que les han mantenido y se han sacrificado en beneficio de su preparación profesional. Algunos estudios constatan que los jóvenes son atrapados por sentimientos de apatía y resignación, y abandonan la búsqueda de trabajo ante el fracaso inminente.

En el caso de los adultos pasan por lo general por varias fases ante un despido. De manera inicial experimentan un shock, se conciben sorprendidos por la noticia, desorientados. Posteriormente, juzgan estar de vacaciones (aún no han interiorizado que están desempleados), lo miden como una situación temporal y, a menudo, se empeñan en hacer arreglos en la vivienda durante un tiempo.

24. JAHODA, MARIE. "Empleo y desempleo" Madrid: Morata pág. 28 (1982)

Llega un punto en el que tienen la necesidad de buscar un empleo y, ante la reiteración del fracaso, se creen ansiosos e irritables, esta fase puede durar meses, lo anterior puede desembocar en los trastornos psicofisiológicos.

El despido es un peligro para la salud física de los individuos, hasta el punto de que puede tomarse a consideración como un factor más de riesgo cardiovascular. En el momento en el cual un desempleado se siente sorprendido por las preocupaciones diarias por el motivo de haber perdido el trabajo, son habituales los sentimientos de fracaso, la impresión de no poder con las cargas familiares y frustración, pero también de ira, rabia y hostilidad. Adicional, se ha comprobado que una irritabilidad desmedida, el sentimiento de desaliento y, la hostilidad constituyen un elemento clave que logran llevar a trastornos cardiovasculares.

Este acrecentamiento del riesgo es independiente de la edad, el estado civil, el nivel educativo, la posición socioeconómica y otros componentes de riesgo cardiovascular como el colesterol, la obesidad, la hipertensión, el consumo de alcohol o la baja actividad física. Es decir esto es un elemento más en la lista de factores de riesgo, por lo tanto es indispensable que se tome con mucha seriedad el tema del desempleo y sus repercusiones sociales. En el contexto de la presente investigación debe tomarse en consideración que no existe ningún interés por parte del Estado guatemalteco para disminuir los efectos directos e indirectos del desempleo, por lo tanto es indispensable que los profesionales de la psicología demuestren las repercusiones del desempleo en los individuos.

La práctica clínica en el campo de las adicciones muestra en numerosas ocasiones el desempleo, y las dificultades económicas que comporta, es un factor desencadenante de una conducta adictiva.

- Exceso y ansiedad y tensión, favorecen la conducta adictiva. El alivio de una preocupación con sustancias químicas resulta muy reforzante y necesita pocos ensayos de aprendizaje para que se convierta en una conducta habitual del sujeto.

- Sustancia adictiva: efecto de autoterapia para aplacar la tensión, es corto el efecto y se tiende a repetir.

- Proceso: factores generadores de tensión provocan una ansiedad elevada y, ante la percepción de no poder hacer frente a la situación, el sujeto se implica en una conducta adictiva a modo de autoterapia para la disminución de la ansiedad y, se hace repetitivo quedando el sujeto con una alta probabilidad de ser adicto.

- El desempleo, con las consecuencias negativas que comporta, constituyen un factor de alto riesgo para desencadenar una conducta adictiva.²⁵

Los trastornos adaptativos se caracterizan por el desarrollo de síntomas emocionales o comportamentales en respuesta a un estresor psicosocial identificable.

- Se manifiesta frecuentemente a través de una disminución del rendimiento en el trabajo y cambios temporales en las relaciones sociales.

Sintomatología variada:

- Con estado de ánimo depresivo

- Con ansiedad

- Mixto de los dos anteriores.

- Con trastorno de comportamiento.

- De tipo antisocial

- Con alteración mixta de emociones y del comportamiento.

- Se trata de un tipo de trastorno que puede tener alta incidencia entre personas que han perdido su empleo, sobre todo si están en una edad “complicada” para encontrar otro empleo. ²⁶

25. 26. Jahoda, Marie. *Empleo y desempleo* pág. 24 (1982)

Encontrarse en situación de desempleo, además del perjuicio económico que puede suponer, puede acarrear también una disminución de la autoestima y provocar trastornos como la depresión. Para algunas personas, sobre todo las que se implican en exceso con la empresa y las responsabilidades de su puesto, perder su empleo puede tener muchos componentes de rechazo. La persona puede sentirse insegura de su valía, culpabilizarse, compararse negativamente con compañeros que siguen manteniendo el puesto...

Todos estos sentimientos negativos, sumados a la incertidumbre de qué sucederá en el futuro y a un tiempo libre que no se sabe utilizar, pueden hacer pensar a la persona desempleada que se encuentra en un callejón sin salida. Por lo tanto la autoestima es parte fundamental en el sobrellevar comportamental del periodo de desempleo.

1.1.2.10 Desempleo y acompañamiento social

De las variables implicadas en los resultados del estrés por desvinculación laboral, la que más aceptación empírica ha recibido es la del "apoyo social".²⁷ es decir si la persona no cuenta con una acomodada red de vínculo social, se estará exponiendo a padecer o mostrar respuestas psicológicas inadecuadas. El apoyo social lo podemos entender como el sentimiento subjetivo de pertenencia a un lugar o grupo, de sentirse vinculado con él, pues más que el apoyo real, lo que importa es el soporte percibido por el sujeto.

Se debe considerar que el apoyo social constituye una de las más amortiguaciones más importantes de los efectos negativos sobre la salud y que el desempleo mina. Este apoyo proveniente de las relaciones de compañeros, se puede afirmar que el desempleado es doblemente vulnerable para la vida psíquica.

27. Hinkle, Scott, "Promoting Optimum Mental Health" Estados Unidos, 2011 pág. 35

Por lo tanto es necesario conocer los procesos psicológicos por los que pasan los individuos sin empleo para determinar cómo se trabajara, y así proporcionar intervención psicológica de manera integral. La noticia de los cambios psicológicos, motivados cognitivamente proporciona negatividad a todo el evento. Al hacerse crónica, la situación de desempleo suele ir acompañada de un mayor número de problemas. Estudios longitudinales informan de un número mayor de cambios vitales y mayor frecuencia de quejas somáticas en los desempleados en comparación con los empleados, evidenciando que el estrés asociado al desempleo puede provocar un aumento de la presión arterial.

Aunque aún no se ha determinado una relación causa y efecto entre el desempleo y el deterioro físico y mental, debido a los variados factores que inciden en la inmunidad, se puede validar que si existe tal relación, como lo han expuesto distintas tesis realizadas en la Universidad De San Carlos De Guatemala.

Indiscutible es aislar los efectos exclusivos del desempleo sobre los individuos y su salud, los conjuntos sociales que lo padecen suelen poseer una interrelación directa con las condiciones más desfavorables de educación, nutrición, riqueza y otras variables de calidad de vida. En la presente investigación únicamente estamos tomando a consideración el plano urbano, ya podemos imaginarnos el panorama en el área rural.

Los resultados de los estudios no siempre coinciden y, a menudo, son contradictorios, pero no dejan de ser alarmantes. Existen indicios de que los trastornos mentales y físicos relacionados con el desempleo empeoran con el tiempo, a medida que pasan los meses, después del despido. En Guatemala no existe un estado de bienestar social, por lo que esto hace que los factores más nocivos del desempleo se agudicen.

Las técnicas de supervivencia y salida son fundamentales para dejar atrás las lamentaciones y empezar a hacer planes de acción, en los que se deberían implicar profesionales que puedan resolver estos problemas desde una perspectiva clínica y laboral. La organización se refiere a los recursos y medios disponibles de todas las instituciones, así como a la necesidad de coordinarse a escala mundial, mientras que la solidaridad social es una llamada para colaborar de manera económica y humana con las personas desfavorecidas para amortiguar el impacto de la crisis.

En su mayoría los especialistas en Recursos Humanos concuerdan en que: hay ofertas de empleo que cada año, quedan sin cubrir por la falta de formación entre los aspirantes al empleo. En otras palabras hay muchos puestos para los que se requiere determinada formación o destreza que es distinta a la que puede satisfacer la capacitación de los parados. En síntesis en tiempos de crisis siempre hay puestos de trabajo sin ocupar por falta de especialistas preparados en el momento preciso.

Por ello se explica que mientras muchos luchan por encontrar un empleo acorde a sus necesidades las empresas luchan por no poder cubrir todos los puestos con las personas con formación acorde a sus necesidades.

La problemática de la poca estabilidad en el empleo se debe también a un viejo asunto. Los empleados en dificultades se dividen en tres grandes grupos:

- Los que tiene un empleo que no merecerían tenerlo
- Los que tiene un empleo y cumplen con lo “justo” y nada más
- Los sobreocupados ²⁸

Estos tres grupos son al mismo tiempo las víctimas y victimarios de la inestabilidad laboral.

28. Jahoda, Marie. *Empleo y desempleo* pág. 24 (1982)

Una buena capacitación de parte de los garantes del departamento de Recursos Humanos que los forme para una correcta elección del personal seleccionando por “competencias” es el desafío de esta etapa socioeconómica.

Nuestro país posee una tendencia a únicamente registrar datos estadísticos sin presentar una propuesta de acompañamiento, los informes del ministerio de trabajo dan cuenta de esto, de manera que encontramos toda una red viciada que desprotege al ente más importante de la sociedad. En Guatemala, el registro del desempleo abierto presenta serias deficiencias, como corresponde a una economía poco formalizada. Es difícil creer que durante una crisis económica como la de los años ochenta, las tasas de desempleo hayan oscilado en torno al 3% (2,2% en 1980, 3,5% en 1987 y 2,0% en 1989). Ahora bien, aunque éste no sea un indicador correcto de la dimensión de las dificultades para obtener empleo (especialmente entre la población indígena), sí puede tomarse en cuenta para seguir las variaciones del problema, así como para examinar su composición interna.²⁹

El subregistro del desempleo es más agudo en las mujeres porque éstas tienden a declararse como amas de casa (inactivas) cuando quedan desempleadas. Sin embargo, las cifras señalan que sufren regularmente de un mayor desempleo que los varones. Lo anterior remarca la diferenciación que existe en cuanto a los sexos, evidenciándose la cultura machista que impera en el país.

El desempleo inquieta más duramente a la población joven, y en su interior, las jóvenes sufren más el problema que sus coetáneos varones. Estas diferencias son aún más grandes cuando se trata de obtener el primer empleo: sólo un tercio de los varones desempleados entre 15 y 30 años eran nuevos entrantes al mercado de trabajo, mientras entre las jóvenes desempleadas la mitad de ellas no había conseguido su primera ocupación.

29. Cepal, Encuesta nacional de ingresos y gastos familiares, 2014

La composición del desempleo abierto por ramas de actividad muestra que la desocupación en la industria afecta más a los hombres y el que se produce en el sector servicios golpea más a las mujeres, aunque también alcanza a un número considerable de desempleados varones. De manera que la desocupación afecta a los hombres de manera directa, pues aquí es donde fluyen aspectos psicológicos y sociológicos.

Los despidos en el país únicamente cumplen con las disposiciones legales, las cuales son; proporcionarle una constancia de trabajo y su pasivo laboral a cada uno de los empleados, dejando por un lado las consideraciones subjetivas del vínculo laboral.

Distintos estudios demuestran que el ser humano tiende a generar vínculos con todo su entorno, el ámbito laboral no queda exento de esta condición, es por eso que se ha observado que una desvinculación laboral que únicamente se remite a cumplir obligaciones legales, deja desprovistos a los colaboradores a todo tipo de conductas de riesgo, esto como repercusión a los altos índices de ansiedad que representan perder la relación laboral.

La presente investigación se enfocó en indagar los aspectos subjetivos que se producen sobre los colaboradores cuando se les informa que dejaron de trabajar para la empresa, pues acá se encuentra la génesis de lo que ahora los especialistas llaman la patología del desempleo, es evidente que si este evento es traumático tendrá repercusiones posteriores, cuando las personas se encuentran buscando trabajo.

1.2 Delimitación

El lugar donde fue realizada la investigación fue en el Centro Universitario Metropolitano –CUM- Z.11 Universidad de San Carlos de Guatemala, Escuela de Ciencias Psicológicas.

1.3 Operativización de objetivos

En la presente investigación no se planteó hipótesis ya que se realizó una investigación cualitativa.

Objetivo: Identificar los factores que intervienen en la desvinculación laboral, las categorías involucradas con este objetivos fueron: Factores que intervienen en la desvinculación laboral, el instrumento que se utilizó fue; la encuesta, el fin del instrumento fue era equiparar a los actores tanto internos y externos que están involucrados en el proceso de desvinculación, y los que se tenían identificados en el caso de los profesionales de la psicología, evidenciar su quehacer.

Objetivo: Explicar cómo influye en los actores sociales la desvinculación laboral, las categorías involucradas con este objetivo fueron: Influencia de la desvinculación laboral en los actores sociales, el instrumento que se utilizo fue; La encuesta, el fin del instrumento fue; revelar de qué forma los acontecimientos en el despido influyen en cada uno de los individuos para demostrar el impacto psicológico que esto implica.

Objetivo: Interpretar como el colaborador percibe la desvinculación laboral, las categorías involucradas con este objetivo fueron: Percepción del colaborador en la desvinculación laboral, el instrumento que se utilizo fue; Encuesta, el fin se vinculaba con conocer la forma como los individuos interiorizan y exteriorizan el proceso de desvinculación laboral. Cabe mencionar que cada uno de los objetivos fue contextualizado por medio de los testimonios registrados, pues esto logra expresar los elementos subjetivos que los cuestionarios no proporcionan.

CAPÍTULO II

2. Técnicas e instrumentos

2.1 Técnicas

- **Técnica de muestreo aleatorio:** Debido a las características de la población se procedió a aplicar el muestreo aleatorio, el procedimiento para la selección de la muestra fue pasar por salones de forma aleatoria, sin hacer una selección específica.
- **Técnicas de recolección de datos**
Los datos se obtuvieron por las siguientes técnicas de recopilación:
 - **Observación directa:** Se utilizó la observación durante todo el proceso investigación de forma directa con la intención de conocer las conductas y las actitudes de la población. Este proceso se realizó durante 25 días en el mes de Junio del año 2014 en las instalaciones del Centro Universitario Metropolitano.
 - **Entrevista:** Esta técnica ayudó a tener un diálogo con las personas y así contextualizar la información obtenida con las otras técnicas, esto para no incurrir en la típica recolección de datos que únicamente proporciona números fríos. El tiempo aproximado de cada entrevista fue de 15 minutos, estas entrevistas fueron aplicadas en el mes de Junio del año 2014.
 - **Testimonio:** A través del argumento se apreciaron los factores cualitativos, entre ellos los efectos psicosociales que se crean por estar desempleados, como desesperanza, inseguridad, desaliento por la imaginación de expectativas, reacciones de ajuste emocional, entre otros. No se contó con tiempo para el desarrollo de los mismos esto para evitar que a la muestra se le coaccionara en su narrativa.
 - **Problematización:** Se realizaron una serie de preguntas generadoras donde se problematizó el que hacer del psicólogo dentro del proceso de

desvinculación, donde se obtuvo información de suma importancia para conocer las implicaciones que tiene los profesionales o su perspectiva de la labor dentro del proceso. Los datos fueron registrados en video.

- **Análisis estadístico:** En la presente investigación se utilizó el análisis estadístico para la interpretación de los datos cuantitativos que fueron expresados en el problema de investigación, esto se realizó posterior a la recolección de datos, en el mes de Julio

2.1 Instrumentos

- **Cuestionario:** Se utilizó el cuestionario de funcionamiento individual, el cual constaba de preguntas con respuestas cerradas la cuales presentaron un dato preciso para dilucidar cómo fue el proceso de desvinculación del individuo y su perspectiva. Este instrumento fue aplicado de la siguiente manera; se le proporciono un documento a cada uno de los participantes, se leyeron las instrucciones generales y se les indico que no se contaba con límite de tiempo para expresar su respuesta. Dentro de los logros obtenidos con este cuestionario fue que se pudo medir de manera objetiva la perspectiva del individuo.
- **Grabadora:** Por medio de una grabadora de audio y video se almacenaron los testimonios de los sujetos que fueron desvinculados del área laboral sin apoyo psicológico, junto a la problematización realizada.
- **Guía inicial de metodología para la desvinculación laboral:** La presente investigación, se planteó desde un inicio generar una guía para el quehacer psicológico en el proceso de desvinculación laboral, lo cual brindara una herramienta para los profesionales del área de recurso humano, esta guía puede observarse en anexos.

CAPÍTULO III

3. Presentación, análisis e interpretación de resultados

3.1 Características del lugar y la población

3.1.1 Características del lugar

La investigación se llevó a cabo en la Escuela de Ciencias Psicológicas, ubicada en la 9ª. Avenida 9-45 Zona 11, Centro Universitario Metropolitano (CUM) de la Universidad de San Carlos de Guatemala. La institución contaba con distintos elementos de construcción, principalmente block, concreto, además de áreas verdes y de recreación para el estudiantado, adicional se encontraba en un área netamente urbanizada y comercializada. Poseía fácil acceso sobre todo con automóviles y buses públicos.

3.1.2 Características de la población

Se trabajó con estudiantes universitarios de la carrera de Psicología de la Universidad de San Carlos de Guatemala, que en su momento trabajaron y fueron desvinculados, edades de 21 a 40 años, ambos sexos, pertenecientes a la jornada nocturna, sobre quienes se realizó el muestreo aleatorio simple para la extracción de una muestra representativa de 40 personas participantes, bajo el marco de los cursos de la Unidad de Desarrollo Profesional. La población es proveniente de un estrato socioeconómico medio a bajo. El comportamiento predominante era el de amabilidad y cordialidad, característica común del estudiante universitario,

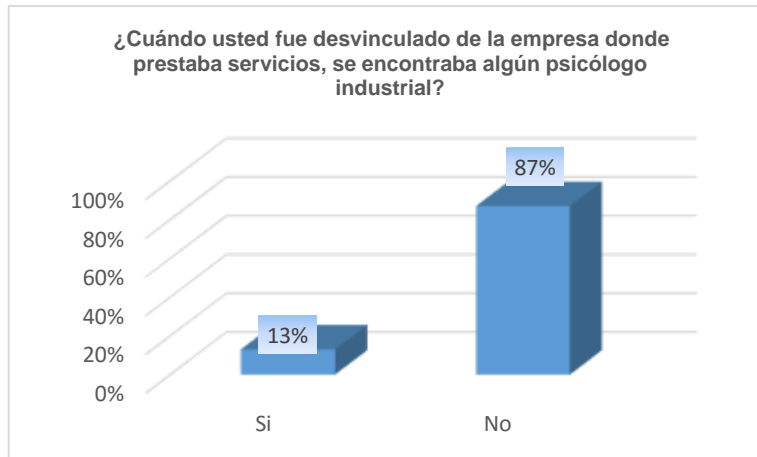
3.2 Análisis e interpretación de los resultados

3.2.1 Análisis Cuantitativo

A continuación se presentaran los datos cuantitativos que de la presente investigación surgieron, se procedió a utilizar gráficas para un mejor esbozo de los datos.

Gráfica No. 1

La presente gráfica, nos proporciona la información de la representatividad del psicólogo industrial en el proceso de desvinculación.

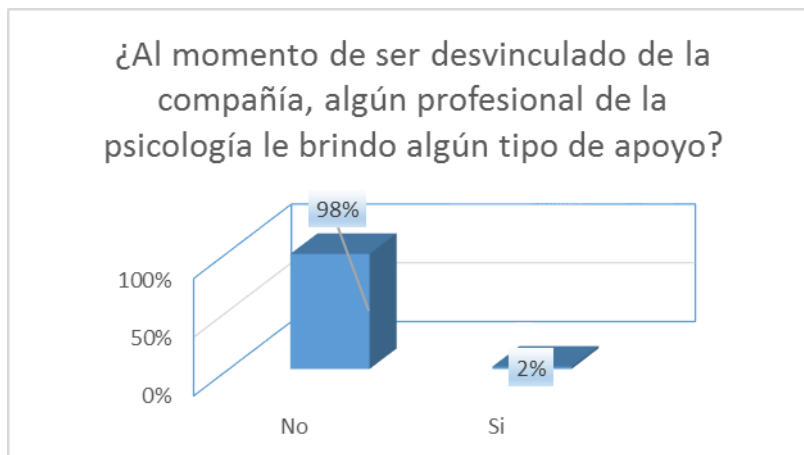


Fuente: Cuestionario realizado a estudiantes de la Escuela De Ciencias Psicológicas, Jornada Nocturna, Universidad De San Carlos De Guatemala

Descripción: Los resultados reflejaron poca representatividad por parte de los profesionales de la psicología industrial, pues solamente el 13% contestó que si se encontraba un psicólogo.

Gráfica No. 2

La presente gráfica muestra el apoyo que proporciona el profesional de la psicología

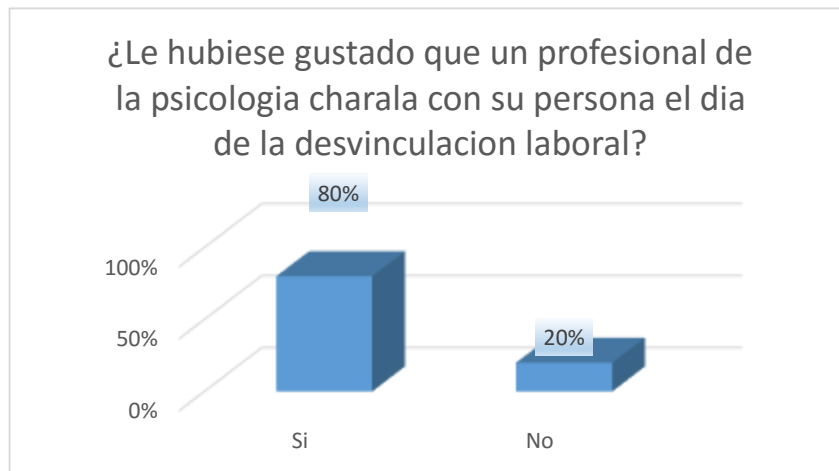


Fuente: Cuestionario realizado a estudiantes de la Escuela De Ciencias Psicológicas, Jornada Nocturna, Universidad De San Carlos De Guatemala

Descripción: Los resultados muestran el apoyo nulo que proporcionan los psicólogos a los colaboradores al momento de ser desvinculados pues un 98% contestó que no.

Gráfica No.3

El presente esquema, muestra los sentimientos y la demanda de los empleados

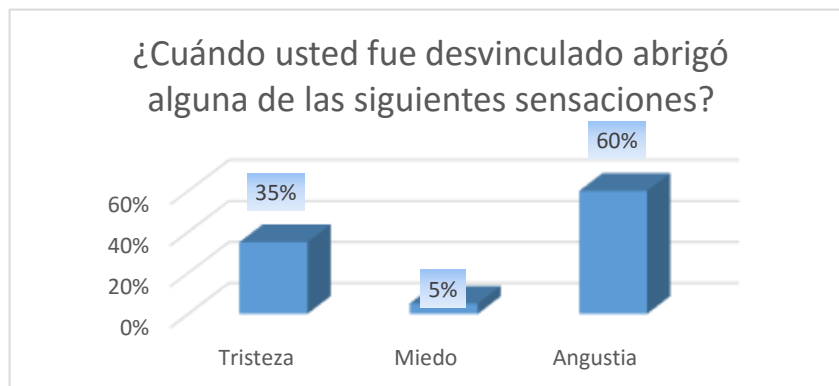


Fuente: Cuestionario realizado a estudiantes de la Escuela De Ciencias Psicológicas, Jornada Nocturna, Universidad De San Carlos De Guatemala

Descripción: Como se puede observar existe una demanda directa por parte de los empleados para que se les pueda proporcionar apoyo psicológico pues un 80% de la muestra hubiese querido charlar con algún terapeuta.

Gráfica No. 4

La presente gráfica nos exhibe las sensaciones que los colaboradores albergaron el día de la desvinculación laboral



Fuente: Cuestionario realizado a estudiantes de la Escuela De Ciencias Psicológicas, Jornada Nocturna, Universidad De San Carlos De Guatemala

Descripción: La sensación más vinculada con el proceso de desvinculación laboral fue la angustia con un 60%, pues este proceso media con lo económico, de manera que la sensación de angustia influye en la vivencia del empleado.

Gráfica No.5

La presente gráfica se vincula con el consumo de sustancias posterior al ser desvinculado.

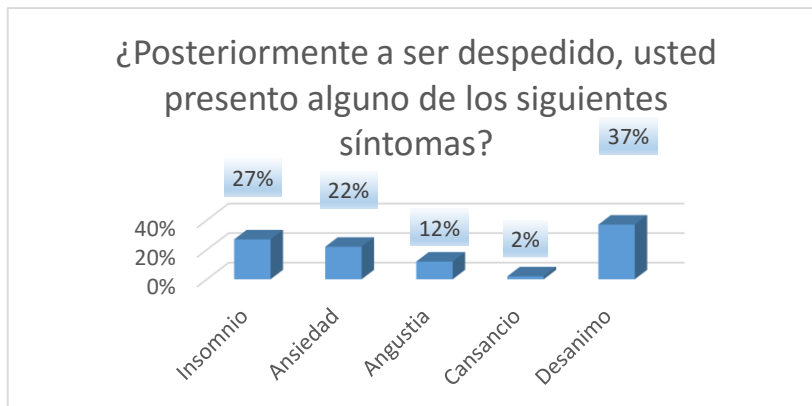


Fuente: Cuestionario realizado a estudiantes de la Escuela De Ciencias Psicológicas, Jornada Nocturna, Universidad De San Carlos De Guatemala

Descripción: La sustancia más consumida es el tabaco. Los efectos psicosociales de la desvinculación laboral se muestran de manera directa pues del total de la muestra solo el 8% de la muestra no tuvo contacto con drogas, el 92% se vinculó con drogas.

Gráfica No.6

La siguiente gráfica, muestra como los síntomas vinculados con trastornos mentales hacen su aparición, después de ser desvinculados.

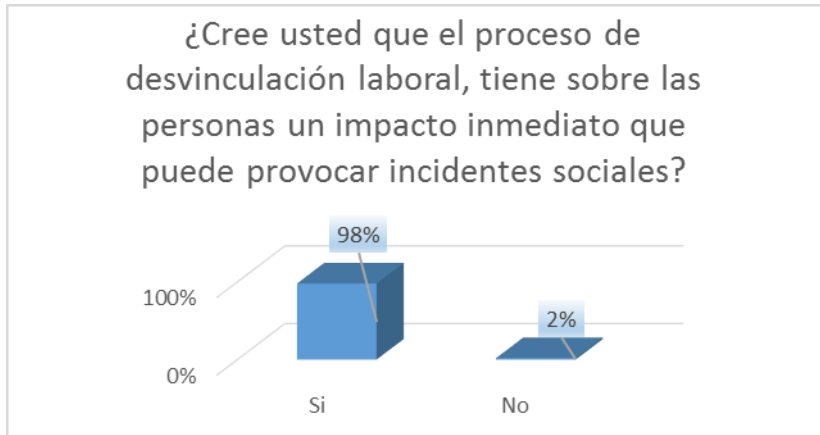


Fuente: Cuestionario realizado a estudiantes de la Escuela De Ciencias Psicológicas, Jornada Nocturna, Universidad De San Carlos De Guatemala

Descripción: El 37% se vincula con el desanimio, el 27% con el insomnio, 22% ansiedad.

Gráfica No.7

El siguiente esquema presenta como perciben las personas los efectos psicosociales de la desvinculación laboral. Cuando se aplicó la prueba se graficaron algunos incidentes sociales como; accidentes de tránsito, violencia colectiva, consumo de sustancias que puedan poner en peligro la vida de las personas y sus familias etc...

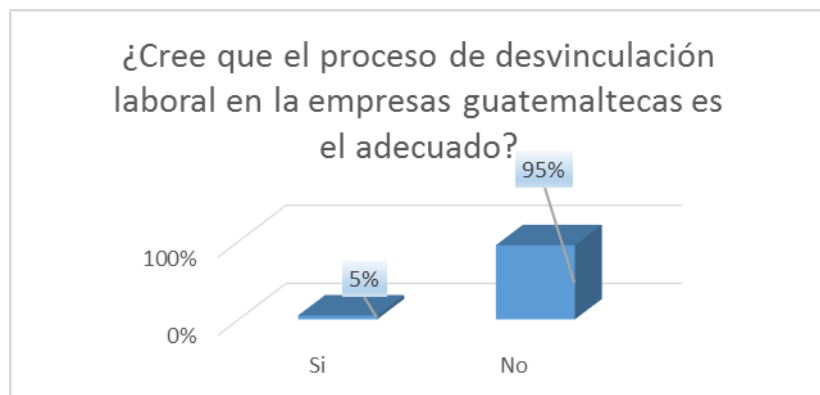


Fuente: Cuestionario realizado a estudiantes de la Escuela De Ciencias Psicológicas, Jornada Nocturna, Universidad De San Carlos De Guatemala

Descripción: Los resultados demuestran que el despido tiene implicaciones psicosociales debido a que la muestra expreso su afirmación con el 98%

Gráfica No.8

La siguiente gráfica, muestra como los empleados perciben los procesos de desvinculación laboral.

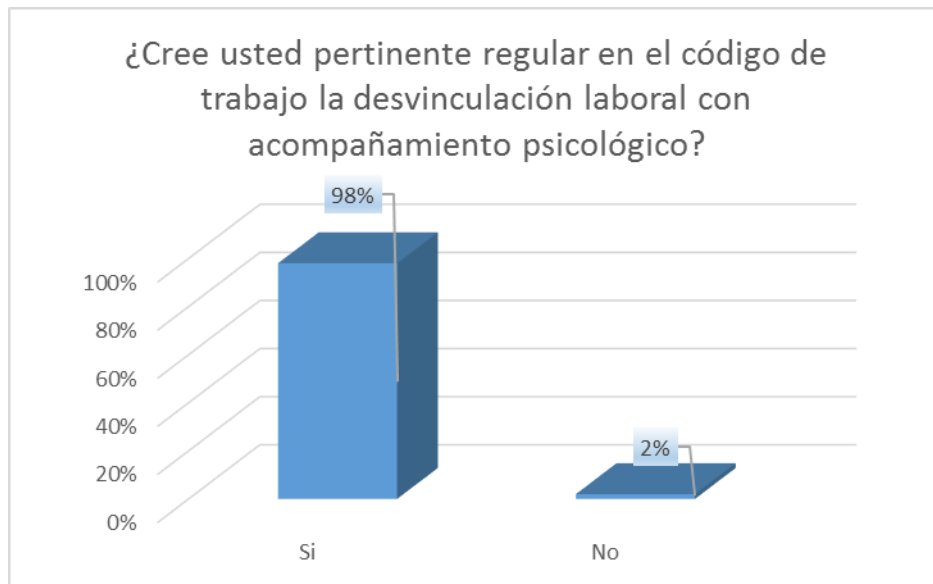


Fuente: Cuestionario realizado a estudiantes de la Escuela De Ciencias Psicológicas, Jornada Nocturna, Universidad De San Carlos De Guatemala

Descripción: Tan solo un 5% cree que el proceso de desvinculación laboral es el adecuado, mientras que el 95% indico que el procedimiento no es el adecuado, la gráfica proporciona una perspectiva social de como el empleado guatemalteco percibe el procedimiento realizado por la entidad privada.

Gráfica No.9

La siguiente gráfica, muestra como la población solicita respaldo por parte del estado.



Fuente: Cuestionario realizado a estudiantes de la Escuela De Ciencias Psicológicas, Jornada Nocturna, Universidad De San Carlos De Guatemala

Descripción: El 98% de la muestra cree pertinente que el estado les respalde no solo con los aspectos legales y económicos, sino también con acompañamiento psicológico, de modo que la población comprende que este proceso de la relación laboral tiene implicaciones psicológicas en cada uno de los individuos.

3.2.2 Análisis cualitativo

La información recogida mediante la utilización de los instrumentos anteriormente indicados como; la observación, el testimonio y el proceso de aplicación se describirá, analizará e interpretará a través de señalar los caracteres de la investigación.

La entrevista fue complemento del cuestionario, esto para contextualizar los datos y así realizar una interpretación más acorde a la realidad, evitando presentar datos sujetos a una estadística fría y carente de las emociones humanas, sentimientos que están íntimamente vinculados con la psicología. La observación directa permitió que

en la presente investigación se registrara el lenguaje no verbal que no presentan las estadísticas, por ejemplo en la grabación de los testimonios algunas personas rompieron en llanto, otros mostraron su frustración por la pérdida de empleo apretando los puños, así como también la risa (como resultado de la ansiedad de recordar el hecho), fue lenguaje no verbal recurrente en este proceso.

La aplicación de los instrumentos fue realizado por medio de la invitación a un taller conversatorio, donde se condiciono a que únicamente fuesen estudiantes que hubiesen participado de un proceso de desvinculación laboral, de la población asistente se seleccionaron 10 personas para que pudiesen proporcionar su testimonio del proceso de desvinculación del que formaron parte, de los mismos se obtuvo información cualitativa de soporte imprescindible para la presente investigación. Los testimonios no fueron condicionados con un número exacto de minutos, ya que se buscaba registrar la vivencia de cada una de las personas con quien se tuvo el dialogo, cabe mencionar que para incentivar a la expresión de la experiencia se tuvo que incentivar la narrativa por medio de preguntas generadoras, hemos de recordar que la características de la cultura guatemalteca no son dadas a la tradición narrativa.

Es evidente que el colaborador no posee ningún tipo de respaldo psicológico al momento de ser despedido, la presente investigación evidencio que los psicólogos encargados del departamento de Recursos Humanos, no se encuentran en el momento en el cual las personas son despedidas, los participantes expresaron la frustración que provoca tal situación, debido a que de una u otra forma se crea un vínculo entre el empleado y la compañía, al romperse este vínculo muchas personas quedan en un estado de vulnerabilidad emocional, identificándose generalmente los siguientes sentimientos ; tristeza, enojo, frustración, etc. lo que provoca que los individuos no racionalicen de forma adecuada el suceso, debido a las características del traslado de la notificación de despido , también es evidente que los despidos por reestructuración o cierre de operaciones en Guatemala no cuentan con un proceso, sino más bien a los empleados se les traslada la información de un momento a otro.

Los participantes expresaron que el impacto de la desvinculación laboral es inmediato, no existe un proceso retardado para dicho evento, desde el momento en que se les traslada la información a los colaboradores, los síntomas realizan su presencia, en su mayoría los colaboradores informaron que después de salir de las instalaciones donde se les desvinculo, se dirigieron a sus hogares en un total estado de inestabilidad emocional, lo que pone en relieve los efectos psicosociales que pueden darse, siendo uno de ellos los riesgos viales, muchas personas condujeron vehículo después del hecho, adicional se evidenció que existió consumo de algún tipo de droga posterior al acontecimiento, lo que pone en relieve las repercusiones sanitarias que pueden existir.

Dentro de la problematización que se realizó se expresaron posturas interesantes sobre el quehacer del psicólogo en estos casos, lo anterior sobre la base de los efectos psicosociales que la desvinculación produce, pues en esta actividad se planteaba que si el proceso de despido era tan importante como la entrevista inicial, ¿por qué el psicólogo brillaba por su ausencia? concluyendo que se debía a la falta de procedimientos a seguir por parte del psicólogo industrial aunado a los intereses corporativos, por lo que se expresó la importancia que tendría una guía para la desvinculación asistida.

El trabajo es un ente configurador de la actividad humana, por lo tanto al removerse la condición anterior, el individuo entra en un proceso de confrontación con él mismo, iniciando con una etapa de autorreflexión, que no siempre lleva a un lugar seguro, en la mayoría de casos este proceso conlleva a una perspectiva negativa del individuo pues siente que no fue lo suficiente para continuar en la empresa, esto fue registrado en los testimonios donde distintas personas se cuestionaban como después de haber dado tanto para la empresa, la misma no se tomará la molestia de agradecer el trabajo realizado por parte del colaborador, lo que confirma nuevamente que por parte del colaborador hay una tendencia a generar vínculos, este último es quien más reciente la ruptura.

Dentro del análisis cualitativo no se puede pasar por alto el alto índice de consumo de sustancias por parte de los individuos estudiados, lo que manifiesta que por parte de las personas no se puede sobrellevar el impacto de la desvinculación laboral, pues acuden a algún tipo de droga como paliativo para la insatisfacción existencial que están viviendo como producto del no tener empleo, junto al consumo de compuestos los entes expresaron no poder conciliar el sueño, representación de los procesos de ansiedad que están vivenciando, de manera que es indispensable que el estado garantice acompañamiento en estos casos.

Los individuos expresan su solicitud para que se regule el código de trabajo y se les brinde apoyo psicológico para tolerar el proceso de desvinculación laboral y desempleo, pues no existe ninguna ley que proporcione soporte a los empleados, dentro de la narrativa de los individuos se puede identificar el desánimo que les provoca el saber que a la entidad privada y el estado no le interesa este tipo de acontecimientos, de manera que este material es de importancia total, para demostrar una vez más como los ciudadanos desconfían del sistema político y económico actual.

CAPÍTULO IV

4. Conclusiones y recomendaciones

4.1 Conclusiones

- En toda relación laboral se crea un vínculo afectivo, emocional y económico entre las partes, el trabajo para muchas personas se convierte en un segundo hogar, por lo tanto la ruptura de este vínculo puede ser un evento traumático que altere el estado emocional del empleado, encontrando ataques de ansiedad y angustia como signo principal del malestar psicológico, así como la verbalización por parte de los afectados de abatimiento, siendo esto un síntoma generalizado por parte de los colaboradores. Lo anterior puede exponer a los individuos a todo tipo de riesgo al retirarse de la empresa, adicional en el transcurrir de los días el despido puede ser un detonante para el inicio de trastornos del estado de ánimo, junto a las Disomnias.
- Los psicólogos industriales poseen poca representatividad en el proceso de desvinculación laboral. Se evidenció que es casi nulo el apoyo que los empleados reciben por parte de los profesionales de la psicología, al momento de ser desvinculados.
- La notificación de despido por reestructuración de la empresa o por cierre de operaciones, tiene repercusiones inmediatas en los empleados, pues el despido no se produce por bajo rendimiento, sino por causas exteriores al colaborador, que se vinculan con intereses corporativos y que no toman en cuenta aspectos subjetivos por parte de los empleados.
- Posterior a la desvinculación laboral un alto índice de personas consume algún tipo de droga legal y un mínimo porcentaje consume sustancias ilegales, por lo tanto existen repercusiones con dimensiones psicosociales, esto debido a que el ente configurador de la actividad humana: el trabajo, fue depuesto.
- Los empleados no cuentan con ningún respaldo por parte del código de trabajo, respecto a los efectos psicológicos negativos que se les puedan causar, como producto de un despido laboral por reestructuración o por cierre

de operaciones, mucho menos cuentan con respaldo estatal, para sobrellevar el desempleo.

4.2 Recomendaciones

- Que los profesionales de la psicología que trabajan en los distintos Departamentos de Recursos Humanos realicen planes de acción, para brindar apoyo a las personas que son desvinculadas por despido y que presentan crisis nerviosa, haciendo el debido proceso en pro de la estabilidad emocional de los empleados.
- Que las compañías realicen una planificación con un mes de anticipación para preparar a las personas en el proceso de desvinculación laboral, así restando el impacto psicológico en los colaboradores.
- Que se le proporcione continuidad al manual metodológico propuesto por la presente investigación, para que se minimicen, las crisis emocionales y el progreso de los trastornos del estado de ánimo, en las desvinculaciones laborales.
- Que el Ministerio De Trabajo y previsión social regule los procesos de desvinculación laboral por reestructuración o cierre de operaciones de las compañías, por medio del código de trabajo, para proporcionarles acompañamiento psicológico a los individuos y así minimizar los efectos contraproducentes que se dan por dicho proceso.
- Que el Estado de Guatemala proporcione el soporte económico y psicológico a las personas desempleadas, para minimizar los efectos psicosociales que repercuten en las personas y por ende en la sociedad de manera inmediata.

BIBLIOGRAFÍA

Aguilar, Rene David, *“Los grandes sistemas jurídicos contemporáneos”*, España, 1968, pág. 23, ISBN 9786072002517.

Sirvent Gutiérrez, Consuelo, *“Sistemas jurídicos contemporáneos”* Colección Textos Jurídicos universitarios, México, 1998, ISBN 9700767825.

Santamaría, Luisa. *“Desvinculación laboral como proceso natural de RRHH”*, revista empresarial, sección desarrollo, Uruguay, 2010 ISBN 9700101586.

Marshall, Alfred, *“Principios de economía”*, Gran Bretaña, 1890, pág. 125, ISBN 9788497563505.

Martin-Baro Ignacio *“Accion e ideología”* El salvador: UCA editores, cuarta edición, 1990, Pág. 183.

Martin-Baro, Ignacio *“Sistema grupo y poder”*, El salvador: 1989 UCA, pág. 156.

Cuenca, Toribio, José Manuel *“Historia universal económica”*, España: océano, 1998 pág. 78 y 79, ISBN 8477644292.

Freire, Paulo *“Pedagogía del oprimido”* México: 1977, siglo XXI, pág. 83.

Godio, Julio, *“Sociología del trabajo y política”*, Buenos Aires: Corregidor, 2001, pág. 23, ISBN 9879006844.

Sanchis, Enric, *“Trabajo y paro en la sociedad postindustrial”* Valencia, 2011, pág. 101 y 102 ISBN 9788490041055.

Denise Rousseau y Snehal A. Tijoriwala, *“Assessing Psychological Contracts: Issues, Alternatives and Measures”*, Estados Unidos, 1998, pág. 1-9.

Arias Galicia, Fernando, *“Administración de recursos humanos”*, México: Editorial Trillas, 2006 pág. 408, ISBN 9682459745.

Carello Mallo, Carmen, *“Rightsizing: rediseño organizacional”*, 2012 pág. 93, 95.

Carello Mallo, Carmen, *“Capital humano”*, 2011 pág. 94.

Galliani, Ricardo R. *“Desocupación y violencia social”*, Argentina, 2006. Pág. 12-18.

Jahoda, Marie. *“Empleo y desempleo”* España; Ediciones Morata pág. 24, 28 (1982), ISBN 9788477312345.

Calderón Narvárez, Guillermo, *“Depresión: Causas, manifestaciones y tratamiento”* México: Editorial Trillas, 1989 pág. 232 73-74. ISBN 9682415667.

Hinkle, Scott, *“Promoting Optimum Mental Health”* Estados Unidos, 2011 pág. 35.

Sen, Amartya, *“Exclusión social, concepto y aplicación”* Estados Unidos, 2000 pág. 2 ISBN 9788408035244.

ANEXOS

TESTIMONIOS

A continuación se presentan los testimonios de diez estudiantes de psicología De la Universidad De San Carlos De Guatemala, que hubiesen sido despedidos o desvinculados de una empresa privada por motivos de reestructuración de la compañía o bien por cierre de operaciones. Seguido de cada testimonio se incluye una interpretación de tipo psicológico con el propósito de explicar y relacionar los hechos del proceso de desvinculación y su repercusión psicológica.

TESTIMONIO No.1

Adulto de sexo masculino, de 29 años de edad, procedente de la zona 15 de Guatemala, estudiante de psicología, refiere que en la compañía para la cual trabajaba al inicio se dio una serie de rumores sobre que iba a darse un despido masivo de trabajadores, debido a que la empresa había sido vendida a otra compañía, después de unas semanas el rumor se convirtió en realidad, los llamaron para que se presentaran a oficinas centrales, ya que se les tenía que proporcionar una información importante, los reunieron en grupos de 15 personas se les proporciono su constancia y su pasivo laboral, se les informo que la empresa iba a ser reestructurada y se terminó la sesión, El estudiante refiere; “El proceso fue rápido y frio , pues después de haber prestado servicio por tres años para la empresa literalmente , de la noche a la mañana solo dicen adiós” , posterior a esto algunas mujeres entraron en crisis nerviosa, pues desataron en un llanto que duro mientras firmaban la recepción de su cheque y la entrega de gafetes, luego salieron se subieron a sus vehículos y se fueron, el estudiante refiere que no se les proporciono a ninguno de los presentes algún tipo de apoyo a estas mujeres que rompieron en llanto, junto con que en el proceso no se encontraba ningún psicólogo industrial.

Interpretación psicológica: En este testimonio se encuentra una vinculación afectiva por parte del empleado pues dice el proceso fue frio, después de que yo trabaje para ellos por tres años, con lo cual se afirma que dentro de la relación laboral también se ven implicados factores involucrados en la teoría del apego, por lo tanto el empleado cuando se le traslada la información de ser despedido pierde la figura de apego, cayendo en un desconsuelo total. Es evidente que el

ser despedido tiene efectos inmediatos en los empleados pues el estudiante refiere que mujeres entraron en crisis nerviosa lo que pudo generar accidentes de tránsito pues en el estado de vulnerabilidad emocional con el que se fueron de la compañía es bastante alto.

TESTIMONIO No. 2

Adulto de sexo femenino, de 39 años de edad, procedente de la Zona 5 de Mixco, estudiante de Psicología, refiere que en el momento de la desvinculación laboral nadie de su trabajo se lo esperaba en ese momento todo lo tenían calladito y solo se limitaron a darles el tiempo de servicio y la carta de recomendación. Ella tenía dos niñas estaba pasando por un problema de divorcio y acaba de fallecer su madre, por lo que se le estaban juntando acontecimientos muy duros y prácticamente era mamá soltera, considera que a los empresarios no les importa nada cuando ellos van hacer una reorganización ellos se limitan hacer lo que tienen que hacer y no dan apoyo de ningún tipo. Tenía varias razones por las cuales presentar ansiedad y le era imposible dormir, pero lo bueno de la empresa es que era internacional y les dieron el tiempo justo el 130% al retirarse. Pero de igual forma entró en preocupación y en crisis nerviosa en ese momento, recuerda que se puso a llorar, y dijo “qué voy hacer con mis hijas y ahora ya no tengo trabajo”, posteriormente a eso escuchó a sus compañeros de trabajo, los cuales empezaron a poner su dinero en una financiera donde les daban una mensualidad no muy baja equivalente a un sueldo. La estudiante considera que el despido puede llegar incluso a un suicidio, sin embargo en su caso solo fue una crisis nerviosa que se la tuvo que aguantar por sus hijas. Posterior a eso tardo un año y medio para conseguir empleo, pero le hubiera gustado que en el momento del despido se le informara que tenía derecho a continuar asistiendo al IGSS para ayuda psicológica, ya que cualquiera puede entrar en shock en esas circunstancias.

Interpretación psicológica: En el discurso se evidencian los efectos de la noticia del despido los cuales se acrecientan con factores contextuales, en este caso madre soltera con dos hijos, quien informo que al enterarse de la noticia rompió en llanto, días posteriores al evento se le hacía imposible dormir, es importante que la comorbilidad de la depresión está vinculada con los problemas para dormir, en esta caso también se evidencia también la perspectiva que tienen

los colaboradores y el despido, pues la estudiante menciona que este tipo de noticias pueden llevar a las personas al suicidio.

TESTIMONIO No.3

Adulto de sexo masculino, de 34 años de edad, procedente de la Zona 4 de Mixco, estudiante de Psicología, refiere que en el momento de la desvinculación laboral no había ningún psicólogo industrial presente y cuando le dieron la información que había sido despedido se sintió frustrado ya que dio lo mejor de sí y siente que acá en el país no hay oportunidades, sobre todo cuando las personas son mayores de 30 años tienen mayor dificultad para conseguir empleo. Asimismo consumió sustancias como alcohol, ya que no sabía qué hacer con el tiempo que tenía de sobra, así también le constaba conciliar el sueño por las noches, pensando en su situación económica y las deudas. Considera que sí sería pertinente el acompañamiento psicológico en este tipo de situaciones, para aliviar el impacto de la noticia.

Interpretación psicológica: En este testimonio se evidencia las conductas de riesgo que toman las personas posteriormente a ser desvinculados, lo que pone en relieve los efectos psicosociales de este proceso, también se encuentra nuevamente la comorbilidad de la ansiedad; el insomnio, adicional en el discurso se expresa el vínculo que existe en la relación laboral pues el estudiante refiere que dio lo mejor de sí y lo despidieron junto a eso el fatalismo de que en este país no hay oportunidades.

TESTIMONIO No.4

Adulto de sexo femenino, de 24 años de edad, procedente de la Zona 6 de Villa Nueva, estudiante de Psicología, refiere que al momento de la desvinculación laboral no había ningún Psicólogo Industrial presente y que fue la secretaria del Departamento de Recursos Humanos quien le dio la carta de despido, siente que esta noticia tuvo un impacto fuerte en su desarrollo porque se sentía preocupada y deprimida, sin embargo no le costó conciliar el sueño por las noches. Considera que si sería importante que hubiera un Psicólogo industrial al momento de dar esta noticia.

Interpretación psicológica: En este testimonio el estudiante hace referencia sobre el pobre papel que juegan los psicólogos en el proceso de desvinculación laboral, adicional el insomnio es provocado por los trastornos del estado del ánimo, también existe la demanda de acompañamiento social, pues indica que le hubiese gustado que un psicólogo industrial hablase con ella.

TESTIMONIO No.5

Adulto de sexo femenino, de 23 años de edad, procedente de la Zona 10 de Mixco, estudiante de Psicología, refiere que al momento de la desvinculación laboral no la citaron, ella llegó jueves por la mañana y ahí mismo le entregaron la carta de despido, le dijeron que tenía que llegar viernes y sábado en su horario laboral normal sin goce de salario y que no le iban a dar su liquidación, entonces no firmó la carta, no fue el Departamento de Recursos Humanos quien se la entregó ya que en esa empresa no cuentan con ese departamento, si no que fue la Gerente de Parques la que la despidió, tuvo que abocarse con el dueño de la empresa para que le pudieran dar la liquidación y la liquidaron al mes, menciona que el dueño la trato muy bien y la administradora no la trató de la mejor manera, asimismo no le dieron ninguna carta de recomendación. Tuvo sentimientos de odio y desanimo, ya que ella le dio su tiempo y cariño a la empresa y considera que la despidieron por reestructuración y ni siquiera le pudieron dar carta de referencias para ir a buscar empleo a otro lugar. Asimismo considera que sería importante que hubiera alguien de recursos humanos en el momento del despido, ya que los otros profesionales que se encuentran en el momento no ven ningún aspecto emocional y hacen las cosas sin importarles que sienten las personas.

Interpretación psicológica: En este testimonio no solo se evidencia la frustración por parte del estudiante sino también las condiciones de abuso que se dan en las diferentes empresas del país, donde someten a los trabajadores a todo tipo de vejámenes, obviamente la frustración de las condiciones provoco el odio y desanimo, adicional el vínculo nuevamente es evidente pues menciona

que ella dio su tiempo y cariño, las emociones nuevamente toman un papel importante.

TESTIMONIO 6

Adulto de sexo masculino, de 27 años de edad, procedente de la Zona 6 de Mixco, estudiante de Psicología, refiere que llevaba un año de laboral en esa empresa cubriendo un interinato y empezó a tener problemas debido a que no estaban cumpliendo con unas bonificaciones que habían acordado y su rendimiento laboral había bajado, llegaba tarde, ya que no tenía ninguna motivación de laborar en ese lugar, entonces lo llamaron para despedirlo. Comenta que no había ningún psicólogo industrial en el momento de despido, solamente en el proceso de selección. Considera que le afectó de forma distinta porque su rendimiento laboral ya no era el óptimo, pero tenía la esperanza de que las bonificaciones que le habían prometido se cumplieran, pero si le impactó ya que él no tenía ningún otro trabajo y paso desempleado algunos meses, tenía la presión de aportar dinero en casa y sus gastos personales. Tuvo sentimientos de desesperación y decepción. Asimismo considera que en su caso y en la mayoría de los guatemaltecos no están acostumbrados a demandar en el caso de que la empresa no cumpla las cuestiones establecidas antes de la contratación, los derechos que tienen como empleados, piensa que es importante que haya un psicólogo industrial al momento del despido, no solo para prepararla psicológicamente sino también para darle la oportunidad de abrirle puertas en otras empresas, para que la desvinculación no sea tan fuerte, porque en Guatemala para encontrar un nuevo empleo mínimo pasan seis meses y si las personas tienen familia es una gran responsabilidad que recae en ellos.

Interpretación psicológica: En este testimonio la motivación como proceso psicológico tiene implicaciones en el rendimiento laboral, adicional se evidencia que el impacto de la noticia posee efectos inmediatos sobre las personas.

TESTIMONIO No. 7

Adulto de sexo masculino, de 40 años de edad, procedente de la Zona 1, estudiante de Psicología, refiere que en la empresa que el laboraba ya habían iniciado con recortes de personal por lo que él y sus compañeros ya habían

empezado a prepararse mentalmente por si los despedían, al compañero con quien el trabajaba lo despidieron y nombraron a otra persona por lo que poco a poco empezaron a reducirle el trabajo así el entendió que lo iban a despedir, lo llamaron a la oficina del gerente y le entregaron la carta de despido en la cual decía que era necesario para la empresa hacer un recorte de personal y que lo sentían mucho pero que él estaba incluido en las personas que eran parte del recorte, él ya lo presentía entonces siente que no fue tan fuerte el impacto a la hora que se lo hicieron saber. En el momento del despido informó que no había ningún psicólogo industrial solamente su jefe. En ese momento menciona que se sintió solo, aislado, sin ayuda pero con el dinero de la indemnización se estuvo sosteniendo para hacer unas pasantillas donde labora actualmente y ya con el tiempo consiguió trabajo ahí, pero pasó más de un año sin empleo. Asimismo considera que el desempleo si causa un gran impacto en las personas, si es una persona con baja estima le puede causar depresión, o si es una persona violenta puede ir a causar problemas a su hogar, pero uno debe tratar de adaptarse a la situación y ver que más consigue.

Interpretación psicológica: En este testimonio también se evidencia los sentimientos de soledad y aislamiento que las personas experimentan, es por ello que el acompañamiento social en este proceso ayuda a mitigar los efectos negativos de la desvinculación.

TESTIMONIO No. 8

Adulto de sexo femenino, de 31 años de edad, procedente de la Zona 8, estudiante de Psicología, refiere que la despidieron por cierre de operaciones para la empresa para la cual trabajaba, un día únicamente les entregaron su carta y les informaron que les pagarían tres semanas después, refiere que al conocer la noticia ella sintió un vacío tremendo, pues después de haber trabajado tanto tiempo para la empresa no comprendía como los trataron como si no representaran nada, no recibió ningún tipo de charla y no se encontraban ningún psicólogo en ese momento.

Interpretación psicológica: Este testimonio evidencia el sin sentido en el que se encuentran las personas al perder el empleo, es evidente que las personas

preferirían que se les diera un acompañamiento en ese momento tan trascendental.

TESTIMONIO No.9

Adulto de sexo masculino, de 28 años de edad, procedente de la Zona 11, estudiante de Psicología, refiere que lo desvincularon de la empresa sin ningún aviso previo, únicamente les indicaron al presentarse a sus lugares de trabajo, lo que hizo que fuera más complicado todo, sintió que todo se le venía abajo, pues él tenía algunas deudas y alquiler, también sintió que no era la forma de despedir, pues él y sus compañeros trabajaron por muchos años para la empresa y no les importo, sin embargo posterior a ser despedidos se fueron con sus compañeros a tomar algunas bebidas alcohólicas para olvidar el mal rato que les hicieron pasar, paso sin trabajo como por 6 meses, la liquidación no le sirvió mucho pues todo estaba caro, sin embargo pudo salir adelante y ya se encuentra trabajando nuevamente.

Interpretación psicológica: Este testimonio evidencia el riesgo al que se expone a las personas al no tener acompañamiento psicológico en la desvinculación laboral, pues esta persona posterior a ser despedido se fue a tomar bebidas alcohólicas para “olvidar” el mal rato, circunstancia que pone en peligro al individuo y su entorno por la ingesta de este tipo de droga legal.

HORARIO DE TRABAJO

Meses	Hora	Actividades
Un mes después de aprobado el proyecto	14:00	Presentación del responsable del proyecto ante la institución, exposición de normas y proyecto ante la población/ Problematización
	15:00 a 16:00	Aplicación de cuestionarios/Foro
	16:00 a 17:00	Recolección de testimonios

Planificación

No.	Objetivo	Actividad	Lugar y fecha	Medios/Métodos
1	Identificar los factores que intervienen en la desvinculación laboral	Entrevista personalizada; Se realizara una entrevista con distintos integrantes de la población para identificar los factores que intervienen en la desvinculación laboral	Centro Universitario Metropolitano Cum 01/06/2014	Investigativo
2	Equiparar la influencia en los actores sociales de la desvinculación laboral	Cuestionario, se le proporcionara a la población un cuestionario de preguntas cerradas, la cual proporcionara datos de la influencia de la desvinculación laboral sobre los actores sociales	Centro Universitario Metropolitano Cum 12/06/2014	Investigativo
3	Interpretar como el colaborador percibe la desvinculación laboral	Recolección de Testimonios , se seleccionara a 10 personas de la población para que brinden su percepción de la desvinculación laboral, no se tendrá límite de tiempo	Centro Universitario Metropolitano Cum 18/06/2014	Investigación de campo
4	Problematización la desvinculación laboral en el contexto guatemalteco	Foro, se problematizara por medio de preguntas generadoras en las cuales la muestra tendrá participación directa y activa en la actividad	Centro Universitario Metropolitano Cum 21/06/2014	Integrativo, investigativo.
5	Socialización de la situación del trabajo en el contexto guatemalteco	Conversatorio, se expondrá la situación del trabajo en el contexto guatemalteco y la influencia de la globalización en esta actividad	Centro Universitario Metropolitano Cum 25/06/2014	Integrativo, investigativo.

GUÍA INICIAL PARA LA DESVINCULACIÓN LABORAL ASISTIDA, POR PARTE DE LOS PROFESIONALES DE LA PSICOLOGÍA.

OBJETIVO: Minimizar el impacto psicológico de la desvinculación laboral y empoderar a cada una de las personas para su desarrollo fuera de la empresa. La presente guía fue realizada bajo los parámetros de la desvinculación laboral asistida.

DESVINCULACION ASISTIDA

DEFINICION: Él es conjunto de acciones que posibilitan el retiro del servidor de la entidad, con beneficio para la persona y para el ambiente organizacional, es decir, se trata de un retiro en el que, gracias a acciones profesionales adecuadamente programadas, se salvaguardan las relaciones entre la entidad y el servidor que la deja, tomando a consideración aspectos emocionales que minimizan los riesgos que este pueda tener sobre lo colaboradores.

METODOLOGÍA:

CONSIDERACIÓN DE LOS ASPECTOS EMOCIONALES: Apoyo a las personas para la elaboración de su propio duelo y reafirmación del autoconcepto, autoestima y autoconfianza, debiéndose crear una serie de estrategias para enfrentar el cambio en forma constructiva.

PREPARACIÓN PARA LA BUSQUEDA DE EMPLEO: Implica disponer al empleado en el manejo de mejores estrategias de búsqueda de empleo.

GUÍA PARA EL USO ADECUADO DEL PASIVO LABORAL: Estrategias de búsqueda de créditos y técnicas de organización cooperativa. Cultura del ahorro.

IMPLICACIONES FAMILIARES: Concientización de la familia sobre nueva situación. Posibilidades de participación de la familia en actividades recreativas y laborales de los desvinculados.

MANEJO PREVIO DE ASPECTOS PSICO-EMOCIONAL: Serán programas orientados a apoyar a los beneficiarios en la comprensión y asimilación de su nueva situación, a través de la orientación y sensibilización que contribuyan a aumentar su autoestima, a definir un nuevo plan de vida y a prepararlos para asumir un nuevo rol laboral, ya sea mediante la vinculación a una nueva entidad empresa o como empresario independiente.

SENSIBILIZACIÓN DE LAS PERSONAS DESVINCULADAS:

La sensibilización de los empleados de todos los niveles administrativos, desde el directivo hasta el operativo, se refiere a la necesidad de que lleguen a ser claramente conscientes de lo siguiente:

El cambio es una constante del mundo moderno y es necesario preverlo para poderse adaptar al mismo en forma eficiente y saludable.

Esto se debe realizar en el marco de sesiones con una anticipación a un mes.

PROCEDIMIENTO DE ACCIÓN:

1. Informar adecuadamente a todos los trabajadores sobre los procesos de reestructuración organizacional, a medida que éstos se desarrollen.
2. Decidir con criterios técnicos y éticos cuáles son los servidores que deberán ser desvinculados y los que, en virtud de sus perfiles, deberán permanecer dentro de la nueva estructura.

PLANIFICACIÓN:

Se debe realizar la planificación con un mes de anticipación, para organizar dos sesiones donde se realice la sensibilización y los aspectos psico-emocionales con los empleados que serán despedidos.

REALIZADO POR: RONY DE JESUS BARILLAS MORALES



Universidad de San Carlos de Guatemala

Centro universitario Metropolitano –CUM

Escuela de Ciencias Psicológicas

Centro de Investigaciones en Psicología –CEPs—“Mayra Gutiérrez

Cuestionario

Objetivo: Determinar la perspectiva de cada individuo en los procesos de desvinculación laboral y su las sensaciones que le provoco la misma.

Instrucciones: Responda a las siguientes interrogantes que se formulen con una respuesta afirmativa o negativa: es decir entre si o no; solamente puede marcar una de ambas respuestas; sino tiene claro lo que dice el enunciado puede levantar la mano derecha y preguntar, evite los tachones, conteste con lapicero azul o negro.

Fecha: _____ Sexo: _____ Edad: _____

1. ¿Cuando usted fue desvinculado de la empresa donde prestaba servicios, se encontraba algún psicólogo industrial?

Si___

No___

2. ¿Al momento de ser desvinculado de la compañía, algún profesional de la psicología le brindo algún tipo de apoyo?

Si___

No__

3. ¿Cuándo usted fue desvinculado abrigó alguna de las siguientes sensaciones?

Tristeza___

Miedo ___

Angustia___

4. ¿Posteriormente a ser despedido, usted realizo alguna de las siguientes acciones?

Consumo de licor ___

Consumo de tabaco ___

Consumo de sustancias ilegales ___

5. ¿Posteriormente a ser despedido, usted presentó alguno de los siguientes síntomas?

Insomnio___

Ansiedad___

Angustia___

Cansancio___

Desánimo ___

6. ¿Cree usted que el proceso de desvinculación laboral, tiene sobre las personas un impacto inmediato que puede provocar incidentes sociales?

Si___

No___

7. ¿Cree que el proceso de desvinculación laboral en la empresa donde trabajaba es el adecuado?

Si__

No__

8. ¿Le hubiese gustado a usted que un profesional de la psicología charlara con su persona el día de la desvinculación laboral?

Si ___

No ___

9. ¿Cree usted pertinente regular en el código de trabajo la desvinculación laboral con acompañamiento psicológico?

Si___

No__