

**UNIVERSIDAD RAFAEL LANDÍVAR**  
FACULTAD DE HUMANIDADES  
LICENCIATURA EN PSICOLOGÍA INDUSTRIAL/ORGANIZACIONAL

**"REACCIONES EMOCIONALES MÁS COMUNES PROVOCADAS POR LA EXPERIENCIA DE UN DESPIDO EN TRABAJADORES DE NIVEL OPERATIVO QUE LABORARON EN DISTINTAS ORGANIZACIONES DE LA CIUDAD DE GUATEMALA."**

TESIS DE GRADO

**KATHERINE YAMANIE SANTA CRUZ ROSSAL**  
CARNET 10635-11

GUATEMALA DE LA ASUNCIÓN, DICIEMBRE DE 2015  
CAMPUS CENTRAL

**UNIVERSIDAD RAFAEL LANDÍVAR**  
FACULTAD DE HUMANIDADES  
LICENCIATURA EN PSICOLOGÍA INDUSTRIAL/ORGANIZACIONAL

**"REACCIONES EMOCIONALES MÁS COMUNES PROVOCADAS POR LA EXPERIENCIA DE UN DESPIDO EN TRABAJADORES DE NIVEL OPERATIVO QUE LABORARON EN DISTINTAS ORGANIZACIONES DE LA CIUDAD DE GUATEMALA."**

TESIS DE GRADO

TRABAJO PRESENTADO AL CONSEJO DE LA FACULTAD DE  
HUMANIDADES

POR

**KATHERINE YAMANIE SANTA CRUZ ROSSAL**

PREVIO A CONFERÍRSELE

EL TÍTULO DE PSICÓLOGA INDUSTRIAL / ORGANIZACIONAL EN EL GRADO ACADÉMICO DE  
LICENCIADA

GUATEMALA DE LA ASUNCIÓN, DICIEMBRE DE 2015  
CAMPUS CENTRAL

## **AUTORIDADES DE LA UNIVERSIDAD RAFAEL LANDÍVAR**

RECTOR: P. EDUARDO VALDES BARRIA, S. J.  
VICERRECTORA ACADÉMICA: DRA. MARTA LUCRECIA MÉNDEZ GONZÁLEZ DE PENEDO  
VICERRECTOR DE INVESTIGACIÓN Y PROYECCIÓN: ING. JOSÉ JUVENTINO GÁLVEZ RUANO  
VICERRECTOR DE INTEGRACIÓN UNIVERSITARIA: P. JULIO ENRIQUE MOREIRA CHAVARRÍA, S. J.  
VICERRECTOR ADMINISTRATIVO: LIC. ARIEL RIVERA IRÍAS  
SECRETARIA GENERAL: LIC. FABIOLA DE LA LUZ PADILLA BELTRANENA DE LORENZANA

## **AUTORIDADES DE LA FACULTAD DE HUMANIDADES**

DECANA: MGTR. MARIA HILDA CABALLEROS ALVARADO DE MAZARIEGOS  
VICEDECANO: MGTR. HOSY BENJAMER OROZCO  
SECRETARIA: MGTR. ROMELIA IRENE RUIZ GODOY  
DIRECTORA DE CARRERA: MGTR. GEORGINA MARIA MARISCAL CASTILLO DE JURADO

## **NOMBRE DEL ASESOR DE TRABAJO DE GRADUACIÓN**

MGTR. RUBEN ESTUARDO CEBALLOS ORTIZ

## **REVISOR QUE PRACTICÓ LA EVALUACIÓN**

MGTR. LUCRECIA ELIZABETH ARRIAGA GIRÓN DE ARIAS

Guatemala, noviembre de 2015

Señores  
Departamento de Psicología  
Facultad de Humanidades  
Universidad Rafael Landívar  
Presente

Estimados señores:

Por este medio hago de su conocimiento que he tenido la oportunidad de asesorar el proyecto de tesis titulado: **"Reacciones emocionales más comunes provocadas por la experiencia de un despido en trabajadores de nivel operativo que laboraron en distintas organizaciones de la Ciudad de Guatemala"**, de la estudiante **Katherine Yamanie Santa Cruz Rossal**, carné no. **10635-11**.

En vista de ello, solicito a ustedes se sirvan programar fecha para efectuar la defensa privada de tesis correspondiente, ya que a mi criterio, el trabajo realizado llena todos los requisitos metodológicos y de contenido que exige la Universidad Rafael Landívar, previo a otorgar el grado académico correspondiente a la licenciatura en Psicología Industrial / Organizacional.

Agradeciendo su atención a la presente y quedando a sus respetables órdenes.

Deferentemente,

  
Mgtr. Rubén Estuardo Ceballos Ortiz  
Psicólogo en Recursos Humanos  
Magíster en Docencia Universitaria  
Colegiado no. 010

Lic. R. Estuardo Ceballos Ortiz M.A.  
Psicólogo en Recursos Humanos  
Magíster en Docencia Universitaria  
Colegiado no. 010



Universidad  
Rafael Landívar

Tradición Jesuita en Guatemala

FACULTAD DE HUMANIDADES  
No. 051098-2015

### Orden de Impresión

De acuerdo a la aprobación de la Evaluación del Trabajo de Graduación en la variante Tesis de Grado de la estudiante KATHERINE YAMANIE SANTA CRUZ ROSSAL, Carnet 10635-11 en la carrera LICENCIATURA EN PSICOLOGÍA INDUSTRIAL/ORGANIZACIONAL, del Campus Central, que consta en el Acta No. 05473-2015 de fecha 4 de diciembre de 2015, se autoriza la impresión digital del trabajo titulado:

**"REACCIONES EMOCIONALES MÁS COMUNES PROVOCADAS POR LA EXPERIENCIA DE UN DESPIDO EN TRABAJADORES DE NIVEL OPERATIVO QUE LABORARON EN DISTINTAS ORGANIZACIONES DE LA CIUDAD DE GUATEMALA."**

Previo a conferírsele el título de PSICÓLOGA INDUSTRIAL / ORGANIZACIONAL en el grado académico de LICENCIADA.

Dado en la ciudad de Guatemala de la Asunción, a los 7 días del mes de diciembre del año 2015.



Universidad  
Rafael Landívar

Tradición Jesuita en Guatemala  
Facultad de Humanidades  
Secretaría de Facultad

*Irene Ruiz Godoy*

MGTR. ROMELIA IRENE RUIZ GODOY, SECRETARIA  
HUMANIDADES

Universidad Rafael Landívar

## **AGRADECIMIENTO**

### **A Dios:**

Por darme la sabiduría y las fuerzas para culminar esta etapa de mi vida y no desmayar en los momentos más difíciles que se presentaron.

### **A mi esposo y mis hijas:**

Porque ellos fueron mi inspiración para luchar con más fuerzas y así lograr finalizar mi carrera profesional.

### **A mis padres:**

Por el apoyo incondicional tanto económico como moral que me brindaron durante toda la carrera, ya que sin ellos nada de esto hubiera sido posible.

### **A mis hermanas:**

Por su apoyo, comprensión y sus ánimos para que lograra terminar esta etapa.

### **A toda mi familia:**

Porque también fueron parte fundamental de este logro en mi vida.

### **A mi asesor de tesis:**

Por ser ese guía que me ayudó en todo momento y por todas sus enseñanzas que sin duda las aplicaré durante mi trayectoria profesional.

# ÍNDICE

## RESUMEN

<b>I.</b>	<b>INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>1</b>
<b>II.</b>	<b>PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....</b>	<b>42</b>
	2.1. Objetivo General.....	43
	2.2. Objetivos Específicos.....	43
	2.3. Unidades de Análisis.....	43
	2.4. Alcances y Límites.....	45
	2.5. Aporte.....	45
<b>III.</b>	<b>MÉTODO.....</b>	<b>47</b>
	3.1. Sujetos.....	47
	3.2. Instrumento.....	51
	3.3. Procedimiento.....	51
	3.4. Tipo de Investigación.....	52
<b>IV.</b>	<b>PRESENTACIÓN DE RESULTADOS.....</b>	<b>54</b>
<b>V.</b>	<b>DISCUSIÓN.....</b>	<b>105</b>
<b>VI.</b>	<b>CONCLUSIONES.....</b>	<b>109</b>
<b>VII.</b>	<b>RECOMENDACIONES.....</b>	<b>111</b>
<b>VIII.</b>	<b>REFERENCIAS.....</b>	<b>113</b>

## ANEXO

## RESUMEN

El presente estudio cualitativo tuvo como objetivo general conocer cuáles son las reacciones emocionales más comunes por parte de un grupo de trabajadores de nivel operativo que han sufrido la experiencia de un despido de organizaciones en las que han laborado con anterioridad.

Para realizar dicha investigación, se abordó a un grupo de diez sujetos de género masculino quienes han ocupado puestos a nivel operativo en distintas organizaciones en el departamento de Guatemala que actualmente están laborando y que pasaron por un tiempo aproximado de desvinculación desde 1 mes hasta 3 años.

Con el fin de lograr el objetivo del estudio se elaboró una entrevista individual semiestructurada, realizada por la investigadora, que se aplicó de forma individual a los sujetos. Dicho instrumento está compuesto por una serie de preguntas específicas distribuidas con base a las diferentes categorías, las cuales fueron: Reacciones emocionales, edad, experiencia laboral y nivel académico, consecuencias positivas y consecuencias negativas.

Con los resultados obtenidos, se concluye que entre las reacciones emocionales más comunes por parte de un grupo de trabajadores de nivel operativo que han sufrido la experiencia de un despido es enfocar su tiempo en otras actividades como trabajos en casa, oficios, trabajos temporales o trabajos en mini empresas. Así como la búsqueda de nuevas oportunidades laborales y como consecuencia en ocasiones se ve afectada la carrera profesional y las referencias laborales en las hojas de vida.

Por último, se recomienda a la sociedad guatemalteca cumplir con todas las atribuciones delegadas en su puesto de trabajo para que los patronos no cuenten con suficientes motivos justificados para proceder con los despidos. Asimismo que los encargados de Recursos Humanos puedan impartir capacitaciones aptas y eficaces para que los encargados de la realimentación laboral puedan ofrecer una desvinculación asistida más digna y ética.

## I. INTRODUCCIÓN

“El trabajo es considerado cómo parte importante en la vida de las personas, ya que en éste se desarrollan responsabilidades, se proponen metas u objetivos, se resuelven problemas y se tienen experiencias que sin duda influyen en el mejoramiento de las condiciones de vida del ser humano”. (Pérez,2015)

En la actualidad, debido a la extensa competencia laboral, se han evidenciado pérdidas de empleo alrededor del mundo, así como también cierre de grandes fuentes de empleo. Este fenómeno no solamente causa un desbalance en la economía mundial, sino también causa un desajuste en la psique de cada individuo que ha sido afectado por dicha crisis.

Con relación al fenómeno de la globalización, cabe mencionar que hoy en día se trata de llegar a la mejor productividad empresarial para exitosamente enfrentar la competitividad. Sin embargo, el éxito empresarial va de la mano de las oportunidades de empleo que se generan dentro de las organizaciones y se debe en gran medida al buen desempeño laboral del capital humano puesto que las organizaciones van al borde de la vanguardia con el fin de mantener trabajando para ellos al mejor talento humano. Pero en ocasiones si el personal no cumple con las expectativas esperadas, se puede llegar a obtener una desvinculación laboral.

Por lo que este estudio pretendió conocer las reacciones emocionales más comunes en personas que han sufrido la experiencia de un despido de organizaciones en las que han laborado anteriormente.

En Guatemala actualmente existen algunos estudios relacionados con factores que inciden en la desvinculación laboral, entre los que se pueden mencionar: para iniciar, Florido (2005) realizó una investigación cualitativa el cual tenía como objetivo principal describir a través de un estudio de caso qué tipo de ideas irracionales maneja un paciente con síntomas depresivos, cuyo historial laboral presenta constantes pérdidas de empleo. Para llevar a cabo la investigación, se

solicitó la colaboración de un paciente masculino de 25 años de edad, siendo el mayor de cinco hermanos, con quienes convive junto a su madre, presentando un nivel socioeconómico medio bajo, diagnosticado con trastorno depresivo recurrente, según datos de la Guía Latinoamericana de Diagnóstico Psiquiátrico. El instrumento se utilizó para dicha investigación fue una entrevista en donde se encontraron las ideas irracionales que se adquieren a nivel personal y dentro del tema laboral, que se padecen y manifiestan en los estados depresivos, éstas se analizaron en una lista de cotejo en donde se detallaron las once propuestas por Albert Ellis. Con la ayuda de esta investigación se evaluó que el desempleo puede ser tanto de una forma activante o como resultado de una depresión, tomando en cuenta cómo influyen las ideas irracionales dentro del proceso cognitivo y como estas ocasionan una consecuencia a nivel emocional. Es por tal motivo que se recomienda, seguir con estudios cualitativos que ayuden a encontrar diferentes resultados en la relación entre desempleo y depresión, ya que a pesar de que ya existen varios estudios la individualidad de cada sujeto estudiado en quien se evalúe esta relación va a variar por lo que esto permitirá ampliar el campo y el conocimiento de los interesados, con el fin de enriquecer el tema estudiado.

Por su lado, Guzmán (2005) elaboró una tesis tipo descriptiva, en la cual estudió los siguientes elementos de dirección como: la motivación, capacitación, desarrollo, liderazgo, comunicación, trabajo en equipo, entre otros. Estos elementos deben ser considerados para que la rotación del personal sea menos dentro de la organización en especial en las áreas de atención al cliente en empresas de servicio telefónico; de igual forma recomienda la creación de programas de promoción y ascenso de los puestos de trabajo para que los colaboradores puedan sentirse más identificados con la empresa y les llame la atención seguir laborando en la misma. Asimismo concluyó que los elementos de dirección mencionados anteriormente son sumamente importantes para que el colaborador de lo mejor de sí en su puesto de trabajo y se desempeñe de la mejor manera, esto al igual ayudará a minimizar la rotación del personal especialmente en las áreas de servicio al cliente en las organizaciones que prestan un servicio telefónico en la ciudad de Guatemala.

Es así como Arenas (2006) desarrolló un estudio descriptivo en donde pudo observar que actualmente en la competitividad laboral son varias las organizaciones que se empeñan en elaborar entornos atractivos para los colaboradores. Con esto las organizaciones piensan que el salario es un factor primordial al momento de que las personas seleccionen un puesto de trabajo; sin embargo existen otros factores como la satisfacción personal, la promoción y la independencia económica que también son de mucha importancia para los colaboradores. La investigación se llevó a cabo con la aplicación de una encuesta a un grupo de 1,000 estudiantes universitarios de último año y de postgrado en la ciudad de Guatemala. Los resultados obtenidos en dicha encuesta fue que son las grandes empresas internacionales y las que cuentan con una imagen de marca muy potente, las que atraen más a los candidatos a la hora de seleccionar una empresa para trabajar. Al igual la autora refiere que lo que busca es relacionar las políticas y medidas organizacionales con la vida personal y el trabajo de las personas.

Asimismo, Illescas (2009) realizó su investigación de tipo cualitativa con fin de analizar la percepción del personal sobre factores que provocan la desvinculación laboral en los dependientes de tienda de una empresa dedicada a la comercialización de productos de consumo en la ciudad de Guatemala. El instrumento que se utilizó fue una entrevista semi-estructurada de acuerdo al puesto y experiencia laboral, se requirió de la colaboración de 24 personas con puestos operarios de ambos sexos y que se encuentran dentro de los rangos de edad entre 18 a 50 años, de nivel socioeconómico bajo y un nivel medio de educación. Se encargó de utilizar el muestreo orientado a la investigación cualitativa por oportunidades, según las necesidades del investigador. Concluyó que el índice de rotación de personal está afectado porque no existen programas de capacitación que se encarguen de evaluar este tipo de situaciones, por lo que se recomendó tomar en cuenta el nivel de escolaridad que poseen los dependientes de tienda para que se les pueda capacitar en temas que les permitan desarrollarse de una mejor manera dentro de las instalaciones de la organización.

Para finalizar, Salazar (2011) elaboró una investigación de tipo cualitativa cuyo objetivo principal era establecer la percepción de un grupo de agentes telefónicos de un centro de llamadas, sobre las causas que provocan la desvinculación laboral de

quienes han sido sus compañeros. Para la investigación se utilizó una entrevista individual semi-estructurada con el fin de evaluar las siguientes categorías: estabilidad laboral, formación, análisis y valuación de puestos, comunicación, liderazgo, jornada de trabajo, ergonomía, compensación, beneficios, planes de carrera, motivación y control de desvinculación. Se necesitó la colaboración de doce agentes telefónicos que pertenecían a diferentes áreas de servicio, quienes llevaban más de un año laborando para la empresa. Según los resultados obtenidos se verificó que las principales percepciones por lo que las personas se retiran de la organización son la falta de oportunidad de crecimiento profesional, mejora salarial, falta de motivación, presión en el puesto de trabajo y mejorar las expectativas laborales. Asimismo una de las causas principales de renuncia en los centros de llamadas es la monotonía, ya que resulta que las tareas diarias son procedimientos ya establecidos que luego de un tiempo se vuelven monótonos y aburridos. Por tal razón se recomendó que los agentes puedan rotarse cada año en las distintas áreas para resolver diferentes situaciones y así eliminar la monotonía, así mismo es necesario implementar una entrevista de salida para conocer las principales causas que provocan la desvinculación laboral en las empresas.

En cuanto a estudios internacionales cabe mencionar el trabajo de Miranda (2007) en Santiago de Chile quien desarrolló un estudio de tipo exploratorio descriptivo, con el fin de conocer una realidad no investigada en el país y así conocer cuáles son los factores que motivan las renunciaciones voluntarias en representantes de venta y asimismo especificar sus características por medio de la utilización de técnicas cualitativas. Para elaborar dicho estudio se identificó el grupo de interés, los representantes de venta, según las funciones específicas que desarrollan, tareas, atribuciones y la región territorial en la que se desempeñan. Esta información se recopiló por medio de los encargados del departamento de ventas, quienes se guiaron por los descriptores de puesto y a través de sus observaciones en el área. Para recolectar dicha información sobre la desvinculación de los representantes de venta, se revisó el registro del personal desvinculado de la organización elaborado por el departamento de recursos humanos, con el fin de obtener el número de renunciaciones

voluntarias hasta la fecha y recolectar los datos de los desvinculados por ese motivo. Para dicho estudio se desarrolló una encuesta con 5 preguntas abiertas, aplicada de manera telefónica y así descubrir las percepciones de los desvinculados con relación al motivo principal de renuncias voluntarias, asimismo se recolectó información sobre los motivos secundarios que influyeron en la decisión de la desvinculación laboral, factores satisfactorios y opiniones que los desvinculados tienen de la organización. Como recomendación se pretende analizar los factores que inciden en la renuncia y por medio de la teoría conocer las percepciones obtenidas y elaborar nuevas estrategias para eliminar o disminuir la rotación.

Por su lado, Vidal y Villouta (2008) realizaron un estudio en Chile que tenía como objetivo conocer la industria del servicio de desvinculación asistida, con el fin de analizar por qué las organizaciones han seleccionado este tipo de programa para ser utilizado en su empresa y demostrar los beneficios que han obtenido los colaboradores al utilizar esta nueva tendencia participando en dicho programa de desvinculación asistida. Para esta investigación se llevó a cabo con la participación de sujetos voluntarios. Luego de analizar los resultados obtenidos por los participantes, se concluyó que la mayoría de colaboradores que participan en el programa les permitió conocer a personas que se encontraban en la misma situación lo que ayudó a aprender de las experiencias de los demás y lograr atravesar con calma la noticia de la desvinculación. Otro grupo de participantes indicaron que dicha experiencia les ayudó a desarrollar sus habilidades para lograr cambiar su forma de pensar luego de una desvinculación. Al evaluar la situación del periodo de duración de la transición laboral, ocho de los quince participantes, coincidieron que el tiempo que tarda para encontrar un nuevo puesto de trabajo abarca entre cuatro a seis meses, obteniendo casi el mismo sueldo al que se tenía en el trabajo anterior, sin embargo, es importante mencionar que la diferencia entre los participantes que obtienen mayor nivel de ingresos y los que los mantienen no es de gran diferencia. Por tal razón se recomendó que se participe sin excepción alguna en estos programas de desvinculación y por consiguiente las organizaciones deberían contratar este tipo de consultoría al momento que tengan que realizar una desvinculación en la empresa. Además se puede contribuir al bienestar

psicológico y profesional de las personas si participan en este programa, analizando el despido como una oportunidad más para mejorar y no como algo negativo.

De la misma manera, Rosales (2009) en Chile desarrolló una investigación tipo cualitativa que se elaboró fundamentalmente en los ambientes naturales de los participantes. Asimismo la recolección de la información se dio a partir de tres variables que constituyeron los ejes principales utilizadas en la construcción y se utilizó la aplicación de una entrevista semiestructurada, la cual fue aplicada a los a los 17 adultos mayores de ambos sexos entre 60 y 78 años de edad. Como conclusión en las entrevistas aplicadas, la desvinculación laboral se asocia a la percepción de soledad y añoranza de la época laboral. Por ello, muchos adultos mayores vuelcan su necesidad de cobijo hacia la familia, la cual en algunos casos no está preparada en su rutina diaria para incorporar al adulto mayor. En otros casos, este adulto mayor, en especial la adulta mayor, asume roles tradicionales del cuidado del hogar y el cuidado de los nietos, siendo un aporte para el núcleo familiar. Muchas veces, esta dinámica coincide con la necesidad del adulto mayor de sentirse útil y tener actividades, rutinas, tareas, responsabilidades, que en definitiva le dan la posibilidad de sentirse vigente, a pesar de encontrarse ya jubilado.

De igual forma Bentolila, Cahuc, Dolado y Le Barbanchon (2010) en un estudio que realizaron en España los autores indicaron que “la brecha en los costes de despido entre trabajadores indefinidos y temporales es el factor singular más importante que induce la dualidad del mercado de trabajo y el exceso de volatilidad del empleo en España.” Esta investigación se basó en analizar cuál era el efecto que los costes de despido tienen sobre el nivel de empleo asalariado de España con el cual utilizaron una muestra reciente para recolectar los datos. En relación a los coeficientes estimados, se observó cómo la variable dependiente fundamental, que representa el impacto contemporáneo de los costes de despido, presenta en ambos modelos estimados sendos coeficientes con signos negativos y altamente significativos. Los retardos de dichos coeficientes, también resultaron significativos en ambas especificaciones presentando como conclusión signos positivos.

Finalmente, Merivette (2012) de acuerdo a una investigación descriptiva con metodología cualitativa realizada en Chile en donde se obtuvo como principal objetivo recolectar opiniones de trabajadores en relación al tema de la jubilación y cómo la organización a la que pertenecen lo enfrenta. Al igual dicha investigación analizó diferentes empresas que no contaban con planes de apoyo establecidos, con el fin de conocer el punto de vista del colaborador hacia su preparación para su posterior salida del mercado y conocer los motivos de la organización para no optar con este tipo de apoyo al momento de las desvinculaciones dentro de la misma. Para dicho estudio se realizaron entrevistas semi-estructuradas e individuales y se seleccionó empresas con criterios homogéneos; que fueran empresas privadas con sede en la región Metropolitana y que tuvieran a lo menos 200 trabajadores, en donde se escogió como entrevistado a una persona de cada una de ellas relacionados con áreas de bienestar, gestión social, beneficio, relaciones laborales y desarrollo organizacional. Para diferenciar a los entrevistados se dividió en los siguientes grupos: Jubilación y Retiro Laboral: Por una parte quienes formaban parte de empresas que sí contaban con un programa de jubilación quienes eran comprendidos de 120 y 16.000 empleados, las cuales 27, pertenecían al rubro medicinal, agrícola, gases y soldaduras, alimentos, vitivinícola y financiero. Y por otro lado los que pertenecían a organizaciones que no contaban con ningún apoyo de estos programas ningún tipo de apoyo para la transición, con trabajadores de 160 y 14.000, en industrias de comercialización de detergente industrial, construcción, retail, transporte de combustible, telecomunicaciones y consultoría. Como conclusión es necesario que se implementen este tipo de programas para que los colaboradores se sientan satisfechos con su trabajo y que los encargados de Recursos Humanos cuiden y valoren al talento humano dentro de la organización para que sea más duradero.

Diversos autores han abordado el tema de reacciones emocionales dentro de las organizaciones y como éstas inciden en la desvinculación laboral, es por eso que a continuación se presenta lo planteado por los mismos.

Para iniciar, Morales (2005) elaboró una investigación tipo cualitativa el cual ayudó al conocimiento de un problema actual como lo es el desempleo y sus efectos

psicosociales, a través del florecimiento de sentimientos y emociones negativos, como la angustia, la impotencia, la desesperanza, la inseguridad, la falta confianza en sí mismo. La ansiedad, el desánimo y la depresión, entre otros factores, provocados por esa condición. La investigación se llevó a cabo con la colaboración de treinta personas desempleadas inscritas en la Bolsa Electrónica del Servicio Público Nacional del Empleo, Dirección Nacional de Empleo, del Ministerio de Trabajo y Previsión Social de la República de Guatemala. En la investigación se observaron ciertas limitaciones como no contar con un espacio específico para los requerimientos necesarios, al igual la baja escolaridad de las personas y no se pudo determinar ni la duración ni intensidad de la depresión. Por otro lado, como conclusión los resultados de la investigación demostraron que si se presentan diferentes efectos psicosociales al momento de que son desempleados.

Asímismo, Aldana y Quinteros (2009) elaboraron un estudio tipo cualitativo el cual se basó en establecer de qué manera se ve afectada la vida cotidiana de los vecinos de la Colonia Lomas del Norte. Ha sido objeto de constantes actos delictivos, razón por la cual se eligió para realizar la presente investigación. Los vecinos que se encuentran afectados por estos hechos, presentan reacciones emocionales y conductuales como consecuencia de haber sido víctimas de un acto delictivo en esta colonia. Para dicho estudio se elaboró una serie de preguntas a través de un cuestionario con el fin de que se conocieran los hechos y vivencias por parte de los entrevistados. Se seleccionó una muestra de 20 personas de ambos sexos, especialmente 12 mujeres y 8 hombres quienes se encontraban comprendidos entre las edades de 15 a 60 años de edad. En conclusión es necesario poseer programas que estén elaborados para beneficiar la calidad de vida de las personas que viven alrededor de la colonia.

A su vez, Lainfiesta (2011) realizó una investigación para establecer las reacciones ante el proceso de duelo por la muerte de niños y niñas diagnosticados con VIH-SIDA en los enfermeros del Hospicio San José. Para esto se elaboró una entrevista semi estructurada, mediante un análisis narrativo y esquemas. Se pudo concluir que

entre las manifestaciones físicas están dolores de cabeza, falta de apetito, falta de sueño, falta de energía para continuar trabajando, dolores de cabeza y cuerpo, incluso presión en el pecho. Al igual dentro del proceso de duelo los enfermeros demuestran reacciones psíquicas y emocionales tales como tristeza constante, visualización del niño/a muerto, idealización del niño/a. Para poder analizar las reacciones ante el proceso de duelo por la muerte de los niños/as del Hospicio San José, se debe tomar en cuenta la conceptualización que maneja el personal sobre la maternidad y la enfermedad. Además es necesario evaluar cómo utilizan la religión al momento del proceso de duelo, ya que en ocasiones esto ayuda a que se salga más rápido del proceso.

De igual forma, Díaz (2012) realizó estudio de tipo cualitativo, cuyo objetivo principal era identificar cuáles son las manifestaciones emocionales durante un proceso de duelo en un grupo de colaboradores confirmados en su puesto, durante un proceso de re-estructura en una empresa multinacional. Para realizar el estudio, se necesitó la colaboración de un grupo de diez personas que ocupan distintos puestos, en diferentes niveles jerárquicos de una empresa multinacional en el departamento de Guatemala que anunciaron reestructuraciones hace un año. El instrumento que se utilizó fue una entrevista semiestructurada. El instrumento se elaboró con una serie de preguntas guías abiertas, que abordaron cinco grandes áreas a evaluar, basadas en la sintomatología de las etapas del modelo arriba mencionado. De igual manera, se utilizó de referencia la propuesta de inventario de Beck, que enlista una serie de los síntomas presentados durante la depresión. Los resultados muestran las diversas manifestaciones de depresión que presentan los sujetos del estudio. Las manifestaciones fueron categorizadas en negación, ira, pacto o regateo, depresión y aceptación. Con esto se llegó a la conclusión que en el grupo de personas entrevistadas durante el último año, si existen manifestaciones emocionales de acuerdo con el modelo y que a su vez los sujetos, experimentan las manifestaciones de diferente forma, ya que algunos concluyen el proceso de duelo de forma más rápida al confirmarles en el nuevo puesto de trabajo.

Para finalizar, Zárate (2012) llevó a cabo un estudio correlacional para determinar la influencia de la inteligencia emocional y la actitud de los empleados en el ambiente laboral en los trabajadores, el cual se aplicó en las organizaciones públicas y privadas del municipio de Momostenango, del departamento de Totonicapán. Se necesitó la colaboración de sujetos que formaron la muestra por 80 personas de ambos sexos quienes pertenecían a las edades de 18 a 65 años, de diversas etnias, religiones, estado civil y puestos diferentes como jefes de tienda, asistentes, cajeros y dependientes y cubre descansos. Se utilizó como instrumento la prueba psicométrica CE, test que evalúa y realiza una proyección sobre la inteligencia emocional del individuo aplicada al liderazgo y las organizaciones. Sin embargo, para poder determinar el nivel del ambiente laboral, se utilizó una encuesta, conformada por diferentes ítems que contextualizan la estancia de cada uno de los colaboradores dentro de las organizaciones y algunas que permitieron establecer las competencias que se manejan a nivel organizacional. De acuerdo a los resultados se pudo inferir que la inteligencia emocional tiene suficiente influencia dentro de las organizaciones no sólo en el ámbito de su comportamiento y ambiente laboral sino también el desarrollo de sus actividades dentro de las mismas con el fin de que se dé una baja productividad en cuanto a sus funciones y actividades que cada uno efectúa a nivel organizacional.

De igual forma existen estudios internacionales que mencionan las diferentes reacciones que se manifiestan, entre los cuales podemos mencionar a Ramírez (2006) quien se encargó de realizar un estudio cualitativo en México sobre el estrés con un grupo de operadores telefónicas de la empresa Telmex. El principal objetivo era centrar las necesidades de un grupo de mujeres sindicalistas que se propusieron luchar políticamente para que se reconociera el estrés como enfermedad profesional, por otro lado, la inquietud por responder a la pregunta del por qué en diversos conjuntos de trabajadores estaba encontrado como respuesta ante sus principales malestares físicos, mentales, emocionales y sociales, nociones como tensión nerviosa, nervios, angustias y estrés para explicarse sus situaciones de agobio que estaban articulando el ámbito laboral y familiar. Para dicha investigación se seleccionó a un grupo de 25 operadoras telefónicas que afirmaron sufrir estrés. Su principal objetivo es mostrar diferentes

procesos de cambio que han experimentado las operadoras telefónicas como trabajadores y como mujeres y que desencadenan un proceso complejo de elaboración de representaciones y prácticas, cuyas expresiones emocionales son diversas. Se utilizó como instrumento la narrativa como medio para que el investigador pudiera acceder al proceso que lleva a los individuos a poder conceptualizar y entender la experiencia de su enfermedad. Como conclusión el estrés se reflejó como una etapa crítica con respuestas violentas y exposición de emociones negativas, que fueron presentando cotidianamente un ambiente de trabajo las cuales fueron generando un trabajo hostil dentro de la empresa.

A su vez, Cordero (2007), realizó un trabajo de investigación descriptivo en Uruguay quien tuvo como principal objetivo estudiar y comparar la función mediadora de catorce estilos de personalidad en la relación entre el estrés y/o la frustración y el desarrollo de diversas reacciones afectivas. Para dicha investigación se necesitaron dos muestras clínicas ( $n = 260$ ) de pacientes adultos, con diversos síndromes clínicos (Eje I), asistidos ambulatoriamente en Alemania, teniendo como criterios de exclusión para este estudio los diagnósticos de esquizofrenia, psicosis actual o trastorno bipolar agudo. Se utilizó un instrumento como el inventario de estilos y trastornos de personalidad y dos subescalas que miden ansiedad (amenazas/presión y demandas), elaborados por 4 ítems cada una de ellas, pertenecientes a la versión abreviada del Inventario de Autogobierno. De igual forma se aplicó el Test de Implementación de Motivos, el Inventario de Emociones Básicas (BEF-3) y el Cuestionario del Control de la Acción. Para completar el estudio se utilizó el programa informático SPSS 12.0 y el análisis de regresión múltiple. Como conclusión se obtuvo que la frustración de las necesidades básicas y el estrés tienen efectos negativos sobre el bienestar psicológico; la frustración, demandas y amenazas predicen las mismas reacciones afectivas: tristeza, excitación, desánimo, irritabilidad y una reducción de la activación, la alegría y la serenidad; al igual se conoció que los estilos de personalidad más vulnerables a desarrollar emociones negativas tras una frustración o bajo estrés son el estilo pasivo (depresivo 2) y el impulsivo (borderline); los estilos de personalidad (EP) con una función mediadora parcial significativa para las relaciones exploradas son los siguientes: estilo pasivo

(depresivo), espontáneo (borderline), crítico (negativista o pasivo/agresivo) e inseguro (evitativo); éstos EP parecen como factores de riesgo para el desarrollo del afecto negativo y/o inhibición del afecto positivo tras una frustración o bajo situaciones de estrés. Como recomendación se verificó que es necesario realizar otros estudios para considerar nuevos resultados utilizando otros instrumentos de evaluación de la personalidad así como la frustración y el estrés.

Es así como Madero y Peña (2011) llevaron a cabo una investigación en Colombia tipo cualitativa la cual era necesaria para analizar el impacto que tienen, sobre la confianza del empleado hacia el empleador, las decisiones relacionadas con los despidos o reajustes de personal. Se realizó el estudio en empresas del noroeste de México, aplicando un cuestionario de 34 preguntas a 357 personas que fueron “sobrevivientes a los procesos de reestructuración en su empresa”. Al igual se utilizó la técnica de ecuaciones estructurales basada en Partial Least Squares (PLS) para obtener la evaluación del modelo de medida, y con lo mismo se confirmó la influencia que ejercen las variables de este estudio hacia la confianza del empleador, por otra parte se evaluó el modelo estructural, consiguiéndose un Goodness-Of-Fit (GOF) de 0.3890.

A su vez, Sánchez (2011) elaboró una investigación correlacional para identificar las situaciones que en el ámbito de la industria cerealera son percibidas como estresantes por los trabajadores, explorar la vinculación entre el estrés percibido con el bienestar psicológico y grado de satisfacción laboral. El estudio se realizó en una industria cerealera de la ciudad de San Lorenzo-Santa Fe, en Diciembre del 2010. Se seleccionó una muestra de 64 trabajadores hombres y mujeres que respondieron a los tres cuestionarios administrados. Se utilizó un cuestionario que evalúa situaciones que puedan resultar estresantes en el trabajo y sus vínculos con la empresa, jefes y compañeros. Otro es el cuestionario de J.M Peiró y J.L Meliá, para indagar sobre los distintos aspectos del trabajo que producen satisfacción o insatisfacción en algún grado. Y el ultimo es el BIEPS-A de M. Casullo que se encarga de evaluar el bienestar psicológico en adultos cuyo objetivo es la evaluación psicológica individual. Como

conclusión los resultados que se encontraron fue que existe algún grado de estrés en los trabajadores, los estresores frecuentes son “falta de justicia organizacional”, “dificultades interpersonales” y “sobrecarga laboral”; se encuentran insatisfecho con “la igualdad y justicia del trato de la empresa” y “las negociaciones sobre los aspectos laborales”; lo cual se encuentran bajos “sus proyectos y metas sobre la vida” y su “autonomía” para tomar decisiones independientes. La relación que existe entre las variables estrés laboral y satisfacción laboral están asociadas en forma negativa. Al igual que con estrés laboral y bienestar psicológico, los trabajadores con buen bienestar psicológico desarrollan menos estrés. Y por el contrario sucede con bienestar psicológico y satisfacción laboral, su relación es en forma positiva, ya que una persona con un buen bienestar psicológico va a desarrollar buenos sentimientos positivos.

Asimismo, López (2013), realizó una investigación tipo cualitativa en Ecuador con el fin de obtener por medio de un diagnóstico los problemas psicosociales que posiblemente afectan al rendimiento de los obreros de la Empresa Procesadora de Pescado ASISERVY S.A. de la Ciudad de Manta, debido a que en la actualidad la rotación del personal ha ido aumentando de forma considerable por los despidos o constantes amenazas de despidos, la falta de remuneración justa por el desconocimiento o de las leyes que protegen a los trabajadores y ocultamiento premeditado o las unidades técnicas de Administración del Talento Humano (RR.HH) están siendo manejados posiblemente por personas que no tienen la preparación profesional para hacer cumplir las disposiciones de la ley, en este caso “ El Código del Trabajo” son factores laborales que predisponen a los empleados a padecer problemas psicológicos que a su vez afectan en su rendimiento.

Actualmente dentro de las organizaciones el tema de la desvinculación laboral es muy importante, ya que es un tema de mucha controversia puesto que implica un proceso complejo que puede afectar a las personas tanto personal como psicológicamente. Además es importante tomar en cuenta las reacciones más comunes que se pueden desarrollar al momento de experimentar un despido, ya que se pueden generar enfrentamientos negativos durante la aceptación de la noticia. Existen

diversos autores que definen el concepto tanto de desvinculación laboral como del despido, así como el proceso que debe llevarse a cabo al momento de implementar un programa de outplacement (desvinculación asistida). Una de las situaciones más comunes por las que se generan las desvinculaciones es debido al alto nivel de competencia laboral que existe en Guatemala.

Es muy cierto que el mundo laboral está cambiando drásticamente debido a la globalización de la economía, del mundo de la tecnología y de la vinculación y reestructuración de las organizaciones. Esto ha ocasionado ciertos problemas, ya que los profesionales actuales tienen más riesgo de poder conseguir un trabajo estable o más bien los que ya tienen uno tengan la necesidad de cambiar o perder su empleo. La estabilidad laboral ha variado en los últimos años, es muy probable que debido a la economía del país las oportunidades laborales son escasas. Sin embargo, los actuales jóvenes profesionales que se incorporan al mercado laboral, tienen como principal objetivo involucrarse en el ámbito laboral para iniciar a ganar experiencia con el fin de desarrollar su talento al máximo dejando a un lado la problemática de la estabilidad laboral que hoy en día se ve representada con auge en las organizaciones. (Frontini, 2012)

### **Administración de Recursos Humanos**

En las teorías de Espinosa y Vallés (2005, pp. 11) definen a la Administración de Recursos Humanos como “un área en la que influyen varias disciplinas, incluye conceptos de psicología industrial y organizacional, sociología organizacional, ingeniería industrial, derecho laboral, ingeniería de seguridad, medicina laboral, ingeniería de sistemas, cibernética, etc”.

Los temas que se estudian regularmente en la Administración de Recursos Humanos se relacionan con diferentes campos del conocimiento: entre las cuales se pueden mencionar la aplicación e interpretación de pruebas psicológicas, desarrollo e

implementación de entrevistas de trabajo, aprendizaje individual, nutrición, medicina, servicio social, planes de carrera, valuación de puestos, diseño de puestos y obligaciones de los colaboradores, interpretación de leyes en el ámbito laboral, responsabilidades y supervisión de los colaboradores, inventarios, planillas, evaluación del desempeño y desarrollo organizacional entre otros.

Para Stoner y Wankel (s/f, pp. 1) “es el proceso de planear, organizar, dirigir y controlar los esfuerzos de los miembros de la organización y de aplicar los demás recursos de ella para alcanzar las metas establecidas”.

De la misma manera, Espinosa y Vallés (2005) indican que dentro de los procesos de la Administración de Recursos Humanos existe el proceso para evaluar a los colaboradores a lo que generalmente se le suele llamar evaluación del desempeño que se desarrolla en el trabajo. Es una manera de reportar el desempeño de los colaboradores otorgándole una calificación a la cual los autores la definen como calificación del desempeño del trabajo, calificación de eficiencia y calificación de méritos. Mediante el uso de un programa de evaluación formal se obtiene bastante información muy importante que puede ser utilizada como base para saber si se puede dar un aumento de sueldos, ascender o descender a una persona, transferencia entre diferentes áreas de la empresa o en ocasiones los despidos. Las evaluaciones del desempeño pueden servir también como herramienta para conocer el nivel de efectividad que se está presentando en las distintas funciones administrativas dentro de la organización así como saber si el proceso de reclutamiento y selección se está dando de la mejor manera con los recursos y resultados necesarios.

Se debe tomar muy en cuenta que los encargados de un programa de evaluación del desempeño deben estar enfocados plenamente en los objetivos de la evaluación y darles a conocer a los colaboradores la importancia que tiene este programa en su desempeño laboral. Asimismo, considerar que las actitudes del personal ante el programa serán la base fundamental para que los objetivos y metas de la evaluación sean alcanzados, pero se necesita de la constante supervisión de los encargados de área para cumplir con el éxito del programa de evaluación del desempeño. Por otro

lado, es muy importante saber que los colaboradores estarán sujetos a conocer cuáles son sus fortalezas y debilidades en el trabajo diario que realizan por lo que será una parte difícil que deberán afrontar y es necesario dejar claro todos los aspectos relevantes en la evaluación para que luego no se presenten conflictos generados por distorsiones durante el programa.

Es necesario que los encargados de la evaluación se preparen constantemente para dichas evaluaciones para que las relaciones con los subordinados sean más efectivas y el clima laboral no se vea afectado por los resultados de las evaluaciones finales.

Asimismo, el Servicio Nacional de Aprendizaje menciona que el proceso para la administración de Recursos Humanos se divide en tres enfoques sistémicos principalmente:

Entrada: Reclutamiento, selección, contratación e inducción.

Proceso: Desarrollo, capacitación, administración de sueldos y salarios, relaciones laborales.

Salida: Jubilación, muerte, renuncia, despido, incapacidad, licencia.

En ellas influye la normatividad que comprende las políticas, los procedimientos, la competencia, leyes, cultura, situación política, económica, social de la empresa y de la nación, el liderazgo y trabajo en equipo, el tipo de organización, etc.

En el mismo orden de ideas el proceso de salida puede darse por:

- Suspensión y terminación del contrato de trabajo
- Suspensión del contrato de trabajo
- Terminación del contrato de trabajo
- Justas causas del empleador para terminar el contrato de trabajo

- Justas causas del trabajador para terminar el contrato de trabajo.

(Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA VIRTUAL 2012, pp. 1-12)

## **Desvinculación Laboral**

Según Sastre y Aguilar (como se citó en Salazar, 2011) indican que la desvinculación laboral es el proceso que se da por el cual los colaboradores son trasladados de un trabajo a otro debido a la diversidad de empleos que se dan en las organizaciones, esto se debe a las diferentes capacidades que se van requiriendo en los puestos de trabajo por la competencia laboral que existe hoy en día. Las organizaciones tienen como principal función lograr desarrollar una estabilidad laboral en los colaboradores con el fin de que ellos puedan cumplir al máximo con las metas propuestas y así generar más ingresos y por lo mismo más eficiencia en el trabajo. Se dice que tanto el empleador como el empleado pueden darle fin a la relación laboral; sin embargo, cuando esto sucede puede ocasionar ciertos atrasos en la organización puesto que afectan la eficacia de las funciones administrativas y amerita más tiempo para iniciar nuevamente con un proceso de reclutamiento y selección lo que lleva ciertas semanas para que concluya ya que se busca contratar al mejor talento humano para que no suceda otra desvinculación tan pronto.

De igual forma, para Martínez (2013, pp. 16) “es la terminación de la relación laboral entre el empleador y trabajador, implica la disolución del vínculo laboral, es decir el cese definitivo de las obligaciones del empleador y del trabajador”. Esto demuestra que al momento de que el colaborador decida finalizar la relación laboral, queda totalmente desligado de continuar prestando sus servicios a la organización y así como el empleador queda exento de entregar cierta remuneración al trabajador ya que el contrato ha quedado anulado. Sin embargo, es obligación del patrono tomar en cuenta que se generan otro tipo de obligaciones entre ellas están el pago de la liquidación, incentivos, entrega de alguna carta por la relación laboral que se obtuvo, vacaciones pendientes, así como el pago por otro beneficio que se haya otorgado

durante el tiempo que estuvo laborando.

Por su lado, Velasco (2006, pp.478) desde una perspectiva antropológico social, indica que “la desvinculación temprana del trabajo remunerado conlleva la necesidad de ajuste en todas las actividades del ser humano, tanto en sus relaciones familiares (pareja, hijos, progenitores) y sociales, como en la utilización de su tiempo e incluso en su salud”.

Cuando se da una desvinculación laboral de más de treinta años es una situación en que la mayoría de los trabajadores están preparados a que suceda debido a la larga trayectoria dentro de la organización; sin embargo, es importante mencionar que en muy pocas ocasiones no es deseado puesto que se generan ciertos sentimientos de negación al tratar de aceptar la triste noticia.

De igual forma, Frontini (2012) en un artículo publicado sobre la desvinculación laboral indica que a pesar de que actualmente el nivel de competitividad en el mercado laboral es muy alto, cuando se da una desvinculación laboral el colaborador se puede ver sumamente afectado en los diferentes ámbitos en los que se desenvuelve. Esto se debe a que la persona involucrada posee cierta vinculación con la empresa por lo que desligarse de ello puede resultar muy difícil ya que el trabajo lo puede considerar como una fuente primaria de carácter económico. La pérdida de un empleo en muchas ocasiones suele traer una serie de emociones y reacciones negativas y efectos psicosociales que pueden variar y se pueden presentar dependiendo las características de las personas.

El mismo autor refiere que “algunos de ellos pueden manifestarse en forma de ansiedad, baja autoestima, sentimientos de culpa, síntomas psicosomáticos, hipertensión, depresión y en algunas situaciones puede ocasionar también patologías más severas. Dentro del plano familiar se pueden generar conflictos intrafamiliares o que los vínculos se tornen paulatinamente más tensos y distantes”.

## Causas de la desvinculación laboral

Para Gómez, Balkin y Cardy (como se citó en Salazar, 2011) una desvinculación laboral puede y debe ser gestionada, es por esto que se debe tomar en cuenta los diferentes tipos de ruptura laboral:

- Rupturas laborales voluntarias: Se producen cuando un empleado decide, por motivos personales o profesionales, finalizar la relación con el empresario. Esta decisión puede surgir porque el empleado encontró un mejor trabajo, quiera cambiar de profesión, o quiera tener más tiempo para su familia o para su propia diversión. Alternativamente, la decisión puede verse influenciada a que el empleado considera el trabajo actual insatisfactorio, debido a las malas condiciones laborales, a un salario bajo, a que recibe pocas prestaciones, a que tiene una mala relación con el superior, etc.

Existen dos tipos de rupturas laborales voluntarias:

- Dimisiones: En muchos casos, la decisión de retirarse de la empresa es la combinación de otras propuestas de empleo y de no estar satisfecho con ciertos aspectos de trabajo actual.
  - Jubilaciones: Suele producirse al final de la carrera de un empleado y tiene como resultado que la persona reciba prestaciones de la organización (ahorro personal y seguridad social). La mayoría de los empleados deciden jubilarse hasta los 65 años de edad.
- Rupturas laborales involuntarias: Se produce cuando la dirección decide acabar la relación laboral con un empleado

por la necesidad económica o mal ajuste entre el empleado y la organización. Este tipo de rupturas dan como resultado que las decisiones sean dolorosas y difíciles, ya que tienen un profundo impacto para toda la organización y, sobre todo para el empleado que pierde su trabajo.

Existen dos tipos de rupturas laborales involuntarias:

- Despidos: Se produce cuando la dirección localiza un desajuste entre los empleados y la organización. Esto es el resultado de un mal rendimiento laboral o bien por el comportamiento inaceptable del empleado, el cual se intentó en varias ocasiones ser corregido. Incluso por alguna falta de honradez a la organización como un robo, el cual causa un despido inmediato.
- Reducciones de planilla: Cuando los empleados pierden su trabajo debido a un cambio del entorno de la empresa, o de la estrategia. Las reducciones de este tipo tienen un alto impacto dentro de la organización, debido a que afecta la moral de los empleados que se quedan en la empresa, que pueden temer ellos también su empleo. La competencia global, las reducciones de la demanda del producto, las actualizaciones de la tecnología reducen la necesidad de trabajadores. También pueden afectar la vitalidad económica de la región.

(Salazar, 2011, pp. 20-21)

Por otra parte, Reyes (como se citó en Salazar, 2011) determinó que la disolución del vínculo laboral y la desvinculación es por las siguientes causas:

- Circunstancias externas a la empresa: También llamadas motivaciones externas a la empresa. Esto se refiere al estrés que se maneja en las labores diarias y a la alta

competencia que se da en el mercado laboral. Uno de los factores más relevantes en este bloque es la mecánica que van adquiriendo con el tiempo y la automatización de los procesos en el trabajo por el deseo de irlos perfeccionando y clasificando lo que genera cierto nivel de estrés en la persona.

- Causas debido a la empresa: Esto engloba las situaciones salariales insatisfactorias que generan ciertas molestias en los colaboradores debido a que no están satisfechos con la remuneración que reciben por los servicios prestados a la empresa. Esto se debe a que algunos de los trabajos requieren de más fuerza física que otros por el tipo de trabajo que se está haciendo, por lo que en ocasiones el esfuerzo no es valorado como tendría que serlo. Al igual en ocasiones las jornadas laborales se extienden porque cada vez más se adquieren otras obligaciones pero no se pagan las horas extras sino que solamente el sueldo acordado en el contrato. Otra causa importante es el gasto que incurre el transporte por la distancia que hay hacia la empresa y en ocasiones la poca disponibilidad de parqueo dentro de la organización lo cual implica otro gasto más para el empleado.
- Motivos personales: Uno de los motivos puede ser cuando el colaborador cambia de residencia por lo que puede que le sea más difícil trasladarse de un lugar a otro. Cuando la persona se gradúa de la universidad por lo que adopta una nueva profesión busca un nuevo empleo en el pueda desarrollar las nuevas habilidades adquiridas y así empezar a ganar experiencia en su campo. Asimismo, en jóvenes mayormente se da la oportunidad de completar otros aspectos importantes en sus vidas por lo que dejan de laborar por cumplir ciertas metas propuestas.
- Despidos y acuerdos de rescisión: Esto se da debido a la dificultad para poder adaptarse al puesto, falta de adaptación a las normas y reglamento de la organización, rotación del personal, faltas injustificadas a la empresa, por mal comportamiento dentro de las instalaciones o por mutuo acuerdo de parte del empleador y el empleado para que se realice la desvinculación laboral.

- Salidas naturales: Las salidas que se generan por disposición legal o por situaciones de salud. Entre estas podemos mencionar las jubilaciones y accidentes los cuales pueden provocar invalidez o muertes.

## **El despido**

Chiavenato (como se citó en Pérez, 2014) indica que los despidos son un movimiento de salida que se pueden generar de dos tipos:

- Despido por iniciativa del empleado o renuncia: Se da cuando el colaborador presenta su carta de retiro a la organización, ya sea por motivos personales o para iniciar una relación laboral con otra entidad.
- Despidos por iniciativa de la organización: Se da cuando la organización despide a algún empleado ya sea por rotación, recorte de personal, incapacidad, mal comportamiento, etc.

Por otro lado, Navarro (2009, pp.11) define “el despido como la extinción de la relación laboral decidida unilateralmente por el empresario. Para que dicha decisión sea válida tiene que justificarse por la concurrencia de alguna de las causas establecidas en la normativa laboral.”

De acuerdo a estas causas se puede encontrar diferentes clases de despido:

- Despido disciplinario.
- Extinción del contrato por causas objetivas y despidos colectivos.
- Extinción del contrato por fuerza mayor.

## **Despido disciplinario**

Es una forma que el empleador utiliza para realizar una desvinculación la cual se basa en que las causas del despido se deben a un incumplimiento muy grave y culpable por parte del colaborador.

### **Causas de despido disciplinario**

Dicho autor menciona que se establecen diferentes causas en el despido disciplinario siendo estas:

- Las faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad al trabajo.
- La indisciplina o desobediencia en el trabajo.
- Las ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que trabajan en la empresa o a los familiares que convivan con ellos.
- La trasgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.
- La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado.
- La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.

Navarro (2009, pp.11)

Retomando al autor, indica que existen diferentes temas relacionados con el despido los cuales se definirán a continuación:

### **Plazo para el despido disciplinario**

Para un despido disciplinario se tienen establecido un plazo de prescripción de 60 días a partir de que la empresa tiene conocimiento de los hechos que lo obligan a

realizarlo y, en algunas ocasiones se puede establecer a los seis meses de haberse cometido el acontecimiento.

## **Forma del despido**

Para que el despido sea válido conforme a lo que la ley establece es necesario que se le informe por escrito al colaborador por medio de una carta de despido, dejando constar el motivo del mismo y la fecha en que se hará efectivo.

## **Reclamación contra el despido**

### **Plazo**

El plazo que se establece para poder reclamar contra el despido es de un período de 20 días hábiles desde la fecha en que se dio la noticia del despido sin tomar en cuenta los días sábados, domingos ni días festivos en el sistema jurídico.

## **Despido procedente, improcedente y nulo**

### **Despido procedente**

Se tomará como despido procedente cuando quede acreditada y justificada la causa propuesta por el empresario. Cuando se hace la declaración de procedencia del despido queda en extinción el contrato por lo que el colaborador no tiene derecho a indemnización ni a salarios de tramitación (los devengados desde el despido hasta la resolución de la reclamación).

### **Despido improcedente**

Se tomará como despido procedente cuando no quede acreditada y justificada la causa propuesta por el empresario o en el caso en que no se cumplan los requisitos de forma que se hayan establecido para el despido. En el caso en que no hayan transcurrido los 20 días desde el despido, el empleador puede efectuar uno nuevo rectificando los defectos formales.

Si el despido es declarado improcedente el empleador podrá seleccionar entre:

- Contratar nuevamente al colaborador en las mismas condiciones que se habían establecido antes del despido.
- Indemnizarle por medio de un importe de 33 días por año laborado, distribuyendo por meses los períodos de tiempo inferiores a un año, hasta un máximo de 24 mensualidades.

### **Despido nulo**

Se tomará como despido nulo en el caso de que alguna de las causas sean por discriminación y que estén prohibidas en la Constitución o estén regidas conforme la ley, o bien sean violados los derechos fundamentales y libertades públicas del colaborador.

El autor refiere que también es nulo el despido en los siguientes supuestos:

- a) El de los colaboradores que se encuentren en el período de suspensión por maternidad, algún riesgo durante el embarazo o durante la lactancia natural, enfermedades causadas por el embarazo, parto o lactancia natural, adopción o acogimiento o paternidad.
- b) El de las colaboradoras embarazadas, desde el inicio del embarazo hasta el comienzo del período de suspensión a que se refiere la letra a), y el de los colaboradores que hayan solicitado uno de los permisos por lactancia de un hijo menor de nueve meses, hospitalización de hijo prematuro, cuidado de un menor de 8 años o persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, o estén disfrutando de ellos; o hayan solicitado o estén disfrutando la excedencia por cuidado de un hijo o de un familiar que no pueda valerse por sí mismo; y el de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de los derechos de reducción o

reordenación de su tiempo de trabajo, de movilidad geográfica, de cambio de centro de trabajo o de suspensión de la relación laboral.

- c) El de los colaboradores después de haberse reintegrado al trabajo al finalizar los períodos de suspensión del contrato por maternidad, adopción o acogimiento o paternidad, siempre que no hubieran transcurrido más de 9 meses desde la fecha de nacimiento, adopción o acogimiento del hijo. Lo anterior se entiende a salvo de que se declare la procedencia del despido por motivos no relacionados con el embarazo o con el ejercicio del derecho a los permisos y excedencias señalados.

Navarro (2009, pp.14)

### **Extinción del contrato por causas objetivas**

El mismo autor refiere que en caso de presentarse determinadas situaciones objetivas, el empleador puede dar por terminada la relación laboral.

Algunas de las situaciones que pueden provocar la decisión justificada de dar por terminada la relación laboral son:

- Ignorancia del colaborador conocida o inesperada con posterioridad a su ingreso a la empresa. Sin embargo, la inexperiencia La ignorancia existente con anterioridad al cumplimiento de un período de prueba no puede alegarse con posterioridad ha dicho cumplimiento.
  
- Falta de adaptación del colaborador a las modificaciones técnicas que sean realizadas en su puesto de trabajo, cuando los cambios sean razonables. Previo a esto el empleador tiene la obligación de ofrecer al trabajador un curso para que pueda adaptarse a las modificaciones realizadas. Durante el período del curso, el contrato de

trabajo quedará suspendido y el empleador debe otorgar al colaborador medio salario percibido. La extinción del contrato no puede ser realizada hasta que hayan transcurrido como mínimo dos meses desde que se realizaron las modificaciones en el puesto o desde que finalizó el curso para la adaptación.

- Cuando se presenten causas económicas, técnicas, organizativas o de producción siempre y cuando el número de colaboradores sea inferior a lo establecido en la organización para que pueda ser considerado un despido colectivo.
- Por faltas constantes e injustificadas de asistencia al trabajo, y en algunos de los casos aunque se encuentren justificadas siempre y cuando alcancen el 20% de las jornadas hábiles en dos meses consecutivos, o el 25% en cuatro meses discontinuos dentro de un período de doce meses. No se tomarán como inasistencia a los casos tales como accidentes dentro del trabajo o no laboral, riesgo durante el embarazo, maternidad, parto, lactancia, vacaciones, entre otras o en el caso que la suspensión haya sido acordada por el empleado y el empleador.

### **Forma y efectos de la extinción por causas objetivas**

Para que exista la extinción del contrato es necesario que se llenen los siguientes requisitos por parte del empleador:

- Comunicarle al colaborador del despido de manera escrita indicando la causa del mismo.
- Al mismo tiempo otorgar al colaborador la indemnización de 20 días por año de servicio dividiendo por meses los períodos de tiempo inferiores a un año y solamente con un máximo de doce mensualidades.
- Otorgar un plazo de preaviso por un período de 15 días, el cual se toma en cuenta desde el aviso escrito al colaborador hasta la fecha de extinción del contrato laboral.

Durante el período de preaviso el colaborador tiene el derecho sin pérdida de su salario, a un permiso de seis horas semanales con el fin de que pueda buscar un nuevo trabajo.

## **Extinción procedente, improcedente y nula**

### **Procedente**

La extinción del contrato puede ser considerado procedente cuando la causa justa del empleador sea acreditada. El colaborador tiene el derecho a la indemnización establecida.

### **Improcedente**

En la improcedencia el empleador puede optar por la readmisión del colaborador a la organización o el abono de la indemnización de 33 días de salario por un año de servicio siempre y cuando se dividan por meses los períodos de tiempo inferiores a un año hasta un máximo de 24 mensualidades. Si selecciona la readmisión el colaborador tiene que devolver la indemnización recibida por la extinción del contrato, y si opta por el abono de indemnización por improcedencia, se compensará ésta con la percibida en la extinción.

### **Nula**

Cuando la causa de la decisión del despido haya sido tomado por algún motivo de discriminación prohibida en la Constitución o por la ley o ya sea que hayan violado los derechos fundamentales del colaborador, la decisión de la extinción del contrato será nula.

También se tomará como nula la decisión que se haya tomado en los siguientes casos:

- Cuando exista fraude de ley.
  
- Cuando los colaboradores se encuentren en el período de suspensión ya sea por

maternidad, riesgo durante el embarazo, o el notificado en una fecha tal que el plazo de preaviso finalice dentro de dicho período.

- Cuando sean colaboradoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta la del comienzo del período de suspensión por maternidad.
- Cuando el colaborador haya solicitado permiso por lactancia o reducción de jornada por cuidado de un menor de ocho años o un minusválido, o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado la excedencia para el cuidado de un hijo menor de tres años o de un familiar.

### **Despidos colectivos**

Es tomado como despido colectivo cuando en un período de noventa días, afecte al menos a:

- a) Diez trabajadores, en las organizaciones que tengan menos de cien trabajadores.
- b) El 10% del número de colaboradores de la organización en aquéllas que tengan entre cien y trescientos colaboradores.
- c) Treinta trabajadores en las organizaciones que tengan más de trescientos colaboradores.

### **Causas de despido colectivo**

Las causas que pueden ser justificadas como un despido colectivo, se aplican las mismas que se utilizan para los despidos objetivos individuales que se modifican de nuevo con la reforma 2012, según los siguientes requisitos:

- **Causas económicas:** Esto se produce cuando la situación económica de la empresa se vea afectada, en los casos como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos o ventas. Se debe tomar en cuenta que la disminución de ingresos o ventas es llamada persistente si se produce durante tres

trimestres consecutivos.

- **Causas técnicas:** Cuando se den cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción.
- **Causas organizativas:** Cuando se produzcan cambios dentro de la organización, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción.
- **Causas productivas:** Cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la organización pretende colocar en el mercado.

### **Teorías, programas, guías y modelos sobre la desvinculación laboral**

Por otra parte, Cumming y Henry (como se citó en Fernández, 2009) indican que la Teoría de la Desvinculación también llamada del “desapego”, surge en los años sesenta como reacción a la Teoría de la Actividad. La desvinculación, que estructura de una manera comprensiva la posición de los mayores en la sociedad, se describe como un “proceso inevitable, en el que muchas de las relaciones entre una persona y otros miembros de la sociedad se rompen y se altera la calidad de las que se mantienen” por lo que “el envejecimiento normal se acompaña de un distanciamiento o “desvinculación” recíproco entre las personas que envejecen y los miembros del sistema social al que pertenecen, desvinculación provocada ya sea por el mismo interesado, o por los otros miembros de este sistema” (Fernández 2009, pp. 73).

Esta perspectiva señala una estrecha relación entre lo biológico y lo social, que en este caso se enfoca en ambas partes tanto al anciano como a la sociedad.

Asimismo, Teos (2009) elaboró un programa de preparación para la desvinculación de la relación laboral el cual se enfoca en la observación de colaboradores en donde la opción de jubilación para los docentes es muy alta. La forma

en que la persona se adapte a la jubilación depende de diferentes factores, entre ellos están: la preparación, la personalidad de cada persona, flexibilidad para afrontar las diferentes situaciones, iniciativa y el deseo de planificar su proyecto de vida.

De igual forma Maldonado y Miranda (2012) elaboraron una guía para la implementación de la Desvinculación Asistida con el objetivo de otorgarle un apoyo a la Asociación Guatemalteca de Exportadores – AGEXPORT – en el proceso de jubilación de sus colaboradores de nivel Gerencial, que por distintas razones ya no tienen la oportunidad de un plan de carrera dentro de la organización.

Para poder llevar a cabo esta guía realizaron 3 encuestas diferentes para cada tipo de población investigada las cuales se distribuyeron de la siguiente forma:

- a) Ejecutivos externos de AGEXPORT que realizaron un proceso de Desvinculación Asistida.
- b) Ejecutivos externos de AGEXPORT que fueron despedidos de cualquier organización sin ninguna asesoría.
- c) Ejecutivos Gerenciales de AGEXPORT, en relación a su perspectiva de que en algún futuro puedan utilizar con ellos este método llamado Despedido con Asesoría de Desvinculación Asistida.

De esta manera se evaluó que una desvinculación tiene un alto impacto negativo en el colaborador, ya que los efectos que se pueden provocar es que la persona puede llegar a desarrollar diferentes emociones negativas las cuales provocan sentimientos de culpa, tristeza, enojo, decepción, frustración así como otros síntomas que van generando una baja autoestima lo que dificulta el proceso de recrear una nueva vida profesional y personal.

Sin embargo, existe la opinión de otro grupo de personas que están de acuerdo con que se tenga la oportunidad de pasar por un proceso de desvinculación asistida con el fin de que reciban la asesoría necesaria para ayudar a que esta etapa se acepte

positivamente y se comprenda abiertamente el proceso por el cual se está atravesando.

Esta Guía de Desvinculación Asistida fue elaborada con diferentes pasos a seguir para que se puedan utilizar los medios necesarios y así lograr un cambio positivo en la carrera profesional del ex colaborador, con el fin de que pueda obtener un nuevo empleo que se adecue a su perfil, en el menor plazo de tiempo posible, reduciendo los dilemas tanto psicológicos como económicos que se generan cuando se da un despido. Y así no dejar una mala imagen ante los demás colaboradores que siguen prestando de sus servicios dentro de la organización.

Los resultados obtenidos de las encuestas revelaron que el 80% de los ejecutivos desvinculados sin un proceso de Desvinculación Asistida indican que su proceso de despido fue sin consideración alguna, mientras que el 100% de los profesionales desvinculados con Desvinculación Asistida consideran que su proceso de despido fue de una manera amable con lo cual se sintieron aun así identificados con la organización a pesar de recibir esta noticia no tan agradable. Sin embargo, esto se debe a los siguientes factores propuestos por los autores:

- Se les notificó previamente a los colaboradores quienes atravesaron un proceso de desvinculación con el proceso de Desvinculación Asistida para que estuvieran enterados de los cambios que se iban a presentar dentro de la organización, así como las razones por las cuales iban a ser retirados de la empresa. Dando a conocer un agradecimiento por los servicios prestados durante el tiempo que laboraron en la organización.
- Por otro lado quienes fueron desvinculados sin el proceso de Desvinculación Asistida indicaron que su proceso fue sin consideración ya que no fueron notificados sobre los cambios con previo aviso.

En conclusión los resultados de la encuestas demostraron que los ejecutivos desvinculados por medio del proceso de Desvinculación Asistida consideran que su despido es tomado como justificado, esto se debe a que al utilizar un proceso de

Desvinculación Asistida se genera un alto nivel de comunicación entre la organización y los colaboradores que serán desvinculados, con el fin de que estén enterados previamente de los cambios que se van a generar y que esto en cierta parte va a cambiar su estilo de vida por un tiempo.

Con un programa de desvinculación asistida los colaboradores tienen la oportunidad de asimilar la situación con previo aviso y así poder afrontar la realidad con más calma. Por el contrario según las encuestas realizadas el 60% de los ejecutivos desvinculados sin el proceso de Desvinculación Asistida consideraron que la desvinculación fue injustificada, ya que no se les informó acerca de los cambios que se generarían, puesto que se les dio la noticia a última hora lo que ocasionó que su salida se diera de manera repentina y sin imaginárselo.

Del mismo modo, Sánchez (2009) realizó una propuesta de un modelo de Desvinculación Programada o Desvinculación Asistida (*Outplacement*) para los trabajadores de ANDINATEL S.A. el cual permite que la separación de los colaboradores con la organización sea menos traumática posible y de esta manera que no se vea afectado el clima laboral.

De los 1246 trabajadores desvinculados por ANDINATEL S.A. desde el año 2000 hasta el 2007, el 52.49% de ellos ocupaban cargos operativos y su edad promedio a la fecha de salida es de 46.26 años, de los cuales el 58.43% fue mayor de 45 años. De momento de su salida fue de 17.15 años, lo cual permite concluir que ANDINATEL S.A. es una empresa cuyos trabajadores hacen carrera ya que tienen la estabilidad para permanecer el tiempo necesario hasta jubilarse. (Sánchez, 2009:196)

El fin de implementar un modelo de desvinculación programada o asistida permite que los funcionarios de la organización puedan comunicar abierta y efectivamente los beneficios que tendrán los trabajadores afectados con esta decisión; con esta capacitación pueden desarrollar su conocimiento y les servirá apoyo para sepan que la organización los trata con respeto, consideración y dignidad.

Así mismo los cursos son orientados para que el colaborador pueda asimilar mejor la noticia de la desvinculación laboral en la cual se toman en cuenta los procesos psicológicos y desarrollo de los conocimientos luego de la desvinculación para poder analizar una nueva alternativa de trabajo.

### **El proceso del outplacement (desvinculación asistida)**

Para la autora Echeverría (2002) el término de la Desvinculación Asistida que en castellano se suele conocer como Desvinculación y/o Desvinculación Programada o Asistida, surge cuando una empresa decide rescindir la situación laboral que mantiene con un empleado y decide pagarle un programa específico diseñado para que logre reincorporarse lo más pronto posible al mundo laboral. (Echeverría, 2002:5)

Este proceso se basa en la recolocación de personas y consiste en un conjunto de técnicas que la organización ofrece a los colaboradores, ante la desvinculación de las empresas, y se encarga de buscar las opciones posibles para que el colaborador pueda obtener un nuevo empleo lo más pronto posible. Normalmente esto se realiza mediante la contratación de una consultoría y trae ciertos beneficios tanto para el candidato como para la empresa que contrata el servicio.

El proceso consta de diferentes fases o etapas para su aplicación de un Programa Integral de *Outplacement* (Desvinculación Asistida). Cada una de estas etapas o fases a su vez pueden ser diferenciadas en sub etapas, lo que facilita la estructura del Plan de Acción. Estas etapas y sub etapas se desarrollan así:

#### **a) Análisis funcional de la situación y de las condiciones de egreso**

Durante esta fase se lleva a cabo toda la estructura del programa, se diseña una política para ponerla en práctica, los objetivos y criterios de éxito, se establece la extensión del programa, se establece a los posibles usuarios del programa y se arma toda la planificación del programa. Se evalúa si es conveniente analizar el empleo en el mercado.

## **b) Intervención**

Esta es la fase activa del programa que se lleva a cabo inmediatamente después de la divulgación. Aquí es donde se aplican las evaluaciones psicométricas de los candidatos y se desarrollan las actividades para el rediseño profesional individual o colectivo que va de la mano con las acciones para poder desarrollar las salidas por causas naturales tomando en cuenta si es una jubilación anticipado o no. En esta etapa la organización puede aportar por medio de publicaciones en prensa o algunas ofertas de servicio para los desvinculados. Es importante tomar en cuenta las intervenciones psicológicas actuales, ya que es necesario evaluar cómo se encuentra el nivel de autoestima de los participantes durante la desvinculación asistida con el fin de conocer que tanto ha afectado la desvinculación en su vida lo que puede provocar una considerable reducción al interés de relacionarse con los demás y poca iniciativa; lo que comúnmente se evalúa al momento de participar en un proceso de reclutamiento y selección. En esta etapa se desarrollan las siguientes sub etapas:

**b1) Balance:** Aquí los consultores son encargados de descubrir e identificar las capacidades, habilidades y conocimientos del candidato y como puede orientarlas, así como sus ambiciones y motivaciones.

**b2) Proyecto profesional:** Con relación a la evaluación del balance, se elabora el proyecto profesional y se evalúan los resultados, con el fin de relacionar el perfil del candidato con sus capacidades. El proyecto se puede ir orientando en cuatro vertientes:

- Continuidad, en donde se analizan posibles ofertas similares al puesto anterior.
- Cambio, en que se va modificando el puesto o el sector.
- Ruptura, en la que se ponen en juego todas las variables posibles.
- Emprendedor, en la que va encaminado un nuevo proyecto de negocio.

**b3) Plan de acción:** En este espacio se lleva a cabo un plan de carrera, con el fin de que se puedan desarrollar las estrategias de búsqueda en función del proyecto elaborado y además se establecen las herramientas de comunicación, así como

capacitar al candidato quien se preparará para una entrevista de trabajo y saber qué contestar al momento de que se le plantee alguna pregunta incómoda. Se establecen los objetivos, para iniciar con éxito la búsqueda del nuevo puesto.

**b4) Campaña de búsqueda:** Luego de haber elaborado el plan de acción, se seleccionan las vías de acceso para el nuevo puesto de trabajo, es decir, anuncios de prensa, bolsas de empleo, agencias de colocación entre otras. Con esto el consultor se encarga de guiar al candidato y ofrecerle las mejores opciones posibles que se adapten a su perfil profesional.

### **c) Seguimiento y evaluación**

La mayoría de los programas sobre desvinculación asistida utilizan metodologías que se enfocan tanto en la psicología como en la asesoría de empresas. Sin embargo, es muy difícil que se tengan datos exactos sobre los resultados de dichos programas.

**c1) Proceso de integración:** Aquí es cuando se inicia en el nuevo puesto de trabajo y en la que algunos consultores continúan dándole seguimiento al programa aproximadamente por un período de un año o cuando lo requiera el candidato y se encuentre plenamente satisfecho en su nuevo puesto.

Es muy importante tomar en cuenta la competencia en el mercado laboral, ya que esto puede afectar considerablemente la reinserción del candidato al mismo. Es por tal razón que resulta necesario e indispensable trabajar más a fondo en el seguimiento de los programas de desvinculación asistida con el fin de aumentar los beneficios del mismo para que los afectados puedan obtener la ayuda necesaria.

### **Reacciones emocionales**

“Las reacciones emocionales expresan nuestro estado afectivo, pero también regulan la manera en que los demás reaccionan ante nosotros”. (Limonero y Casacuberta 2001, pp. 1)

Según Madero y Peña (2011) las organizaciones frecuentemente buscan reducir costos a través de la desvinculación de los colaboradores; sin embargo, esto puede afectar a los que se quedan dentro de la organización ya que puede influir en su seguridad y van perdiendo la credibilidad en la empresa. Además afecta considerablemente en su comportamiento lo que provoca la necesidad de buscar otra fuente de trabajo. Esto al igual provoca cierto estrés, y en diversas ocasiones se presentan problemas de salud.

Para Radunovich (2011) una pérdida inesperada del empleo puede causar alto impacto en la persona, ya que puede ser una experiencia terrible, miedosa y ciertamente estresante. La reacción emocional que se genera ante un despido inesperado en ocasiones se puede comparar a lo que representa una pérdida no deseable como lo es la muerte. La mayoría de las personas experimentan alguna o todas de las siguientes etapas:

### **Negación**

Al escuchar la noticia es difícil que la persona pueda comprender lo que está sucediendo y muchas veces es necesario que se les dé un tiempo prolongado para que puedan procesar la información recibida. Sin embargo, es muy difícil que las personas acepten la realidad a la brevedad y traten de negar lo que está sucediendo.

### **Enojo**

Luego de escuchar la noticia, normalmente las personas se muestran disgustadas porque se les viene a la mente varias situaciones en las que se verán involucrados y que será muy difícil sobrepasarlas sin una ayuda económica de por medio. Algunos sienten la necesidad de recaer toda la culpa a la organización y en ocasiones se molestan con ellos mismos, con la familia, amigos o con los mismos compañeros de trabajo.

## **Resistencia**

Más adelante en el proceso, las personas pueden resistirse al tema de la desvinculación y considerar que hay otras situaciones que pueden hacer para cambiar el nuevo estilo de vida, como por ejemplo pensar que si trabajan menos horas puede ser más factible a mantener su puesto de trabajo.

## **Tristeza**

Al analizar la situación es muy probable que las personas se muestren tristes y con preocupación por los problemas que esto puede ocasionar en su vida.

Del mismo modo, Psicologíauned (s/f) indica que la tristeza es un sentimiento negativo que se caracteriza por el decaimiento en el estado de ánimo habitual de la persona, esto va de la mano de una reducción significativa en la actividad cognitiva y conductual.

## **Desencadenantes de la tristeza**

La tristeza se manifiesta ante las siguientes situaciones:

- Pérdida de una meta valiosa.
- Contingencia aversiva.
- Experiencia representada.

De acuerdo con Power (como se citó en Psicologíauned, s/f) los rasgos más sobresalientes de la tristeza son:

- La pérdida debe ser de una o más metas que sean significativas para la persona.
- La pérdida no necesariamente tiene que ser de carácter permanente.
- La pérdida puede no ser personal.
- El sentimiento de tristeza puede variar en intensidad como en duración.

## **Aceptación**

Finalmente, las personas aceptan la noticia y tratan de seguir adelante.

Por su lado, Álvarez (s/f) indica que “la aceptación es el cultivo de una actitud realista ante la vida, capaz de asumir las dificultades de todo orden que, de manera inevitable, surgirán en el camino. No se trata de resignación ni de fatalismo, sino de una conciencia madura y responsable del camino que se decide tomar”. (Álvarez s/f, pp. 15)

Continuando con Radunovich (2011) es importante reconocer que no todas las personas atraviesan todas las etapas, al igual que no todas las etapas suceden al mismo tiempo y en el mismo orden. Sin embargo, es posible que los sentimientos que experimenten se relacionen con estas posibles etapas. Asimismo es fundamental saber que es normal atravesar por dichas etapas y que algunas personas logren salir de este proceso antes que otras.

A su vez, Poletti y Dobbs (como se citó en Lainfiesta, 2011) refieren que este proceso de desvinculación conlleva ciertos altos y bajos en la personalidad de una persona, por lo que en ocasiones se generan ciertas reacciones como:

- Reacciones físicas: Se puede mencionar a la falta de energía, sequedad en la boca, opresión en la garganta, opresión en el pecho, sensación de vacío en el estómago, sueño, dolores en la zona del corazón y aumento de los problemas ya existentes. En este período, la persona está más propensa a padecer de resfriados, infecciones y problemas digestivos.
- Reacciones emocionales: Estas respuestas las experimenta la persona que acaba de tener alguna pérdida significativa. Abarcan confusión, así como la dificultad de concentración o desvío de atención de lo que normalmente haría. Algunas personas que pasan por un proceso de duelo suelen quejarse porque padecen alucinaciones, tanto auditivas como visuales. Sin embargo, son experiencias pasajeras. (Lainfiesta 2011, pp. 12-13)

Por otro lado, Álvaro (como se citó en Morales, 2005) menciona que existen tres fases psicosociales en el momento de una desvinculación:

## **Fases Psicosociales del desempleo**

### **Fase Inicial**

Según la fase inicial se consideran dos tipos de respuesta:

- Respuesta traumática:

El sentimiento fuerte provocado por la noticia en donde se genera angustia, desesperanza, impulsos de venganza, de indignación, de ira y de odio.

- Respuesta optimista:

Crear que todo va a estar bien y que poco a poco logrará establecerse en nuevo puesto de trabajo. Tener mucha confianza y estabilidad y puede darse en el primer mes de estar desempleado.

### **Fase Intermedia**

- Desaparece el sentimiento de euforia inicial:

Normalmente los ahorros que se tenían se van utilizando para subsistir el tiempo que se encontrará desempleado. Normalmente se manifiesta el desánimo y se llega a desanimar por la dificultad de no obtener un nuevo puesto de trabajo de inmediato.

### **Fase de adaptación al desempleo de crisis o depresiva**

- Aceptación:

La noticia se acepta por completo y se centra la necesidad de obtener un nuevo empleo sin la persistencia de que sea en corto tiempo.

- Pérdida de rol:

Normalmente el estado es depresivo por mantener la idea firme de amenaza

propia por la pérdida de nivel en el trabajo cuando en ocasiones es el hombre quien debe ser el cabeza de la familia.

- Periodo de Crisis:

Se presenta un período de desorganización y crisis por el sentimiento de desesperanza al no poder encontrar un nuevo trabajo.

Como conclusión final, el proceso de la desvinculación laboral es una etapa que conlleva varias emociones encontradas. Asimismo, cabe destacar que el despido se puede dar por diferentes causas ya sean justificadas o injustificadas. Para muchas organizaciones los programas de desvinculación asistida pueden servir de gran ayuda para que el proceso de desvinculación sea más factible para la persona y logre poner a disposición del empleado todas las opciones posibles para obtener un nuevo trabajo lo más pronto posible.

La mayoría de las investigaciones realizadas muestran que las personas tienden a ser más propensas a sentir depresión y ansiedad después de la pérdida del empleo. Sin embargo, las personas quedan totalmente sorprendidas que la pérdida del empleo e incluso la amenaza de perderlo puede causar un aumento en los problemas de la salud. Esto se debe a que los problemas de salud son más propensos cuando la persona está bajo estrés.

## I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Es evidente que atravesar un despido, afecta directamente a la persona y es importante resaltar que las manifestaciones depresivas que una desvinculación pueda presentar van a variar de sujeto en sujeto. Asimismo, se atraviesan etapas en las cuales las personas experimentan síntomas físicos y psicosociales que pueden afectar en el proceso de sobrellevar y cerrar una relación laboral.

Asimismo, esto puede ocasionar que la persona no pueda vivir correctamente y no pueda cerrar esta etapa lo cual le impide superarse y salir adelante profesionalmente. Esto además puede causar problemas en su personalidad actuando con miedos sin poder dejar atrás el pasado lo que le impide conectarse con el presente y tratar de llevar su vida con normalidad.

El investigar el tema de los despidos que se dan en las organizaciones es una de las situaciones más preocupantes actualmente en Guatemala para los colaboradores, ya que se presenta una elevada competencia laboral y existe el miedo a no ser contratados nuevamente, teniendo además la preocupación de los compromisos familiares que se han adquirido o bien que implica mantener una familia.

A la vez se pretende identificar las consecuencias que afectan psicológicamente a las personas, ya que durante todo el proceso que se da al presentarse un despido se genera en los sujetos afectados falta de autoestima y desesperación por sentirse impotentes al no poder conseguir tan pronto un nuevo trabajo.

Basado en el planteamiento anterior surge la pregunta:

¿Cuáles son las reacciones emocionales más comunes por parte de un grupo de trabajadores de nivel operativo que han sufrido la experiencia de un despido de organizaciones en las que han laborado con anterioridad?

## **2.1 Objetivo general**

- Conocer cuáles son las reacciones emocionales más comunes por parte de un grupo de trabajadores de nivel operativo que han sufrido la experiencia de un despido de organizaciones en las que han laborado con anterioridad.

## **2.2 Objetivos específicos**

- Analizar cuáles serían las reacciones emocionales a considerar al momento de superar un despido por parte de un grupo de trabajadores de nivel operativo.
- Conocer si los criterios de edad son factores que provocan los despidos por parte de un grupo de trabajadores de nivel operativo.
- Determinar si los criterios de experiencia laboral son factores que provocan los despidos por parte de un grupo de trabajadores de nivel operativo.
- Determinar si los criterios de nivel académico son factores que provocan los despidos por parte de un grupo de trabajadores de nivel operativo.
- Identificar consecuencias positivas en las personas al experimentar un despido por parte de un grupo de trabajadores de nivel operativo.
- Identificar consecuencias negativas en las personas al experimentar un despido por parte de un grupo de trabajadores de nivel operativo.

## **2.3 Unidades de análisis**

- Reacciones emocionales
- Desvinculación laboral

## 2.4 Definición de unidad de análisis

### Definición conceptual:

**Reacciones Emocionales:** Limonero y Casacuberta (2001:3) mencionan que “las reacciones emocionales expresan el estado afectivo, pero también regulan la manera en que los demás reaccionan ante las personas”.

**Desvinculación laboral:** Martínez (2013:16) “la desvinculación laboral es la terminación de la relación laboral entre el empleador y trabajador, implica la disolución del vínculo laboral, es decir el cese definitivo de las obligaciones del empleador y del trabajador. La extinción de la relación laboral pone fin a la obligación del trabajador de prestar sus servicios al empleador y consiguientemente la de este, de entregar una contraprestación al trabajador. Sin embargo, genera otro tipo de obligaciones, como por ejemplo la liquidación de beneficios sociales, la entrega del certificado de trabajo, así como el pago de cualquier otro concepto que se haya devengado a la fecha”.

### Definición operacional:

**Reacciones emocionales:** en las presente investigación serán consideradas como reacciones emocionales a las manifestaciones presentadas por los colaboradores luego de que hayan atravesado la experiencia de un despido, tomando en cuenta los siguientes indicadores como:

- Edad
- Experiencia laboral
- Nivel académico
- Consecuencias positivas
- Consecuencias negativas

**Desvinculación laboral:** en la presente investigación se considera desvinculación laboral a la situación de pérdida de trabajo por decisión de las organizaciones, en el grupo de sujetos participantes no se tomarán en cuenta las desvinculaciones por renuncia y jubilación.

## **2.5 Alcances y límites**

Dentro de los alcances en la presente investigación fue identificar por medio de entrevistas semi estructuradas los aspectos positivos y negativos que percibe un grupo de trabajadores al momento de una desvinculación laboral. Asimismo, el poder determinar qué factores son influyentes durante dicho estado.

Las limitantes de esta investigación principalmente se centraron en los pocos o inexistentes estudios sobre las personas que han vivido una experiencia de despido en un trabajo. Por otro lado también la recolección de información referente a despidos y los aspectos que éste involucra, ya que debido a que pertenecen a la familia de operativos puede existir la dificultad de establecer un rápido rapport con los entrevistados. Una de las principales limitantes encontradas es que fueron poco expresivos en cuanto a las respuestas durante las entrevistas, situación que probablemente obedezca al nivel de escolaridad. Al igual otra de ellas fue el género, ya que solamente se trabajó con sujetos de género masculino. Asimismo, es importante resaltar la problemática de encontrar a los sujetos para las entrevistas y además considerar que debe haber pasado un año desde que ocurrió el despido. A su vez considerar que los participantes pueden o no estar laborando actualmente.

## **2.6 Aporte**

Esta investigación brinda como principal aporte poder conocer sobre la percepción de las personas al momento de experimentar un despido. Siendo enriquecedor el que este estudio sea cualitativo ya que permite desarrollar el conocimiento sobre las consecuencias que un despido puede provocar en una persona. Contribuye al área laboral para que las personas puedan buscar nuevas oportunidades de trabajo y

continuar en su crecimiento profesional. De igual manera contribuirá a la psicología a obtener información de los principales aspectos que pueden beneficiar o afectar un despido en el ámbito laboral de una persona.

El presente estudio será de gran utilidad para las personas que atraviesan por un despido pues permite conocer cómo se manifiesta el desarrollo personal a partir de dicha experiencia. Asimismo, beneficiará a profesionales y futuros profesionales siendo guía y referencia de estudio de los aspectos que se presentan en el ambiente laboral de personas que han sido despedidas en una ocasión.

Asimismo, se proporcionarán dentro de la organización talleres sobre la desvinculación asistida para que tanto la empresa como los colaboradores conozcan un poco más acerca del tema y puedan implementarlo en sus actividades y así lograr que este proceso de desvinculación sea menos impactante para los involucrados.

## II. MÉTODO

### 3.1 Sujetos

La presente investigación se realizó con la participación de 10 colaboradores seleccionados que han laborado en diferentes organizaciones en la ciudad de Guatemala. Debido a la naturaleza de la investigación no se posee información sobre las organizaciones a las que pertenecen los entrevistados. Los sujetos tuvieron que atravesar la experiencia de un despido y pertenecer al nivel operativo de distintas organizaciones.

De tal forma la muestra fue conformada por 10 colaboradores, quienes pasaron por algún despido en su vida profesional. Así se incluyeron individuos de sexo masculino comprendidos distintos rangos de edad con estudios a partir de nivel primario y nivel medio. Sujetos que se encuentran laborando a nivel operativo dentro de una organización formal que se ubica dentro del área metropolitana en el departamento de Guatemala o bien se encuentren desempleados.

El presente estudio requirió el muestreo guiado, orientado en base a la investigación cualitativa que según Hernández, Fernández y Baptista (2006), consiste en la selección de personas que tengan conocimiento, juicio y experiencia sobre el tema, y así ayuden a delimitar el perfil con base en sus opiniones.

En los siguientes cuadros se detalla a cada individuo comprendido en el estudio:

<b>SUJETO 1</b>	
<b>Género</b>	Masculino
<b>Edad</b>	25 años
<b>Puesto que desempeñaba</b>	Bodeguero
<b>Escolaridad</b>	Bachiller en Computación
<b>Antigüedad en la empresa</b>	1 año y 1 mes
<b>Tiempo de desvinculación</b>	10 meses
<b>Naturaleza de la empresa</b>	Fabricación y comercialización de equipos industriales de refrigeración
<b>Puesto actual</b>	Operario de Producción

<b>SUJETO 2</b>	
<b>Género</b>	Masculino
<b>Edad</b>	35 años
<b>Puesto que desempeñaba</b>	Auxiliar de Bodega
<b>Escolaridad</b>	Tercero Básico
<b>Antigüedad en la empresa</b>	5 años y medio
<b>Tiempo de desvinculación</b>	4 meses
<b>Naturaleza de la empresa</b>	Fabricación y comercialización de equipos industriales de refrigeración
<b>Puesto actual</b>	Auxiliar de Despacho

<b>SUJETO 3</b>	
<b>Género</b>	Masculino
<b>Edad</b>	38 años
<b>Puesto que desempeñaba</b>	Utility
<b>Escolaridad</b>	Tercero Básico
<b>Antigüedad en la empresa</b>	2 meses
<b>Tiempo de desvinculación</b>	1 mes y medio
<b>Naturaleza de la empresa</b>	Fabricación y comercialización de equipos industriales de refrigeración
<b>Puesto actual</b>	Operario cubre motores

<b>SUJETO 4</b>	
<b>Género</b>	Masculino
<b>Edad</b>	34 años
<b>Puesto que desempeñaba</b>	Mantenimiento
<b>Escolaridad</b>	Tercero Básico
<b>Antigüedad en la empresa</b>	3 años
<b>Tiempo de desvinculación</b>	3 años
<b>Naturaleza de la empresa</b>	Fabricación y comercialización de equipos industriales de refrigeración
<b>Puesto actual</b>	Mantenimiento

<b>SUJETO 5</b>	
<b>Género</b>	Masculino
<b>Edad</b>	25 años
<b>Puesto que desempeñaba</b>	Operario de Producción
<b>Escolaridad</b>	Cuarto Bachillerato
<b>Antigüedad en la empresa</b>	5 años y 8 meses
<b>Tiempo de desvinculación</b>	2 años y 3 meses
<b>Naturaleza de la empresa</b>	Fabricación y comercialización de equipos industriales de refrigeración
<b>Puesto actual</b>	Operario de Producción

<b>SUJETO 6</b>	
<b>Género</b>	Masculino
<b>Edad</b>	47 años
<b>Puesto que desempeñaba</b>	Departamento de Pintura
<b>Escolaridad</b>	Cuarto Bachillerato
<b>Antigüedad en la empresa</b>	4 meses
<b>Tiempo de desvinculación</b>	4 meses
<b>Naturaleza de la empresa</b>	Fabricación y comercialización de equipos industriales de refrigeración
<b>Puesto actual</b>	Utility

<b>SUJETO 7</b>	
<b>Género</b>	Masculino
<b>Edad</b>	36 años
<b>Puesto que desempeñaba</b>	Operario en espuma
<b>Escolaridad</b>	Sexto Primaria
<b>Antigüedad en la empresa</b>	1 año y 11 meses
<b>Tiempo de desvinculación</b>	2 años
<b>Naturaleza de la empresa</b>	Fabricación y comercialización de equipos industriales de refrigeración
<b>Puesto actual</b>	Operario en espuma

<b>SUJETO 8</b>	
<b>Género</b>	Masculino
<b>Edad</b>	36 años
<b>Puesto que desempeñaba</b>	Enderezado y Pintura
<b>Escolaridad</b>	Tercero Básico
<b>Antigüedad en la empresa</b>	3 años
<b>Tiempo de desvinculación</b>	3 meses
<b>Naturaleza de la empresa</b>	Fabricación y comercialización de equipos industriales de refrigeración
<b>Puesto actual</b>	Operario de Producción

<b>SUJETO 9</b>	
<b>Género</b>	Masculino
<b>Edad</b>	32 años
<b>Puesto que desempeñaba</b>	Operario de Soldadura
<b>Escolaridad</b>	Tercero Básico
<b>Antigüedad en la empresa</b>	3 años
<b>Tiempo de desvinculación</b>	Inmediatamente
<b>Naturaleza de la empresa</b>	Fabricación y comercialización de equipos industriales de refrigeración
<b>Puesto actual</b>	Operario de Ensamble

<b>SUJETO 10</b>	
<b>Género</b>	Masculino
<b>Edad</b>	30 años
<b>Puesto que desempeñaba</b>	Operario de Ensamble
<b>Escolaridad</b>	Bachiller
<b>Antigüedad en la empresa</b>	3 años
<b>Tiempo de desvinculación</b>	2 años y medio
<b>Naturaleza de la empresa</b>	Fabricación y comercialización de equipos industriales de refrigeración
<b>Puesto actual</b>	Operario de Ensamble

### 3.2 Instrumento

Con base en el tipo de investigación, el instrumento que se realizó fue la entrevista individual semiestructurada, elaborado por el investigador. El objetivo de la entrevista es recopilar información necesaria para conocer las reacciones más comunes por parte de un grupo de trabajadores que han atravesado un despido en la ciudad de Guatemala. Dicho instrumento estuvo compuesto por preguntas específicas distribuidas con base a las diferentes categorías, las cuales fueron:

- Reacciones emocionales
- Edad
- Experiencia laboral y nivel académico
- Consecuencias positivas
- Consecuencias negativas

### 3.3 Procedimiento

Para la realización del presente estudio se necesitó completar diversos pasos, los cuáles se definen a continuación:

- Se propusieron dos posibles temas, los sujetos y el tipo de investigación.
- Se identificó la necesidad de realizar un estudio con base a las reacciones que

tienen las personas que han experimentado un despido en distintas empresas y de nivel operativo.

- Se aprobó la propuesta del tema por la Facultad de Humanidades.
- Se identificaron las características necesarias para seleccionar a los sujetos a entrevistar.
- Se diseñó el formato del instrumento de la entrevista semiestructurada.
- Se localizaron a los sujetos que cumplieran con las características necesarias para el estudio.
- Se realizaron las entrevistas a los sujetos.
- Se clasificó la información obtenida por los sujetos y se clasificó en cada una de las matrices de resultados.
- Se realizó la interpretación de los resultados para ser ordenados en los diagramas pertenecientes a cada sujeto.
- Se llevó a cabo el informe final de la investigación con los resultados obtenidos.
- Se elaboraron conclusiones y recomendaciones del trabajo.

### **3.4 Tipo de investigación, diseño y metodología estadística**

Según Chávez (como se citó en Tánchez 2006, pp.46) el enfoque de investigación cualitativa pertenece al paradigma denominado cualitativo interpretativo y realiza la interpretación del sentir de una sociedad o un grupo de personas como objeto de observación y estudio. No pretende establecer relaciones de causa efecto y su finalidad es la comprensión del fenómeno estudiado para interpretar la conducta de las personas desde su propia perspectiva. Por lo tanto, la investigación cualitativa pretende describir la realidad tal como la experimentan las personas. Por lo que debido a la naturaleza de la investigación es que se seleccionó dicho enfoque.

La presente investigación por ser cualitativa, no implicó un tipo de diseño formalmente establecido y tampoco una metodología estadística. La submodalidad de

la investigación fue la etnográfica, la cual se basa en recabar datos que se obtiene por medio de una entrevista semiestructurada. Para obtener las distintas perspectivas e información que identifica los criterios de los sujetos. Así combina los métodos de observación participativa para realizar la interpretación integral del tema, para que finalmente se forme las conclusiones respectivas. (Hernández, Fernández & Baptista, 2006)

La información que expongan los colaboradores en las entrevistas fue detallada por medio de matrices descriptivas.

#### **IV. PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS**

A continuación se presentan los resultados obtenidos de las entrevistas realizadas a los diez sujetos seleccionados para la presente investigación, con el fin de conocer cuáles eran las reacciones más comunes al momento de atravesar un despido.

Se procede a transcribir por medio de matrices de contenido las principales ideas y expresiones de los sujetos, lo cual aparecerá de manera individual y textual desarrolladas en los cinco indicadores con cada subindicador en que fue dividida la entrevista elaborada por la autora. Estos indicadores son: reacciones emocionales, edad, experiencia laboral y nivel académico, consecuencias positivas y consecuencias negativas.

## MATRICES DE RESULTADOS

SUJETO 1	
<b>Género</b>	Masculino
<b>Edad</b>	25
<b>Puesto que desempeñaba</b>	Bodeguero
<b>Escolaridad</b>	Bachiller en Computación
<b>Antigüedad en la empresa</b>	1 año y 1 mes
<b>Tiempo de desvinculación</b>	10 meses
<b>Naturaleza de la empresa</b>	Fabricación y comercialización de equipos industriales de refrigeración
<b>Puesto actual</b>	Operario de Producción

Indicador	Sub indicador	Resultado
<b>Reacciones emocionales</b>	Reacción familia	“No hubo mayor información de la noticia porque yo conseguí rápido otro trabajo.”
	Búsqueda de oportunidades laborales	“Yo desempeñaba otros oficios, entonces trabajaba en mecánica automotriz y me enfoqué en eso pero aproximadamente fueron después de unos 6 meses.”
	Distracción	“Realmente antes de que me despidieran los fines de semana hacía trabajos de mecánica, entonces durante ese tiempo hice trabajos pequeños y me dedique a eso.”
	Consecuencias para encontrar una nueva oportunidad	“Yo considero que no por lo que está en mi currículum los diferentes oficios y experiencia que ido ganando.”

	Influencia negativa en actividades	“Básicamente si sólo de pensar en el salario, porque uno llega a trabajar con un horario fijo y un salario fijo ahora en cambio afuera así como los trabajos de mecánica que realizaba a veces tenía trabajo y a veces no.”
	Carrera profesional afectada	“Sí porque cuando uno va a buscar un nuevo trabajo lo primero que la gente mira es la estabilidad laboral a veces ponen muchos peros que por qué tan poco tiempo trabajó en ese lugar.”
<b>Edad</b>	Preferencia de edad en los procesos de reclutamiento	“Yo pienso que es una controversia para muchas empresas porque muchas de ellas buscan personal con bastante experiencia pero ya son mayores entonces lo primero que le preguntan a uno al solicitar un empleo es la experiencia, pero hay otras empresas que buscan personas jóvenes por su actitud por lo que ellos mismos se contradicen.”
		“A mi parecer me imagino que es porque muchas veces piden experiencia o cierto límite de edad por la plaza que están buscando.”
	Influencia de la edad	“No, yo creo que fue totalmente a parte no tuvo que ver mi edad.”
<b>Experiencia laboral y nivel académico</b>	Poca experiencia laboral	“Yo considero que no porque en el trabajo que yo me desempeñaba no necesitaba tanta experiencia sino que fueron motivos aparte.”

	Estabilidad laboral	“Considero que el tiempo que llevaba laborando hacía bien mi trabajo y ya llevaba más de un año entonces no creo que haya sido eso.”
	Nivel de educación	“Yo pienso que no porque no le ponen mucho asunto a ese aspecto porque yo hago el mismo trabajo que otros que tienen mayor escolaridad.”
	Rotación de personal	“No creo en eso porque hay ciertas personas que tal vez no tienen el mismo nivel de estudios que yo pero tienen la misma experiencia que yo tengo entonces básicamente hacen un mismo nivel.”
<b>Consecuencias positivas</b>	Motivación	“Sí, mis hermanos me decían que trabajo siempre va a haber sea cual sea el trabajo y más si uno busca más opciones y mejores condiciones de vida.”
	Beneficios	“Yo pienso que sí tanto personales como laborales porque a veces uno ya con un trabajo estable deja de hacer ciertas cosas, a mi parecer antes tal vez descuidaba un poco mi trabajo y debido al despido pude apreciar más el trabajo que tengo ahora.”
	Cambio positivo	“A lo personal si lo pude ver como un cambio positivo.”
	Personalidad	“Más puntualidad, hacer mejor las cosas, a ser más atento y responsable.”
	Nuevo empleo	“A los 10 meses.”
<b>Consecuencias negativas</b>	Reacción del despido	“A veces uno como persona independientemente cree que está haciendo las cosas bien entonces al momento de la noticia yo pregunté que por qué si a veces hay otras personas que no ameritan quedarse en el trabajo que a uno le corresponde porque

		uno considera que se ha ganado el puesto y la impresión de por qué a mí.”
	Primera impresión	“En esos momentos yo tenía ciertos gastos no era tanta una responsabilidad de una familia pero si tenía mis gastos entonces pensé cómo iba a poder coordinar eso mensualmente para pagarlo y buscar un nuevo trabajo.”
	Injusticia	“Nadie considera justo su despido porque uno se da cuenta que algunas personas están en el trabajo que no amerita.”
	Aspecto emocional	“Yo pienso que no porque a pesar de que no fue justo yo pude salir adelante.”
	Seguridad personal afectada	“No me afectó para nada en mi seguridad.”
	Relación familiar afectada	“Sí pero con mis papás porque yo apoyaba económicamente.”

## GRÁFICO DE INDICADORES Y SUBINDICADORES SUJETO 1

Reacciones emocionales		Edad	Experiencia laboral y nivel académico	Consecuencias positivas	Consecuencias negativas	
					Relación familiar afectada	Seguridad personal afectada
Reacciones emocionales	Búsqueda de oportunidades laborales	Reacción familia	Poca experiencia laboral	Beneficios	Relación familiar afectada	La relación con los padres se vio afectada porque ya no se pudo apoyar económicamente en la casa.
					Seguridad personal afectada	No se dañó la seguridad personal en ningún momento.
					Aspecto emocional	No se presentaron factores emocionales ya que pudo salir adelante a pesar de las injusticias.
					Injusticia	Si se generó el sentimiento de injusticia al pensar que otros permanecían en su trabajo y no lo merecían.
					Primera impresión	Angustia de cómo se iban a poder saldar las deudas mensuales.
					Reacción del despido	Se generó la pregunta de por qué el despido si se pensaba que se estaban haciendo bien las cosas.
					Nuevo empleo	A los 10 meses del despido se obtuvo un nuevo empleo.
					Personalidad	Se desarrolló más atención, responsabilidad y puntualidad.
					Cambio positivo	Se dio un cambio positivo luego del despido.
					Motivación	Personales y laborales, antes se descuidaba el trabajo ahora debido al despido se aprecia más. El trabajo se dará siempre y cuando se busque la superación y deseo de sobresalir.
Reacciones emocionales	Reacción familia	Carrera profesional afectada	Rotación de personal	Motivación	Rotación de personal	La rotación de personal se basa en los requerimientos que surían en las distintas unidades de la empresa.
					Nivel de educación	Las atribuciones son las mismas de personas que tienen mayor escolaridad por lo que no es un motivo.
					Estabilidad laboral	La estabilidad laboral no es factor predominante para ocasionar el despido.
					Poca experiencia laboral	La experiencia laboral no fue motivo del despido, fueron motivos aparte.
					Influencia de la edad	Es debido a la experiencia que solicitan en la plaza por si solicitan un límite de edad.
					Preferencia de edad en los procesos	Se debe a la experiencia o al límite de edad que requieren.
					Carrera profesional afectada	Es una controversia en las empresas ya que desean tener talento humano joven pero con bastante experiencia laboral.
					Influencia negativa de actividades	Sí se afectó ya que en las ofertas de trabajo lo que requieren es la estabilidad laboral.
					Consecuencias para encontrar una nueva oportunidad	Sí hubo influencia negativa ya que en ese tipo de trabajos en ocasiones hay trabajo.
					Distracción	Ninguna ya que tiene bastante experiencia y se puede reflejar en el currículum.
Reacciones emocionales	Reacción familia	Carrera profesional afectada	Rotación de personal	Motivación	Realizar trabajos pequeños y de mecánica.	
					Durante 6 meses aproximadamente.	
Reacciones emocionales	Reacción familia	Carrera profesional afectada	Rotación de personal	Motivación	No se dio la noticia porque consiguió un trabajo de inmediato.	

<b>SUJETO 2</b>	
<b>Género</b>	Masculino
<b>Edad</b>	35 años
<b>Puesto que desempeñaba</b>	Auxiliar de Bodega
<b>Escolaridad</b>	3ro. Básico
<b>Antigüedad en la empresa</b>	5 años y medio
<b>Tiempo de desvinculación</b>	4 meses
<b>Naturaleza de la empresa</b>	Fabricación y comercialización de equipos industriales de refrigeración
<b>Puesto actual</b>	Auxiliar de Despacho

<b>Indicador</b>	<b>Sub indicador</b>	<b>Resultado</b>
<b>Reacciones emocionales</b>	Reacción familia	“Yo le tuve que informar a mi esposa pero no hubo mayor impacto por ella porque ella también estaba trabajando.”
	Búsqueda de oportunidades laborales	“Yo tardé dos meses en considerarlo y buscar una nueva oportunidad de empleo.”
	Distracción	“A mí sí me costó un poco encontrar un nuevo trabajo, en el transcurso de esos dos meses solamente me dediqué a buscar un nuevo empleo porque mi esposa estaba trabajando.”
	Consecuencias para encontrar una nueva	“Si me afectó bastante porque me costó encontrar un nuevo trabajo y allá afuera está un poco difícil la situación.”

	oportunidad	
	Influencia negativa en actividades	“Yo digo que sí porque a veces uno sale adelante con lo único que está ganando pero al no tener eso, al no recibir nada si afecta y más porque uno ya tiene familia uno tiene más gastos por ejemplo si uno alquila tiene que pagar cada mes.”
	Carrera profesional afectada	“Sí, porque entre más tiempo uno esté en un trabajo es mejor porque a veces hasta vas ahorrando y si te despiden ya tiene uno algo ahorrado y en ese sentido si afecta la carrera que uno lleva.”
<b>Edad</b>	Preferencia de edad en los procesos de reclutamiento	“Siento yo que lleva desventaja uno porque igual uno siendo mayor ya no tiene como que el mismo movimiento como cuando está uno joven entonces siento que es lo que van viendo las empresas, es por eso que las empresas sólo buscan personas jóvenes ya no mayor de 40 años en adelante por la misma situación por ejemplo un accidente ya la gente mayor es más difícil que se recupere.”
		“Yo opino que es por la experiencia se basan en eso para poder contratar a una persona.”
	Influencia de la edad	“Yo digo que no tuvo nada que ver mi edad por lo que me despidieron.”
<b>Experiencia laboral y nivel académico</b>	Poca experiencia laboral	“Yo pienso que no fue eso, si tenía bastantes cosas a mi cargo y bastantes códigos que aprenderme pero en el tiempo que estuve me los fui aprendiendo bien y llevaba un buen control sobre eso.”

	Estabilidad laboral	“A los que estábamos allí desempeñábamos bien el trabajo y no creo que haya sido el tiempo que llevaba.”
	Nivel de educación	“Yo considero que no porque el nivel que pedían era tercero básico entonces no creo que haya sido eso.”
	Rotación de personal	“No considero que no toman en cuenta tanto el estudio para hacer la rotación porque aquí lo que piden es tercero básico.”
<b>Consecuencias positivas</b>	Motivación	“Realmente sí y aun así de la misma empresa de donde me despidieron mis compañeros me llamaban y me decían que no me desanimara que iba a encontrar rápido otro trabajo y que le pidiera a Dios. Tanto el apoyo de ellos como el de mi esposa porque me decía que no me preocupara porque ella estaba trabajando.”
	Beneficios	“Considero que tal vez no porque si uno está en un trabajo puede ir aprendiendo nuevas cosas pero al ser despedido y ya no tener nada que hacer se va quedando uno atrás con el aprendizaje.”
	Cambio positivo	“No creo que haya tenido algo positivo todo lo contrario.”
	Personalidad	“Respeto a mis superiores y puntualidad.”
	Nuevo empleo	“Fueron 4 meses.”

<b>Consecuencias negativas</b>	Reacción del despido	“En el momento si me sentí mal porque no sabía yo nada y al darme esa noticia si me sentí mal la verdad pero lo que me quedó fue resignarme.”
	Primera impresión	“Pensé que voy a hacer ahora y en mi familia porque tenía muchos gastos. Y a buscar trabajo y encontrar uno luego.”
	Despido justo	“No, porque realmente considero que todo lo que desempeñaba en ese momento sentía que lo estaba haciendo bien porque había personas que me decían que era un buen trabajador.”
	Aspecto emocional	“No porque varias personas del trabajo me recomendaban para conseguir uno nuevo.”
	Seguridad personal afectada	“Realmente no.”
	Relación familiar afectada	“No porque mi esposa me apoyó bastante porque ella estaba trabajando.”



<b>SUJETO 3</b>	
<b>Género</b>	Masculino
<b>Edad</b>	38 años
<b>Puesto que desempeñaba</b>	Utility
<b>Escolaridad</b>	3ro. Básico
<b>Antigüedad en la empresa</b>	2 meses
<b>Tiempo de desvinculación</b>	1 mes y medio
<b>Naturaleza de la empresa</b>	Fabricación y comercialización de equipos industriales de refrigeración
<b>Puesto actual</b>	Operario cubre motores

<b>Indicador</b>	<b>Sub indicador</b>	<b>Resultado</b>
<b>Reacciones emocionales</b>	Reacción familia	“Mi despido fue por problemas de salud entonces la noticia no fue tan impactante para mis familiares porque ya estaban enterados de la situación.”
	Búsqueda de oportunidades laborales	“Aproximadamente como 1 mes y medio.”
	Distracción	“Durante ese tiempo me dediqué a realizar mis terapias para recuperarme lo más pronto posible.”
	Consecuencias para encontrar una nueva oportunidad	“Sí bastante, en el sentido de que a la hora de buscar otro empleo lo primero que preguntan es cómo se encuentra uno de salud y si uno no se encuentra bien es muy difícil que lo quieran contratar.”
	Influencia negativa en actividades	“No porque lo único que quería en ese momento era recuperarme de la enfermedad.”

	Carrera profesional afectada	“Sí, por el corto tiempo que llevaba trabajando y repentinamente ya no tiene el trabajo.”
<b>Edad</b>	Preferencia de edad en los procesos de reclutamiento	“Por políticas internas de las empresas ellos lo ven como en el sentido de que una persona de mayor edad ya no tiene la misma eficiencia que una persona de menor edad. Al igual hay muchas personas con la necesidad del empleo pero por la edad ya no los aceptan.”
		“Porque en base a eso es el trabajo que pueda desempeñar.”
	Influencia de la edad	“No porque fue por mi enfermedad.”
<b>Experiencia laboral y nivel académico</b>	Poca experiencia laboral	“No porque yo hacía bien mi trabajo pero debido a la enfermedad ya no estaba en condiciones de hacerlo.”
	Estabilidad laboral	“En parte sí porque llevaba poco tiempo de estar laborando pero considero que tuvo que ver más el problema de mi estado de salud.”
	Nivel de educación	“Tampoco fue motivo, porque era totalmente a parte al problema de mi enfermedad.”
	Rotación de personal	“Considero que no tiene que ver el nivel académico sino que por la eficiencia y la experiencia que demuestre.”
<b>Consecuencias positivas</b>	Motivación	“Sí, me dijeron que no desmayara que saliera adelante porque luego de mi recuperación me iban a abrir muchas puertas.”

	Beneficios	“Sí, ya que conseguí un nuevo trabajo con mejor remuneración”.
	Cambio positivo	“Fue algo inesperado, pero lo positivo fue que me dio la oportunidad de generar más ingresos.”
	Personalidad	“Sí, porque me ayudó a generar una mayor eficiencia basada en la puntualidad y responsabilidad.”
	Nuevo empleo	“Al mes y medio.”
<b>Consecuencias negativas</b>	Reacción del despido	“Me sentí mal porque sabía que ya no iba a contar con ese ingreso quincenal, y con la enfermedad encima entonces me sentía triste.”
	Primera impresión	“En la economía del hogar y cómo iba a encontrar un nuevo empleo rápido.”
	Despido justo	“Prácticamente sí porque debía hacer el reposo correspondiente para recuperarme y ya buscar un nuevo empleo.”
	Aspecto emocional	“Sí, porque todo se me juntó y si no me recuperaba de la enfermedad no podía salir a buscar un nuevo trabajo y además llevaba muy poco tiempo trabajando.”
	Seguridad personal afectada	“No, porque logré salir de mi problema de salud con éxito.”
	Relación familiar afectada	“No, de lo contrario me apoyaron en todo momento para que yo pudiera salir de la enfermedad.”

### GRÁFICO DE INDICADORES Y SUBINDICADORES SUJETO 3

Reacciones emocionales		Edad	Experiencia laboral y nivel académico	Consecuencias positivas	Consecuencias negativas	
					Relación familiar afectada	Seguridad personal afectada
		Preferencia de edad en los procesos	Influencia de la edad	Motivación	Nuevo empleo	La familia sirvió de apoyo para que venciera la enfermedad.
		Carrera profesional afectada		Rotación de personal	Personalidad	No se afectó la seguridad porque salió con éxito de la enfermedad.
		Influencia negativa de actividades		Nivel de educación	Cambio positivo	Se presentaron dos situaciones que afectaron emocionalmente.
		Consecuencias para encontrar una nueva oportunidad		Estabilidad laboral	Beneficios	Fue justo debido a que era obligatorio hacer el reposo.
		Distracción		Poca experiencia laboral	Motivación	Economía del hogar y encontrar un nuevo empleo.
		Búsqueda de oportunidades laborales			Beneficios	Sentimientos de tristeza al ya no generar ingresos.
		Reacción familia			Motivación	Luego de una búsqueda aproximada de mes y medio.
					Personalidad	Mayor eficiencia, puntualidad y responsabilidad.
					Cambio positivo	Generar más ingresos para el hogar.
					Beneficios	Nuevo empleo con mayor remuneración.
					Motivación	Fuerza y motivación para salir adelante a pesar de la enfermedad.
					Rotación de personal	Se basa por la eficiencia y productividad de las personas.
					Nivel de educación	No fue motivo principal del despido fue por otra razón.
					Estabilidad laboral	Pudo ser un posible factor sin embargo predominó la enfermedad.
					Poca experiencia laboral	El trabajo se realizaba con exactitud.
					Influencia de la edad	No influyó debido a que se dio de baja por enfermedad.
					Preferencia de edad en los procesos	En base a las especificaciones de edad en las plazas depende el trabajo que se puede realizar.
						Se ve reflejado cuando una persona de mayor edad ya no posee la misma eficiencia que una joven.
						Especialmente al ser dado de baja tan repentinamente.
						Principalmente se enfocó en recuperarse de la enfermedad.
						Podría tener consecuencias al solicitar otro empleo debido a que se le dio de baja del anterior por enfermedad.
						Realizar terapias para recuperarse de la enfermedad.
						Un mes y medio aproximadamente.
						No fue tan impactante porque el despido fue por enfermedad

<b>SUJETO 4</b>	
<b>Género</b>	Masculino
<b>Edad</b>	34 años
<b>Puesto que desempeñaba</b>	Mantenimiento
<b>Escolaridad</b>	3ro. Básico
<b>Antigüedad en la empresa</b>	3 años
<b>Tiempo de desvinculación</b>	3 años
<b>Naturaleza de la empresa</b>	Fabricación y comercialización de equipos industriales de refrigeración
<b>Puesto actual</b>	Mantenimiento

<b>Indicador</b>	<b>Sub indicador</b>	<b>Resultado</b>
<b>Reacciones emocionales</b>	Reacción familia	“Mi despido fue por razones personales debido a que mi mamá falleció y mi papá estaba enfermo, por lo que no tuve otra salida y tuve que dejar mi trabajo. Sin embargo, era una situación de la que ya estaban enterados mis familiares.
	Búsqueda de oportunidades laborales	“Cuando me despidieron me fui a Retalhuleu y me enfoqué en cuidar a mi papá por lo que no busqué trabajo en ese tiempo.”
	Distracción	“Me dediqué a trabajar en la finca y a cuidar a mi papá.”
	Consecuencias para encontrar una nueva oportunidad	“No creo que me haya afectado porque fue una situación en la que me encontraba y no tenía otra opción.”
	Influencia negativa en	“No, porque lo hice por mi papá para que él estuviera con un mejor cuidado.”

	actividades	
	Carrera profesional afectada	“Por lo sucedido fue difícil que siguiera ganando más experiencia por lo que sí se vio afectada porque ya no pude seguir aprendiendo más.”
<b>Edad</b>	Preferencia de edad en los procesos de reclutamiento	“Yo al menos considero que muchos tenemos la capacidad de realizar cualquier actividad que se requiera sin importar la edad.”
		“Tiene que ver que de acuerdo a la edad de las personas es que deciden para ver si contratan a la persona o no. Por las diferentes capacidades que posee para ser contratado.”
	Influencia de la edad	“No tuvo que ver mi edad porque fue por motivos personales.”
<b>Experiencia laboral y nivel académico</b>	Poca experiencia laboral	“No, considero que mi experiencia era la suficiente para desempeñarme bien en el trabajo”.
	Estabilidad laboral	“No, porque ya llevaba bastante tiempo laborando.”
	Nivel de educación	“No eran situaciones ajenas a mi nivel de estudios.”

	Rotación de personal	“Yo creo que no lo hacen por eso, sino que por la experiencia que uno tiene porque se da en ocasiones que las personas tienen un nivel más alto de estudios pero si la otra persona está más capacitada con más experiencia en el trabajo lo dejan.”
<b>Consecuencias positivas</b>	Motivación	“En ese momento más que todo recibí palabras de aliento por lo sucedido con mis papás y al igual me animaron a seguir adelante a buscar nuevas oportunidades cuando todo se arreglara en mi familia.”
	Beneficios	“Sí, porque tuve la oportunidad de estar en otro trabajo haciendo cosas nuevas y adquiriendo nuevos conocimientos.”
	Cambio positivo	“Considero que no generó ningún cambio positivo en mi vida.”
	Personalidad	“Esta situación me ayudó a querer valorar más el trabajo y ser puntual en lo que uno hace.”
	Nuevo empleo	“A los 3 años.”
<b>Consecuencias negativas</b>	Reacción del despido	“En ese momento me encontraba entre la espada y la pared porque realmente no quería dejar mi trabajo pero por otro lado estaba la salud de mi papá.”
	Primera impresión	“Lo primero que pensé fue en mi familia y que ellos estuvieran bien.”
	Despido justo	“Más que todo en cierta parte fue justo porque yo necesitaba dejar de trabajar para cuidar de mi papá.”

	Aspecto emocional	"Sí por una parte porque uno ya no tiene en qué emplear su tiempo."
	Seguridad personal afectada	"No porque me enfoqué en solucionar mis problemas personales."
	Relación familiar afectada	"No, porque me apoyaron en todo momento debido a los problemas por los que estaba atravesando."

## GRÁFICO DE INDICADORES Y SUBINDICADORES SUJETO 4

Reacciones emocionales		Edad	Experiencia laboral y nivel académico	Consecuencias positivas	Consecuencias negativas	
					Relación familiar afectada	Seguridad personal afectada
						Todo lo contrario fueron de apoyo para superar lo sucedido.
						Solucionar problemas personales.
						Se vio afectado el aspecto emocional porque ya no tenía en qué emplear el tiempo.
						Fue un despido justo ya que debía dejar el trabajo para ocuparse de su papá.
						La familia pasó a ser lo primordial en su vida.
						Se sentía preocupado al abandonar el trabajo sin embargo sentía la necesidad de dedicarse a solucionar los problemas personales.
						A los 3 años del despido se obtuvo un nuevo empleo.
						Valorar el trabajo y ser más puntual.
						No se mostró ningún cambio positivo.
						Adquirir nuevos conocimientos aprendiendo cosas nuevas.
						Palabras de motivación por la situación personal.
						La rotación no se basa en el nivel de estudios sino por la experiencia.
						El nivel de estudios no fue factor del despido porque se dio por asuntos personales.
						El tiempo que llevaba laborando en la empresa era adecuado por lo que no fue motivo.
						Durante el tiempo que llevaba realizaba bien su trabajo sin problemas.
						La edad no fue motivo del despido.
						Para los procesos de reclutamiento toman en cuenta la edad de las personas.
						A pesar de los requerimientos de las empresas se considera que se puede realizar cualquier actividad sin importar la edad.
						Se mostró afectada ya que no se adquirieron más conocimientos en el ámbito laboral.
						Todo el tiempo fue empleado en el cuidado del familiar.
						Debido a la situación personal no se perjudicó la búsqueda de una nueva oportunidad laboral.
						Estar al cuidado de la finca y de la salud del familiar.
						Por asuntos personales no buscó trabajo de inmediato.
						No fue de gran impacto porque los familiares conocían la razón.

<b>SUJETO 5</b>	
<b>Género</b>	Masculino
<b>Edad</b>	25 años
<b>Puesto que desempeñaba</b>	Operario de Producción
<b>Escolaridad</b>	4to. Bachillerato
<b>Antigüedad en la empresa</b>	5 años y 8 meses
<b>Tiempo de desvinculación</b>	2 años y 3 meses
<b>Naturaleza de la empresa</b>	Fabricación y comercialización de equipos industriales de refrigeración
<b>Puesto actual</b>	Operario de Producción

<b>Indicador</b>	<b>Sub indicador</b>	<b>Resultado</b>
<b>Reacciones emocionales</b>	Reacción familia	“No fue mucha la reacción de ellos, ya que yo solamente les informé de la noticia y continué con mis actividades diarias.”
	Búsqueda de oportunidades laborales	“Tres veces salí a buscar trabajo pero no conseguí nada.”
	Distracción	“Estuve esperando a que salieran las nuevas oportunidades de trabajo e invertí mi tiempo en recreación salí de viaje.”
	Consecuencias para encontrar una nueva oportunidad	“Sí me afectó por la economía al ya no generar más ingresos.”
	Influencia negativa en	“No me afectó negativamente en lo absoluto, más bien me dio fuerzas para querer salir adelante y buscar algo nuevo y mejor.”

	actividades	
	Carrera profesional afectada	“No me afectó en mi carrera profesional porque pude obtener otro trabajo a pesar de que me costó encontrarlo.”
<b>Edad</b>	Preferencia de edad en los procesos de reclutamiento	“Yo considero que es bueno porque las personas adquieren más responsabilidades con esto y se enfocan en realizar mejor su trabajo.” “A la vez es necesario que lo tomen en cuenta por la experiencia que uno va generando conforme a la edad que uno tiene.”
	Influencia de la edad	“Sí influyó un poco, debido a la poca experiencia que tenía en el trabajo.”
	Poca experiencia laboral	“Un poco por lo mismo que llevaba poco tiempo trabajando.”
<b>Experiencia laboral y nivel académico</b>	Estabilidad laboral	“No considero que haya sido eso puesto que sólo ese trabajo era el que había desempeñado desde que terminé mis estudios.”
	Nivel de educación	“No porque es el nivel de estudios que requerían en la plaza a la que apliqué.”
	Rotación de personal	“Yo pienso que la realizan cuando baja la producción en ese momento es que dan de baja a las personas.”

<b>Consecuencias positivas</b>	Motivación	“No recibí ese tipo de motivación, ya que no tuve la oportunidad de contárselo a nadie sólo mis papás lo sabían.”
	Beneficios	“Considero que el único beneficio que me trajo es que con la indemnización pude cancelar una deuda que tenía con el banco.”
	Cambio positivo	“No tuve ningún cambio positivo en mi carrera profesional, ya que ya no pude seguir ejerciendo mi carrera.”
	Personalidad	“Yo pienso que en lo único que me ayudó es a ser más responsable con mi vida y con el nuevo trabajo.”
	Nuevo empleo	“Aproximadamente 2 años y 2 meses, ya que yo no tuve la iniciativa de buscar un nuevo empleo.”
<b>Consecuencias negativas</b>	Reacción del despido	“Actué con normalidad lo supe aceptar y logré salir de la impresión inmediatamente.”
	Primera impresión	“No podía hacer otra cosa solamente pensar en que tenía que salir adelante luego de lo sucedido.”
	Despido justo	“En realidad supe aceptar que sí era justo mi despido porque me iba a ayudar a salir de mis deudas”.
	Aspecto emocional	“No, en ningún momento me afectó emocionalmente y tuve que echarle muchas ganas para encontrar otro trabajo.”

	Seguridad personal afectada	“No, en lo absoluto creo que fue algo totalmente a parte que involucrara mi vida personal.”
	Relación familiar afectada	“No, creo que pude manejar bien la situación y no involucré a mis familiares en esto.”



<b>SUJETO 6</b>	
<b>Género</b>	Masculino
<b>Edad</b>	47 años
<b>Puesto que desempeñaba</b>	Departamento de Pintura
<b>Escolaridad</b>	4to. Bachillerato
<b>Antigüedad en la empresa</b>	4 meses
<b>Tiempo de desvinculación</b>	4 meses
<b>Naturaleza de la empresa</b>	Fabricación y comercialización de equipos industriales de refrigeración
<b>Puesto actual</b>	Utility

<b>Indicador</b>	<b>Sub indicador</b>	<b>Resultado</b>
<b>Reacciones emocionales</b>	Reacción familia	“En realidad cuando yo ingresé a trabajar me dieron un contrato por cuatro meses por lo que yo sabía cuando se terminaba la relación laboral. Por lo que mis familiares ya sabían que eso iba a pasar.”
	Búsqueda de oportunidades laborales	“Más o menos 1 mes estuve buscando una nueva oportunidad de trabajo.”
	Distracción	“Estuve trabajando en promociones y trabajos por mi cuenta de carpintería, plomería y electricidad.”
	Consecuencias para encontrar una nueva oportunidad	“Considero que no porque me dediqué a trabajar en otras actividades y obviamente a seguir buscando una nueva oportunidad laboral.”

	Influencia negativa en actividades	“No, porque yo sabía que iba a encontrar un nuevo trabajo y además continué trabajando en mis actividades diarias para lograr obtener un ingreso.”
	Carrera profesional afectada	“Considero que no, porque yo me seguí instruyendo en otras actividades que realizaba.”
<b>Edad</b>	Preferencia de edad en los procesos de reclutamiento	“Yo pienso que en muchas empresas verifican mucho la edad de las personas y aceptan sólo a personas con una máximo de edad de 30 años ya que ellos piensan que ya no tienen la capacidad o la fuerza para trabajar.
		“Considero que no se deberían de enfocar solamente la edad, porque uno a veces no cumple con el requisito de edad que solicitan pero puede estar suficientemente capacitado para ejercer las actividades.”
	Influencia de la edad	“Yo creo que no tuvo que ver la edad para mi despido.”
<b>Experiencia laboral y nivel académico</b>	Poca experiencia laboral	“Es probable, ya que en el área en el que trabajaba se utilizaban muchas fórmulas y con el grupo de compañeros que estuve eran personas muy cerradas por lo que no compartían la información.”
	Estabilidad laboral	“La estabilidad laboral no tuvo que ver con mi despido.”

	Nivel de educación	“El nivel de educación no tuvo relación alguna con el proceso del despido pero sí pudo ser un factor para que lo tomaran en cuenta.”
	Rotación de personal	“Considero que no lo toman en cuenta para realizar la rotación de personal sino que se ven otros factores que toman de referencia para realizar los despidos.”
<b>Consecuencias positivas</b>	Motivación	“Me dijeron que tuviera fe y que muy pronto iba a encontrar una nueva oportunidad de trabajo.”
	Beneficios	“Sí pude observar varios beneficios que me ayudaron a afrontar la situación del despido.”
	Cambio positivo	“Sí se puede ver como un cambio positivo porque me ayudó a ganar más experiencia.”
	Personalidad	“Sí me ayudó a ser más responsable y prepararme mejor de acuerdo a la experiencia para hacer mejor mi trabajo.”
	Nuevo empleo	“Fueron unos días nada más para trabajar en promociones y oficios de casa.”
<b>Consecuencias negativas</b>	Reacción del despido	“Estuve tranquilo y lo tomé con bastante calma porque sabía que Dios estaba conmigo en todo momento.”
	Primera impresión	“La primera impresión fue que al siguiente día tenía que empezar a buscar un nuevo trabajo.”

	Despido justo	“Sí porque como era por contrato no tuve otra opción que aceptarlo.”
	Aspecto emocional	“No porque yo tenía la seguridad de que iba a conseguir un nuevo empleo.”
	Seguridad personal afectada	“No porque yo pude salir adelante y tratar de olvidar ese momento no muy agradable.”
	Relación familiar afectada	“No creo porque logré separar el problema del despido con mi vida familiar.”

## GRÁFICO DE INDICADORES Y SUBINDICADORES SUJETO 6

Reacciones emocionales		Edad	Experiencia laboral y nivel académico	Consecuencias positivas		Consecuencias negativas	
		Preferencia de edad en los procesos	Influencia de la edad			Relación familiar afectada	Pudo separar la situación con la relación familiar
							Seguridad personal afectada
	Influencia negativa de actividades	Carretera profesional afectada				Aspecto emocional	Se sentía seguro y estable al saber que pronto tendría un nuevo empleo.
							Despido justo
	Consecuencias para encontrar una nueva oportunidad					Primera impresión	Pensamiento de buscar una nueva oportunidad laboral.
	Distracción					Reacción del despido	Con calma y tranquilidad.
	Búsqueda de oportunidades laborales					Nuevo empleo	Unos días para trabajos pequeños y 4 meses para un trabajo formal.
	Reacción familia					Personalidad	Mejor preparación y mayor responsabilidad.
						Cambio positivo	El cambio positivo se vio en la experiencia.
						Beneficios	Si se dieron porque ayudaron a afrontar la situación
						Motivación	Tener fe y pensar que muy pronto se tendría un nuevo trabajo.
						Rotación de personal	Son otros factores que se toman en cuenta para la rotación.
						Nivel de educación	No tuvo relación con el despido.
						Estabilidad laboral	No fue factor para el proceso del despido.
						Poca experiencia laboral	No se tenían muchos conocimientos en el puesto de trabajo.
							La edad no fue motivo del despido.
							No es correcto enfocarse sólo en la edad porque la capacidad puede ser la recomendable para el puesto.
							Sólo contratan a personal con un máximo de edad por la capacidad y fuerza para ejercer las atribuciones.
							No se afectó ya que se instruyó en oficios de la casa.
							Actitud positiva y lograr emplear su tiempo en otras actividades.
							Ninguna consecuencia porque se realizaron otras actividades.
							Trabajos de promociones, carpintería, plomería y electricidad.
							Aproximadamente fue un mes de búsqueda.
							La reacción fue adecuada ya que se sabía que sólo era por contrato.

<b>SUJETO 7</b>	
<b>Género</b>	Masculino
<b>Edad</b>	36 años
<b>Puesto que desempeñaba</b>	Operario en espuma
<b>Escolaridad</b>	6to. Primaria
<b>Antigüedad en la empresa</b>	1 año y 11 meses
<b>Tiempo de desvinculación</b>	2 años
<b>Naturaleza de la empresa</b>	Fabricación y comercialización de equipos industriales de refrigeración
<b>Puesto actual</b>	Operario en espuma

<b>Indicador</b>	<b>Sub indicador</b>	<b>Resultado</b>
<b>Reacciones emocionales</b>	Reacción familia	“Les informé de la situación porque el trabajo había disminuido y en la bodega en donde estaba trabajando la cerraron.”
	Búsqueda de oportunidades laborales	“Aproximadamente fueron 2 años.”
	Distracción	“Buscar un nuevo empleo y trabajar en mini empresas.”
	Consecuencias para encontrar una nueva oportunidad	“Sí me afectó bastante porque tardé tiempo en encontrar una nueva oportunidad laboral.”
	Influencia negativa en	“Un poco, porque en realidad de pensar en eso hace que uno se desanime y no siga su vida con normalidad.”

	actividades	
	Carrera profesional afectada	“No, considero que la situación se dio por alguna razón lo cual me ayudó a querer salir adelante.”
<b>Edad</b>	Preferencia de edad en los procesos de reclutamiento	“Yo pienso que no deberían de hacerlo porque se enfocan más en los años que tiene la persona y no en la necesidad que tiene la persona para conseguir el trabajo.”
		“Hasta cierto punto con el paso de los años uno va perdiendo un poco de habilidad en las actividades sin embargo, buscan personas jóvenes y a veces ellos no tienen la suficiente experiencia para desempeñarse en el puesto.”
	Influencia de la edad	“No creo que haya sido motivo para el despido”.
<b>Experiencia laboral y nivel académico</b>	Poca experiencia laboral	“No fue eso, sino que a veces no llenaba los requisitos que solicitaban.”
	Estabilidad laboral	“No considero que la estabilidad no tuvo que ver porque ya llevaba más de 1 año laborando.”
	Nivel de educación	“Sí porque considero que me faltaba más estudio para desempeñar algunas actividades que requería mi puesto.”
	Rotación de personal	“En algunas ocasiones sí puede ser motivo para despedir a los colaboradores porque no están suficientemente preparados para desempeñar el cargo.”

<b>Consecuencias positivas</b>	Motivación	“Sinceramente no recibí esas palabras puesto que como le comenté casi nadie se enteró que me había quedado sin trabajo.”
	Beneficios	“El único beneficio fue que pude cancelar la deuda que tenía en el banco con el dinero que me dieron cuando me despidieron.”
	Cambio positivo	“Sí porque logré avanzar en mi carrera profesional a pesar de esta noticia tan estresante.”
	Personalidad	“Considero que me este despido me ayudó a ser una persona más responsable.”
	Nuevo empleo	“Fueron 2 años, porque antes no tuve la iniciativa de buscar otro empleo.”
<b>Consecuencias negativas</b>	Reacción del despido	“Actué con normalidad y no me afectó en ese momento. Traté de pensar positivamente para que las cosas no se me salieran de las manos.”
	Primera impresión	“Lo primero que pensé fue que no tenía otra opción ya que ellos ya habían tomado la decisión sólo me quedaba salir adelante.”
	Despido justo	“Creo que ellos tomaron la decisión por algo y me sentí mejor al pensar que el dinero que iba a recibir me ayudaría a saldar mis deudas en el banco.”
	Aspecto emocional	“No en lo absoluto.”

	Seguridad personal afectada	"No tuve problemas con mi seguridad personal para nada por el despido."
	Relación familiar afectada	"No, no tuve ningún problema con mi familia."

## GRÁFICO DE INDICADORES Y SUBINDICADORES SUJETO 7

Reacciones emocionales		Edad	Experiencia laboral y nivel académico	Consecuencias positivas	Consecuencias negativas	
					Relación familiar afectada	Seguridad personal afectada
		Preferencia de edad en los procesos	Influencia de la edad	Motivación	Despido justo	Aspecto emocional
		Carrera profesional afectada	Poca experiencia laboral	Rotación de personal	Primera impresión	Reacción del despido
		Influencia negativa de actividades	Estabilidad laboral	Nivel de educación	Nuevo empleo	Nuevo empleo
		Consecuencias para encontrar una nueva oportunidad	En ocasiones no se cumplía con los requerimientos de la empresa.	Si se necesitaba contar con más estudios para desempeñar el puesto.	Personalidad	Personalidad
		Distracción	No fue motivo para que realizaran el despido.	Si se necesitaba contar con más estudios para desempeñar el puesto.	Cambio positivo	Cambio positivo
		Búsqueda de oportunidades laborales	Se enfocan en reclutar personas jóvenes pero no tienen la suficiente experiencia para la plaza.	Si se necesitaba contar con más estudios para desempeñar el puesto.	Beneficios	Beneficios
		Reacción familia	Es una situación injusta porque a veces no ven la necesidad de las personas.	Si se necesitaba contar con más estudios para desempeñar el puesto.	Motivación	Motivación
			No se vio afectada la carrera profesional.	Si se basa en el nivel de estudios porque las personas no están preparadas para el puesto.	Rotación de personal	Rotación de personal
			La situación produce sensación de inconformidad.	Si se necesitaba contar con más estudios para desempeñar el puesto.	Nivel de educación	Nivel de educación
			Tardó mucho tiempo en encontrar un nuevo empleo.	Si se necesitaba contar con más estudios para desempeñar el puesto.	Estabilidad laboral	Estabilidad laboral
			Trabajar en mini empresas y buscar una nueva oportunidad.	Si se necesitaba contar con más estudios para desempeñar el puesto.	Poca experiencia laboral	Poca experiencia laboral
			No fue tan impactante porque eran razones de la empresa.	Si se necesitaba contar con más estudios para desempeñar el puesto.	Influencia de la edad	Influencia de la edad
			La búsqueda fue constante durante 2 años.	Si se necesitaba contar con más estudios para desempeñar el puesto.	Influencia negativa de actividades	Influencia negativa de actividades
				Si se necesitaba contar con más estudios para desempeñar el puesto.	Consecuencias para encontrar una nueva oportunidad	Consecuencias para encontrar una nueva oportunidad
				Si se necesitaba contar con más estudios para desempeñar el puesto.	Distracción	Distracción
				Si se necesitaba contar con más estudios para desempeñar el puesto.	Búsqueda de oportunidades laborales	Búsqueda de oportunidades laborales
				Si se necesitaba contar con más estudios para desempeñar el puesto.	Reacción familia	Reacción familia

<b>SUJETO 8</b>	
<b>Género</b>	Masculino
<b>Edad</b>	36 años
<b>Puesto que desempeñaba</b>	Enderezado y Pintura
<b>Escolaridad</b>	3ro. Básico
<b>Antigüedad en la empresa</b>	3 años
<b>Tiempo de desvinculación</b>	3 meses
<b>Naturaleza de la empresa</b>	Fabricación y comercialización de equipos industriales de refrigeración
<b>Puesto actual</b>	Operario de Producción

<b>Indicador</b>	<b>Sub indicador</b>	<b>Resultado</b>
<b>Reacciones emocionales</b>	Reacción familia	“Cuando llegué a la casa se lo indiqué a mi esposa y me preguntó el motivo y le dije que porque ya no había trabajo.”
	Búsqueda de oportunidades laborales	“Como 3 meses porque tuve que actualizar mi papelería y buscar otras ofertas de trabajo que se adaptaran a mi perfil.”
	Distracción	“Vendí cosas en el mercado para ver de qué forma me ganaba el dinero y sostener a mi familia.”
	Consecuencias para encontrar una nueva oportunidad	“Sí porque estuve bastante tiempo sin empleo lo que me generó bastantes deudas y además uno tiene familia entonces tuve que hacer préstamos para saldar esos gastos.”
	Influencia	“Sí porque estábamos acostumbrados a salir a comer o a pasear con mis hijos

	negativa en actividades	y durante ese tiempo no lo pudimos hacer.”
	Carrera profesional afectada	“No ese aspecto no me afectó.”
<b>Edad</b>	Preferencia de edad en los procesos de reclutamiento	“Creo que hay dos cuestiones porque es malo para uno que ya está mayor porque en el tiempo que estuve buscando trabajo me encontré con que en un lugar no me aceptaban porque sólo requerían personas de 18 a 25 años y en cuanto a la oportunidad que les dan a los jóvenes hoy en día es muy bueno porque ellos pueden explotar sus habilidades.”
		“Porque les interesa más la fuerza de los jóvenes para desempeñar los puestos.”
	Influencia de la edad	“No creo que haya tenido que ver mi edad al momento del despido.”
<b>Experiencia laboral y nivel académico</b>	Poca experiencia laboral	“No tampoco creo que haya sido la experiencia porque yo ya había ascendido de puesto en ese trabajo ya era el encargado.”
	Estabilidad laboral	“Sí porque cuando nos dieron la noticia sólo despidieron a los que tenían menos tiempo trabajando”.

	Nivel de educación	“No porque el empleo que yo tenía no requería de estudios para realizarlo.”
	Rotación de personal	“No la rotación de personal la hacían más que todo por otras razones no por el nivel de estudios.”
<b>Consecuencias positivas</b>	Motivación	“Me dijo que tuviera bastante paciencia y que pronto iba a encontrar un nuevo trabajo; sin embargo, me di cuenta que si le afectó mucho a mi esposa.”
	Beneficios	“Considero que sí porque pude conseguir un nuevo y mejor trabajo en donde tengo un mejor sueldo y estoy aprendiendo nuevas cosas.”
	Cambio positivo	“Sí, incluso después del estudio me esforcé para poder estudiar y sacar un bachillerato por madurez pero fue un poco difícil porque luego de eso me quedé nuevamente sin trabajo y ya no pude continuar estudiando otra vez pero este despido me dio la inspiración para querer superarme.
	Personalidad	“Me ayudó a tener más responsabilidad en mi forma de actuar y a aprender de los errores.”
	Nuevo empleo	“Fueron 3 meses aproximadamente.”
<b>Consecuencias negativas</b>	Reacción del despido	“Me preocupé porque en lo primero que pensé fue en mi familia, ya que con familia uno adquiere otras responsabilidades.”

Primera impresión	“Ahora cómo le iba a hacer para mantener a mi familia, de dónde iba a sacar ese dinero que ganaba mensualmente.”
Despido justo	“No creo que haya sido justo pero Dios sabe porque hace las cosas y tenía que aprender a aceptarlo.”
Aspecto emocional	“Sí, porque al recibir la noticia me afectó mucho y me puse triste al respecto.”
Seguridad personal afectada	“Sí en el sentido económico si porque no tuve el dinero suficiente para poder comprarles a mi familia lo que acostumbraba.”
Relación familiar afectada	“Sí los primeros días porque a mi esposa le afectó mucho y me sentía mal al quedarme en la casa y que mi esposa me lo estuviera reprochando.”

## GRÁFICO DE INDICADORES Y SUBINDICADORES SUJETO 8

Reacciones emocionales		Edad	Experiencia laboral y nivel académico	Consecuencias positivas	Consecuencias negativas	
					Relación familiar afectada	Seguridad personal afectada
Búsqueda de oportunidades laborales	Reacción familia	Preferencia de edad en los procesos	Poca experiencia laboral	Motivación	Relación familiar afectada	Inseguridad al quedarse en casa por lo que se dieron problemas entre ellos.
					Seguridad personal afectada	Por la situación económica y no generar ingresos.
Distracción		Carrera profesional afectada	Influencia de la edad	Rotación de personal	Aspecto emocional	Sí afectó emocionalmente y generó tristeza.
					Despido justo	No es justo pero se dejó en las manos de Dios.
		Influencia negativa de actividades	Nivel de educación	Beneficios	Primera impresión	Cómo seguir generando ese ingreso mensual para sustentar a la familia.
					Reacción del despido	Familia y los gastos que se generan en ella.
		Consecuencias para encontrar una nueva oportunidad	Estabilidad laboral	Cambio positivo	Nuevo empleo	Aproximadamente 3 meses.
					Personalidad	Aprender de los errores y responsabilidad al actuar.
		Consecuencias para encontrar una nueva oportunidad	Poca experiencia laboral	Beneficios	Obtener un mejor empleo con mayor remuneración.	
					Obtener un mejor empleo con mayor remuneración.	
		Influencia negativa de actividades	Estabilidad laboral	Beneficios	Tener suficiente paciencia y pensar positivamente.	
					Tener suficiente paciencia y pensar positivamente.	
		Consecuencias para encontrar una nueva oportunidad	Estabilidad laboral	Beneficios	Se basa en otras razones no por la escolaridad.	
					Se basa en otras razones no por la escolaridad.	
		Consecuencias para encontrar una nueva oportunidad	Estabilidad laboral	Beneficios	No se requerían de estudios para el puesto.	
					No se requerían de estudios para el puesto.	
		Consecuencias para encontrar una nueva oportunidad	Estabilidad laboral	Beneficios	Pudo ser uno de los motivos ya que despidieron a los de menor tiempo laborando.	
					Pudo ser uno de los motivos ya que despidieron a los de menor tiempo laborando.	
		Consecuencias para encontrar una nueva oportunidad	Estabilidad laboral	Beneficios	No fue motivo ya que se habían dado un ascenso.	
					No fue motivo ya que se habían dado un ascenso.	
		Consecuencias para encontrar una nueva oportunidad	Estabilidad laboral	Beneficios	. La edad no fue motivo para el despido.	
					. La edad no fue motivo para el despido.	
		Consecuencias para encontrar una nueva oportunidad	Estabilidad laboral	Beneficios	Se interesan por la fuerza y capacidad de los jóvenes.	
					Se interesan por la fuerza y capacidad de los jóvenes.	
		Consecuencias para encontrar una nueva oportunidad	Estabilidad laboral	Beneficios	Se presentan dos cuestiones es malo para las personas mayores pero bueno para que los jóvenes exploten sus habilidades.	
					Se presentan dos cuestiones es malo para las personas mayores pero bueno para que los jóvenes exploten sus habilidades.	
		Consecuencias para encontrar una nueva oportunidad	Estabilidad laboral	Beneficios	No afectó la carrera profesional.	
					No afectó la carrera profesional.	
		Consecuencias para encontrar una nueva oportunidad	Estabilidad laboral	Beneficios	Sí se afectó negativamente porque ya no continuó con las actividades normales de recreación.	
					Sí se afectó negativamente porque ya no continuó con las actividades normales de recreación.	
		Consecuencias para encontrar una nueva oportunidad	Estabilidad laboral	Beneficios	Sí se generaron por el tiempo que se estuvo sin trabajo se incrementaron las deudas.	
					Sí se generaron por el tiempo que se estuvo sin trabajo se incrementaron las deudas.	
		Consecuencias para encontrar una nueva oportunidad	Estabilidad laboral	Beneficios	Ventas en el mercado.	
					Ventas en el mercado.	
		Consecuencias para encontrar una nueva oportunidad	Estabilidad laboral	Beneficios	Fueron 3 meses luego de actualizar la papelería personal.	
					Fueron 3 meses luego de actualizar la papelería personal.	
		Consecuencias para encontrar una nueva oportunidad	Estabilidad laboral	Beneficios	Se vio afectada por la noticia porque ya no tenía el trabajo.	
					Se vio afectada por la noticia porque ya no tenía el trabajo.	

<b>SUJETO 9</b>	
<b>Género</b>	Masculino
<b>Edad</b>	32 años
<b>Puesto que desempeñaba</b>	Operario de Soldadura
<b>Escolaridad</b>	3ro. Básico
<b>Antigüedad en la empresa</b>	3 años
<b>Tiempo de desvinculación</b>	Inmediatamente
<b>Naturaleza de la empresa</b>	Fabricación y comercialización de equipos industriales de refrigeración
<b>Puesto actual</b>	Operario de Ensamble

<b>Indicador</b>	<b>Sub indicador</b>	<b>Resultado</b>
<b>Reacciones emocionales</b>	Reacción familia	“Sinceramente ellos ya lo presentían entonces la noticia no fue tan difícil de aceptarla.”
	Búsqueda de oportunidades laborales	“Gracias a Dios inmediatamente al siguiente día tuve la oportunidad de iniciar en otro trabajo.”
	Distracción	“Tuve la oportunidad de inmediatamente iniciar a trabajar entonces no hice otra cosa más que trabajar.”
	Consecuencias para encontrar una nueva oportunidad	“No tuve tanto problema porque gracias a Dios inmediatamente fui recomendado en otro lugar pero de no ser así si hubiera sido difícil porque tenía un préstamo para construir mi casa entonces si me hubiera afectado bastante no tener ese ingreso.”
	Influencia	“No para nada en ningún momento.”

	negativa en actividades	
	Carrera profesional afectada	“Sí porque si hubiera continuado en ese trabajo tal vez me hubieran ascendido a un mejor puesto.”
<b>Edad</b>	Preferencia de edad en los procesos de reclutamiento	“En parte es bueno porque hay muchas personas que ya a cierta edad su capacidad física ya es muy distinta por lo que es bueno que tomen en cuenta la edad para contratar.”
		“Más que todo es por el desempeño físico de la persona dependiendo qué clase de producto esté fabricando la empresa es el tipo de rendimiento que se necesite en la persona.”
	Influencia de la edad	“No, creo que no fue eso sino que otras situaciones.”
<b>Experiencia laboral y nivel académico</b>	Poca experiencia laboral	“No, porque yo conocía bien mis atribuciones y lo que tenía que hacer en mi trabajo entonces no creo que ese fuera el motivo.”
	Estabilidad laboral	“No claro que porque no se enfocaron en el tiempo que llevaba laborando sino que en otras cosas.”
	Nivel de educación	Tampoco, porque incluso el horario que tenía era muy flexible entonces nos daba la oportunidad de seguir preparándonos con un mejor nivel de estudios y seguir estudiando una carrera.”

	Rotación de personal	“No la realizan basándose en el nivel académico más que todo por otras situaciones principalmente porque la producción está muy baja entonces es menos el recurso personal que necesitan.”
<b>Consecuencias positivas</b>	Motivación	“Sí por lo menos los compañeros se pusieron tristes y me preguntaban que si iba a regresar y que me iban a extrañar.”
	Beneficios	“Sí bastantes, por ejemplo que me doy cuenta que ahora estoy en una empresa con suficientes beneficios que otras no los dan”
	Cambio positivo	“Sí es gran cambio positivo en mi carrera profesional porque me hizo crecer como persona profesional.”
	Personalidad	“Sí a conocer más y tener otros conocimientos extra a los que ya tenía. Además a ser más cuidadoso con mi economía.”
	Nuevo empleo	“Inmediatamente.”
<b>Consecuencias negativas</b>	Reacción del despido	“En parte pensar que tenía que ir a trabajar para ganarme la vida pero en realidad no me acomodaba a la idea de que me despidieran.”
	Primera impresión	“Lo primero que pensé fue en mi familia y además en el préstamo que tenía para construir mi casa porque a pesar de que ya tenía la otra oportunidad laboral todavía tenía que pasar por unas pruebas para ser aceptado.”
	Despido justo	“Sí fue justo porque en ese entonces había una persona de más en el área entonces debían sacar a una persona y esa fui yo.”

	Aspecto emocional	"No porque pude obtener una nueva oportunidad con prontitud."
	Seguridad personal afectada	"Sí porque el nuevo empleo me hizo dudar de mis capacidades."
	Relación familiar afectada	"Sí porque en el nuevo trabajo el horario era muy prolongado y ya ni miraba a mi familia porque entraba de madrugada a la casa y salía de madrugada."

## GRÁFICO DE INDICADORES Y SUBINDICADORES SUJETO 9

Reacciones emocionales		Edad	Experiencia laboral y nivel académico	Consecuencias positivas	Consecuencias negativas					
					Relación familiar afectada	Seguridad personal afectada				
Reacciones emocionales	Reacción familia	Carrera profesional afectada	Poca experiencia laboral	Beneficios	Relación familiar afectada	Sí porque el horario del nuevo trabajo era muy prolongado.				
					Seguridad personal afectada	Sí se dañó ya que el nuevo empleo puso en duda las capacidades.				
					Aspecto emocional	No se mostró afectado porque se obtuvo un nuevo empleo rápido.				
					Despido justo	Según la empresa era justo puesto que había una persona más.				
					Primera impresión	En la familia y como cancelar un préstamo.				
					Reacción del despedido	La idea no se podía asimilar y pensar conseguir un nuevo trabajo.				
					Nuevo empleo	Inmediatamente.				
					Personalidad	Poseer conocimientos nuevos que no se tenían.				
					Cambio positivo	El despedido ayudó a crecer profesionalmente.				
					Motivación	Encontrar una nueva oportunidad laboral con mejores condiciones.				
Reacciones emocionales	Búsqueda de oportunidades laborales	Influencia negativa de actividades	Estabilidad laboral	Rotación de personal	Rotación de personal	No es basada en el nivel de estudios sino que cuando la producción es baja.				
					Nivel de educación	No fue el nivel de estudios ya que el horario es flexible para continuar con los estudios.				
					Estabilidad laboral	La estabilidad no fue motivo para el despedido.				
					Poca experiencia laboral	No fue la experiencia porque se conocían las atribuciones.				
					Influencia de la edad	Se dio por otras situaciones ajenas a la edad.				
					Preferencia de edad en los procesos	Debido al desempeño físico y a la naturaleza de la empresa.				
					Consecuencias para encontrar una nueva oportunidad	Distracción	Es necesario que tomen en cuenta la edad por las capacidades físicas.	Sí porque de no ser despedido podría haber sido ascendido.	Debido al nuevo trabajo no afectó negativamente en las actividades.	No se generaron ya que fue recomendado para el nuevo empleo.
					Reacción familia	No fue difícil de aceptar la noticia.	No se generaron ya que fue recomendado para el nuevo empleo.	Emplear su tiempo en trabajar.	Debido al nuevo trabajo no afectó negativamente en las actividades.	No se generaron ya que fue recomendado para el nuevo empleo.

<b>SUJETO 10</b>	
<b>Género</b>	Masculino
<b>Edad</b>	30 años
<b>Puesto que desempeñaba</b>	Operario de Ensamble
<b>Escolaridad</b>	Bachiller
<b>Antigüedad en la empresa</b>	3 años
<b>Tiempo de desvinculación</b>	2 años y medio
<b>Naturaleza de la empresa</b>	Fabricación y comercialización de equipos industriales de refrigeración
<b>Puesto actual</b>	Operario de Ensamble

<b>Indicador</b>	<b>Sub indicador</b>	<b>Resultado</b>
<b>Reacciones emocionales</b>	Reacción familia	“Avisé que me había quedado sin trabajo y que me tenía que regresar a la casa.”
	Búsqueda de oportunidades laborales	“Cuando me despidieron logré colocar un negocio y con eso me sostuve más o menos 2 años y a los 6 meses conseguí la nueva oportunidad laboral.”
	Distracción	“Lo único en que pude invertir mi tiempo fue en trabajar en la tienda.”
	Consecuencias para encontrar una nueva oportunidad	“No para nada porque cuando ingresé a la otra empresa dieron buenas referencias de mí.”
	Influencia negativa en actividades	“Sí porque ya me había acostumbrado al trabajo anterior y los nuevos horarios y el cansancio era algo que lo preocupaba a uno.”
	Carrera profesional afectada	“Sí en una parte porque mi sueño era seguir estudiando y al no tener ingresos no lo pude continuar.”

<b>Edad</b>	Preferencia de edad en los procesos de reclutamiento	<p>“Por una parte es bueno porque se les da la oportunidad a las personas tanto a los jóvenes como a las personas mayores para desempeñarse en un puesto, pero en otras ocasiones sólo aceptan a personas jóvenes para que puedan rendir más en el trabajo.”</p> <p>“Se concentran en esto porque tienen el miedo que las personas no puedan ejecutar bien su trabajo por la edad.”</p>
	Influencia de la edad	“No tuvo que ver mi edad para el despido.”
	<b>Experiencia laboral y nivel académico</b>	
Poca experiencia laboral	“Considero que no fue la experiencia porque me dieron otras razones por el despido.”	
Estabilidad laboral	“No fue la estabilidad laboral porque se centraron en verificar cómo hacía mi trabajo para despedirme.”	
Nivel de educación	“No fue ese el motivo porque el nivel que requerían era tercero básico entonces era el nivel que yo tenía.”	
Rotación de personal	“Yo creo que no lo hacen por el nivel educativo, sino que más que todo por cómo la persona desempeña su trabajo y las actitudes que uno tiene.”	
<b>Consecuencias positivas</b>	Motivación	“Sí el primero fue mi supervisor y me dijo que las puertas estaban abiertas para cuando quisiera regresar puesto que mi despido fue por no utilizar bien mi

		equipo de protección y mi familia que me apoyó en todo momento.”
	Beneficios	“Sí porque gané bastante experiencia en otros negocios y pude desempeñarme bien en el nuevo trabajo.”
	Cambio positivo	“Sí porque logré alcanzar mi sueño que era ser un cajero en algún empresa.”
	Personalidad	“Me ayudó a ser más decidido y saber administrar mejor mi sueldo y ser más responsable.”
	Nuevo empleo	“Aproximadamente fue 1 mes después de que dejara de trabajar en la tienda.”
<b>Consecuencias negativas</b>	Reacción del despido	“Lo asimilé bastante bien porque sabía que nada es eterno y que en algún momento podía pasar pero a la vez me sentía triste porque le había agarrado cariño a mis compañeros.”
	Primera impresión	“En el dinero que me iban a dar y saber cómo lo podía administrar bien para no gastármelo todo y lo primero que pensé fue invertirlo en un negocio.”
	Despido justo	“Sí porque ya me habían advertido que utilizara bien mi equipo de protección y a mí se me olvidaba hacerlo y no hice caso sobre eso.”
	Aspecto emocional	“No porque tuve la iniciativa de poner mi negocio e invertir mi tiempo en eso y no quedarme con los brazos cruzados.”

	Seguridad personal afectada	“Sí porque el negocio de la tienda no era nada estable habían días que sí se vendía y otros no por lo que en ocasiones me sentía inseguro si este negocio iba a funcionar o no.”
	Relación familiar afectada	“Sí porque yo apoyaba a mis papás económicamente y sin el trabajo fijo no podía hacerlo como yo quería.”

## GRÁFICO DE INDICADORES Y SUBINDICADORES SUJETO 10

Reacciones emocionales		Edad	Experiencia laboral y nivel académico	Consecuencias positivas	Consecuencias negativas	
					Relación familiar afectada	Seguridad personal afectada
Reacción familia	Búsqueda de oportunidades laborales	Carrera profesional afectada	Poca experiencia laboral	Beneficios	Relación familiar afectada	Se afectó el apoyo económico en la familia por lo que se dieron problemas.
					Seguridad personal afectada	Sí se dañó por la inseguridad económica al no recibir un sueldo estable.
					Aspecto emocional	No afectó el estado emocional porque se tuvo la iniciativa de emprender un negocio.
					Despido justo	Fue justo porque ya se había recibido una llamada de atención por no utilizar el equipo de protección.
					Primera impresión	Saber administrar bien la indemnización recibida.
Reacción familia	Búsqueda de oportunidades laborales	Influencia negativa de actividades	Estabilidad laboral	Motivación	Reacción del despido	Se asimiló con calma pero a la vez había tristeza por los compañeros.
					Nuevo empleo	Fueron 2 años y medio luego de estar laborando en el negocio propio.
					Personalidad	Más responsabilidad, decisión y mejor administrador del sueldo.
					Cambio positivo	Alcanzar sueños trazados y desempeñarse en un nuevo puesto.
					Beneficios	Ganar más experiencia trabajando en otras empresas.
Reacción familia	Búsqueda de oportunidades laborales	Influencia de la edad	Nivel de educación	Rotación de personal	Primera impresión	Se recibieron palabras de aliento por parte del supervisor.
					Seguridad personal afectada	Se basan en las actitudes y el rendimiento de las personas para realizar la rotación.
					Aspecto emocional	El nivel de escolaridad era el adecuado para la plaza por lo que no fue motivo.
					Despido justo	Se centraron en examinar cómo se hacía el trabajo la estabilidad no fue motivo.
					Primera impresión	La experiencia no fue motivo principal para el despido.
Reacción familia	Búsqueda de oportunidades laborales	Preocupación del rendimiento de las personas debido a la edad.	Estabilidad laboral	Rotación de personal	Relación familiar afectada	La edad no es relacionada con el despido.
					Seguridad personal afectada	Es importante que se les de la oportunidad de trabajar a personas jóvenes y mayores.
					Aspecto emocional	No continuar los estudios debido a la falta de ingresos.
					Despido justo	Debido a los nuevos horarios y cansancio.
					Primera impresión	La empresa anterior dio buenas referencias para el nuevo trabajo.
Reacción familia	Búsqueda de oportunidades laborales	Distracción	Poca experiencia laboral	Beneficios	Reacción del despido	Trabajo de tiempo completo en el negocio de la tienda.
					Nuevo empleo	Aproximadamente 6 meses después de trabajar en un negocio durante 2 años.
					Personalidad	La reacción no fue tan impresionante sólo se informó.
					Cambio positivo	
					Beneficios	

**DIAGRAMA CONSOLIDADO DE LOS SUJETOS PARTICIPANTES EN EL ESTUDIO**

Reacciones emocionales	Edad	Experiencia laboral y nivel académico	Consecuencias positivas	Consecuencias negativas
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Reacción familia.</li> <li>• Nuevas actividades.</li> <li>• Nuevos empleos de trabajo.</li> <li>• Búsqueda de nuevas oportunidades laborales.</li> <li>• Consecuencias para encontrar nuevas oportunidades laborales.</li> <li>• Influencia negativa de las actividades por el despido.</li> <li>• Carrera profesional afectada por el despido.</li> <li>• Falta de recursos para continuar con los estudios.</li> <li>• Malas referencias laborales en el currículum.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Preferencia de edad en los procesos de reclutamiento y selección.</li> <li>• Influencia de la edad para ser factor del despido.</li> <li>• Criterios basados a las políticas de cada empresa.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Factores a considerar para ser motivo del despido:</li> <li>- Poca experiencia laboral</li> <li>- Estabilidad laboral</li> <li>- Nivel de educación</li> <li>• Rotación de personal en base al nivel académico.</li> <li>• Rotación principalmente basada en las habilidades de cada persona.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Motivación luego del despido por parte de familiares y amigos.</li> <li>• Beneficios obtenidos por el despido.</li> <li>• Cambios positivos por el despido.</li> <li>• Aprecio por el trabajo.</li> <li>• Cambios en la personalidad debido al despido.</li> <li>• Superación.</li> <li>• Nuevo empleo.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Reacción ante el despido.</li> <li>• Sentimientos de angustia y preocupación.</li> <li>• Impacto de la primera impresión ante la noticia del despido.</li> <li>• Despido justo o injusto.</li> <li>• Aspecto emocional.</li> <li>• Aspecto familiar afectado.</li> <li>• Seguridad personal afectada luego del despido.</li> </ul>

## V. DISCUSIÓN

La presente investigación tuvo como objetivo general conocer cuáles son las reacciones emocionales más comunes por parte de un grupo de trabajadores de nivel operativo que han sufrido la experiencia de un despido de organizaciones en las que han laborado con anterioridad. Por tal razón, fue necesario comparar los resultados obtenidos en dicho estudio con los resultados de investigaciones realizadas por otros autores mencionados con anterioridad.

De acuerdo con los resultados de las diez entrevistas realizadas a los sujetos en la presente investigación, se encontró que las reacciones más comunes por personas que han sufrido una experiencia de un despido son que la mayoría se enfoca en dedicar su tiempo en otras actividades como trabajos en casa, oficios, trabajos temporales o en mini empresas, junto con la búsqueda de nuevas oportunidades laborales. Así como que el impacto de recibir esta noticia recae también entre los familiares o las personas que conviven con ellos, ya que se generan diferentes reacciones y emociones al recibir la incómoda noticia de la desvinculación.

Esto concuerda con los estudios realizados por Morales (2005), quien asegura que sí se presentan diferentes efectos psicosociales al momento de que son desempleados como la angustia, la impotencia, la desesperanza, la inseguridad, la falta confianza en sí mismo, la ansiedad, el desánimo y la depresión.

Asimismo, Velasco (2006, pp.478) indica desde una perspectiva antropológico-social, que “la desvinculación temprana del trabajo remunerado conlleva la necesidad de ajuste en todas las actividades del ser humano, tanto en sus relaciones familiares como la pareja, hijos y progenitores así como las sociales en la utilización de su tiempo e incluso en su salud”.

Del mismo modo, es importante resaltar que de acuerdo con las entrevistas realizadas, se presentan ciertas consecuencias luego de atravesar un despido: una de las más relevantes es que en ocasiones se ve afectada la carrera profesional, ya sea por la falta de recursos económicos para continuar con los estudios, o por las malas referencias laborales colocadas en las hojas de vida. Lo cual concuerda con Frontini (2012), quien menciona en un artículo publicado sobre la desvinculación laboral que, a pesar de que actualmente el nivel de competitividad en el mercado laboral es muy alto, cuando se da una desvinculación laboral, el colaborador se puede ver sumamente afectado en los diferentes ámbitos en los que se desenvuelve. Esto se debe a que la persona involucrada posee cierta vinculación con la empresa, por lo que desligarse de ello puede resultar muy difícil ya que el trabajo lo puede considerar como una fuente primaria de carácter económico. La pérdida de un empleo en muchas ocasiones suele traer una serie de emociones y reacciones negativas y efectos psicosociales que pueden variar y se pueden presentar dependiendo las características de las personas.

Los resultados demuestran que los criterios para recurrir a una desvinculación se basan en las políticas de cada empresa, tomando como referencia las actitudes de los colaboradores en el trabajo. Al igual como lo indican Gómez, Balkin y Cardy (como se citó en Salazar, 2011) se dan diferentes tipos de ruptura laboral como lo son las involuntarias, que indican que un despido se produce cuando la dirección localiza un desajuste entre los empleados y la organización. Esto es el resultado de un mal rendimiento laboral o bien por el comportamiento inaceptable del empleado, el cual se intentó en varias ocasiones corregir. Incluso por alguna falta de honradez como un robo, el cual es causal de un despido inmediato.

Igualmente Reyes (como se citó en Salazar, 2011) determinó que una de los motivos de la disolución del vínculo laboral y la desvinculación es por los despidos y acuerdos de rescisión que se dan por la dificultad para poder adaptarse al puesto, falta de aceptación a las normas y reglamento de la organización, rotación del personal, por mal comportamiento dentro de las instalaciones o por mutuo acuerdo de parte del empleador y el empleado.

Para Chiavenato (como se citó en Pérez, 2014) existen dos tipos de despidos: los que se dan por iniciativa del empleado o renuncia, que es cuando el colaborador presenta su carta de retiro a la organización, por motivos personales o para iniciar una relación laboral con otra entidad. Y por iniciativa de la organización, que es cuando ésta despide a algún empleado por rotación en el área, recorte de personal, incapacidad, mal comportamiento, etc.

También se concluye que de los resultados obtenidos no todos los sujetos entrevistados han experimentado las mismas manifestaciones y efectos del despido, tanto en el ámbito personal como profesional. Lo que concuerda con Díaz (2012), quien menciona que en el grupo de personas entrevistadas, sí existen manifestaciones emocionales de acuerdo con el modelo del inventario de Beck y que a su vez los sujetos, experimentan las manifestaciones de diferente forma, ya que algunos concluyen el proceso de duelo de forma más rápida al confirmarles en el nuevo puesto de trabajo.

Por aparte, las consecuencias enunciadas por los sujetos participantes, son los cambios de actitudes como el aprecio por el nuevo trabajo, además de las ganas de superación. La adquisición de mayor responsabilidad y puntualidad para un mejor y alto desempeño en sus empresas nuevas. Así como la inversión adecuada de la indemnización y tener presente a Dios en todo momento. Esto concuerda con Álvarez (s/f) quien indica que “la aceptación es el cultivo de una actitud realista ante la vida, capaz de asumir las dificultades de todo orden que, de manera inevitable, surgirán en el camino. No se trata de resignación ni de fatalismo, sino de una conciencia madura y responsable del camino que se decide tomar”. (p. 15)

Del mismo modo, durante las entrevistas realizadas los sujetos concluyeron que las consecuencias negativas más relevantes en los resultados son los problemas financieros, por ser ellos el sustento de sus familias; además de reacciones de angustia, estrés y preocupación ante la noticia de la cesación. Basado en los resultados, en este trabajo se pudo concluir que no todos los despidos de los sujetos fueron injustos, ya que la mayoría sabía el motivo de su despido, y no fue por

incumplimiento en las actividades diarias. Similar a los estudios realizados por Ramírez (2006), quien concluye que el estrés se reflejó como una etapa crítica con respuestas violentas y exposición de emociones negativas, que se presentaron cotidianamente en el ambiente y las cuales fueron generando un trabajo hostil dentro de la empresa.

Al igual que mencionan Madero y Peña (2011), las organizaciones frecuentemente buscan reducir costos a través de la desvinculación de los colaboradores; sin embargo, esto puede afectar a los que se quedan dentro de la organización, ya que puede influir en su seguridad y van perdiendo la credibilidad en la empresa. Además, afecta considerablemente en su comportamiento, lo que provoca la necesidad de buscar otra fuente de trabajo. Esto al igual provoca cierto estrés, y en diversas ocasiones, problemas de salud.

Por todo lo anterior se concluye que las reacciones al atravesar un despido van a variar entre las personas entrevistadas, ya que cada uno responde de diferente manera al recibir una noticia tan impactante como esta. Sin embargo, entre las reacciones más comunes están principalmente dedicar su tiempo a la búsqueda de nuevas oportunidades laborales, ejecutando trabajos en casa, realizando oficios, o ya sea logrando la contratación en empleos temporales o en pequeñas empresas.

Además, es importante reconocer que atravesar por un proceso de desvinculación no es nada fácil y esto afecta también a las personas que conviven con el cesado. Es por esto que se presentan consecuencias negativas como la angustia y el estrés, que disminuyen la seguridad personal y autoestima de los sujetos. Debido a esto es que la investigación motiva a los patronos y futuros gerentes del área de recursos humanos a que en las empresas se puedan impartir capacitaciones eficaces para que los encargados de realizar la realimentación final, puedan dar por terminada la relación laboral de una manera más digna y ética.

## VI. CONCLUSIONES

Con base en los resultados obtenidos en el presente estudio, se concluye:

- Luego de experimentar o atravesar por un despido las personas se enfocan en dedicar su tiempo en otras actividades como trabajos en casa, oficios, trabajos temporales o en mini empresas, junto con la búsqueda de nuevas oportunidades laborales.
- Asimismo, es importante reconocer que no sólo las personas que atraviesan por el despido pasan por un estado de impacto al momento de recibir la noticia, sino que también entre los familiares o las personas que conviven con ellos se generan diferentes reacciones y emociones al recibir la incómoda noticia de la desvinculación.
- Una de las consecuencias que se presenta luego de atravesar un despido es que en ocasiones se ve afectada la carrera profesional ya sea por la falta de recursos económicos para continuar con los estudios o por las malas referencias laborales colocadas en las hojas de vida.
- Con base en los criterios de edad se puede inferir que no es un factor predominante para ser tomado en cuenta al momento de despedir a una persona. Los criterios para recurrir a una desvinculación se basan en las políticas de cada empresa tomando como referencia las actitudes de los colaboradores en el trabajo.
- También se concluye que no todos los sujetos entrevistados han experimentado las mismas manifestaciones y efectos del despido tanto en el ámbito personal como profesional. Esto quiere decir que la poca experiencia laboral y el nivel académico no fue factor para proceder con el despido en la mayoría de los operarios.

- Por aparte, las consecuencias positivas que presentan los resultados son los cambios de actitudes en los sujetos entrevistados como el aprecio por el nuevo trabajo, además de esto las ganas de superación. La adquisición de mayor responsabilidad y puntualidad para un mejor y alto desempeño en sus empresas nuevas. Así como la inversión adecuada de la indemnización y tener presente a Dios en todo momento.
- Del mismo modo las consecuencias negativas más relevantes en los resultados son los problemas financieros por ser el sustento de la familia, reacciones de angustia, estrés y preocupación ante la noticia. Basado en los resultados en este trabajo se pudo concluir que no todos los despidos de los sujetos fueron injustos, ya que la mayoría sabía el motivo de su despido y no fue por incumplimiento en las actividades diarias.
- La mayoría tenían sujetos dependientes de su salario, por lo que a raíz de eso se generaron problemas familiares y personales lo que resultaba en la persona un descontrol en su seguridad personal.

## VII. RECOMENDACIONES

Con base en los resultados obtenidos en el presente estudio, se recomienda:

- A la fuerza laboral guatemalteca se recomienda valorar y cumplir con todas las atribuciones delegadas en su puesto de trabajo para que los patronos no cuenten con motivos justificados para dar por terminada la relación laboral. Asimismo, prepararse mejor académicamente para optar a mejores oportunidades laborales dentro del competitivo mercado laboral.
- A los patronos y gerentes de Recursos Humanos en las distintas organizaciones de la ciudad de Guatemala, se les recomienda impartir capacitaciones eficaces para que los encargados de realizar la realimentación final puedan dar por terminada la relación laboral de una manera más digna y ética. Asimismo, no poner énfasis en el aspecto de la edad al momento del proceso de reclutamiento y selección sino que tomar más en cuenta la experiencia de las personas en las atribuciones realizadas.
- Se recomienda a los futuros colegas, la creación de un código de ética basado en los principios fundamentales para que el proceso de reclutamiento y selección se haga de la mejor manera y de forma eficaz, seleccionando y contratando al mejor talento humano del país para disminuir la rotación de personal en las empresas.
- A las universidades del país principalmente en las carreras administrativas y humanísticas, se les recomienda que incluyan dentro de sus programas académicos el estudio de las consecuencias y beneficios que se generan luego de atravesar un despido tanto en el aspecto personal como familiar de la persona afectada. Así como el apoyo a la creación de programas de desvinculación asistida para que los estudiantes puedan experimentar estas sensaciones al momento de dar por desvinculado a una persona.

- Crear una alianza entre el estado y la iniciativa privada para que existan bolsas de empleo en las cuales las personas que hayas sido cesadas tengan la prioridad de ser seleccionadas en un proceso de reclutamiento al momento de optar a nuevas oportunidades de trabajo.
- Designar personas especializadas en otorgar trabajo a adultos mayores para optar a plazas exclusivas para ellos.

## VIII. REFERENCIAS

- Aldana, L. y Quinteros, M. (2009). *Reacciones emocionales y conductuales que se manifiestan en un grupo de pobladores de la colonia Lomas del Norte zona 17, como consecuencia de la delincuencia común durante los últimos tres años*. Tesis inédita de licenciatura, Universidad San Carlos de Guatemala, Guatemala. Recuperado de: [http://biblioteca.usac.edu.gt/tesis/13/13\\_2776.pdf](http://biblioteca.usac.edu.gt/tesis/13/13_2776.pdf)
- Álvarez, R. (s/f). *Inteligencia emocional: el valor de la aceptación y el compromiso* (Homepage). Recuperado de: <http://www.proyctohombre.es/archivos/24.pdf>
- Arenas, I. (2006). *Lineamientos bajo los cuales se ejercen los derechos de libertad de acción y derecho de propiedad establecidos en reglamentos de propiedad en condominios*. Tesis inédita de licenciatura, Universidad Rafael Landívar, Guatemala.
- Bentolila, S., Cahuc, P., Dolado, J. y Le Barbanchom, T. (2010). *Paro y empleo temporal durante la crisis: Una comparación entre Francia y España, en FEDEA*. (Tesis de licenciatura, Universidad de Valladolid, España). Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=30123286014>
- Chávez, J. (2006). *Cómo se elabora un proyecto de investigación: Un enfoque constructivista*. (4 ed. Rev.). Guatemala: Multicolor.
- Cordero, S. (2007). *El rol de la personalidad en la relación entre frustración –estrés y diversas reacciones afectivas: resultados de una investigación*. Ciencias Psicológicas, I (I), 47-69.
- Díaz, M. (2013). *Relación entre factores de personalidad y la utilización de estrategias de afectividad positiva en estudiantes universitarios*. Tesis inédita de licenciatura, Universidad Rafael Landívar, Guatemala. Díaz, N. (2012). *Manifestaciones*

*emocionales en colaboradores confirmados en su puesto, durante un proceso de re-estructura en una empresa multinacional que opera en Guatemala.* Tesis inédita de licenciatura, Universidad Rafael Landívar, Guatemala.

Echeverría, M. (2002). *Outplacement: Una alternativa para la Desvinculación Laboral.* (Tesis de licenciatura, Universidad de Chile). Recuperado de: <http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/111909/Echeverr%C3%ADa,%20Macarena.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Espinosa, V. y Vallés, L. (2005). *Fortalecimiento comercial, financiero, gerencial y empresarial de pequeños productores y exportadores de café.* (Tesis de licenciatura, Tecuilcán). Recuperado de: <https://www.google.com.gt/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=5&ved=0CDIQFjAE&url=https%3A%2F%2Fagrovida.files.wordpress.com%2F2010%2F10%2Fmanual-de-planificacic3b3n-estrategica-def.doc&ei=YjksVdjBJ8OiNsOhgcAH&usg=AFQjCNEsGOGPVuFHH2MSJOPVteHAEXqN1w>

Fernández, J. (2009). *Determinantes de la calidad de vida percibida por los ancianos de una residencia de tercera edad en dos contextos socioculturales diferentes, España y Cuba.* (Tesis de licenciatura, Universidad de Valencia).  
Recuperado de: <http://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/10297/fgarrido.pdf?sequence=1>

Florido, A. (2005). *Manejo de ideas irracionales de un paciente diagnosticado con depresión y su incidencia en la inestabilidad laboral.* Tesis inédita de licenciatura, Universidad Rafael Landívar, Guatemala.

Frontini, F. (2012). *Desvinculación laboral: Realidad actual y herramientas para afrontarla.* (Homepage). Recuperado de: <http://socrates.ieem.edu.uy/wp-content/uploads/2012/07/rrhh.pdf>

Guzmán, L. (2005). *Elementos de Dirección que deben considerarse para minimizar la rotación de personal en los departamentos de atención al cliente en las empresas de servicio telefónico*. Tesis inédita de licenciatura. Universidad Rafael Landívar, Guatemala.

Hecht, J. (2009). *Relación entre tiempo de laborar, edad y factores que predisponen a la desvinculación laboral en una empresa de seguridad*. Tesis inédita de licenciatura, Universidad Rafael Landívar, Guatemala.

Hernández, R. Fernández, C. y Baptista, P. (2006). *Metodología de la investigación* (4ª ed.). México: McGraw-Hill.

Illescas, M. (2009). *Percepción del personal sobre los factores que provocan la desvinculación laboral en los dependientes de tienda de una empresa dedicada a la comercialización de productos de consumo, ubicada en la Ciudad de Guatemala*. Tesis inédita de licenciatura, Universidad Rafael Landívar, Guatemala.

Lainfiesta, A. (2011). *Reacciones de las enfermeras del hospicio San José ante el proceso de duelo por la muerte de niños y niñas con VIH/SIDA*. Tesis inédita de licenciatura, Universidad Rafael Landívar, Guatemala.

Leche, L. (2010). *Manifestaciones de depresión de acuerdo con un modelo de etapas de duelo, en un grupo de personas desempleadas durante el último año*. Tesis inédita de licenciatura, Universidad Rafael Landívar, Guatemala.

Limonero, J. y Casacuberta, D. (2001). *Cognición y Emoción*. (Universidad Oberta de Catalunya, Barcelona). Recuperado de:  
<https://filosert.files.wordpress.com/2012/06/u9-las-emociones.pdf>

López, M. (2013). *La inestabilidad laboral y su incidencia emocional en el rendimiento de los obreros del área de producción de la empresa procesadora de pescado Asiservy S.A. de la ciudad de Manta*. (Tesis de licenciatura, Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí, Manta Ecuador). Recuperado de: <http://repositorio.uleam.edu.ec/bitstream/26000/1778/1/T-ULEAM-19-0025.pdf>

Madero, S. Y Peña, H. (2011). *Sentimientos del trabajador en una situación de despido laboral y su impacto en la confianza hacia el empleador*. (Escuela de Negocios, Departamento de Gestión Empresarial y Talento Humano, Cali Colombia). Recuperado de: [http://revistaeconomia.puj.edu.co/html/articulos/Numero\\_12/MADERO.pdf](http://revistaeconomia.puj.edu.co/html/articulos/Numero_12/MADERO.pdf)

Maldonado, A. y Miranda, J. (2012). *Guía para la implementación de outplacement en empresas Guatemaltecas*. Tesis inédita de licenciatura, Universidad San Carlos de Guatemala, Guatemala. Recuperado de: [http://biblioteca.usac.edu.gt/tesis/13/13\\_3600.pdf](http://biblioteca.usac.edu.gt/tesis/13/13_3600.pdf)

Martínez, C. (2013). *Impacto del programa de desvinculación laboral asistida sobre el clima organizacional de la universidad cooperativa de Colombia en la sede de la Ciudad de Villavicencio*. (Tesis de licenciatura, Universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD, Villavicencio). Recuperado de: <http://repository.unad.edu.co/bitstream/10596/1250/1/52052761.pdf>

Merivette, (2014). *Retiro Laboral por edad: ¿Cómo abordan las empresas esta materia?*. (Tesis de licenciatura, Universidad de Chile). Recuperado de: <http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/116641/Tesis%20Jubilaci%20c3%b3n%20-Retiro%20Laboral.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Miranda, S. (2007). *Rotación laboral en representantes de venta en terreno de una empresa de distribución para retail de productos de consumo masivo: Análisis de*

*renuncias voluntarias*. (Tesis de licenciatura, Universidad de Chile). Recuperado de: [http://www.tesis.uchile.cl/tesis/uchile/2007/miranda\\_s/sources/miranda\\_s.pdf](http://www.tesis.uchile.cl/tesis/uchile/2007/miranda_s/sources/miranda_s.pdf)

Morales, E. (2005). *Los problemas psicosociales y los niveles de depresión 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*. Tesis inédita de licenciatura, Universidad San Carlos de Guatemala, Guatemala. Recuperado de: [http://biblioteca.usac.edu.gt/tesis/13/13\\_2164.pdf](http://biblioteca.usac.edu.gt/tesis/13/13_2164.pdf)

Navarro, S. (2009). *Guía Laboral y Fiscal- Trabajar como Ingeniero*. (Homepage). Recuperado de:  
[http://www.ingenierosnavales.com/GUIA%20LABORAL%20Y%20FISCAL/pdf/capitulo6\\_apdo5.pdf](http://www.ingenierosnavales.com/GUIA%20LABORAL%20Y%20FISCAL/pdf/capitulo6_apdo5.pdf)

Pérez, B. (2015). *La adicción al trabajo en empleados del sector privado financiero del departamento de Huehuetenango*. Tesis inédita de licenciatura, Universidad Rafael Landívar, Huehuetenango, Guatemala.

Pérez, D. (2014). *Percepción en un grupo de profesionales de Recursos Humanos sobre las causas de desvinculación laboral en agentes de servicio de los centros de llamada de la Ciudad de Guatemala*. Tesis inédita de licenciatura, Universidad Rafael Landívar, Guatemala.

Psicologíauned.com (s/f). *La alegría, la tristeza y la ira*. Psicología de la Emoción. Recuperado de:

<http://www.psicocode.com/resumenes/6EMOCION.pdf>Radunovich, H. (2011). *Cómo manejar el estrés al perder el empleo*. (Universidad de Florida). Recuperado de: <http://edis.ifas.ufl.edu/pdf/files/FY/FY108400.pdf>

Ramírez, J. (2006). *El estudio de la emociones en el ámbito laboral*. Quinto Congreso Nacional AMET 2006. Trabajo y Reestructuración: Los Retos del Nuevo Siglo. Recuperado de:

<http://www.iztapalapa.uam.mx/amet/vcongreso/webamet/indexedemesa/ponencias/Mesa%2019/josefina19.pdf>

Rosales, M. (2009). *Percepción de adultos mayores en etapa de desvinculación laboral sobre salud y calidad de vida: Elementos para la intervención social*. (Tesis de licenciatura, Universidad Academia de Humanismo Cristiano de Chile). Recuperado de:

<http://bibliotecadigital.academia.cl/bitstream/handle/123456789/1660/ttraso270.pdf;jsessionid=0B6253B9402313E8CC6AA2A9FE85F886?sequence=1>

Salazar, A. (2011). *Percepción de un grupo de agentes telefónicos de un centro de llamadas, acerca de las causas que provocan la desvinculación laboral de quienes han sido sus compañeros*. Tesis inédita de licenciatura, Universidad Rafael Landívar, Guatemala.

Sánchez, C. (2009). *Modelos de desvinculación programada o desvinculación asistida (outplacement) para los trabajadores de Andinatel S.A.* (Tesis de Maestría, Escuela Politécnica Nacional, Quito). Recuperado de:

<http://bibdigital.epn.edu.ec/retrieve/31778/CD-2202.pdf>

Sánchez, F. (2011). *Estrés laboral, satisfacción en el trabajo y bienestar psicológico en trabajadores de una industria cerealera*. (Tesis de licenciatura, Universidad Abierta Interamericana). Recuperado de:

<http://imgbiblio.vaneduc.edu.ar/fulltext/files/TC111836.pdf> Servicio Nacional de

Aprendizaje. (2012). *Administración de Recursos Humanos*. Unidad No. 3.

Recuperado de: <http://es.slideshare.net/jocaverza05/proceso-para-la-administracin-de-recursos-humanos>

Stoner, J. y Wankel C. (s/f). *Administración de Recursos Humanos y Reclutamiento y Selección de Personal*. Recuperado de:

[http://www.ceaamer.edu.mx/lecturas/administracion/3/Admonrecur/Modulo4\\_2.pdf](http://www.ceaamer.edu.mx/lecturas/administracion/3/Admonrecur/Modulo4_2.pdf)

Tanchez, E. (2014). *Criterio de Profesionales de Recursos Humanos con respecto a la adaptación laboral de extranjeros residentes en Guatemala*. Tesis inédita de licenciatura, Universidad Rafael Landívar, Guatemala.

Teos, L. (2009). *Programa de preparación integral para la desvinculación de la relación laboral del recurso humano docente de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad de San Carlos de Guatemala*. Tesis inédita de licenciatura, Universidad San Carlos de Guatemala, Guatemala. Recuperado de: [http://biblioteca.usac.edu.gt/tesis/03/03\\_3434.pdf](http://biblioteca.usac.edu.gt/tesis/03/03_3434.pdf)

Velasco, M. (2006). *Consecuencias personales en la ruptura de la vida laboral. El caso de telefónica*. (Revista de Antropología Iberoamericana, Madrid). Recuperado de: Dialnet- ConsecuenciasPersonalesEnLaRupturaDeLaVidaLaboralE-2147333

Vidal, S. y Villouta, E. (2008). *Outplacement, una transición laboral exitosa*. (Tesis de licenciatura, Universidad del Bío-Bío). Recuperado de:

[http://cybertesis.ubiobio.cl/tesis/2008/villouta\\_e/doc/villouta\\_e.pdf](http://cybertesis.ubiobio.cl/tesis/2008/villouta_e/doc/villouta_e.pdf)

Zárate, E. (2012). *Inteligencia emocional y la actitud de los colaboradores en el ambiente laboral*. Tesis inédita de licenciatura, Universidad Rafael Landívar, Quetzaltenango, Guatemala.

## **ANEXOS**

## Ficha Técnica

<b>Nombre</b>	Guía de Entrevista
<b>Autor</b>	Santa Cruz, K.
<b>Objetivo</b>	Conocer cuáles son las reacciones emocionales más comunes por parte de un grupo de trabajadores de nivel operativo que han sufrido la experiencia de un despido de organizaciones en las que han laborado con anterioridad.
<b>Que mide</b>	Dicho instrumento mide los indicadores que a continuación se presentan: <ul style="list-style-type: none"><li>- Reacciones emocionales</li><li>- Edad</li><li>- Experiencia laboral</li><li>- Nivel académico</li><li>- Consecuencias negativas</li><li>- Consecuencias positivas</li></ul>
<b>Reactivos</b>	La entrevista consta de 24 preguntas abiertas.
<b>Forma de aplicación</b>	Por medio de entrevistas.

## Guía de Entrevista

SUJETO 1	
Género	
Edad	
Puesto que desempeñaba	
Escolaridad	
Antigüedad en la empresa	
Tiempo de desvinculación	
Naturaleza de la empresa	
Puesto actual	

### Reacciones emocionales:

Pregunta	Respuesta
1. ¿Cómo les informó a sus familiares sobre su despido?	
2. ¿Cuánto tiempo le llevó considerar buscar un nuevo empleo?	
3. ¿Qué hizo durante estos días luego del despido?	
4. ¿Considera que esta experiencia le afectaría al momento de solicitar otro empleo?	
5. ¿Cree que el despido influyó negativamente en sus actividades diarias?	
6. ¿Considera que este despido afectó su carrera profesional?	

### Edad:

Pregunta	Respuesta
7. ¿Qué opina acerca de la preferencia de edad al momento de tomarlo en cuenta para proceder con el despido?	
8. ¿Por qué considera que en los requerimientos de personal en una plaza vacante, indican preferencia de edad en el proceso de contratación?	

9. ¿Considera que la edad influyó al momento del despido?	
---	--

**Experiencia Laboral y Nivel Académico:**

Pregunta	Respuesta
10. ¿Considera que la experiencia laboral que ha ido ganando en el campo laboral no es la suficiente, por lo que pudo haber sido motivo para su despido?	
11. ¿Considera que el tiempo que llevaba laborando en la empresa fue un factor a considerar al momento de su despido?	
12. ¿Usted cree que el nivel educativo que posee pudo ser factor influyente para proceder con el despido?	
13. ¿Considera que la rotación de personal dentro de la empresa la realizan basándose por el nivel académico de las personas?	

**Consecuencias positivas:**

Pregunta	Respuesta
14. ¿Recibió algunas palabras de aliento o de motivación al momento de notificarles a sus familiares y amigos sobre la noticia del despido?	
15. ¿Considera que el despido trajo beneficios positivos en su experiencia laboral?	

16. ¿Considera que el despido se puede ver como un cambio positivo en su carrera profesional?	
17. ¿Qué cambios positivos obtuvo en su personalidad al momento del despido?	
18. ¿Luego del despido en cuánto tiempo tuvo la oportunidad de obtener un empleo?	

### **Consecuencias Negativas:**

<b>Pregunta</b>	<b>Respuesta</b>
19. ¿Cuál fue su reacción al momento de ser despedido?	
20. ¿Qué fue lo primero que pensó o pasó por su mente al momento de ser despedido?	
21. ¿Usted consideró justo su despido?	
22. ¿Considera que este despido puede afectarle emocionalmente y perjudicarlo para obtener una nueva oportunidad laboral?	
23. ¿Cree usted que esta experiencia le afectó en su seguridad personal?	
24. ¿Se vio afectada su relación familiar luego del despido?	