

RIESGOS PSICOSOCIALES EN LA DESVINCULACIÓN LABORAL UNILATERAL

JEANNETH BERNAL Y KATHERINE GONZÁLEZ

Esta investigación se realiza como requisito para optar por el título de Psicólogo y
ha sido asesorada por el profesor

Asesor: Ps. Mg. Carlos Enrique Garavito Ariza

UNIVERSIDAD PILOTO DE COLOMBIA
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS PROGRAMA DE PSICOLOGÍA
BOGOTÁ D.C. NOVIEMBRE DEL 2016

AGRADECIMIENTOS

Agradecemos a Dios por darnos el privilegio de vivir esta experiencia académica, otorgarnos un espíritu enseñable para aprovechar y potencializar los aprendizajes, y a su vez, ser nuestra fortaleza y aliento en momentos de dificultad.

A nuestro Asesor de Tesis, Ps. Mg. Carlos Enrique Garavito Ariza, por su acompañamiento, compromiso y la valiosa orientación durante este proyecto.

A la Docente Ps. Mg. Amparo Pérez López, por su guía y generosas enseñanzas, que fueron clave para la apropiación y aplicación de los conceptos en esta investigación cualitativa.

A Sophia, Michael y Luisa Fernanda, por su comprensión y las muchas horas que cedieron de su tiempo de hijos, para que nosotras pudiéramos soñar y lograr esta meta.

A nuestras familias y amigos por sus constantes manifestaciones de apoyo y motivación.

TABLA DE CONTENIDOS

Tema	Página
Planteamiento del problema	3
Introducción	4
Justificación	7
Objetivos	10
Marco Teórico	10
Marco Legal	27
Metodología	30
Resultados	38
Discusión	50
Conclusiones y Recomendaciones	53
Anexos	57
Referencias	57

Planteamiento del problema

Los procesos organizacionales de fusiones, escisiones, supresión de cargos y liquidación de compañías, ha generado desvinculaciones laborales por parte de los empleadores en algunos casos sin previo aviso. Según la encuesta realizada en 2011 por el portal aliado laboral de Legis en más de trecientas empresas, sobre el motivo de despido en Colombia el cuarenta y cuatro por ciento de las empresas manifiesta es por improductividad, por el contrario en los despedidos, el cincuenta y cuatro por ciento manifestaron que fue sin justa causa. Este malestar e incomodidad de los desvinculados del ámbito laboral, de no tener un adecuado manejo, puede afectar su bienestar emocional y social creando la necesidad de investigar los riesgos psicosociales, que pueden generarse durante el proceso de desvinculación laboral unilateral, por razones distintas a jubilación o pensión, especialmente los psicológicos como ansiedad, miedo, incertidumbre y estrés. (Serrano & Galindo; 2014).

De continuar con procesos de desvinculaciones no adecuados, se afectará no sólo la productividad de las empresas, ya que el impacto del proceso afecta a todos, tanto organización, desvinculados y sobrevivientes Barrera, (2005). Sino que trae efectos directamente en la salud mental de los integrantes de la población laboral, que pueden llegar incluso al suicidio a raíz de los sentimientos y emociones desbordados, consecuencia del desempleo, por lo cual, desde la disciplina psicológica es importante conocer cuál es el significado y construcción de esa nueva realidad para las personas retiradas de sus cargos, a fin de prevenir riesgos en la salud física, tanto como mental de estos desvinculados Arribas (2012); por lo tanto surge la necesidad velar por el bienestar del ser, generar procesos de desvinculación donde se tome las medidas para minimizar los factores psicosociales de riesgo, donde se tenga en cuenta el aspecto emocional del desvinculado y se le brinde a éste una preparación previa, que le ayude a potencializar sus fortalezas y competencias, reafirmen su confianza y le preparen para vivir de una manera armoniosa la nueva etapa, entendiendo que los

significados que construyen del trabajo los desvinculados, son cambiantes y dinámicos Galvis & Lopez (2013). Tomando como base que las vivencias del ser construyen conocimiento, en la medida que se van dando cambios en la organización, los trabajadores que los experimentan resienten nuevas perspectivas, ideas y conceptos. Es así como surge el interrogante ¿Cuáles son los sentimientos y emociones que experimenta el desvinculado en un proceso de despido laboral unilateral que generan riesgo psicosocial?

Introducción

Según las circunstancias del mercado laboral, el cual se encuentra en constante cambio y ajuste, se evidencia el proceso de desvinculación laboral unilateral y la terminación del contrato por razones diferentes a alcanzar la jubilación o pensión, dentro de un ciclo laboral. Es por esta razón que se hace pertinente develar los sentimientos y la construcción psicológica del fenómeno, en las personas y los posibles riesgos psicológicos a los que se enfrentan los trabajadores durante este tipo de desvinculaciones, y así conocer los daños y las repercusiones - en algunos casos irremediables - en la vida del desvinculado, ya que no solo se debe enfrentar a la situación de cambio, sino también al impacto directo que éste puede generar sobre su economía y su círculo familiar, al ser el trabajo una fuente primaria de ingresos, generando alteraciones en los estados psicofisiológicos, que pueden traducirse en crisis personales y familiares, perdiendo la paz y el equilibrio emocional.

El impacto sobre el trabajador depende de las características del proceso de desvinculación que la organización lleve a cabo, los sentimientos y emocionalidad del trabajador, los recursos con los que cuente el mismo para afrontamiento de este proceso, y la visión que conciba frente al cambio, el significado que le otorgue al trabajo y la expectativa hacia el futuro. En el siguiente trabajo se pretende indagar los significados y emociones inmersos en este proceso. El propósito es realizar una investigación fundamentada en criterios éticos y de responsabilidad empresarial a la hora del despido, permitiendo a la investigación obtener una visión que logre orientar a los encargados de ejecutar el proceso, para fortalecer el apoyo psicológico a las

personas afectadas y de igual manera, para las personas que logran permanecer en la organización, llamados “sobrevivientes” en algunos contextos, que a su vez pueden generar factores psicosociales de riesgo. Es importante conocer el concepto de factores psicosociales de riesgo. El cual ha cambiado, ya que en principio se concebía como la suerte que cada trabajador tenía para sobrevivir al trabajo, debido al desconocimiento de los derechos no siendo esto lo principal, olvidando el objeto de protección de los colaboradores. Se creía que el trabajo era meritorio de cualquier sufrimiento para conservar la vida de sus seres queridos e incluso la de sí mismo.

Por ejemplo un decreto en España en los años noventa comenzó a identificar la importancia de trabajar en los riesgos psicosociales que se pueden presentar a un trabajador para ello en la madre patria, surge un decreto el cual menciona lo siguiente:

Es en el Real Decreto 39/1997 de los Servicios de Prevención, en el anexo VI, en el que describiendo la formación necesaria para el Técnico Superior En Prevención de Riesgos Psicosociales se explicita como una de las especialidades la de Ergonomía y Factores Psicosociales. Como tal, es probablemente la primera referencia legal a los factores psicosociales. Cuando posteriormente los escasos manuales de Ergonomía y Psicología aplicada exponen el tema 10, 11 se centran en temas tales como el contenido del trabajo, la carga laboral, el control de la tarea, la supervisión y las relaciones laborales. (Moreno, 2011; P.6)

Por su parte Bedoya y Velásquez (2014), exponen que las reacciones del miedo en el individuo se dan en dimensiones psicológica, fisiológica y conductual, afectan de manera significativa a los individuos, considerando el miedo como la reacción emocional que condiciona de tal manera a los individuos, que éstos se ven afectados en la manera de responder a sus actividades laborales e incide negativamente en los objetivos organizacionales. También mencionan “que existe un aumento en la probabilidad de sufrir enfermedades cardiovasculares en los empleados que se salvaron de un recorte de personal, debido a que los pensamientos de los mismos estarían enfocados a “serían los siguientes”. Lo anterior es la muestra de los efectos del miedo en las organizaciones, donde tanto el plano individual como el organizacional se ven afectados. También existen efectos de carácter individual que afectan el estado

psicológico de un individuo y que desestabiliza sus áreas de ajuste no sólo laboral, sino familiar y social. No obstante los procesos de reestructuración, reingeniería y downsizing (proceso de reorganización) entre otros, se generan altos niveles de inestabilidad y zozobra entre los funcionarios, elevando los niveles de desconfianza y estrés laboral afectando de igual manera a los individuos como a la misma organización.(Barrera; 2005).

El impacto que puede llegar a causar el despido laboral compromete múltiples factores, tanto anivel físico, psicológico, social y cultural e incluso afectando la economía de un país, como lo menciona Rubio (2013), en su artículo acerca del empleo informal en Colombia, y la faltas le dé una base jurídica que los proteja, realizando un análisis sobre las estadísticas que arroja el DANE,

El Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE), es la entidad responsable de la planeación, levantamiento, procesamiento, análisis y difusión de las estadísticas oficiales de Colombia. Pertenece a la rama ejecutiva del estado colombiano, y tiene cerca de 61 años de experiencia. La entidad cumple con los más altos estándares de calidad y ofrece al país y al mundo más de 90 investigaciones de todos los sectores de la economía, industria, población, sector agropecuario y calidad de vida, entre otras. Toda esta labor, sumada a la aplicación de modernas tecnologías de captura, procesamiento y difusión, así como la calidad humana de todos los que participan en el proceso de la organización, permiten al DANE fortalecer el conocimiento, la confianza y la cultura estadística de los colombianos, reafirmando su condición de rector de las estadísticas en el país.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), el Centro de Investigación de América Latina y el Banco Mundial, citados por Jarramillo & Gómez (2008), llegaron a la conclusión de que en Colombia se deben implementar leyes que reglamenten el trabajo informal. Evidenciando que el empleo informal es una de salidas a las que recurre el desempleado colombiano, según lo mencionado anteriormente, la economía gira para llegar al fortalecimiento de la economía de un país, pero al tenerse interrupciones inesperadas en ámbito laboral, puede causar daños abruptos. Rubio (2013) plasma unas posibles soluciones las cuales impactarían positivamente en el contexto colombiano. Así como posibles respuestas gubernamentales al implementarlas, cómo alcanzar la reducción de costos a la formalización, la adquisición clara y veraz - características propias del personal en la búsqueda de empleo- y la implementación de políticas públicas para el sector educativo y laboral. Para conocer los posibles factores psicosociales de riesgo, se realizará una investigación de corte exploratorio que propone identificar factores personales, laborales, económicos y sociales, surgen como

preguntas: ¿hay riesgos psicológicos en la desvinculación Laboral unilateral?, ¿Existen protocolos que mitiguen los riesgos psicosociales durante el despido laboral?, ¿Se prepara tanto al desvinculado como al sobreviviente para la nueva condición que vivirán?, ¿Cuáles son los sentimientos que se experimentan en este proceso?, ¿Cuál es el significado de trabajo para los empleados bogotanos?, ¿Está preparado emocionalmente el trabajador para vivir un proceso de despidolateral unilateral intempestivo?, ¿Cómo se vive el proceso de desvinculación interior de la familia del despedido y cómo afecta el ambiente familiar?

Justificación

El desarrollo tecnológico, las nuevas formas de comercio y la globalización han impactado directamente las economías de los diferentes países, Colombia no ha sido ajena a este fenómeno. Esto ha implicado que las organizaciones de hoy sean flexibles y deban hacer reajustes en sus estructuras, con el fin de continuar y garantizar su existencia en el mercado, generando procesos de reestructuraciones, escisiones, fusiones e incluso en muchos casos, desvinculaciones de trabajadores de forma unilateral, para los cuales la actividad laboral, hace parte vital, como fuente de ingresos, desarrollo productivo e interacción social, percibiendo además éste, como una necesidad básica y un derecho fundamental.

Esta investigación de carácter exploratorio, pretende hacer un acercamiento a los sentimientos del desvinculado y la vivencia de este proceso, pues al perder su empleo de forma abrupta, debe replantear su modus vivendi, sus aspiraciones y su proyecto de vida, situación que de acuerdo a la construcción que haga el individuo del proceso mismo, va impactar directamente en su estado emocional, pudiendo generar algunas manifestaciones psicofisiológicas, que pueden suponer un riesgo psicosocial para él y su entorno, Gomenza & Riverab (2011) muestran el impacto que se tiene en la confianza, en los procesos de despido y reajuste de personal. Desde la Psicología se han evidenciado alrededor de 55 trabajos de investigación del fenómeno, ya que mayoritariamente las miradas que se han dado al fenómeno de la desvinculación laboral unilateral han sido desde el Derecho y las Ciencias Económicas, sin dejar de reconocer que estas dos ciencias son clave en los procesos laborales, hay necesidad

de investigar esta temática en términos disciplinares psicológicos, no solamente en función de fortalecer las aproximaciones conceptuales, sino la comprensión de la dimensión humana y vivencial de este proceso en el contexto Colombiano, como también para contribuir con herramientas que desde la Psicología, de la misma manera generen estrategias que prevengan y mitiguen los riesgos psicosociales en esta etapa del ciclo laboral, logrando personas más sanas emocionalmente. El impacto en la investigación se dará directamente a la Psicología del Trabajo, ya que es esta área la encargada de estudiar las interacciones humanas y sociales, que se dan bajo el contexto laboral, especialmente hará aportes al Grupo de Investigación Humanos, Educativos y Organizacionales - DHEOS de la Universidad Piloto de Colombia, entendiendo y valorando cada vez más, como el funcionamiento de las emociones y la afectividad de las personas, influye directamente en su conducta, afectando las dinámicas empresariales, el desarrollo individual y grupal organizacional, manifiesto en aspectos positivos como la satisfacción laboral, la motivación laboral, felicidad en el trabajo, el liderazgo y en aspectos negativos como el "mobbing" o acoso laboral. También pretende hacer un aporte a la calidad de vida y el bienestar de los trabajadores. De ahí la pertinencia y motivación de buscar desde la Psicología, la comprensión de este fenómeno; las relaciones emoción-persona-trabajo-organización en el mejoramiento de la calidad de vida, la salud laboral y las condiciones psicoafectivas del trabajador desvinculado.

La importancia de conocer los diferentes factores psicosociales de riesgo, resulta beneficioso, tanto para las empresas- que disminuyen los impactos negativos en el clima organizacional, como para las personas desvinculadas ya que se lograría brindarles ayuda, apoyo emocional y fortalecimiento de sus competencias a la hora de encontrarse en una situación de despido.

La situación del mercado, la competitividad y la producción, son aspectos que se han dado como primordiales en el contexto empresarial, llegando estos a vulnerar los derechos en planos como la salud psicológica y social de los trabajadores, las Leyes establecidas en Colombia cuentan con principios generales, que se encargan de la protección dentro del contexto laboral como lo son aspectos físicos, pero falta profundizar y dar garantías a los colaboradores en cuanto a factores psicosociales de

riesgo que puedan presentar daños negativos en áreas psicológicas, morales y sociales.

Objetivos

Objetivo General

Caracterizar la respuesta afectivo - emocional del desvinculado en un proceso de despido laboral unilateral como riesgo psicosocial.

Objetivos específicos

Significar las categorías relacionadas con el despido laboral, identificando las emociones que pueden generar un riesgo psicosocial en la población laboral.

Interpretar el sentido que le otorgan las personas que han vivido dicho proceso que se haya llevado a cabo de manera unilateral, identificando el impacto en el bienestar integral y emocional de la persona.

Comprender el impacto del fenómeno en los círculos cercanos al desvinculado, como su familia, amigos y entorno laboral.

Marco teórico

Desde el constructivismo social nos indica que el entorno nos ofrece un lenguaje, el cual permite extraer significados, siendo estos puntos de partida acerca de la emoción que el desvinculado de manera unilateral se encuentre vivenciando; Agudelo, & Estrada, P. (2013) afirma que:

Lo que ocurre entre los seres humanos adquiere significado a partir de la interacción social expresada a través del lenguaje. Rodríguez Villamil retoma a Barnett para expresar que el construccionismo reconoce que la comunicación deviene del proceso social primario, es decir, que vivimos inmersos en actividades o acciones sociales, en las que el lenguaje es parte de ellas, de tal forma que impregna la totalidad de la actividad social. Es el lenguaje el que posibilita la coconstrucción de acciones conjuntas entre quienes comparten contextos específicos, y estas acciones tienen significados para quienes intervienen en ellas y las comprenden. Al respecto, conviene anotar que, según Von Foerster, también citado por este autor, “se debe comprender lo que se ve o de lo contrario no se ve” (Rodríguez Villamil, 2008: 83). Somos seres en contexto y éste, como lo afirma Shotter, prefigura cómo debemos actuar. La validez o veracidad de lo que contamos está en relación con el contexto desde el que se cuenta la manera como interpretamos los sucesos y hacia quien va dirigido (p. 364- 365)

Como se menciona anteriormente, el lenguaje pertenece a una construcción social, para ello se tiene en cuenta el estado psicoafectivo de los desvinculados y la relación con sus emociones. Tomando como base el constructo de emoción donde Daniel Goleman (1999) menciona, “Cada vez es mayor el número de empresas cuya filosofía reconoce la importancia de las habilidades relacionadas con la inteligencia emocional” (sección de apéndice uno, párr.1) como lo indica el autor, los sentimientos que afectan a los propios pensamientos, estados psicológicos, estados biológicos y voluntad de acción”, podemos comprender las diferentes reacciones y manifestaciones de sentimientos que se pueden dar en un proceso de desvinculación laboral, tales como preocupación, inseguridad, ira, miedo, tristeza, confusión, aflicción, ansiedad e incluso depresión, donde el no adecuado manejo y prevención de los mismos, pueden desembocar en lo que llamamos factores de riesgo psicosocial para la salud y calidad de vida de las personas.

Barrera (2005) mediante un estudio inicialmente de tipo exploratorio y posteriormente descriptivo, con utilización del método de estudio de caso, en la Secretaría de Hacienda de Bogotá, sobre el impacto en un proceso de desvinculación laboral tanto en la Secretaría, como en el despedido, encontró que la desvinculación laboral tuvo un nivel de impacto, el cual se constituye en varios campos, el primero sobre el clima organizacional, con modificación negativa a nivel motivacional en los trabajadores que no fueron desvinculados, mayores niveles de estrés laboral asociados

a la percepción del desempeño laboral, dirección de la empresa, organización y función de tareas y actividades, clima laboral y entorno social. El segundo fue el impacto sobre la productividad organizacional que mostró disminución y por último el impacto en el trabajador despedido.

Figuroa (2013) elaboró un ensayo llamado “Los despidos colectivos y clima organizacional de las empresas multinacionales en Colombia, donde se da como ejemplo y argumentación del mismo a la empresa multinacional de telefonía Telecom, pues sus despidos colectivos generaron que el clima organizacional de su empresa se afectará de manera negativa, según lo refleja la encuesta de clima organizacional en sus dimensiones imagen / orgullo y trabajo diario. A partir de allí, menciona que los estados emocionales de las personas dentro de la empresa, se guían bajo los lineamientos de la cultura organizacional. En sus conclusiones manifiesta que las personas reflejan sus emociones de manera positiva cuando son remunerados económicamente. En cuanto al despido colectivo, muestra que puede tener manifestaciones negativas o positivas, en las positivas plantea la posibilidad de que las personas despedidas se sentían inconformes dentro de la compañía, lo cual no sé sabe si es verdadero; en el aspecto negativo, las personas que permanecen en la organización “los sobrevivientes” consideran que es mejor no responder, y no dar respuesta a lo que los directivos esperan; puesto que de todas maneras los despidos no son consultados con los trabajadores. Los factores psicosociales de los trabajadores han cambiado en los últimos treinta años según Gil (2010), quien realizó una revisión de los modelos acerca del estrés y las consecuencias que éste puede generar, ofreciendo información del estrés laboral, menciona que los factores psicosociales son condiciones presentes en situaciones laborales relacionadas con la organización del trabajo, el tipo de puesto, la realización de la tarea, e incluso con el entorno; que afectan al desarrollo del trabajo y la salud de las personas trabajadoras, encontrándolos diferentes tipos de daños que puede generar tanto a la organizaciones, como a los individuos; promoviendo futuras perspectivas que pueden beneficiar a los trabajadores; brindando con esto oportunidades laborales a los psicólogos, para hacer investigaciones a través de la práctica aplicada, dando lugar a la prevención de los riesgos psicosociales. Las expresiones organización del trabajo y factores organizativos se utilizan muchas veces

de manera intercambiable con factores psicosociales, para hacer referencia a las condiciones de trabajo que pueden conducir al estrés. Sauter, Hurrell, Murphy y Levi, (1990) el estrés es uno de los factores más relevantes en el ámbito laboral. El trabajo ha tenido repercusiones de todo tipo en la salud del trabajador, pues las condiciones de trabajo afectan la vida del mismo. Moreno (2011) realizó una investigación teórica acerca de los factores de riesgo, que son de importancia en la actual globalización. Concluye que la globalización ha aumentado el deterioro social y que la naturaleza de los factores de riesgo son dinámicas y cambiantes; los aspectos mencionados no sólo causan desigualdad social y económica, sino que a su vez van causando daños irreparables en la salud del trabajador; es vital conocer los efectos que causan las organizaciones en el trabajador y así de manera paralela crear una “cultura de la salud”. Para Beltrán, Moreno & Horsten (2014) en la necesidad de validar la confiabilidad que se emplean a los factores psicosociales de riesgo, elaborada por: Legaspi, Martínez y Morales en el año de 1986, realizaron una investigación factorial, la guía fue aplicada a 1530 trabajadores de diferente actividad económica, en la ciudad de México. Los factores de riesgo intra laborales son un factor implícito en las organizaciones. Para mitigar dichos factores, es necesario que sean controlados por el área de Recursos Humanos como lo menciona Cruz, Santana & Zapata (2014) en su trabajo realizado en la pymes del sector de confecciones en el área metropolitana de Risaralda. La técnica de recolección de datos fue cualitativa; el instrumento se le aplicó a 160 trabajadores; en los resultados arroja que las categorías: demandas de trabajo, control, liderazgo y relaciones sociales en el trabajo, son de importancia, ya que éstas reflejan riesgos cuando se hace una mala ejecución de los mismas; se encontraron riesgos psicosociales que influyen directamente en la actividad de los colaboradores

Bedoya y Velásquez (2014), investigaron sobre el miedo y el impacto en las organizaciones, cuyo objetivo fue describir la emoción del miedo desde una perspectiva psicobiológica, para explicar los vacíos teóricos que existen en las investigaciones sobre el miedo en la organización; encontrando que existe una fisiología del miedo que es inherente en los trabajadores que se enfrentan al cambio, clarifican las reacciones de este en el individuo y el efecto en las organizaciones, como lo es la pérdida del

talento y la innovación, la incubación de enfermedades a partir del miedo, la resistencia al cambio, la baja productividad y problemas en el clima y la cultura organizacional.

Los significados que puedan tener los trabajadores acerca del despido laboral, es de suma importancia, para ello Galvis& Lopez (2013) llevaron a cabo una investigación que buscó ofrecer a la disciplina psicológica interpretaciones sobre los significados otorgados a la desvinculación laboral por parte de los profesionales o directivos de dos organizaciones diferentes, una catalogada como gestora del conocimiento desde el área de Gestión Humana, y la otra con pensamiento tradicional considerada de esa manera porque no contaba con políticas definidas de Gestión del conocimiento. Esta investigación, se llevó a cabo con una metodología cualitativa descriptiva, con una técnica de recolección de datos de entrevistas semi-estructuradas. Los resultados muestran que los trabajadores significan la desvinculación Laboral y una dinámica de cambio continuo, pero a su vez, consigo tiene daños personales, como la incertidumbre, que se vive se manera intensa, para mitigar factores de riesgo, como estrés, ansiedad e insomnio que son generados por la incertidumbre de los despidos colectivos.

El desempleo es un fenómeno que se ha venido incorporando con mayor fuerza en el contexto colombiano. Desde la sociología Rubio (2013), realizó una ponencia llamada “Consecuencias sociológicas del desempleo”, la llevó a cabo desde el discurso de las personas desempleadas y un análisis de estadísticas de desempleo, menciona que en España para tal época, el paro era una de las principales consecuencias, además de la crisis económica, produciendo inestabilidad ciudadana y concluyendo que a mayor número de personas desempleadas, mayor desventaja en el mercado; mayor será la angustia vital, miedo, frustración y elevados sentimientos de derrota, lo que conlleva a actitudes sociales y laborales de abatimiento, inseguridad y resignación, causando el deterioro de su proyecto de vida. En cuanto al ítem de relaciones laborales, éstas se modifican de tal manera, que llegan a causar conflictividad laboral y social.

Gomenza& Riverab (2011) en investigación realizada en el noroeste de México por estos autores, muestra como objetivo el impacto que se tiene en la confianza, en los procesos de despido y reajuste de personal. Con una metodología no experimental, considerando una muestra de 357 personas, que hayan vivido el reajuste de personal. En las conclusiones presentadas por los autores, mencionan que la percepción que

tienen los trabajadores respecto a las de sus empleadores, es buena, ya que mencionan que reciben un buen trato, a pesar que en la realidad parezca lo contrario, emocionan la necesidad de parte del área de gestión humana de implementar estrategias que ayuden a recuperar la confianza del trabajador, para que la desconfianza no genere impacto negativo en el ambiente laboral, ni en los resultados de la empresa.

Serrano & Galindo (2014) realizaron una investigación con el fin de presentar y ofrecer estrategias al impacto generado en áreas familiares, personales y sociales del desempleo, dando a conocer, desde la tanatología, el sufrimiento causado por el fenómeno de pérdida del trabajo. Tomaron como objeto primordial el trabajo, significado objetivo y subjetivo del trabajo, trabajo como factor primordial de la vida, relación entre el trabajo y la salud física y la relación entre trabajo y la salud psíquica. La metodología de indagación fue a través de literatura, basándose en la tasa de desempleo presentada en México; concluyendo que son tema de cotidianidad para los desempleados, la angustia por el factor económico, el miedo a perder el empleo y a no conseguir un empleo mejor, teniéndose que someter a poca remuneración y la situación de incertidumbre al ver que el dinero de la liquidación se extingue. Los autores mencionan que el mejor servicio que un tanatologo puede ofrecer, es brindarle la ayuda para encontrar la motivación, no quitándoles la carga; ya que cualquier crisis puede tener daños irremediables en nuestra psique.

Castro & Hoyos (2015) desarrollaron una investigación descriptiva, realizaron un análisis acerca de los factores de riesgo psicosociales bajo un enfoque de gestión de riesgo, en los vendedores de Susuerte S.A del municipio de Chinchiná. La metodología transversal en una etapa de tiempo en 2014, en una la población conformada por 108 empleados del área de ventas; usando como instrumento la batería para la evaluación de los factores de riesgo psicosocial, elaborada por el actual Ministerio de la Protección Social y del trabajo, concluyeron que los factores de riesgo psicosociales en la empresa Susuerte S.A, predominantes estaban relacionados con el liderazgo y la interacción de relaciones en el trabajo. Los riesgo de niveles intralaborales son de nivel elevado, debido a que existen altos índices de molestia, pues no se cuenta flexibilidad. Desde

gestión Humana se pueden generar grandes impactos en la medida que planifiquen e implementen programas de promoción e intervención.

Jorge (2008) realizó una investigación con el objeto de buscar herramientas para el proceso de desvinculación responsable al personal con contrato a término indefinido, que plantea la necesidad identificada de facilitar el proceso de desvinculación laboral de una manera apropiada. La metodología de indagación se hizo a través de historias sociales, sobre las experiencias de los funcionarios que fueron desvinculados sin justa causa de diversas compañías; concluyendo que la empresa debe manejar la desvinculación con un protocolo estructurado y bajo cuidado psicosocial, en el que se brinde explicaciones a la persona desempleada de manera respetuosa, resaltando el compromiso que el trabajador demostró con la empresa y contándole los motivos del porque se le cancela el respectivo contrato. Hernández (2015) elaboró un ensayo teórico, cuyo objetivo fue revisar la literatura que existe para el tema de la inseguridad laboral en el mundo y en Colombia y así conocer los efectos psicológicos y en la salud física, partiendo de factores como: estrés insatisfacción laboral, motivación- bienestar, entre otros elementos. Concluye mencionando que Colombia es un país que se encuentra en una transición crítica, la situación que se vive frente a la globalización lleva a aumentar los niveles de competitividad y productividad, implementando como estrategia la desvinculación de sus trabajadores en algunas empresas; prestándole poca atención a los efectos que puede causar en la vida psicosocial en las personas. Parejo, Sánchez, Vásquez & Valero (2015) investigaron sobre los efectos del desempleo en la relación de pareja, ambiente familiar y en la salud mental. Este trabajo tiene el objetivo de mencionar los daños que puede causar esta situación. Para llevar a cabo el estudio tomaron una muestra de 72 personas agrupadas en 36 parejas, saliendo de allí 4 grupos, el primero; 12 parejas se encontraba en situación de empleo, en el segundo grupo; 8 parejas la mujer estaba desempleada, el tercer grupo; conformada por 6 parejas el hombre estaba desempleado, y por último el grupo de cuarto; compuesto de 9 parejas ambos se encontraban desempleados. Con los resultados llegaron a la conclusión que el desempleo no afecta ámbitos familiares ni de pareja, pero en cuanto a la salud mental sí se obtuvo un resultado significativo, donde se ven reflejados los trastornos somáticos, ansiedad, insomnio, afectando

principalmente al hombre, cuando es éste quien el cumple con el rol de sostenibilidad familiar; resaltando los autores que a más número de hijos, mayor es el riesgo de la salud mental.

Echeverría (2002) realizó una investigación sobre el Outplacement en la desvinculación laboral. A través de la experiencia de las empresas y los resultados obtenidos, se explica el Outplacement como una herramienta positiva para este proceso, vista desde los beneficios para todas las partes involucradas. Los análisis e indagaciones realizadas, se apoyaron en el fundamento teórico e histórico de esta alternativa y concluyó la importancia de usar esta metodología para el correcto y adecuado manejo de la desvinculación laboral en las empresas “Vemos que esta nueva alternativa es un aporte psicológico y metodológico en la transición laboral de la persona, esto a raíz de que las distintas etapas que dan forma al programa del Outplacement, “intervención”, “preparación estratégica” y “seguimiento”; son claves en la orientación de las capacidades, intereses, evaluaciones que el individuo puede formular sobre él mismo, sobre su antigua empresa y sobre el mercado al cual tendrá que ingresar nuevamente” (p.38). (Arnal, Finkel, & Parra; 2013) A partir de un estudio que inicia en España 2008, indica el incremento, la precarización y la desregulación. Con una metodología cualitativa, estudió los efectos de crisis sobre los trabajadores que han perdido su empleo y no solventan sus necesidades económicas; analizando la percepción de los trabajadores respecto al concepto de crisis, el significado y las actitudes hacia el mercado, identificando la vinculación al empobrecimiento, teniendo en cuenta las trayectorias, para así reconstruir distintas estrategias desplegadas para vincularse laboralmente. Posteriormente en sus conclusiones nombran que en el mercado laboral europeo ha aumentado la vulnerabilidad social e inestabilidad laboral, pero la percepción cambia según el cargo, lo que implica que sus estrategias de afrontamiento serán de diferente impacto para su área psicológica.

Arnao (2015) realizó una investigación de corte cuasi experimental, la cual es realizada acien (100) colaboradores de ambos sexos, con tiempo de servicio desde los 5 años a 10 años o más, con afectación y desarrollo a la depresión, adaptación, autoimagen; se aplicó la muestra por cuotas conformándose dos grupos de cincuenta (50) personas cada uno, proponiendo un programa de Outplacement (OPC) que

contiene cuatro módulos, evaluación de competencias, asesoría y apoyo emocional, marketing personal -reorientación profesional y ocupacional que permitan su reinserción en el mercado laboral, planificación de actividades de cese, conformación de pymes o pequeñas empresas. El programa de Outplacement permitió que disminuyeran factores como la depresión, autoestima, adaptación, autoimagen, dándole fortalecimiento a una técnica como es el OPC logrando brindar ayuda a las personas desvinculados, y estar preparadas psicológicamente a la situación de despido. Rodríguez (2015) realizó un estudio con el interés de conocer las relaciones entre los factores psicosociales de riesgo laboral, los riesgos laborales y el capital psicológico; de profesores no universitarios de la capital de Murcia; dividiéndose en dos bloques dicho trabajo. El primer bloque conceptualización, clasificación, y consecuencias de los factores psicosociales de riesgo. El segundo bloque está mediado por la parte empírica, que está conformada por una metodología cuantitativa, donde seleccionaron a 328 participantes pertenecientes a centros educativos públicos y privados concentrados en dicha región; partiendo del instrumento FPSICO (factores de riesgos psicosociales) versión española, permitiéndole concluir que los papeles que deben cumplir los docentes son contradictorios, ya que pueden ocasionar daños irreparables en la salud del docente. Es necesario crear control y modificar los factores de riesgo psicosociales. Castro & Hoyos (2015) elaboraron una investigación, buscando especificar las propiedades de las personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que sea sometido a estudio, con el objetivo de realizar un análisis de los factores de riesgo psicosociales bajo un enfoque de gestión de riesgo, en los vendedores de Susuerte S.A del municipio de Chinchiná. La metodología transversal en una etapa de tiempo que es 2014, la población conformada por 108 empleados del área de ventas; usando como instrumento la batería para la evaluación de los factores de riesgo psicosocial, elaborada por el actual Ministerio de la Protección Social y del trabajo. Concluyeron que los factores de riesgo psicosociales en la empresa Susuerte S.A, predominantes estaban asociados al liderazgo y relaciones en el trabajo, los riesgos a nivel intralaboral eran altos, debido a que no se cuenta con flexibilidad. Desde gestión Humana se pueden generar grandes impactos, en la medida que planifiquen e implementen programas que mejoren las relaciones laborales, mediante un liderazgo positivo y

una comunicación asertiva entre líderes y subordinados, minimizando los impactos negativos en el clima organizacional.

Carreño (2012) construyó su artículo de opinión a partir de la evidencia empírica y la experticia en la compañía que labora expresando que los procesos de desvinculación tienen afectación tanto en los trabajadores que se van, como en los que quedan; reconstruye el proceso de rediseño organizacional y las barreras existentes a la hora de desvincular, como por ejemplo la culpabilidad que en ocasiones genera la persona que desvincula, la ejecución versus planificación, mostrando la deshumanización y despersonalización que las desvinculaciones masivas contra el tiempo generan, a pesar de ser correctas y la indemnización no solo económica sino por medio del uso del outplacement, como estrategia de responsabilidad social, agradecimiento y confianza hacia la empresa, y concluye mencionando aspectos a tener en cuenta como la planificación de cada despido de manera personalizada, la importancia de la negociación y el diálogo, el apoyo por medio de otras herramientas a la persona desvinculada y el plan de comunicación por parte de la empresa. En ese mismo sentido, Martínez (2013) da una mirada sobre el “impacto del programa de desvinculación laboral asistida en el clima organizacional de la Universidad Cooperativa de Colombia sede Villavicencio”. Parte de un diagnóstico organizacional del área de recursos humanos, investigando teorías relacionadas con los factores de bienestar laboral, desarrollo personal y productividad organizacional; encontrando que los empleados se sentían en riesgo de desvinculación laboral, por la forma de contratación existente, sumado a fallas en la comunicación asertiva, desmotivación y publicidad negativa; impactando el clima y la productividad de la sede. En esta investigación exploratoria, se hizo además un recorrido histórico del Outplacement, desde su nacimiento en estados Unidos hacia los años 60's, su expansión a Europa y Latinoamérica, mencionando casos de éxito en Colombia donde varias compañías han implementado estos procesos acompañados de firmas especializadas en esta metodología.

El concepto de riesgo laboral para la salud surge como el reconocimiento, implícito o explícito, del derecho a la integridad física y a la salud, en la Alta Edad Media y en el Renacimiento, con la creación y desarrollo de los gremios y la preocupación por el buen

hacer y la experiencia adquirida por los trabajadores artesanos. Logrando disminuir la subordinación a los señores, dándole paso a la declaración, y la posibilidad de defender los derechos humanos mediante los riesgos laborales, que consideran conductas que no pueden ser aceptadas. (Moreno, 2011, p.6).

Los factores psicosociales de riesgos, nacen de la atención a la amenaza de la salud proveniente del trabajo. Ewcs, (2007) se ha centrado en los riesgos físicos, químicos y ambientales. La amenaza que representa el trabajo a la salud física y psicológica del trabajador ha tomado fuerza, que es llevado a la realidad empresarial, dependerá de las mismas acatar dichas amenazas. El concepto de factores de riesgo psicosociales, ha sido cambiante a lo largo de la historia a los que hacen referencia (Jimenez y León, 2011)

“Probablemente, hay hoy tres formas prevalentes de referirse a ellos: 1) factores psicosociales, 2) factores psicosociales de riesgo o factores psicosociales de estrés y 3) riesgos psicosociales. Aunque son términos próximos entre ellos, sus referencias históricas y conceptuales son diferentes e incluso hay diferencias entre ellos que pueden ser notables. En la actualidad es frecuente hablar de unos y otros, a veces de forma intercambiable, sin establecer ninguna distinción. En este sentido parece oportuno tratar de establecer sus diferencias, aun reconociendo que son términos próximos y relacionados entre sí y que no siempre las diferencias resultan claras (P.4)

Donde el primero; hace referencia a las condiciones que se encuentran presentes en el ámbito laboral, relacionadas con la organización, el tipo de trabajo, la realización y entorno señalando que la organización evite tales circunstancias; en el segundo se refiere a cuando los riesgos que se encuentren en el trabajo generen implicaciones a la salud física y psicológica del trabajador como lo son la cultura, clima, estilo de liderazgo, extendiéndose al lugar y espacio y el tercero; a la posibilidad de que los factores psicosociales de riesgos se potencien bien sea por el tipo de tarea, las condiciones de trabajo, las implicaciones en la calidad, cultura y clima laboral, que causan daños tanto temporales como permanentes en los trabajadores.

Lo señalado anterior ha permitido que el concepto de factores psicosociales cambie a lo largo de la historia la Organización Internacional del Trabajo (OIT) citado por Moreno, (2011) en los años 80, realizó la elaboración del documento “Medicina y Seguridad del Trabajo”, donde se insiste en las condiciones y riesgos que puede llegar

a sufrir un trabajador en su trabajo, ejerciendo el control necesario para proteger los derechos humanos; las condiciones organizacionales cuando tienen una probabilidad de tener efectos lesivos sobre la salud de los trabajadores, cuando son elementos con probabilidad de afectar negativamente la salud y el bienestar del trabajador (Benavides, Gimeno, Benach, Martinez, Jarque, & Berra; 2002). Para la evitación de daños severos en la salud del trabajador a corto y a largo plazo, logrando las tensiones, estrés, depresión entre otros. El autor, a su vez hace referencia a los años ochenta, donde se determinó la importancia del concepto y la necesidad de llevarlo a la práctica para que los trabajadores defiendan sus derechos humanos, logrando evitar que las condiciones organizacionales tengan el control sobre la vida. En Colombia se ha detectado que las empresas despiden a sus colaboradores por diferentes factores como reestructuración de la empresa, o despido sin justa causa; resulta importante estudiar acerca de las tecnologías sociales que dichas empresas implementan para el despido y que tipos de estrategias implementan para la disminución de mencionados factores psicosociales de riesgo. Para la realización de este trabajo es pertinente saber a qué hace referencia cuando se habla de trabajo, concepto que será definido más adelante, según el Código Sustantivo del Trabajo, C.S.T.

El concepto de familia el cual será abordado en este trabajo, se reenfoca en los conceptos de biopsicosocial, menciona que existe una interrelación entre el individuo y un número de variables de individuos pertenecientes a la sociedad, el cual comparten un grado de cohesión, tales como: matrimonio, unión, vínculos afectivos relacionados con socialización; Torres, Ortega, Garrido y Reyes (2008) citado por Gallego, A. M. (2012).

Según Paez citado por el anterior autor, es un grupo de personas entrelazadas en un sistema social, cuyos vínculos se basan en relaciones de parentesco fundados en lazos biológicos y sociales con funciones específicas para cada uno de sus miembros y con una función más o menos determinada en un sistema social (1984, p.23)

Desvinculación Laboral

En la investigación a realizar se hace necesario aclarar a qué se refiere el concepto de trabajo, en el contexto Colombiano cuando se alude al trabajo, aspecto

que mencionamos en varias ocasiones. En el Código Sustantivo del Trabajo Colombiano se define trabajo en el **ARTÍCULO 50**. Como: *“toda actividad humana libre, ya sea material o intelectual, permanente o transitoria, que una persona natural ejecuta conscientemente al servicio de otra, y cualquiera que sea su finalidad, siempre que se efectúe en ejecución de un contrato de trabajo”*.p.1

También en el Artículo 60 señala que es una actividad que se realiza de manera voluntaria, siempre y cuando se regule por los términos de un contrato laboral, donde se postula los derechos y deberes del colaborador, sin violentarla integridad del mismo; a su vez, en el Artículo 70 se menciona que el trabajo es socialmente obligatorio, brindando igualdad a los colombianos logrando y regulado por la rama judicial de Colombia. Igualmente, como muestra el Artículo 80, la libertad de trabajo, postula la autodeterminación del quehacer de cada persona, sin olvidar que el Estado colombiano, presenta leyes para brindar garantías a los derechos de los trabajadores. Como se conoció a que se hace referencia cuando se habla de trabajo, también es importante entender a qué se hace énfasis cuando se habla de despido.

Adicionalmente la Desvinculación Laboral es definida como “El proceso mediante el cual se procede a despedir o finalizar un contrato, ya sea de una o más personas que cumplen alguna labor dentro de una organización” (Jorge, 2014, p.11). a su vez, La desvinculación laboral en las compañías enfatiza en el cuidado de los aspectos jurídicos que esto conlleva y cómo evitar repercusiones negativas al momento de llevar un proceso masivo o específico que no tenga delimitadas unas causas específicas, más que la necesidad de un recorte de personal. Por lo tanto no invierten en programas específicos, que ayuden al empleado para asumir este cambio desde las herramientas que puede ofrecer un área de recursos humanos; en Colombia la desvinculación laboral se rige por el cumplimiento de la Legislación laboral, establecida en la normativa, con el fin de evitar demandas a futuro, pero no se tiene en cuenta el impacto que conlleva en aspectos psicológicos; áreas de la empresa que son ajenas a las personas que son retiradas del cargo, ni mucho menos para el empleado objeto de la desvinculación. En la mayoría de los casos se realiza dentro del proceso legal pero no con el proceso de responsabilidad social empresarial que esto requiere.

Anteriormente se ha definido qué es el despido laboral, retomándolo nuevamente como la acción a través de la cual un empleador da por finalizado unilateralmente un contrato laboral con su empleado. El despido para ser reconocido legalmente debe sustentarse a una justa causa o a través de indemnización en caso de que no haya lugar a una causa específica. (Guía laboral y fiscal, 2012). Sin embargo, se encuentran diversas formas de despido laboral, bien sea que el empleador tome la decisión de manera libre, de despedir a su trabajador, incluso sin tener una justificación que respalde dicha decisión; este sistema en general no es tan aceptado socialmente, debido a la gran incertidumbre que introduce en el trabajador, ya que no ofrece una garantía mínima de que se conservará su trabajo el día de mañana e incluso se convierte en una problemática de productividad, en la cual se postula que el colaborador cuenta con la voluntad de retirarse de la empresa, también existe el despido disciplinario se basa en la libertad que el empleador tiene de despedir a su empleado, bajo criterios y exigencias legales en las que debe corroborarse la justa causa, la notificación específica, expedición comprobantes de pago de obligaciones y otras pruebas que garanticen los derechos del trabajador. Este método es el más utilizado de acuerdo a las políticas de las empresas y los constantes incumplimientos de los empleados. Para el Código Sustantivo del Trabajo Colombiano otra de las modalidades de despido, es el despido por cláusula, la cual hace alusión que el trabajador no puede ser despedido si en el contrato de trabajo se establece que la relación laboral puede terminar por quiebra de empresa, muerte o enfermedad contagiosa; así mismo cualquier otra acción o caso fortuito que contemple el contrato.

Según Echeverría (2002); También existe, Outplacement o Desvinculación Asistida, para llevar a cabo el despido por esta modalidad es necesario acompañamiento humanizado, se marca bajo el concepto de "Outplacement" e incluye cuatro fases: comunicación, diagnóstico, planificación e implementación. En la primera etapa se define objetivamente qué personas deben seguir en la compañía. La segunda fase analiza y evalúa el potencial profesional de la persona - con pruebas psicológicas se califican sus logros, habilidades y se le empodera para su nuevo rol o condición. Posteriormente se arma un plan de mercadeo personal que enseña a la gente a

“venderse” a través de un currículum de alto impacto, clave para emplearse nuevamente. Finalmente viene la penetración de mercado donde se hace un plan de búsqueda, nacional e internacionalmente. Según dice Echeverría (2002), El Outplacement no tiene una traducción literal, pero se suele interpretar como Desvinculación y cuando se toma como un programa implementado por las empresas es reconocido como Desvinculación Asistida o Desvinculación Programada.

La definición más específica que se ha encontrado en la actualidad para Outplacement de acuerdo a su dimensión como programa empresarial es la señalada por Rodríguez (1987), quien dice que *"el Outplacement o Desvinculación Programada, es un proceso de asesoría, apoyo, orientación y capacitación dirigido a la persona por egressario ser transferida para la búsqueda de un nuevo empleo o actividad de calidad, nivel y condiciones similares a las de su anterior ocupación, en el menor tiempo posible"*. (p.1) También aparece catalogado según Martínez (2013) como: *"Programa empresarial que ayuda a las personas despedidas y a sus familias a la ágil adaptación física y psicológica, para conseguir un nuevo trabajo o su propia unidad comercial"* (p.14).

Teniendo en cuenta estas dos definiciones, se considera el Outplacement como una política y metodología de desvinculación asistida que hace parte fundamental de las nuevas tecnologías sociales y que se encuentra en la actualidad poco implementada en las empresas, pese a que se considera importante dentro de un proceso de desvinculación.

Según Echeverría (2002) El Outplacement como metodología de desvinculación asistida y programada es diseñado para contribuir en mejorar la calidad del trabajo de los empleados de una empresa y así mismo la implementación de técnicas y estrategias básicas para realizar un proceso de desvinculación en las empresas que no genere efectos negativos en la productividad de las empresas. Así mismo la Encuesta Nacional de Salud Mental (2015), menciona que el trabajo es uno de los aspectos fundamentales en la mayoría de las personas; define su identidad, provee seguridad económica y le permite al individuo contribuir a la sociedad. El desempeño del individuo está influenciado por su salud y bienestar. También se habla de trabajo decente "decentwork", que bajo los parámetros de OIT se emplea para denotar un empleo que

cuenta con contrato, protección social, libertad de asociación, prestaciones laborales, un nivel salarial que permita superar la pobreza y condiciones seguras. La precariedad laboral es, a grandes rasgos, lo opuesto a la noción de trabajo decente y es visto como un fenómeno multidimensional, el cual tiene que ver con temporalidad, vulnerabilidad, insuficiencia salarial y desprotección laboral (OIT, 2006 citado por Rubio 2015).

El Ministerio del Trabajo colombiano, a través de la Resolución 2646, estableció los parámetros para la identificación y evaluación, de los riesgos psicosociales, para la determinación de posibles patologías, causadas por el estrés ocupacional, fueron fortalecidos los artículos en la Ley 1616 del 2013 sobre Salud Mental, para ello clasificaremos los aspectos que se relacionan con el daño psicológico, que afectan los derechos del trabajador, causándole daños irremediables a la calidad de vida. Los procesos de desvinculación que implementan algunas empresas colombianas, tienen repercusión sobre los colaboradores o desvinculados que se encuentran en una situación similar, causando muestras de conductas desadaptativas a través de factores psicológicos, como “la ansiedad, fuerte daño a la autoestima, sentimientos de culpa, deterioro del auto-concepto, síntomas psicósomáticos, hipertensión, tensión, depresión y abandono puede ocasionar patologías más severas, tales como el alcoholismo u otra adicción a sustancias psicoactivas” (Arnao, 2015, p.3). Se encuentran similitudes entre las personas desvinculadas, impactando de manera negativa el bienestar y el de su entorno, cambiando y llenando de inseguridad sobre las capacidades individuales de los trabajadores como lo indica Rebai (2006) la noción de autoestima y autoconcepto que elabora un empleado en el momento de su desvinculación, la manera en la que un empleado percibe ser tratado por la empresa, puede generar el mismo sentimiento o la misma percepción desde el contexto social, la pérdida anticipada e involuntaria del trabajo es un evento disruptivo que desestabiliza las áreas de ajuste de un trabajador, generando inestabilidad en su conducta individual, no obstante los sobrevivientes que al salvarse de una oleada de despidos moviliza algunos recursos que el empleado tiene en función de su “bienestar”, y del mismo modo exagera a la empresa generando que desestabilicen en cuanto a producción, clima y calidad laboral en mayoría de los casos son negativos (Barrera, 2005).

Los siguientes autores: (Xie, Wang, Zhang, Li y Yu (2011) citado por (Urbieta, Moreno, Cuadrado y Luque, 2014) quienes mencionan que las emociones negativas incitan a remolcar predicciones pesimistas y a una mayor percepción de riesgo, relacionado más con la tristeza o el miedo que con el enfado incluso dichas emociones pueden generar situaciones desencadenantes de problemáticas futuras, el estar enfadado puede llevar a una mayor tolerancia al riesgo o ver como elección las conductas destructivas, la ira tiende a incrementar la velocidad de la decisión. Las empresas ocupan un papel relevante en la economía de un país, pues brindan estabilidad o inestabilidad a un núcleo familiar, impactando bien sea de manera positiva o negativa en las emociones de los trabajadores, Según Urdiain (2016) se ve la importancia de la inteligencia emocional en el ámbito laboral; siendo las emociones quienes reaccionan en las diferentes circunstancias de la vida de una persona. El autor señala lo que abarca la inteligencia emocional en el ámbito laboral

La Inteligencia Emocional es un concepto clave en el ámbito del "trabajo emocional", y por ello es imprescindible hacer algunas anotaciones respecto a este último. Hochschild (1989) apunta que se trata de un entorno en el que se manejan las emociones (verbal y no verbalmente) para inducir ciertos sentimientos y respuestas sobre terceros. Por ejemplo, si un cliente en una tienda de ropa recibe un trato amable de los dependientes, esto ayudará a que el cliente se sienta de buen humor y compre más. Ashforth y Humphrey (Ashforth y Humphrey, 1993; Grandey, 2000) lo definen como la muestra de emociones esperadas y sostienen que "no necesariamente requiere un esfuerzo consciente mostrarlas, de hecho, la profunda interpretación puede llegar a convertirse en una rutina sin esfuerzo y espontánea más que una fuente de estrés".

Dado lo anterior, las emociones en el área laboral pueden también incidir en la productividad de los individuos y por ende de la Organización. La Productividad está orientada por los objetivos de la organización. Esta es planteada por el área directiva, hacia la administración de los recursos por parte de las personas inmersas en ella, que ponen a disposición de la organización todo su esfuerzo, capacidad y motivación, para el logro de las metas y producción óptima de los bienes y servicios por esta ofrecida. Dado que las personas tienen comportamientos y objetivos individuales y grupales, la organización debe alinear o equilibrar estos aspectos con sus propias expectativas, para lograr el nivel de productividad esperado. Según

Deci & Vromm (1992) citado por las personas forman parte de una organización cuando su actividad en ésta contribuye directa o indirectamente, a alcanzar sus propias metas personales. Para Chiavenato (2009), tres factores son clave en la motivación de una persona para ser productiva: “los objetivos individuales, la relación percibida entre la alta productividad y la consecución de los objetivos individuales, y la percepción de la capacidad personal de influir en el propio nivel de productividad”. En razón a lo anterior, la productividad del talento humano está directamente relacionada con el logro de los objetivos organizacionales, su crecimiento económico y su permanencia en el tiempo, por lo que es vital, propender por una calidad de vida laboral, que permita a individuos y grupos con base en sus capacidades, sus decisiones y comportamientos, en los cuales necesariamente están presentes procesos psicológicos y sociales para generar resultados y un desempeño óptimo.

Lo anterior mencionado, permite reevaluar sobre la importancia de la planeación y control de las emociones; sin embargo las empresas a la otra de hacer el proceso de despido unilateral, no tienen en cuenta lo que puede llegar a causar emocionalmente dicho proceso; y las afectaciones al clima laboral y los factores psicosociales de riesgo; de allí la importancia de reconocer que los estados emocionales que puede afrontar un trabajador, van más allá del rendimiento y productividad, haciendo urgente que las empresas entiendan que la salud psicológica del trabajador no se puede posponer.

Marco Legal

El proceso de desvinculación, es el cierre del ciclo laboral, dado de una relación contractual entre dos partes y determinado por el contrato de trabajo, que puede ser verbal o escrito, siendo preferido el último, para que a la luz de la jurisprudencia, sirva como prueba. Dichas formas de contratación, están reguladas por el orden legal, en igualdad de derechos y obligaciones, estipulados en Colombia en el Código Sustantivo del Trabajo (CST). Las empresas pueden verse obligados a despedir personas por múltiples razones: bien sea por “una justa causa” - regulada en el artículo 62 del (CST) – que contempla situaciones en las que el empleador haya sufrido algún engaño por parte del trabajador; por actos de violencia hacia su empleador, miembros de su familia,

el personal directivo o compañeros de trabajo; ó por daños materiales causados intencionalmente. Otras causas incluyen razones de sostenibilidad de la empresa en el tiempo, dando paso al procedimiento de terminación del contrato laboral “sin justa causa” como vivieron los protagonistas de esa investigación - regulada en artículo 64 del C.S.T.)-donde la ley busca brindarle al trabajador garantía de sus derechos e indemnizarlo por parte del empleador para que cubra sus necesidades físicas o materiales, bajo el término “daño patrimonial” (lucro cesante y daño emergente), según el tipo de contrato, así

Indemnización en Contratos a términos fijos

El valor de los salarios correspondientes al tiempo que faltare para cumplir el plazo estipulado del contrato; o del lapsos determinado por la duración de la obra y labor contratada, caso en el cual la indemnización no será inferior a 15 días

Indemnización en contratos a Términos indefinidos

- | | |
|---|---|
| a) Para trabajadores que devenguen salarios inferiores a diez (10) salarios mínimos mensuales Legales | <ol style="list-style-type: none">1. Treinta días de salario cuando el trabajador tuviere tiempo de servicio no mayor de un año.2. Si el trabajador tuviere más de un año de servicio continuo se le pagaran veinte (20) días adicionales de salario sobre los treinta básicos, para cada uno de los años de servicios subsiguientes al primero y proporcionalmente por fracción |
| B) para trabajadores que devenguen un salarios igual o superior a Diez (10), salarios mínimos legales mensuales | <ol style="list-style-type: none">1. Veinte (20) días de salario cuando el trabajador tuviere un tiempo de servicio no mayor a un año.2. Si el trabajador tuviere más de un año de servicio continuo, se le pagaran quince (15) días de adicionales de salario sobre los veinte (20) días básicos del numeral uno anterior, por cada uno de los años de servicios subsiguientes al primero y proporcionalmente |
-

Cabe anotar que la legislación laboral de nuestro país, contempla dentro del paquete laboral, el pago de las Cesantías, estipulados la ley 50 de 1990 son una prestación social que contempla el Derecho Laboral en un ahorro anual aportado por el empleador y que busca proteger de alguna forma al trabajador que queda “cesante”, es decir, al trabajador que queda desempleado o que simplemente se le termina el contrato de trabajo con una organización, así no signifique necesariamente que continúe sin laborar. Aunque cuando se creó este beneficio las cesantías se podían retirar cuando se terminaba el contrato de trabajo, ya que buscaban financiar los gastos de la persona que había perdido su trabajo, esto ha cambiado. Actualmente, las cesantías se pueden retirar anticipadamente si estas se destinan para comprar casa o para estudiar.

También el Ministerio de Trabajo ha dispuesto a través de las cajas de compensación el Sistema de Protección al Cesante, conocido como el Subsidio de Desempleo. Para acceder a éste subsidio es necesario cumplir con ciertos requisitos como ser jefe cabeza de familia, encontrarse desempleado y haber cotizado en algún momento en una EPS del régimen contributivo, al cual no se debe estar afiliado en el momento de pedirlo. Pueden acceder a dicho subsidio todas las personas jefes de hogar, que en el momento de estar empleados tenían a su cargo hijos menores de 18 años, padres o hermanos discapacitados tienen derecho a solicitar el subsidio y no pueden acceder aquellas que fueron despedidas de su anterior empleo por causa de un delito cometido o las que tuvieron cargos elegidos por elección popular (alcaldes, gobernadores, entre otros). Este subsidio solo se puede solicitar una vez en la vida y está determinado en un monto equivalente a un (1) salario y medio mínimo legal mensual vigente S.M.L.V, el cual se dividirá y otorgará en seis cuotas mensuales iguales. El subsidio comprende aportes al sistema de salud, bonos alimenticios o educación, según como sea preferido o solicitado por el trabajador que ha sido desvinculado.

Respecto de una indemnización psicológica o moral de la persona, la ley no ha sido tan estricta como se espera, aunque cabe destacar que en la sentencia **SL14618-2014**, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia (C.S.J) abrió una posibilidad que puede permitir a los trabajadores, reclamar reparación por daños morales cuando sea desvinculado sin justa causa. Si bien es cierto en una relación laboral cualquiera de las dos partes puede, por alguna circunstancia verse obligada a resarcir daños morales; el despido unilateral sin justa causa, puede verse como un daño moral, teniendo en cuenta las implicaciones psicológicas y emocionales para el desvinculado. Mediante la sentencia en mención, el tribunal reconoció el derecho de una trabajadora a ser reparada por daños en su ámbito afectivo y emocional.

Sala de casación Laboral, SL14618- 2014, Radicación 39642, Acta 38

Aunque es obvio que toda pérdida del empleo produce en el individuo frustración, tristeza o sentimientos negativos, tal situación no es la única que debe mirarse para imponer condena por doble moral, dado que es necesario ponderar la manera como el trabajador se vio afectado en su fuero interno, y como la actividad de la empresa lo lesionó injustificadamente.

Lo anterior está estrechamente ligado con el concepto como tal, pues el individuo en sus espacios laborales no sólo cumple una función determinada por la que percibe un salario sino que en ellos desarrolla toda una serie de relaciones sociales a través de las cuales deriva una imagen propia que es la que proyecta tanto a su familia como a sus amigos. Además de ella, la actividad productiva remunerada le permite plantearse una vida a corto plazo, mediano o largo plazo y eso, sin duda le da cierta estabilidad emocional

Así un empleador posea libertad de dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo, este fallo del tribunal no profiere qué exactamente sería daño moral, a pesar de que en un despido injustificado, el desvinculado puede presentar tensión, desesperanza, frustración, dolor, tristeza, baja autoestima e incluso ira; sentimientos y emociones muy propias de la condición humana, obligando al desvinculado a tener que demostrar jurídicamente el daño moral real. Reestructuración, fusión de cargos y organizaciones, políticas de reducción de costos, escisiones, etc. conllevan a que haya disminución de puestos de trabajo y en casos extremos al cierre de las compañías,

impactando directamente el ciclo laboral; por lo que es necesario dar cuenta de cómo se está realizando ese proceso unilateral. “Se propone entonces plantear una desvinculación digna, respetuosa y valiosa, lo cual puede sonar como una utopía y hasta una locura, pero se pretende demostrar que si es posible llevar a cabo una terminación de contrato laboral en términos justos y de mutuo acuerdo” (Jorge, 2014).

Metodología

Teniendo en cuenta el proceso psico-afectivo inmerso en el procedimiento de desvinculación, se hará una investigación de tipo cualitativo, pues este tipo de investigación no sólo nace como respuesta a investigaciones empíricas, sobre procesos sociales y antropológicos del ser, sino que permite caracterizar de manera científica y confiable, la construcción de sentido de los desvinculados, la visión interna que tienen del proceso mismo, maximizando esas experiencias personales particulares, desde su óptica, haciéndose sensible a los efectos que dichas emociones pueden tener sobre los participantes mismos y su entorno. No pretende demostrar o comprobar hipótesis sino que partiendo del principio epistemológico interpretativo, quiere dar sentido a lo expresado por los investigados y validando la singularidad de su experiencia, como herramienta vital en la construcción de conocimiento, dándole suma importancia al aspecto socio-crítico, mediante el cual la investigación pretende lograr una transformación en la sociedad, para el caso que nos ocupa, lograr procesos de desvinculación más humanizados y con menos riesgos psicosociales. (De Barandiarán, 1975.)

A través de la micro etnografía, como método de investigación social utilizado para estudiar el orden socio-cultural y conocer a profundidad las experiencias vitales, aprender el modo de vida de una sociedad concreta y observar la convergencia de lo social y cultural de los participantes gracias a la interacción entre éste y el investigador, clave en la aplicación de este método de investigación flexible, sistemático y descriptivo de la dimensión humana; se pretende aproximarse a esta situación social, desde el punto de vista de un grupo particular y heterogéneo de personas que cumplan la condición de haber experimentado el fenómeno de ser despedidos o desvinculados laboralmente de manera unilateral por parte de su empleador, articulando coherentemente

su modo y perspectiva de vida, respondiendo a la pregunta de investigación y poder de esta manera hacer un reconocimiento de la problemática, dando así toda la representatividad a la investigación. Aquí tanto los participantes como el investigador etnógrafo son impactados, a través del trabajo de campo que aborda la realidad, el compromiso del investigador, su relación con los actores participantes, y donde a través de esta forma de investigación social de las experiencias únicas e irremplazables, se desentrañan los significados y se replantea o co-construye el conocimiento humano. Guber, (2001)

La etnografía significa «aprender de la gente». El núcleo central de la etnografía es la preocupación por captar el significado de las acciones y los sucesos para la gente que tratamos de comprender (Spradley, 1979: 3)

A estas personas participantes en la investigación, hombres y mujeres que hayan vivido el proceso de haber sido desvinculados de manera unilateral, con un contrato a término indefinido, en la ciudad de Bogotá, de diferentes edades, tiempo de actividad laboral y tipo de compañía o sector de la economía en la que laboran, se les realiza una entrevista semiestructurada, que si bien no tiene la rigurosidad de una secuencia exacta de preguntas, permite por parte de una guía dinámica y flexible, explorar a profundidad el fenómeno, dando amplio espacio y libertad de expresión a los entrevistados para contestar y compartir sus vivencias, mediante sus relatos verbales a posteriori de los hechos, su conversación y sus valiosas opiniones. Para la recolección de los datos la entrevista semiestructurada como una de las herramientas más usadas en este tipo de investigaciones, se convierte en un elemento a utilizar, pues permite mediante preguntas descriptivas, estructuradas y de contrastación por parte del investigador y respuestas por parte de los participantes, adentrarse en la problemática, además que permiten nutrirse con el feedback que da poder observar el lenguaje gestual, expresión facial y lenguaje verbal que se da en esta cercana interacción. (De Barandiarán, (1975); Asimismo aunque partimos de una guía elaborada enfocada a develar los aspectos más relevantes, permite hacer preguntas adicionales con base en las respuestas, para aclarar las dudas, profundizar en la vivencia de la problemática, y tener información explícita

clarar paradimensionar, una equivalencia designificados para los entrevistados. Para la presente investigación se considerará un mínimo de ocho (8) personas con un contrato a término indefinido.

De igual manera la técnica de Análisis de contenido, mediante el diálogo y la expresión verbal, la narrativa descriptiva y el aprendizaje a través del diálogo se vuelven protagonistas permitiendo escuchar el discurso en su contexto, el cual será registrado en audio, para profundizar y develar la significación de las respuestas dadas por los desvinculados investigados, de igual forma para una mirada holística, las observaciones del investigador se registrarán en el diario de campo, permitiendo crear categorías de análisis destacadas que describan sus características peculiares. La interpretación del contenido en esta investigación cualitativa es mucho más profundo sobre lo que manifieste explícitamente el participante, pues busca sin sesgos o prejuicios escudriñar por parte del investigador, las actitudes, los valores, creencias, motivaciones, los saberes del sentido común, extraer las intenciones ocultas, las verdades implícitas y el sentido manifiesto de toda esa construcción subjetiva, quedarán válida de la investigación y verificación de los objetivos.

Técnicas e instrumentos:

Técnicas: Entrevistas semi-estructurada, se utilizó la siguiente entrevista la cual fue evaluada por los respectivos jueces a través de una matriz vs categoría y pregunta correspondiente a la misma como se muestra a continuación.

UNIVERSIDAD PILOTO DE COLOMBIA / FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS / PROGRAMA DE PSICOLOGÍA / ÁREA INVESTIGACIÓN

Respuesta Psico-afectiva del desvinculado en un proceso de despido laboral unilateral como riesgo psicosocial.

Investigación Académica: Agradecemos su participación en esta encuesta y la honestidad de sus respuestas. Las respuestas aquí consignadas hacen parte de un ejercicio académico-investigativo. Los datos suministrados no podrán usarse con otro fin ley 1090 de 2006 / ley 1581 2012

Nombre: _____

Género: F _____ M _____ Correo

Electrónico: _____

Profesión: _____ Rango Edad: 18 a 25 _____ 26 a 35 _____ 46 a 55 _____ Más de 55 _____

La organización a la que perteneció es: Pública _____ Privada _____

Área laboral en la que se desempeña _____

Años de Experiencia Laboral _____

1. ¿Describa ampliamente qué experimentó emocionalmente hablando en el momento de ser notificado de su desvinculación laboral?
- 1-1 ¿Qué ideas o pensamientos vinieron a su mente, qué emociones o sentimientos le embargaron?
- 1-2 ¿pudo tener control de sus emociones en ese momento?
2. ¿Cuenta detalladamente como fue la vivencia emocional de su familia en este proceso de despido laboral?
- 2-1 ¿Qué reacciones tuvieron ellos que evidenciara cómo se vieron afectados emocionalmente?
- 2-2 ¿cuál de los miembros de su familia diferentes a usted se vio más afectado psicológicamente?
3. ¿Cuéntenos de manera amplia cómo reaccionaron sus amigos y/o compañeros de trabajo ante la situación de su desvinculación?
- 3-1 ¿Cómo se vivió esta situación en su círculo social cercano (amigos, excompañeros de trabajo u otros familiares) diferentes a su círculo primario?
- 3-2 ¿Qué manifestaciones de apoyo encontró?
4. ¿Cuáles fueron las emociones o sentimientos que experimentó respecto a su nueva situación laboral y la incertidumbre de encontrar un nuevo trabajo?
- 4-1 ¿Hubo algún sentimiento o idea que le obsesionara o angustiara?
- 4-2 ¿Cómo describiría el miedo?
- 4-3 ¿Podría describir como se afectó su auto-estima y seguridad?
5. ¿Describa ampliamente cuáles fueron las implicaciones que a nivel económico y psicológico generó su proceso de desvinculación laboral?
6. ¿En este tiempo contó con alguna ayuda profesional psicológica para el manejo de sus emociones en esta situación de despido?

Instrumento

- Diarios de campo en el cual se hacían las anotaciones correspondientes de las entrevistas evaluadas el cual cumplía a los criterios.

Esquema de la ficha de registro:

D	A	E
	B	
	C	

- A. Descriptiva: Descripción en primera persona y a modo de relato.
 - B. Argumentativa Interpretativa: Metáforas, analogías y tipificaciones.
 - C. Metacognición: Autoevaluación, respecto a lo que debe mejorar el etnógrafo.
 - D. Nombres próximos: Es decir categorías propias de la institución.
 - E. Nombres distantes: categorías teóricas y referencias bibliográficas.
- Según San Martín (2014), Atlas ti: Es un programa que para la investigación cualitativa sirve como herramienta para la realización y agrupación del material adquirido durante las entrevistas, obteniendo las redes semánticas y ver las relaciones con las categorías.

Procedimiento.

Las fases que se seguirán para el desarrollo de la investigación serán:

Fase preparatoria:

Donde los investigadores definen los objetivos, la población o participantes de la investigación, el enfoque y se construye el instrumento de la investigación.

Acceso al campo:

En esta etapa se hará inicialmente un acercamiento no formal (llamadas) a los participantes a entrevistar, para obtener sus datos personales básicos (nombres y apellidos, edad, número de documento de identidad), comprobar la viabilidad de desarrollo de la investigación y donde se busque verificar los mismos cumplen con la condición de haber vivido un proceso de desvinculación unilateral, aspecto incluyente para convertirse en participante activo de la investigación. Posteriormente se hará formalmente donde se procede a entregar el consentimiento informado y obtener los permisos de grabación y utilización de la información.

Recolección de los datos:

En esta etapa se hacen las entrevistas o conversaciones entre el investigador y el participante. Aquí el investigador se compromete a una escucha activa y a ser flexible, pues la duración de una u otra entrevista depende de la cantidad de información que quiera compartir el entrevistado y su capacidad de verbal,

estosinperderdevista que debe centrarseen lossignificado construidosde los participantes, susexpectativas, en identificarquesentimientospueden generartensióno conflicto, clasificandoloshallazgos, haciendo queesta etapade lainvestigación senosololamásdispendiosa, sinolamásinteresantedetodoelproceso,pues escuandoelinvestigadorsesumergemediantesuobservación yescucha enlaproblemática, pararesolverlapreguntade investigación.

Fase Análisisde laInformación:

Los investigadoresdebenanalizar lasentrevistas grabadas, apreciaciones, hallazgos, descripciones minuciosasydemásinformaciónobtenida en el trabajo de campo, realizando en este“momento analítico” unareducción, transformaciónydisposiciónde losdatos através de categorías,identificando losresultados; haciendocontodo loanteriorlaverificaciónde losobjetivos,loquepermitirá pasara lasiguienteetapadondesehaceladifusióndelosresultadosde lainvestigación. De Gialdino. (20016)

Fase de Difusión de laInformación:

Aunque eslaúltimaetapadelprocesoinvestigativo,noesmenosimportante, todolocontrario, puesaquíelinvestigador debe garantizar la calidad de la investigación,con laentrega de un documento o texto etnográfico, soporte científico de los hallazgos;nosoloparadimensionar integralmente lainvestigación, sentar su postura, sinocompartircon lacomunidadyotrospareslosdescubrimientos, plantear reflexiones yconclusionessobreloshallazgosmismos a laluzde ladisciplina Psicológica yla calidadde vida laboral. Dichodocumentodeberácontemplar loscriterios éticos de credibilidad,transferibilidad, seguridad/auditabilidad, y confirmabilidad, psicosociales (burnout y acoso laboral). Rogruiguez (2016)

Resultados:

A continuación se dan a conocer las categorías que conforman la investigación:

Tabla N° 1 categorías y subcategorías y definición de las mismas.

Categorías principales	Definición	Subcategoría	Definición
Personal	Todo lo relativo a una persona, o característico de la misma, esta categoría busca indentificar los significados, vivencias y el impacto de la problemática en aspectos relacionados con el bienestar emocional, físico y mental propio del ser.	Emociones	Sentimientos y emociones experimentados durante el proceso de desvinculación laboral y posterior a éste.
		Impacto	Hace alusión a todos aquellos aspectos que necesita la persona para vivir bien y están relacionados directamente con la satisfacción de sus necesidades tanto físicas como emocionales, afectando positiva o negativamente su calidad de vida y su bienestar emocional.
		Trabajo	Construcción del significado de trabajo por parte del desvinculado.
		Proyección Laboral	Las expectativas y posibilidades de vincularse nuevamente al mercado laboral.
		Apoyo	Busqueda de ayuda
Familiar	La familia como el círculo social más cercano al individuo es no solo la primera red de apoyo en la cual se apoyará el desvinculado, sino también la primera en vivenciar el impacto emocional de este. La familia como unidad social.	Emociones	Sentimientos y emociones experimentados durante el proceso de desvinculación laboral en el núcleo familiar
		Impacto	Hace alusión a todos aquellos aspectos relacionados con el bienestar del grupo familiar
		Trabajo	Percepción del trabajo por parte del núcleo familiar.
		Vínculo	Tipo de nexos reflejados en las interacciones de los miembros de la familia
		Apoyo	Ayuda que se brinda
Laboral	Aspecto relacionado con el ámbito organizacional o empresarial en el cual el sujeto se desarrolla como individuo productivo y social.	Emociones	Sentimientos y emociones experimentados durante el proceso de desvinculación laboral con la organización y los compañeros de trabajo.
		Impacto	Hace alusión a todos aquellos aspectos relacionados con la interacción social en el espacio laboral
		Vínculo	Tipo de nexos reflejados en las interacciones con los compañeros de trabajo y la organización
		Apoyo	Ayuda que se brinda

A continuación se presenta la interpretación de cada una de las categorías de la investigación realizada en ocho (8) personas, 7 mujeres y un hombre, de la ciudad de Bogotá, que experimentaron el fenómeno de ser despedidos o desvinculados

laboralmente de manera unilateral por parte de su empleador, de diferentes profesiones, edades y tiempo de experiencia laboral, así:

Tabla N° 2 Interpretación de las categorías de la investigación

	Abreviatura	Género	Edad	Años en la empresa
Participante 1	YG	F	36	11
Participante 2	MV	F	50	23
Participante 3	CR	F	29	10
Participante 4	CJS	F	29	2
Participante 5	AM	F	25	6 meses
Participante 6	CS	F	63	25
Participante 7	LR	F	34	1 año y medio
Participante 8	MP	M	57	18

Categoría Personal:

Emociones: La investigación no se detiene en el funcionamiento neurológico de éstas en la Amígdala, ni en el Sistema Límbico, ni en el funcionamiento cerebral que busca controlar las emociones como una respuesta a su búsqueda homeostática, sino en cómo los sentimientos y emociones determinan los comportamientos de los individuos. Durante el proceso de despido laboral y posterior a éste el desvinculado, experimenta diferentes sentimientos, emociones y matices, destacándose especialmente las siguientes, en las cuales se resume el concepto dado por Goleman y se acompaña de las expresiones dadas por los desvinculados entrevistados:

- Sorpresa: Sobresalto, asombro, desconcierto, admiración. “No esperaba que fuera esa decisión de la compañía, la reestructuración de mi cargo... realmente en ese instante me sentí sorprendida”- (Participante YG1), “la verdad no me lo esperaba”- (MV Participante 2)”, “No saber por qué, por qué me habían despedido. Entonces se cuestiona uno todos los días, ¿qué hice mal? - (CJS Participante 4).
- Tristeza: Aflicción, pena, desconsuelo, pesimismo, melancolía, autocompasión, soledad, desaliento, “Experimente como un sentimiento de decepción” - (MV Participante 2), “literalmente me dió muy duro, que aún uno como en shock no lo puede creer” - (AM Participante 5), “son como mis sentimientos que se le cruzan

a uno, pero yo creería que es más desilusión” - (CR Participante 3), “Mucha tristeza, Mucha preocupación, pues yo me encontraba embarazada...yo tengo un hijo de 7 años que tiene hemofilia, y es un paciente que no se puede quedar sin seguro” - (LR Participante 7), “Uno se siente muy mal. No tiene ganas ni de bañarse, ni levantarse de la cama. Incluso ya no me maquillaba, vivía muy triste. Me afectó demasiado”- (CS Participante 6), “esa desilusión al principio y luego cuestionarse uno si está haciendo bien las cosas, o si es un buen profesional o no”- (CJS Participante 4).

- Ira:rabia, resentimiento, enojo, furia, exasperación, indignación, acritud, animosidad, irritabilidad,hostilidad y, en caso extremo, odio y violencia. “Los sentimientos que me embargaron fueron de rabia... Estoy llena de rabia, tristeza... se unen todos los sentimientos” - (AM Participante 5),“Sí, la rabiacontralasmismas situaciones que permitieron queunofueradesvinculado...es como unchoque de emociones - (CR Participante 3),

- Miedo:Ansiedad, aprensión, temor, preocupación, consternación, inquietud, desasosiego, incertidumbre, nerviosismo, angustia, susto, terror y en el caso de ser psicopatológico, fobia y pánico. “Eso fue horrible, eso fue un susto y un desespero, el saber que yo iba a hacer... El miedo fue algo indescriptible.Uno se alcanza a imaginar que, por la edad de uno, piensa que ya no sirve para nada... Yo salí de allá del almacén desesperada, ¿y me decía y ahora qué voy a hacer?, ¿dónde voy a coger sin trabajo? además, yo soy madre soltera”- (CS Participante 6).” el miedo es una sensación terrible!Es como no poder afrontar una nueva situación...teniaunos proyectos ya que habíaemprendido yquede pronto no podría terminar”- (MV Participante 2),“Como un vacío, como un vacíocomo si uno se cayera poralgo que nosabe qué se va a encontrara final”- (CR Participante 3), “me dió miedo, pues embarazada y sin trabajo terrible!” - (LR Participante 7), “El miedo y la pérdida del trabajo es terrible... Es como una sensación de angustia, es que no sé... hay varias clases de miedo” - (AM Participante 5);

- Vergüenza: Culpa, perplejidad, desazón, remordimiento, humillación, pesar y aflicción. “Al ver que cuando toman esta decisión de terminar con el contrato laboral es muy duro” – (MP Participante 8), “Eso genera algo de vergüenza y es un sentimiento indeseable... o sea que te despidan es sinónimo que tu eres culpable de algo...como si tu hubieras hecho algo malo” – (CJS Participante 4).

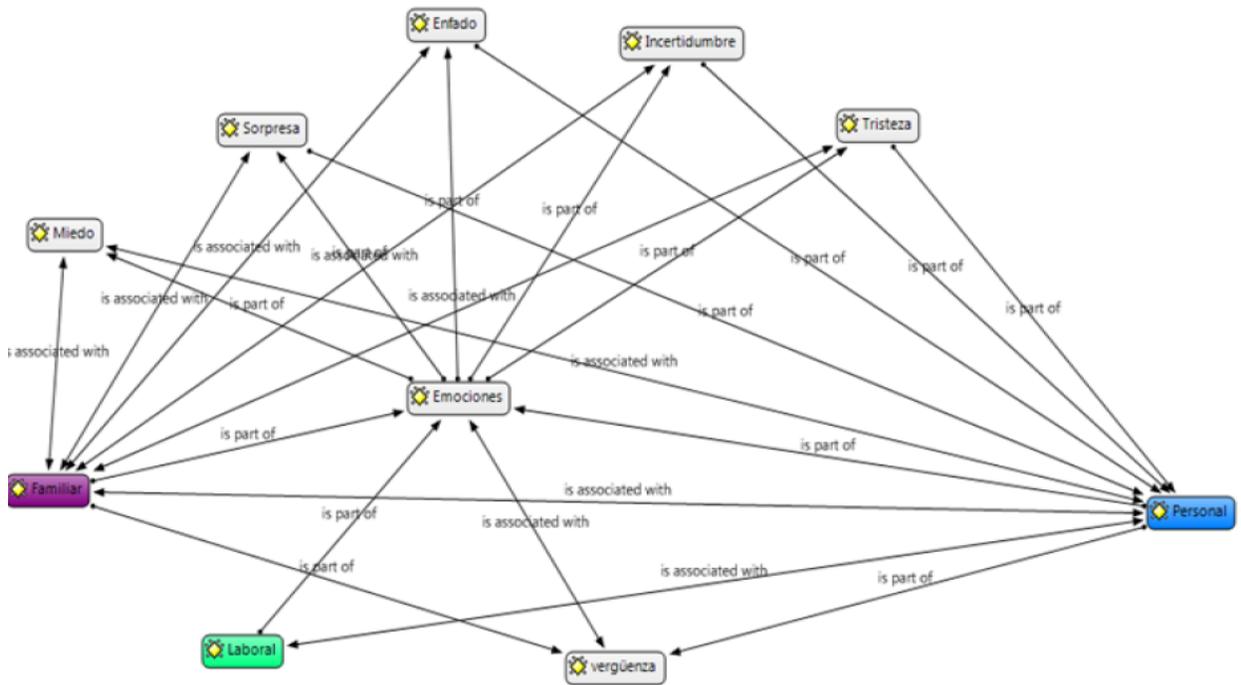


Gráfico N°. 1. Red semántica familiar

Impacto:Adicional al impacto emocional, evidenciado en las emociones vivenciadas por el desvinculado descritas en el ítem anterior, la investigación da cuenta de huellas o efectos, a nivel físico y económico como:

“Yo me adelgacé demasiado me puse como un garabato... yo no podía ni dormir...no había con qué comer, no había con qué pagar arriendo, no había con qué pagar servicios... duré bastante tiempo sin empleo -casi 6 meses- me atrasé en el arriendo y en los servicios”- (CS Participante 6), “el impacto económico fue tenaz, arriendo,servicios, gastos,todo,todo, todo encima... lo que yo recibí de liquidación o algo casi que lo debía. - (CR Participante 3), “uno pierde su flujo de caja, entonces tú sigues con los mismos gastos y no tienes una fuente de ingresos. Y si tienes ahorros, te gastas tus ahorros”- (CJS Participante 4), “Una inicia a tener necesidades, y pues

obviamente los ahorros se van acabando; y hay un dicho muy popular que dice cuando no hay la plata, el amor se va por la ventana"- (AM Participante 5),"Fui indemnizada, pero yo sabía que en algún momento la plata termina acabándose y mientras uno se adapta a buscar un nuevo proceso, o unos ingresos por lo menos similares se gasta tiempo, incluso y después de un año estoy como en ese proceso" lo cual indica que a la hora de un despido inesperado causa diversas angustias, tanto así que puede cambiar el estilo de vida - (MV participante 2).

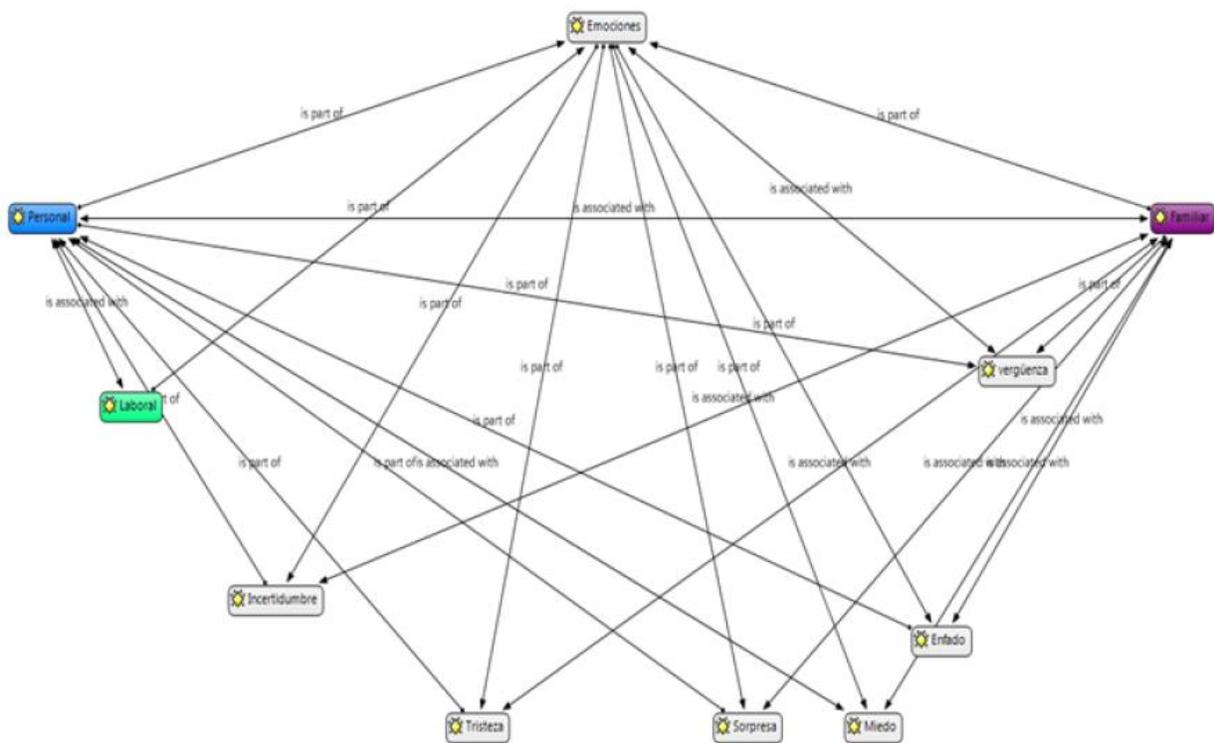


Gráfico N°. 2.Red semántica emociones

Significado del Trabajo: En la mayoría de los casos el primer significado del trabajo es como medio de generación de ingresos, otras construcciones evidenciadas son como medio de estabilidad y lugar de desarrollo personal: "El trabajo es como la vida algún momento nos toca irnos, temprano o tarde te sacan de la empresa así sea pensionado ... Cuando uno labora en una parte tanto tiempo se vuelve como parte de la familia, llegar a esta empresa y laborar con persistencia"- (MP participante 8), "Mi trabajo era el más estable"- (MV Participante 2), "Me imagino que si algún estuviera

trabajando allá, entonces todo sería diferente... nos hubiésemos dado más lujos"- (AM Participante 5). Lo cual significa que el trabajo es una vía que garantiza una estabilidad, con la oportunidad de buscar una calidad de vida mejor a la que se ha obtenido antes.

Proyección Laboral: En cuanto a volver a vincularse laboralmente, la investigación muestra que entre más edad se tiene o más tiempo llevaba la persona en la cual fue despedido hay menos perspectivas de vincularse nuevamente: "Con los años queyo ya tenía. Pensando siempre en el futuro de mi hija. ¿A dónde me iban a dar trabajo? – (CS Participante 6), "Está muy difícil, no te imaginas cuántas hojas de vida he pasado y sólo para ganarme un mínimo. ¿Y tú crees que me han llamado? No. Está muy difícil porque lo quieren poner aún en condiciones precarias"- (AM Participante 5), "Tenía como proyectos de independencia, de mi sueño de crear mi propia empresa, de trabajar el tema consultoría e investigación y mepecé como a organizar esa parte"- (YG Participante 1), "Sabía que encontrar un nuevo trabajo no iba a ser fácil y por la edad. Aquí en Colombia desafortunadamente ya uno hasta determinado momento - 35 años ya uno es viejo"- (MV Participante 2), uno sale como al mercado a competir contra un montón de gente por el mismo cargo, porque para todos los cargos hay cualquier cantidad de demanda... Entonces es un deseo de querer coger lo que sea, lo que salga primero"- (CR Participante 3), "Decidíirme del país un tiempo a estudiar, porque creo que quedé desilusionada y no quería un trabajo. Eso fue como una ruptura emocional con el trabajo"- (CJS Participante 4), "El cambio... estar en una empresa grande y pasar a una mediana, experimentar con nuevo personal, volver a familiarizarse" las emociones que generan la nueva búsqueda de empleo afecta directamente a la persona que fue desvinculada, pero el desafío de vincularse nuevamente se ve relacionada con el ámbito familiar, como se muestra en la red semántica las emociones de incertidumbre, rabia e injusticia que viven por ser desvinculados sin justa causa (ver anexos)

Búsqueda de Apoyo: Al indagar la búsqueda de apoyo, la investigación da cuenta de que el principal apoyo que se busca es el familiar, seguido del espiritual. En cuanto al apoyo profesional aunque los entrevistados reflexionan sobre la importancia de este aspecto o haber podido contar con el mismo, no lo buscan. "No he buscado

Gráfico N° 3. Red semántica apoyo

En la categoría personal lo más relevante que la investigación evidencia, es el gran impacto emocional del proceso de desvinculación, donde los investigados viven un proceso de duelo por la terminación de la relación laboral, presentando emociones y sentimientos que podrían relacionarse con el síndrome de ansiedad y stress postraumático, que requieren para su manejo un acompañamiento psicológico profesional, que pueden desembocar en un alto riesgo psicosocial, dadas las implicaciones en la salud emocional y la calidad de vida de desvinculados. La falta de inteligencia emocional, tomando el concepto acuñado por Goleman, puede convertirse en un factor de Riesgo Psicosocial, el cual debe contemplarse no solo para cumplir con la obligación de la Resolución 2646 del 17 de julio 2008, la cual obliga a las organizaciones a hacer Identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente a factores de riesgo psicosocial en el trabajo, es decir durante la relación laboral, sino que el planteamiento va más allá, a un nivel incluso de Responsabilidad Social Empresarial donde las organizaciones busquen mitigar los impactos emocionales negativos, que se pueden presentar en el momento de romper o dar por terminado el vínculo contractual y brindar al desvinculado apoyo psicológico que le ayude a buscar mejores herramientas de afrontamiento de la problemática y su nueva realidad.

Categoría Familiar:

Emociones: La investigación da cuenta de que el grupo familiar de la mayoría de los desvinculados comparte emociones como la sorpresa, la tristeza, la rabia y la incertidumbre. “Les impactó realmente cuando yo les conté se derrumbaron... ¿En qué iban a hacer? que los proyectos que teníamos como familia se podían caer, se podían derrumbar y tenían temor” – (MV Participante 2), “Mi familia en ese caso, fue: ¿Qué hizo mal? ¿Que fue lo que sucedió?... Y pues la sorpresa es mucho más grande cuando uno dice nada, no estaba pasando nada”.- (CJS Participante 4). “Mi esposa al comienzo me dijo que vamos a hacer los muchachos están a mitad de camino para el estudio de ellos”. – (MP Participante 8). “Como te decía las más afectadas fuimos mi madre, mis

hijas y yo... Pues mira la reacción de mi mamá, fue de mucha rabia. También de desilusión". - (AM Participante 5).

Solo en uno de los casos la familia experimentó sentimientos positivos ante el despido laboral. "Me sorprendió porque mi familia sintió una tranquilidad y una felicidad. Me decían que era lo mejor que podía pasar. Pues que ellos ya me habían dejado de ver mucho tiempo... una de las mejores frases que me dijo mi sobrina fue "Ahora si te voy a volver a ver tía"- (YG Participante 1).

Impacto: Se evidencia que el impacto en el grupo familiar es emocional por el vínculo afectivo y sanguíneo que le une con el desvinculado y en segundo lugar el mayor impacto es el económico. ".Mi hija me decía que después de tanto tiempo de yo haber estado prestándole a la compañía mis servicios, la había descuidado a ella en algunos momentos cuando era más pequeña- o cuando era pequeña-me decía que ahí era como se veía que nadie valoraba el trabajo que nosotros hacíamos"- (MV participante 2). "Llegar a la casa con la cajita no es muy fácil y todo el mundo le pone a uno como cara de tragedia"- (CJS Participante 4), "A mi mamá le daba rabia porque quería una ayuda económica para ella... mi hermano y yo éramos los que dábamos el dinero a la casa".- (AM Participante 5).

Trabajo: Como se ve en los relatos anteriores el trabajo es percibido como el lugar para traer a cada provision económica y en algunos casos como aquello que le quita tiempo de su familiar.

Vínculo y apoyo: La Solidaridad es el término que comparten los miembros de la familia, pues además de su vínculo afectivo, son la red de apoyo primaria y la más importante para el despedido. "Pues tuve apoyo de mi mamá y el papá del niño". – (AM Participante 5). "Mi familia principalmente, mi esposo, él me decía que me apoyaba en la decisión pues que habían tomado y que contaba yo con ellos". – (MV Participante 2). "Mucho apoyo de parte de mi esposo" – (LR Participante 7). "El mayor apoyo fue el de mi esposo y el de familia y

pues al verlos a ellos felices y tranquilos, yo también estaba como tranquila... pero yo creo que fue gracias al apoyo de mi esposo y su parte psicológica.”. – (YG Participante 1).

En conclusión la familia es la segunda esfera afectada por la situación de despido, pero es a la vez el soporte más importante para el desvinculado.

Categoría Laboral: En la categoría laboral las evidencias encontradas son:

Emociones: En el día a día laboral se establecen nexos afectivos, apegos y de compañerismo, propios de la interacción humana, la investigación evidencia el gran componente emocional en el momento del despido laboral, donde el sentimiento más fuerte luego de la sorpresa, es la tristeza e incluso la ira, hay un duelo al separarse de las personas “Esa es la parte como más triste o más difícil... cuando yo le comenté a mi equipo digamos que a todas las personas a las que yo era su jefe, ese es el momento que mi corazón se arrugó... yo derramé lágrimas, fue por las personas, por desvincularme de personas que habían estado en mi vida 11 años.”- (YG Participante 1). “Cuando yo les conté se derrumbaron, tanto mis amigos, la verdad lloraron y las personas que estaban bajo mimando, también me demostraron el sentimiento de tristeza porque me iba”- (MV Participante 2). “otros con mucha sorpresa porque pues no había una causa justa realmente para la cual yo fue desvinculada”- (CR Participante 3). “Para ellos fue sorprendente... siempre me llamaron, ¿Manuel qué pasó? ¿Por qué lo despidieron? – (MP participante 8). “Ellos se pusieron muy bravos, y me aconsejaron que los demandara, porque no puedo perder todo este tiempo. Porque ellos quieren que yo perdiera 25 años ¡toda mi juventud! Me aconsejan que consiguiera un buen abogado y demandará” – (CS Participante Participante 6) lo cual indica que las emociones son intervinientes en el proceso de despido, bien sea negativas o positivas (Arnao, 2015, p.3). Se encuentran similitudes entre las personas desvinculadas, impactando de manera negativa su bienestar y el de su entorno, cambiando y llenando de inseguridad sobre las capacidades individuales de los trabajadores (Ver anexo N0 2)

Impacto: Cómo se evidencia en el ítem anterior mayoritariamente el impacto emocional en los compañeros de trabajo”. Sin embargo y aunque esta investigación no se centra en el impacto organizacional en términos de afectación de la productividad, sí evidencia la incertidumbre que se genera en el ambiente laboral y que en algunas organizaciones especialmente aquellas en proceso de reestructuración, los trabajadores aceptan incluso los cambios en las condiciones de trabajo, para evitar el despido que pueden afectar el clima y la productividad organizacional. “Todos quedamos perplejos porque no sabíamos qué hacer y todo fue muy irónico... Sin embargo, los que se quedaron, lo hicieron bajo ciertas condiciones, porque ellos no podían hablar nada de lo que sucedía en la empresa, todo era al Escondido”- (AM Participante 5). “Estaban sacando a los que cumplen 18 años en la empresa y me comentaron que iban a sacar a más antiguos”.

Lo cual indica Rebai (2006) la noción de autoestima y autoconcepto que elabora un empleado en el momento de su desvinculación, la manera en la que un empleado percibe ser tratado por la empresa, puede generar el mismo sentimiento o la misma percepción desde el contexto social, la pérdida anticipada e involuntaria del trabajo es un evento disruptivo que desestabiliza las áreas de ajuste de un trabajador, generando inestabilidad en su conducta individual, familiar y social (ver anexo N0.2.)

Vínculo: Al ser el trabajo un espacio socio-productivo donde se tejen relaciones no solo laborales, donde la interacción humana establece vínculos de amistad que inclusive van más allá del espacio laboral físico. “cuando teníamos todos trabajo, eso sí había dinero para la parranda, nos encontrábamos cada 8 días para tomarnos unas cervezas y poder salir a distraernos un poco. Se hacían planes de que nos íbamos para cine, hacíamos paseos de grupos de amigos en la empresa... Pero ese tiempo sirve para construir más la amistad, ya que uno interactúa con ellos y se puede conocer las dinámicas de cada uno”.- (AM Participante 5). Lo cual indica que los aspectos emocionales o relaciones sociales con los demás miembros de la compañía serán de interés de los empleadores como lo nombra (Jorge, 2014, p.11). a su vez, La desvinculación laboral en las compañías enfatiza en el cuidado de los aspectos jurídicos que esto conlleva y cómo evitar repercusiones negativas al momento de llevar

un proceso masivo o específico que no tenga delimitadas unas causas específicas, más que la necesidad de un recorte de personal (ver anexo N0.2.)

Apoyo: La investigación evidencia que el apoyo por parte de los compañeros de los desvinculados, va en algunos casos más allá de lo emocional, cuando éste se encuentra en situación de crisis.” Encontré pronto apoyo en algunos de los compañeros, como de...apoyo incluso económico...en el momento no contaba con los medios ni nada , entonces recibí hasta ayuda de ellos, de algunos acompañamiento, ayuda con mi bebé porque... pues no tenía a nadie a mi alrededor, nadie que me ayudara”. – (CR Participante 3). “todo el mundo te da la razón... y como que desgraciados porque le terminaron el contrato... luego todo el mundo es ánimo. Y depende de la óptica de cada uno. Pues el que es religioso te dice "Dios tiene algo mejor para ti", el que no cree en Dios, te dice "esta es una nueva oportunidad" pero siempre... hay palabras de aliento y de tranquilidad para lo que viene” – (CJS Participante 4) “Tuve muchos amigos que a los 3 meses se dieron cuenta que yo estaba muy mal y me lleva el mercado, y uno de ellos me pagó el mes de arriendo”- (CS Participante 6).“La manifestación de apoyo fue, con un ingeniero amigo que me dijo: “Manuel donde estoy trabajando están recibiendo, ¿la otra semana le gustaría entrar a trabajar? y yo acepté y ya llevo 5 años”. – (MP Participante 8).lo cual indica que las manifestaciones de apoyo generan mayor capacidad de afrontamiento a un proceso como el despido laboral, como puede ser el apoyo afectivo, económico, familiar y espiritual. Para Moreno (2011); la globalización ha aumentado el deterioro social y que la naturaleza de los factores de riesgo son dinámicas y cambiantes; los aspectos mencionados no sólo causan desigualdad social y económica, sino que a su vez van causando daños irreparables en la salud del trabajador; es vital conocer los efectos que causan las organizaciones en el trabajador y así de manera paralela crear una “cultura de la salud”. (Ver anexo NO .2.)

El aspecto laboral de la investigación da cuenta de cómo este está totalmente permeado por los vínculos afectivos y cómo esto interviene la salud emocional de los

implicados y el ambiente organizacional, pues en muchos casos los nexos establecidos entre los compañeros de trabajo, traspasan el espacio laboral.

Discusión:

Al hacer un análisis de los resultados y el planteamiento del problema, se confirma que en un proceso de desvinculación laboral unilateral, se ponen en evidencia aspectos personales como: la historia de vida del sujeto en sí misma, los rasgos de personalidad, la motivación, habilidades y mecanismos de afrontamiento, competencias, apegos, vínculos; poniendo de manifiesto el protagonismo de lo emocional y de lo psicológico, confirmando la importancia del control de impulsos, la toma de decisiones y la inteligencia emocional y organizacionales como: procesos, políticas, normas, RSE y calidad de vida laboral, las cuales deben estar presente inclusive en el momento de terminación de la relación laboral; procesos en los cuales el acompañamiento de un profesional en Psicología, puede marcar la diferencia, evidenciando que sí es importante no solo para el campo Psicológico, sino para el laboral, hacer destacar la caracterización de la respuesta psico-afectiva, percepción de realidad y significados del desvinculado, pues la organización no alcanza a visionar el tema emocional, y la historia de vida que se esconde detrás de cada colaborador, pues ésta solo busca preveer mediante la indemnización – aunque en algunos casos ni siquiera se cumplió con esta ley -o minimizar de alguna manera el impacto económico, pero como relataron algunos de los entrevistados, el dinero de la indemnización no cubre realmente las necesidades y “se muere un poco, se va a acabar”.

El impacto es mayor en casos donde las personas son cabeza de hogar, sin otro sustento o ayuda, además se encuentran historias de vida que agregan un componente emocional mayor hacia el miedo, la ansiedad y la incertidumbre, que desbordan en problemas inclusive físicos “a mí ya no me provocaba comer, yo bajé 10 kilos”, otras expresiones como *“uno queda como... como aburrido, sin ganas de nada. Las ganas de nada”, “me da mal genio saber de que yo no tengo empleo, me agarraba rabia, me dan ganas de llorar, me desespero y me sigue dando mucha rabia”, “fue como la tristeza,*

como el desespero, porque me sentía como defraudada, como que vacía, decir uno, no puedo contar ya con gente que fue durante tanto tiempo mi día a día” Dan cuenta de la gran carga y variedad de emociones, implicadas que pueden ocasionar un desequilibrio en la calidad de vida y la salud integral, generando un riesgo psicosocial. Como lo mencionan “ (Xie, Wang, Zhang, Li y Yu (2011) citado por (Urbieto, Moreno, Cuadrado y Luque, 2014) mencionan que las emociones negativas incitan a remolcar predicciones pesimistas y a una mayor percepción de riesgo, relacionado más con la tristeza o el miedo que con el enfado incluso dichas emociones pueden generar situaciones desencadenantes de problemáticas futuras”. Si bien es cierto la organización no podría - y no tiene la obligación - de asumir las problemáticas individuales de cada caso, si es necesario que busque alternativas y procesos más humanizados, con responsabilidad social, donde se brinde al desvinculado herramientas para afrontar de mejor manera su nueva realidad. Como se mostró en el estado de arte de la investigación, hay casos donde la desvinculación asistida minimiza el riesgo e impacto negativo tanto para la persona, como para la organización. Donde herramientas como el Outplacement, investigado por Echeverría (2002) toman relevancia en este tipo de procesos; concluyendo la importancia de usar esta metodología para el correcto y adecuado manejo de la desvinculación laboral en las empresas.

“Vemos que esta nueva alternativa es un aporte psicológico y metodológico en la transición laboral de la persona, esto a raíz de que las distintas etapas que dan forma al programa del Outplacement, “intervención”, “preparación estratégica” y “seguimiento”; son claves en la orientación de las capacidades, intereses, evaluaciones que el individuo puede formular sobre él mismo, sobre su antigua empresa y sobre el mercado al cual tendrá que ingresar nuevamente” (p.38).

Es evidente que las emociones afectan los comportamientos y en aras de no tener impacto negativo en el clima y la productividad organizacional, la Psicología debe prestar especial atención a este aspecto como lo nombra el siguiente autor Figueroa (2013), en su ensayo llamado “Los despidos colectivos y clima organizacional de las empresas multinacionales en Colombia”, da como ejemplo y argumentación del mismo a la empresa multinacional de telefonía Telecom, pues sus despidos colectivos generaron que el clima organizacional de su empresa se afectará de manera negativa, según lo refleja la encuesta de clima organizacional en sus dimensiones imagen / orgullo y trabajo diario.

Mencionado los impactos negativos que pueden ser causados por realizar los procesos de despido sin explicación oportuna a los trabajadores, causando posibles modificaciones en los ámbitos laborales, personales y familiares las cuales fueron objeto de categoría para esta investigación. Para disminuir afectaciones negativas en la vida del trabajador la desvinculación asistida como herramienta humanizada, brinda un proceso de explicación y cierre de sus vínculos laborales y sociales, fortaleciendo las capacidades y recursos del trabajador

Conclusiones y/o Recomendaciones:

Es imposible hablar de procesos humanos, sin hablar de procesos emocionales, pues las emociones son inherentes al ser y se manifiestan en diferentes ámbitos de las personas. La inteligencia emocional es clave para la persona, para tener una mejor interacción social, calidad de vida y disfrutar de salud y bienestar integral y vital para los procesos organizacionales.

La terminación de la relación laboral, de manera unilateral por parte del empleador puede darse en cualquier momento, por diferentes razones, en empresas de diverso tipo, en cualquier edad, cargo. Independientemente del tiempo que este vínculo haya sido creado, genera un impacto, que como lo evidencia la investigación, afecta emocionalmente no solo al desvinculado en sí, sino también a su núcleo familiar y sus compañeros de trabajo. Es común que el desvinculado, su círculo familiar primario y los amigos o compañeros de trabajo pasen en este proceso, por "una montaña rusa de emociones"- como lo definía una de las entrevistadas- en donde el ciclo común es sorpresa, pues nadie esperaba ser despedido o por lo menos en ese momento, inclusive en organizaciones que estaban viviendo procesos de reestructuración o liquidación; luego pasan a un estado de tristeza, pasando a continuación al enfado, donde se vive un sentimiento enojado porque la organización no vio ni valoró la entrega, dedicación y compromiso del desvinculado. A mayor tiempo de duración de la relación, mayor grado o sensación de desagrado por parte de la organización, terminando finalmente, en una sensación de incertidumbre, donde el desvinculado siente que fue dejado a la deriva, que no sabe para dónde va a coger, que no sabe qué va a pasar, donde el futuro

es incierto, escalando estos mismos sentimientos en sus familiares y de igual manera ven esos mismos pensamientos en los compañeros de trabajo, que se sienten igual a la deriva y con el interrogante el próximo seré yo?

Para la Psicología del trabajo es importante visibilizar este tipo de riesgos, que se potencializa por la percepción de los trabajadores en los procesos de terminación de la relación laboral, el significado del trabajo y la actitud y expectativas frente a la reinserción laboral. Los profesionales en psicología como expertos en los procesos mentales, deben convertirse en los líderes de los procesos organizacionales de desvinculación, ofreciendo espacios de preparación y acompañamiento terapéutico, previos a la ruptura contractual, o luego de ésta, como parte de una cultura de Responsabilidad Social Integral, que le brinde al desvinculado herramientas para su nueva condición y lo preparen para un proceso de reinserción laboral, pues entre más tiempo haya durado la relación laboral, más difícil volver a emplearse.

A nivel individual se vive una situación de duelo profundo en dos vías, el primero por el rompimiento de la relación y las expectativas que se tenían frente al trabajo, donde el significado de éste, como un derecho ganado y el vehículo que le permite proyectar metas para lograr o hacer cosas, se ve interrumpido de manera abrupta, donde éste siente que su trabajo no fue apreciado, no fue importante. Independientemente del tiempo que haya llevado en la organización, hay una sensación de “desagradecimiento” por parte de la empresa, donde siente que él fue solo un número para la empresa, donde de parte de la organización percibe un vínculo meramente transaccional, donde cuando ya no era útil para ésta, era desechado. El segundo duelo sucede al tener que separarse o alejarse de personas con las cuales ha generado un vínculo más allá de la relación de compañeros de trabajo, sus apegos, pues se han tejido lazos de amistad, de cariño, de fraternidad y solidaridad, personas con las que comparten e inclusive. En los compañeros también sucede sentimiento de rechazo hacia la organización, por haber despedido a sus amigos.

En algunos casos se encontró que el desvinculado vive sentimientos de vergüenza y culpabilidad al ser despedido, pues siente que pudo haber dejado de hacer cosas para evitar su despido. Causa humillación decir “me echaron”, “me sacaron”,

porque el desvinculado cree se leerá entre líneas “algo malo debió hacer para que lo despidieran”.

El miedo es otro de los sentimientos más fuertes experimentados por los investigados, a tal punto que expresiones como: “Uyy el miedo es una sensación terrible!”, “es como un vacío, como si uno se cayera por algo que no sabe con qué se va a encontrar al final”, “es indescriptible”. El miedo es tan protagonista en el proceso de desvinculación que se convierte en una de las principales causas de desequilibrio emocional no permite que haya una actitud positiva y una adecuada adaptación a esa nueva realidad, aunque sabemos también que en el proceso de adaptación al cambio convergen los rasgos de personalidad, flexibilidad, auto-concepto, mecanismos y técnicas de afrontamiento de los individuos. Desde el concepto del investigador y usando la metáfora como elemento de la investigación cualitativa, se podría definir que el miedo es como un cáncer psicológico, que carcome, angustia, paraliza, y no tiene distinción de edad, raza o nivel socio-económico y se convierte en uno de las emociones con más probabilidades de generar un riesgo psicosocial. El reto del Psicólogo en las organizaciones, es real y latente. Va más allá de hacer procesos de selección, evaluaciones de desempeño, programas de capacitación, va hacia un compromiso ético y real con las personas que convergen en ese espacio socio-productivo, va hacia generar programas reales de bienestar integral, que propendan por la calidad de vida y salud emocional de las personas, el reconocimiento y respeto de la individualidad, la inclusión, el valor del otro, el reconocimiento; el cual debe incluir el desarrollo de un adecuado proceso de desvinculación unilateral, como última etapa de la relación laboral. Se hace necesario que los profesionales en Derecho Laboral, planteen espacios de reflexión y legislen normas, que incluyan claramente una indemnización psicológica, que contemple el daño emocional en los procesos de desvinculación unilateral no asistidos. Cuando el desvinculado se ve ante una nueva realidad sin trabajo, una de las maneras de afrontar esta situación y buscar nuevos ingresos es desarrollando proyectos de emprendimiento. Dos de los despedidos de nuestra investigación, encontraron en esta opción la mejor alternativa de adaptación a su nueva realidad y desarrollo de sus potencialidades, aunque la mayoría busca primero la estabilidad y

seguridad de un empleo que les garantice, un ingreso permanente para cubrir sus necesidades básicas.

La investigación también evidencia que la indemnización que pagan las organizaciones al desvinculado, no es percibida por éste como una suma acorde a lo entregado y aportado a la empresa, como tampoco es suficiente para cubrir sus necesidades. Dicha indemnización está contemplada en el Código sustantivo del Trabajo, para cubrir las necesidades básicas, pero no existe una ley que contemple una indemnización psicológica, es decir el investigador plantea un vacío respecto a este aspecto.

Al hacer referencia a la búsqueda de apoyo psicológico, los desvinculados manifiestan que si hubiera sido importante contar con ella, pero no la tuvieron, no les fue brindada y no la buscaron, inclusive por razones económicas, pues debían guardar todo el dinero que pudieran ante la incertidumbre laboral. Solo una persona que tuvo este tipo de ayuda profesional, tuvo un adecuado proceso de transición y adaptación, que la llevó incluso a desarrollar un proyecto de emprendimiento que había pensado hacía algún tiempo, pero no había llevado a la acción.

No se evidenciaron diferencias entre las emociones que se presentan en hombres y mujeres, pues tanto ellos como ellas, son seres con sentimientos, emociones y necesidades a los cuales el proceso de desvinculación laboral, toca en lo más profundo de su ser. Dado que esta investigación contempla únicamente la respuesta y significados del desvinculado, se plantea la posibilidad de elaborar a futuro una investigación complementaria que caracterice la construcción emocional, significado del proceso y respuesta psicoafectiva de los compañeros del colaborador despedido y del encargado por parte de la compañía de ejecutar el mismo, quienes contemplan esta triada laboral, las cuáles podrían explorar por ejemplo: ¿Cuáles son las emociones que experimenta el encargado de ejecutar el proceso de despido por parte de la organización? ¿Vive el ejecutor del proceso algún impacto emocional, frente a las reacciones de los desvinculados?, ¿la persona que ejecuta el proceso de desvinculación laboral unilateral está preparado para recibir la descarga emocional y prestar asistencia psicológica al desvinculado?, ¿Cuándo se ha tenido vínculo afectivo o relación con el

desvinculado se da un conflicto de intereses a la hora de ejecutar el despido?, ¿qué emociones experimenta una persona cuando vive el despido de un compañero y/o amigo del trabajo?, ¿Qué impacto emocional tiene en las personas el vivir los procesos de despido de sus compañeros de trabajo?, ¿los procesos de desvinculación unilateral de los compañeros, tiene un impacto negativo hacia la organización, el compromiso con esta o la proyección personal en la misma?.

Hay una gran oportunidad en nuestro país, de profundizarse este tipo de investigación sobre las implicaciones emocionales en los procesos de despido laboral, pues la mayoría de las miradas de este proceso se han dado desde otras disciplinas, enfocadas a la defensa legal de los derechos y al impacto en la productividad organizacional desde áreas económicas.

Anexos:

Anexo 1: Matriz de Entrevistas en Excel

Anexo 2: Gráficos Atlas tien pdf

Anexo 3: Respuestas por preguntas de entrevista semi-estructurada

Referencias:

Agudelo Bedoya, M. E., & Estrada Arango, P. (2013). Constructivismo y construcción social: Algunos puntos comunes y algunas divergencias de estas corrientes teóricas.

Arnal, M., Finkel, L., & Parra, P. (2013). Crisis, desempleo y pobreza: análisis de trayectorias de vida y estrategias en el mercado laboral/Crisis, unemployment and poverty: analysis of life trajectories and strategies in the labour market. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 31(2), 281. Tomado de:

https://scholar.google.es/scholar?start=10&q=efectos+psicol%C3%B3gicos+del+proceso+de+despido+laboral&hl=es&as_sdt=0,5&as_ylo=2012

Arribas, F. J. R. (2012). Una mirada sociológica al desempleo. *Nómadas. Revista Crítica de Ciencias Sociales y Jurídicas*, 34(2), 37-52. Tomado de: <file:///C:/Users/usuario/Downloads/40729-54100-2-PB.pdf>

Barrera, J. (2005). Impacto de un proceso de desvinculación laboral en la organización y en el trabajador despedido,"Estudio de caso secretaria de hacienda Bogotá"(tesis de maestría).Universidad Nacional de Colombia, Bogotá, Colombia.

Bedoya, C., & Velásquez, A. (Julio-Diciembre de 2014). Análisis de la incidencia del miedo en la organización desde la perspectiva psicobiologica. *Revista Colombiana de Psicología*, 23(2), 351-362.

Benavides, F. G., Gimeno, D., Benach, J., Martínez, J. M., Jarque, S., Berra, A., & Devesa, J. (2002). Descripción de los factores de riesgo psicosocial en cuatro empresas. *Gaceta sanitaria*, 16(3), 222-229.

Bernal Torres, C. A. (2016). Incertidumbre en la Vida Laboral: Cconsecuencias y Medidas Practicas.tomado: <http://repository.unimilitar.edu.co/handle/10654/7391>

Beltrán, C. A., Moreno, M. P., & Horsten, J. L. R. (2014). Confiabilidad y validez de una guía de identificación sobre factores psicosociales en trabajadores mexicanos de diversos giros laborales. *Revista Iberoamericana de Psicología: Ciencia y Tecnología*, 7(1), 25-38. Tomado de: <file:///C:/Users/usuario/Downloads/479-902-1-SM.pdf>

Cruz, D., Santana Idarraga, C. F., Alexander, D., & Zapata Guevara, D. L. (2014). *Análisis de los Factores Psicosociales Intra-Laborales como Diagnóstico en*

cuanto la Gestión del Talento Humano para Optimizar las Pequeñas y Medias Empresas en el Sector Confección del Área Metropolitana de Risaralda (Doctoral dissertation, Fundación Universitaria del Área Andina). Tomado de: <http://digitk.areandina.edu.co/repositorio/handle/123456789/497>

Colombia, D. A. N. E. (1998). Departamento Administrativo Nacional de Estadística. *DANE. Metodología Índice de precios al consumidor IPC-98.*

Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento Organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones.* México: McGraw-Hill.

De Barandiarán, J. M. (1975). Guía para una encuesta etnográfica. *Cuadernos de etnología y etnografía de Navarra*, 7(20), 277-325 tomado de: <file:///C:/Users/usuario/Downloads/Dialnet-GuiaParaUnaEncuestaEtnografica-144543.pdf>

De Gialdino, I. V. (2006). La investigación cualitativa. *Estrategias de investigación cualitativa*, 23-64.

Tomadode
: http://www.cepsifotocopiadora.com.ar/archivos/folios/31638_201592.pdf

Deci, E. L., & Vroom, V. H. (Eds.). (1992). *Management and motivation: selected readings.* PenguinBooks.

Echeverría., M. (2002). Outplacement: una alternativa para la desvinculación laboral. Seminario para optar al grado de Ingeniero Comercial. Tomado de <http://www.repositorio.uchile.cl/handle/2250/111909>

EWCS. Fourth European Working Conditions Survey. European Foundations for the improvement of living and working conditions: Dublin. 2007

Figuroa Díaz, M. (2013). Despidos colectivos y clima organizacional de las empresas multinacionales en Colombia. Tomado de: <http://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/10654/4039/2/FiguroaDiazMarlith2010.pdf>

Gálvis Ramírez, E. M., & López Manrique, J. J. (2013). Significados otorgados por los trabajadores profesionales y directivos a la desvinculación laboral. Estudio comparativo (Empresa tradicional vs. Empresa gestora del conocimiento).

Gallego Henao, A. M. (2012). Recuperación crítica de los conceptos de familia, dinámica familiar y sus características. *Revista Virtual Universidad Católica del Norte*, 1(35), 326-345. Tomado de: <http://revistavirtual.ucn.edu.co/index.php/RevistaUCN/article/view/364>

Gil-Monte, P. (2010). Situación actual y perspectiva de futuro en el estudio del estrés laboral: la Psicología de la Salud Ocupacional. *Información psicológica*. No 100. p, 68-83. Universidad de Valencia, España. Tomado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3642757>

Goleman, D. (1999). *La práctica de la inteligencia emocional*. Editorial Kairós. tomado de: https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=z1vrV_OL06kC&oi=fnd&pg=PT4&dq=daniel+goleman+inteligencia+emocional+&ots=Tg47NFUCKv&sig=hzi1HfkoOZXdwwolWJXegtMZPdU#v=onepage&q=daniel%20goleman%20inteligencia%20emocional&f=false

Gómez, S. M. M., & Riverab, H. P. (2011). Sentimientos del trabajador en una situación de despido laboral y su impacto en la confianza hacia el empleador. *Econ. Gest. Desarro. Cali (Colombia)*, 9(12). Tomado de: <https://scholar.google.es/scholar?hl=es&q=Sentimientos+del+trabajador+en+una+situaci%C3%B3n+de+despido+laboral+y+su+impacto+en+la+confianza+hacia+el+empleador+Sergio+Manuel+Madero+G%C3%B3mez+Humberto+Pe%C3%B1a+Riverab&btnG=&lr>

Guber, R. (2001). *La etnografía: método, campo y reflexividad* (Vol. 11). Editorial Norma. Tomado de: [https://books.google.es/books?hl=es&lr=lang_es&id=Ab6Rkc2iypEC&oi=fnd&pg=PA11&dq=Guber,+ \(2001\)&ots=m1bxA-OSf8&sig=LLVOuT3aHWI7EWnaPIJ2Zb9Nr5g#v=onepage&q=Guber%2C%20\(2001\)&f=false](https://books.google.es/books?hl=es&lr=lang_es&id=Ab6Rkc2iypEC&oi=fnd&pg=PA11&dq=Guber,+ (2001)&ots=m1bxA-OSf8&sig=LLVOuT3aHWI7EWnaPIJ2Zb9Nr5g#v=onepage&q=Guber%2C%20(2001)&f=false)

Hernández, M., (2015). ENSAYO INCERTIDUMBRE EN LA VIDA LABORAL: CONSECUENCIAS Y MEDIDAS PRÁCTICAS. Universidad Militar Nueva Granada. Cajicá, Colombia.

Jaramillo, F. (2015) los peores patrones de Colombia. Las 2 orillas. Tomado de <http://www.las2orillas.co/los-peores-patronos-de-colombia/>.

Jaramillo, V. A., & Gómez, I. C. (2008). Salud laboral: investigaciones realizadas en Colombia. *Pensamiento psicológico*, (10), 9-25. Toma de [:file:///C:/Users/investbib-06/Downloads/Dialnet-SaludLaboral-2792644.pdf](file:///C:/Users/investbib-06/Downloads/Dialnet-SaludLaboral-2792644.pdf)

Jiménez, B. M., & León, C. B. (2010). Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas. *Universidad Autónoma de Madrid*. Recuperado de: http://www.ridssso.com/documentos/muro/207_1445032095_5621709f6380a.pdf

Jorge, M., (2014) Herramientas para el proceso de desvinculación responsable al personal con contrato a término indefinido en la empresa Digital Security Group. Trabajo de grado para optar por el título de Administrador de Empresas, Facultad de Ciencias Económicas, Programa de Administración de Empresas. Bogotá: Universidad Militar Nueva Granada.

Martínez, C., (2013). Impacto del programa de desvinculación laboral asistida, sobre el clima organizacional de la Universidad Cooperativa de Colombia sede Villavicencio. Trabajo de grado para optar por el título de Administrador de Empresas, Escuela de Ciencias Administrativas, Contables, Económicas y de Negocios. Programa

de Administración de Empresas. Sede Villavicencio. Universidad Nacional Abierta y a Distancia, UNAD.

Ministerio de salud y protección social, Colciencias. Encuesta Nacional de Salud Mental en Colombia (2015). Bogotá D.C.: MPS, 2015. Consultado 01 de abril del 2016. Disponible en:

<https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/presentacion-encuesta-nacional-salud-mental-2015.pdf>

Moreno Jiménez, B. (2011). Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales. *Medicina y Seguridad del trabajo*, 57, 4-19.

Null, C., Marvel, M., Rodríguez Monroy, C., & Núñez Bottini, M. (2011). La productividad desde una perspectiva humana: Dimensiones y factores. *Intangible Capital*, 7(2), 549-584. Tomado de: <http://oa.upm.es/10774/>

Parejo, A., Sanchez, R., Vazquez, A. y Valero, I. (2015). Efectos del desempleo en las relaciones de pareja, en el ambiente familiar. *ReiDoCrea*, 4, 106-111. Tomado de: <http://digibug.ugr.es/bitstream/10481/37011/1/ReiDoCrea-Vol.4-Art.15.pdf>

Rebai, F. (2006). Programas de desvinculación asistida por la empresa. *Invenio: Revista de investigación académica*, (17), 119-132. Tomado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4286983>

Rodríguez Rojo, C. (2016). Evaluación de los factores psicosociales de riesgo laboral, los riesgos psicosociales (burnout y acoso laboral) y el capital psicológico de una muestra de docentes no universitarios en la Región de Murcia. *Proyecto de*

investigación.tomado

de:<https://digitum.um.es/xmlui/bitstream/10201/48253/1/TESIS%20CARLOS%2017.pdf>

Rubio, M. (2013). El trabajo informal en Colombia e impacto en América Latina. Observatorio Laboral Revista Venezolana Vol. 7, N° 13, p.23-40. Tomado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=219030399002>

San Martín Cantero, D. (2014). Teoría fundamentada y Atlas. ti: recursos metodológicos para la investigación educativa. *Revista electrónica de investigación educativa*, 16(1), 104-122. Tomado de: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1607-40412014000100008

Sauter, S. L., Hurrell Jr., J. J., Murphy, L.R. y Levi, L. (1990). Factores psicosociales y de organización. En: O.I.T. (Ed.), Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo. Madrid: Ministerio de Trabajo e Inmigración (p. 34.2-3). Disponible en: <http://www.mtas.es/es/publica/enciclo/indice.htm>

Serrano X, Galindo, N. (2014). EL DUELO POR LA PERDIDA DE LA ACTIVIDAD LABORAL (Tesina que para obtener el diplomado en tanatología). Asociación Mexicana de Tanatología A.C. México D.F.

Spradley, J, 1979. La Entrevista Etnográfica. Nueva York, Holt, Rinehart and Wiston

Urbietta, M. D. C. T., Moreno, A. A., Cuadrado, E., & Luque, B. (2014). Incertidumbre y orientación hacia los errores en tiempos de crisis. La importancia de generar confianza fomentando la eficacia colectiva. *Papeles del psicólogo*, 35(2), 107-114. Tomado:<http://www.papelesdelpsicologo.es/pdf/2361.pdf>

UrdiainEcheverria, A. (2016). Inteligencia emocional en el ámbito laboral. Tomado de: <http://academica->

e.unavarra.es/bitstream/handle/2454/21197/78687TFGurdiain.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Leyes:

Código Sustantivo del Trabajo (2015) primera parte. Recuperado de: <http://www.ilo.org/dyn/travail/docs/1539/Codigo%20Sustantivo%20del%20Trabajo%20Colombia.pdf>

Colombia, C. P. (1991). Congreso de Colombia. *Bogotá, Colombia*. Tomado de: <http://www.legal.unal.edu.co/sisjurun/normas/Norma1.jsp?i=58508>

Colombia, L. (1995). Código Sustantivo del Trabajo 1995–Ley 50 de 1990: Decretos Reglamentados.

Cuello Calderon Elsy, 2014. Magistrada ponente Corte Suprema de Justicia, 2014, Sentencia Sala de Casación Laboral, **SL14618-2014, Radicación No. 39642, Acta 38**

de la Protección Social, M. (2008). Resolución 2646 de 2008, por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional. *Diario Oficial*, 47059.

Del Trabajo, C. S. (2004). Decreto 2663 de 1950. *Editorial Unión Ltda. Bogotá DC*.

Legis, 2016, Ley 789 del 2002 (art. 64, CST)

[http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@normes/documents/meetingdocument/wcms_153218.pdf\[J21\]](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@normes/documents/meetingdocument/wcms_153218.pdf[J21])

MINISTERIOS, D. S. Y. P. S. Ley 1616 de 2013 “LEY ESPERANZA”. [en línea]. Consultado el 11 de marzo de 2013. Recuperado de: <http://www.descentralizadrogas.gov.co/project/ley-1616-de-salud-de-2013/>

Navarro, A. V. S., & Jiménez, R. M. (2012). *Claves de la reforma laboral 2012*. Aranzadi, Thomson Reuters. Tomado: <http://www.tirant.com/editorial/actualizaciones/SumarioClavesreformalaboral2012.pdf>

Guía Laboral y Fiscal, (2012). Trabajar Como Ingeniero. Recuperado de: http://www.ingenierosnavales.com/GUIA%20LABORAL%20Y%20FISCAL/pdf/capitulo6_apdo5.pdf