



FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y EMPRESARIALES

GRADO EN ADMINISTRACIÓN Y DIRECCIÓN DE EMPRESAS

Estrés y otras consecuencias psicosociales del despido

Trabajo Fin de Grado presentado por María Isabel Fernández García, siendo el tutor del mismo Antonio Luis Leal Rodríguez.

Vº. Bº. del Tutor:

Alumna:

D. Antonio Luis Leal Rodríguez

Dña. María Isabel Fernández García

Sevilla, Julio de 2019

RESUMEN

La situación de incertidumbre que sacude la economía mundial debido entre otros aspectos a la globalización ha provocado un aumento de la competitividad empresarial. Por ello, en algunos casos las organizaciones recurren a los despidos colectivos como mecanismo para reajustar la plantilla y conseguir de esta forma ser competitivos mediante el recorte en gastos de personal.

En este trabajo de investigación se estudiará los múltiples efectos tanto psicológicos como sociales que este tipo de despidos producen en el trabajador ya desvinculado, haciendo hincapié en el estrés como una de estas consecuencias.

Palabras claves: despido, despido colectivo, desvinculación laboral, desempleado, estrés laboral.

ÍNDICE

1. Introducción	1
2. Extinción del contrato de trabajo. Causas y tipos de despido	3
2.1. Causas que originan desvinculación laboral	3
2.2 Tipos de despido	4
2.2.1 Calificación de la extinción contractual. Procedencia, improcedencia y nulidad.	7
3. Tipos de despidos colectivos: ERE Y ERTE. Definición, causas y diferencias	8
4. El estrés	10
4.1 Concepto de estrés laboral	11
5. ¿Qué significa el empleo para la persona?	13
5.1 El proceso de despido: cómo se ve afectado el cumplimiento de estas necesidades en una situación de desempleo. Otras consecuencias de la desvinculación laboral	15
5.2 Variables que influyen en la forma de afrontar la situación de desempleo	16
5.3 La otra actitud	18
6. Metodología	18
7. Conclusiones	27
8. Valoración personal	29
9. Bibliografía	31

Anexo 1: Entrevista para personas pendientes de desvinculación laboral por Expediente de Regulación Temporal de Empleo

Anexo 2: Entrevista para personas que han sido sujeto de desvinculación laboral

1. INTRODUCCION

En un mundo versátil en el que la globalización y la velocidad con la que se producen los cambios son trascendentales, las empresas viven una situación de competencia constante teniendo como objetivo principal sobrevivir en el mercado.

Atendiendo a uno de los pilares fundamentales del entorno empresarial, el mercado laboral, cabe reseñar que éste se encuentra en un proceso de continuo cambio y ajuste, lo cual ejerce un impacto profundo en la sociedad, influyendo económica y socialmente en los países.

Actualmente, el mercado laboral presenta las siguientes características: [1] mayor presencia de la mujer en más sectores profesionales, [2] aumento de la producción pero reducción de los puestos de trabajo , [3] aparición de nuevas profesiones y declive de otras, [4] flexibilidad de la jornada laboral adaptándola a las necesidades de la empresa, [5] presencia de diferentes modalidades de contratación temporal, [6] avance de la tecnología que se traduce en la automatización de la gestión y la producción obligando así a los trabajadores a capacitarse para ello, [7] formación continua de los trabajadores como medio de adaptación a los cambios y exigencias del mercado influyendo así de forma positiva en la competitividad y crecimiento de las empresas , [8] aumento de la competencia debido a la existencia de productos y servicios alternativos que satisfacen las mismas necesidades , [9] crecimiento de los sectores intensivos en mano de obra así como los de mayor especialización, [10] altos niveles de desempleo, [11] inestabilidad laboral.

Desde el punto de vista empresarial, todas estas características suponen que las compañías actuales presenten nuevos atributos hasta ahora menos conocidos, destacando entre todos ellos la flexibilidad.

Cuando se habla de organizaciones flexibles, nos referimos a la capacidad de adaptación a los cambios que se producen en el entorno competitivo, materializándose en estrategias organizacionales tales como la reorganización, reestructuración y/o reingeniería, con el objetivo de reordenar los recursos con los que ésta cuenta.

Estas estrategias que son fruto de la adaptación de la organización a los cambios que se producen en su entorno suponen a su vez que los trabajadores vivan situaciones de tensión debido a la proliferación del sentimiento de inseguridad laboral en el principal recurso de una empresa, el capital humano. Éste se ve afectado en la medida en que la

reordenación de los recursos supone la desvinculación laboral, un proceso que perjudica tanto a la empresa como a los desvinculados y "supervivientes".

El sentimiento de inseguridad laboral es definido como "una percepción subjetiva que implica incertidumbre sobre el futuro del puesto de trabajo o sobre el mantenimiento de algunas características de dicho puesto que implican consecuencias negativas en el trabajado de las personas y el bienestar general." (Giunchi, Vonthron y Ghislieri, 2019, p.1)

En este sentido, las situaciones de tensión desencadenadas por todo el proceso de cambio organizacional "han originado nuevos riesgos psicosociales en el trabajo que afectan de manera negativa a la salud de los trabajadores y su calidad de vida en general, pues incrementan sus niveles de estrés". (Gil-Monte, 2010, p.68)

Es por ello que resulta de gran interés hacer referencia al estrés laboral como un fenómeno que en los últimos años ha despertado el interés de científicos y administradores, por ser una de las enfermedades laborales más comunes que presenta el trabajador actual.

Sin embargo, no siempre las respuestas adaptativas a estas situaciones de tensión tienen efectos perjudiciales sobre la persona. Selye, nombrado por Peiró (2009), indicó que el estrés se manifiesta en dos vertientes que dependían de la forma en que cada persona lo interpreta y se plantea responder.

- Eustress o estrés "positivo": es considerado el nivel óptimo de estrés, hasta cierto punto benéfico. Al no producirse un desajuste en el organismo, los resultados conseguidos tienen carácter positivo con costes personales razonables.

- Distress o estrés "negativo": se refiere a las consecuencias perniciosas causadas por un estrés excesivo ya que la persona ha visto desbordada su capacidad de control. Éste último es el que comunmente se conoce como estrés.

El objetivo de este trabajo es analizar el concepto de estrés laboral, indagando en las definiciones de importantes autores, así como las causas más frecuentes que lo desencadenan, haciendo especial mención de la inestabilidad laboral y la amenaza del despido, y las consecuencias para los trabajadores despedidos.

2. EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO. CAUSAS Y TIPOS DE DESPIDOS.

La Real Academia Española define el despido como aquella decisión del empresario por la que pone término a la relación laboral que lo unía a un empleado. Para la OIT, en la Nota sobre el Convenio núm. 158 y la Recomendación núm. 166 sobre la terminación de la relación de trabajo, también se considera despido cuando la decisión es tomada por el empleador por lo que dicho Convenio no se aplica en el supuesto en el que el contrato finaliza por decisión del trabajador o por acuerdo entre ambas partes. Además, estipula en su artículo 4 que debe haber causa justificada, bien relacionada con la capacidad o conducta del empleado o bien por causas que limiten el buen funcionamiento de la empresa.

En España, el Estatuto de los Trabajadores regula la extinción del contrato de trabajo en los artículos que se encuentran entre el 49 y el 57 bis, ambos incluidos. En ellos se enumeran las causas que pueden dar lugar a un proceso de desvinculación laboral y los tipos de despidos y sus fundamentos.

2.1. CAUSAS QUE ORIGINAN DESVINCULACIÓN LABORAL

Según el Estatuto de los Trabajadores, en el artículo 49 de la Sección 4ª, Extinción del contrato, éste puede extinguirse fundamentalmente por las siguientes causas:

- a) Por acuerdo entre las partes.
- b) Por causas recogidas en el contrato de trabajo, salvo que las mismas supongan un abuso de derecho manifiesto por parte del empresario.
- c) Por cumplimiento del contrato del contrato laboral ya sea finalización del tiempo convenido o por la realización de la obra y servicio objeto del contrato.
- d) Por dimisión del trabajador.
- e) Por muerte, gran invalidez o invalidez permanente total o absoluta del trabajador.
- f) Por jubilación del trabajador.

g) Por muerte, jubilación o incapacidad del empresario persona física. En caso de empresario persona jurídica, extinción por disolución o liquidación de la empresa.

h) Por fuerza mayor que imposibilite de forma definitiva la prestación de trabajo, siempre que su existencia haya sido debidamente constatada conforme dispone el Estatuto de los Trabajadores.

i) Por despido colectivo fundado en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

j) Por voluntad del trabajador, debido a un incumplimiento contractual del empresario. Las causas que se barajan son las estipuladas en el Art. 50 del ET:

- Modificación sustancial de las condiciones de trabajo
- Falta de pago o retraso continuado en el abono de salarios
- Cualquier otro incumplimiento contractual por parte del empresario

k) Por despido del trabajador.

l) Por causas objetivas legalmente procedentes.

m) Por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.

2.2 TIPOS DE DESPIDOS

A continuación, se procederá a explicar los tipos de despidos que recoge el Estatuto de los Trabajadores:

Despido disciplinario (Art. 54 ET)

En este caso, el empresario de forma unilateral toma la decisión de despedir al trabajador por incumplimiento grave y culpable del contrato laboral. En este ámbito, se consideran incumplimientos contractuales los siguientes aspectos:

- a) Las faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad al trabajo.
- b) La indisciplina o desobediencia en el trabajo.

- c) Las ofensas verbales o físicas al empresario, al resto de trabajadores de la empresa o a los familiares que convivan con ellos.
- d) La transgresión de la buena fe contractual y el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.
- e) La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado.
- f) La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.
- g) El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso sexual o por razón de sexo al empresario o a las personas que trabajan en la empresa.

Despido por causas objetivas (Art. 52 ET)

Es el tipo de extinción al que más recurren los empresarios cuando llevan a cabo despidos con el objetivo de ajustar la plantilla. Se fundamenta en las siguientes causas:

- a) Ineptitud del trabajador conocida o sobrevenida con posterioridad a su colocación efectiva en la empresa.
- b) Por falta de adaptación del trabajador a las modificaciones técnicas operadas en su puesto de trabajo, cuando dichos cambios sean razonables. No obstante, el empresario deberá haber ofrecido previamente al trabajador un curso dirigido a facilitar la adaptación a dichas modificaciones.
- c) Cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o productivas.
- d) Por faltas de asistencia al trabajo, aun justificadas pero intermitentes, que alcancen el 20 % de las jornadas hábiles en dos meses consecutivos siempre que el total de faltas de asistencia en los doce meses anteriores alcance el 5% de las jornadas hábiles, o el 25 % en cuatro meses discontinuos dentro de un periodo de doce meses. En este caso, existen excepciones como la maternidad, tratamiento médico de cáncer o enfermedad grave...
- e) En el caso de contratos por tiempo indefinido concertados directamente por las Administraciones públicas o por entidades sin ánimo de lucro para la ejecución de planes y programas públicos determinados, sin dotación económica estable y financiados

mediante consignaciones presupuestarias o extrapresupuestarias anuales consecuencia de ingresos externos de carácter finalista, por la insuficiencia de la correspondiente consignación para el mantenimiento del contrato de trabajo de que se trate.

Despidos colectivos (Art. 51 ET)

Este tipo de despidos puede fundamentarse en 2 tipos de causas. Por un lado, se encontrarían las causas empresariales que engloban causas económicas, técnicas, organizativas o de producción. Y por otro lado, las causas de fuerza mayor.

Se considera que un despido es colectivo cuando, en un período de 90 días, dicha extinción afecte al menos a:

- a) Diez trabajadores, en las empresas que empleen menos de cien trabajadores.
- b) El diez por ciento del número de trabajadores de la empresa en aquellas que empleen entre cien y trescientos trabajadores.
- c) Treinta trabajadores en las empresas que empleen más de trescientos trabajadores.

Igualmente se entiende como despido colectivo la extinción de los contratos de trabajo que afecten a la totalidad de la plantilla de la empresa, siempre que el número de trabajadores afectados sea superior a cinco, cuando aquél se produzca como consecuencia de la cesación total de su actividad empresarial fundamentada en las mismas causas anteriormente señaladas.

Descripción de las causas:

* Causas económicas: cuando la empresa viva una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas. Como disminución persistente se entiende aquella que durante tres trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior.

* Causas técnicas: concurren cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción.

* Causas organizativas: cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción.

* Causas productivas: cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

*Fuerza mayor: cuando se produzca un hecho imprevisible e inevitable que no posibilita la realización del trabajo. Este tipo de causa debe ser constatada por la autoridad laboral, independientemente del número de trabajadores afectados, previo procedimiento tramitado conforme a lo dispuesto en este apartado (Art. 51 ET) y en sus disposiciones de desarrollo reglamentario.

La aplicación de un despido colectivo conlleva un largo proceso en el que debe quedar perfectamente especificado las causas, el nº de trabajadores afectados, fechas de despidos, cumplimiento de plazos, prioridad de los representantes de los trabajadores y todo tipo de características que conciernen. Dicho proceso cuenta con varias fases e integrantes: períodos de consultas, participación de una autoridad laboral como mediadora, la toma de decisión, impugnación de ésta si se considera necesario, etc.

Existen muchos supuestos a tener en cuenta en función del tipo de empresa, del número de trabajadores afectados, de las características de éstos... que pueden influir tanto en la forma de aplicar el proceso como en las medidas a llevar a cabo posteriores al despido como pueden ser aportaciones al Tesoro Público, planes de recolocación, formación y orientación profesional, etc.

2.2.1 CALIFICACIÓN DE LA EXTINCIÓN CONTRACTUAL. PROCEDENCIA, IMPROCEDENCIA Y NULIDAD.

Una vez explicados los tipos de despidos contemplados por la Ley, es importante señalar que cuando el/los trabajador/es despedido/s no aceptan la nueva situación, éstos pueden recurrir a la autoridad competente, la cuál tomará la decisión sobre la procedencia del despido.

Despido procedente: se considerará así cuando el empresario haya cumplido con los requisitos formales que se exigen en el proceso (Art. 53 ET) y acredite la causa legal

objeto del despido.

Despido improcedente: por tanto, atendiendo a lo anterior, el despido se calificará como improcedente cuando no se hubiese cumplido con lo dispuesto en dicho Art. 53 ET y/o cuando la causa de despido no se haya acreditado.

Despido nulo: según lo dispuesto en el Art. 122.2 LJS, el despido será considerado nulo cuando:

- suponga discriminación o se atente contra los derechos fundamentales y libertades del trabajador
- en caso de despido colectivo, cuando se haya efectuado en fraude de ley sin atender a las normas establecidas para este tipo de extinción.
- en situaciones de embarazo, maternidad, paternidad, parto, lactancia, adopción o acogimiento y otros de la misma índole se den determinados escenarios recogidos en el artículo nombrado anteriormente.

3. TIPOS DE DESPIDOS COLECTIVOS: ERE Y ERTE. DEFINICIÓN, CAUSAS Y DIFERENCIAS.

Tabla 1: Tabla comparativa de despidos colectivos

	ERE	ERTE
Significado	Expediente de Regulación de Empleo	Expediente de Regulación Temporal de Empleo
Normativa reguladora	Art. 51 del Estatuto de los Trabajadores Ley 3/2012	Art. 47 del Estatuto de los Trabajadores Ley 3/2012
Consecuencias	Definitivas e irrevocables	Temporales o puntuales

Fuente: elaboración propia

La tabla anterior recoge las diferencias más apreciables de ambos casos. A continuación

se especifica con más detalle en qué consiste cada uno.

El Expediente de Regulación de Empleo (ERE) es un procedimiento al que recurren las organizaciones cuando quieren llevar a cabo despidos colectivos motivados por las causas que el Estatuto de los Trabajadores recoge en su artículo 51, el cuál además explica el proceso que se debe seguir para llevarlo a cabo.

Este tipo de despido colectivo supone la desvinculación laboral definitiva del total de la plantilla o de parte de ella por lo que sus consecuencias se consideran irrevocables. Este tipo de ERE se denomina ERE por extinción.

Existen además otros dos tipos de ERE: de suspensión y de reducción. Sin embargo, estos son considerados Expedientes de Regulación Temporal de Empleo (ERTE) puesto que no buscan una desvinculación laboral definitiva sino temporal.

Cuando se aplica un ERE de suspensión, se propone un nuevo calendario laboral en el que se refleja los días en los que se suspende la actividad laboral.

En el caso del ERE de reducción, se reduce el horario laboral, es decir, el trabajador continúa en su puesto pero trabajando menos horas.

En todos los supuestos, la situación puede afectar a la totalidad de la plantilla o a parte de ella.

Habiendo definido todas las situaciones posibles, se deduce que las consecuencias para los trabajadores no son las mismas según se encuentre viviendo un despido por ERE o ERTE. En puntos posteriores se hablará de las consecuencias psicosociales que provoca la desvinculación laboral haciendo referencia en primer lugar al estrés y posteriormente al resto de efectos.

4. EL ESTRÉS

La palabra estrés ha sido utilizada de manera generalizada para referirnos a todo tipo de estados que experimenta la persona al verse envuelta en situaciones que le generan presión, lo cual ha provocado dificultades a la hora de delimitar este concepto.

Tal y como se recoge en la NTP 318: "El estrés: proceso de generación en el ámbito laboral", esta problemática se produce tanto por la multitud y variabilidad de las causas que lo provocan como por sus consecuencias en la conducta del individuo.

Según Ivancevich y Matteson (1985), la mayoría de definiciones se recogen en 3 categorías:

- Estrés como respuesta del organismo que el individuo manifiesta ante un estresor ambiental, el cual puede referirse a un evento externo o a una situación, ambos potencialmente dañinos.
- Estrés como estímulo o fuerza que actúa sobre el individuo y que da lugar a una respuesta de tensión.
- Estrés basado en el concepto de estímulo-respuesta considerándolo como resultado de una interacción única entre las condiciones del estímulo del ambiente y las respuesta que éstas provocan.

Sin embargo, otros autores y organismos como la Sociedad Española para el Estudio de la Ansiedad y el Estrés incluyen una categoría que se basa en el estrés como interacción entre las características del estímulo y los recursos del individuo.

Ahora bien, tal y como explican estos autores, la manera en que la persona responde a escenarios estresantes depende de las características propias del individuo y de los procesos o recursos psicológicos ,que a su vez se componen de los valores, creencias y otros atributos como la personalidad y el locus de control. Es decir, el individuo realiza una valoración de las demandas que exige la situación a la que debe enfrentarse y de las capacidades que ostenta para hacerles frente.

En la siguiente tabla queda recogido el concepto de estrés desde el punto de vista de los autores más conocidos en la materia:

Tabla 2: Tipo de definición, autores y definiciones del concepto de estrés

Concepto	Autor/es	Definición
Estrés como Respuesta	Selye (1936)	"respuesta inespecífica del organismo ante cualquier solicitud de cambio"
Estrés como Respuesta	Ivancevich y Mateson (1985)	"respuesta adaptativa, mediada por las características individuales y/o por procesos psicológicos, la cual es a la vez consecuencia de alguna acción, de una situación o un evento externos que plantean a la persona especiales demandas físicas y/o psicológicas".
Estrés como Relación	Lazarus y Folkman (1986)	"una relación particular entre el individuo y el entorno que es evaluado por éste como amenazante o desbordante de sus recursos y que pone en peligro su bienestar"

Fuente: elaboración propia

4.1 CONCEPTO DE ESTRÉS LABORAL

Para la Organización Internacional del Trabajo, en su estudio "Estrés en el trabajo: un reto colectivo" (2016) "el estrés es la respuesta física y emocional a un daño causado por un desequilibrio entre las exigencias percibidas y los recursos y capacidades percibidos de un individuo para hacer frente a esas exigencias. El estrés relacionado con el trabajo está determinado por la organización del trabajo, el diseño del trabajo y las relaciones laborales, y tiene lugar cuando las exigencias del trabajo no se corresponden o exceden de las capacidades, recursos o necesidades del trabajador o cuando el conocimiento y las habilidades de un trabajador o de un grupo para enfrentar dichas exigencias no coinciden con las expectativas de cultura organizativa de una empresa"

Por tanto, el estrés laboral aparece al producirse un desajuste en la relación trabajador-puesto de trabajo-organización ,pues el empleado percibe que no cuenta con los recursos necesarios para hacer frente al conflicto laboral que se le presenta.

Al tiempo que ha ido creciendo la importancia del estrés en nuestra sociedad, ha ido aumentando también la investigación sobre este fenómeno y en especial en lo referente

al impacto del estrés relacionado con el trabajo en la salud de los trabajadores.

Por su parte, la Organización Mundial de la Salud define el estrés laboral como la reacción que puede tener el individuo ante exigencias y presiones laborales que no se ajustan a sus conocimientos y capacidades, y que ponen a prueba su capacidad para enfrentar la situación.

Estas exigencias hacen referencia a los estresores o fuentes de estrés, que son aquellos agentes internos o externos que el individuo percibe como amenazantes al provocar un desequilibrio en su organismo y que le suponen, por tanto, un esfuerzo mantener dicha situación de equilibrio.

Son muchos los autores que han tratado de identificar los estresores laborales con la idea de ordenarlos y poder así facilitar su comprensión y posterior análisis. "Sin embargo, resulta imposible establecer una lista finita de los estresores y de sus consecuencias, puesto que la condición de estresor depende de muchos factores, como el tipo de apreciación que la persona hace de la situación, su vulnerabilidad personal o las estrategias de afrontamiento disponibles" (Fernández-Montalvo y Garrido, 1999, p. 38).

En la obra *Desencadenantes del Estrés Laboral* (Peiró, 1999), el autor ofrece una clasificación de aquellos escenarios y estresores laborales que desembocan en situaciones de estrés:

1. Estresores del ambiente físico: en esta categoría se incluyen aspectos tales como el ruido, la vibración, la iluminación, la temperatura, la higiene, la toxicidad, las condiciones climatológicas y la disponibilidad y disposición del espacio físico para el trabajo.
2. Demandas estresantes del propio trabajo: se refiere a ciertas características de la actividad laboral entre las que encontramos el trabajo a turnos y trabajo nocturno, la sobrecarga de trabajo y la exposición a riesgos y peligros.
3. Los contenidos del trabajo: cabe mencionar la oportunidad de control de las actividades a realizar (autonomía), la oportunidad que ofrece el trabajo de desarrollar las habilidades personales, la variedad de tareas, el feedback de la propia tarea, la identidad de la tarea y la complejidad del trabajo.

4. El desempeño de los roles: entre los problemas más acusados se encuentran el conflicto de rol, la ambigüedad y la sobrecarga de rol.

5. Las relaciones interpersonales y grupales: entre los aspectos más habituales destacan la presencia y densidad social en los lugares de trabajo, los tipos y la calidad de las relaciones y las relaciones con superiores, compañeros, subordinados y usuarios y clientes.

6. El desarrollo de la carrera: en concreto cabe mencionar la seguridad y estabilidad en el puesto, las transiciones de carrera (cambio de puesto, de nivel jerárquico...), la infra-promoción y promoción excesiva y los estresores en las diferentes etapas del desarrollo de la carrera.

7. Diferentes aspectos relacionados con las nuevas tecnologías: en esta clasificación aparecen como estresores la inadecuación en el diseño y las dificultades en la implantación y en la gestión. La aparición de las nuevas tecnologías ha provocado el afloramiento de nuevas profesiones pero también la desaparición de otras tantas y el despido de personal.

8. Estresores de nivel organizacional entre los que se encuentran aspectos de la estructura organizacional y del clima organizacional como la centralización y la burocratización y rigidez de las operaciones y procedimientos.

Además de las fuentes anteriormente nombradas, existen otras de naturaleza extraorganizacional que suponen un desequilibrio en la vida familiar de la persona afectando así al individuo como trabajador. En este punto, de nuevo aparecen los problemas relacionados con el desempeño de roles y multitud de cuestiones relacionadas con experiencias y estados afectivos que sobrepasan el ámbito familiar y alcanzan el laboral (ejemplos: embarazo, muerte de un familiar, divorcio, enfermedades...)

5. ¿QUÉ SIGNIFICA EL EMPLEO PARA LA PERSONA?

Antes de contestar a esta cuestión, es recomendable saber que los términos trabajo y empleo tienen implicaciones diferentes. Por un lado, el concepto trabajo engloba todo esfuerzo ya sea físico o mental que conlleva la realización de cualquier actividad o tarea

(trabajos voluntarios, tareas domésticas...). Por su parte, el empleo es aquel trabajo que se lleva a cabo y es remunerado económicamente. Visto esto, se entiende que todo empleo es trabajo pero no todo trabajo es un empleo, ya que puede suponer o no un ingreso económico.

El empleo es considerado un factor esencial para el ser humano, una expectativa de futuro a la que todos aspiramos, una necesidad con la que a través del salario percibido por ello se pretende/poder satisfacer otras necesidades que tiene el ser humano como son la alimentación, la educación, la sanidad... Pero no sólo estas necesidades básicas pretenden verse cubiertas, pues atendiendo a la Pirámide de las Necesidades de Maslow, existen otras que ,consideradas menos materiales que las anteriores, también son necesarias satisfacer y que además no sólo se cubren con la prestación económica recibida. Así pues, se encuentran las relacionadas con la seguridad, las de naturaleza social, las de reconocimiento y las que se identifican con la autorrealización del individuo.

La primera de ellas hace referencia a la seguridad y protección tanto de la persona como de los logros conseguidos por ella: seguridad física, del empleo, etc. Por otro lado, las necesidades sociales o de afiliación buscan la aceptación social, es decir, traspasar la frontera de lo individual y crear vínculos con el entorno social. Las relacionadas con el reconocimiento pretenden reforzar la autoestima e incluyen el respeto, el éxito, la confianza en sí mismo... Por último, las referentes a la autorrealización buscan el desarrollo de aspectos que son más individuales, lograr las metas fijadas con el objetivo de conseguir la satisfacción personal.

Igualmente, y encontrándose dentro de esta última categoría, tener un empleo también otorga una identidad y comporta conseguir un determinado estatus social y cultural, es decir, el trabajador pretende ocupar un lugar en la sociedad.

No obstante, independientemente del sueldo obtenido, las condiciones de trabajo también juegan un papel fundamental en el estado de positivismo del empleado, por lo que si éstas se ven alteradas de forma negativa dicho sentimiento se revierte. Un ejemplo de ello es el horario de trabajo. Es quizás uno de los componentes más importantes del puesto de trabajo ya que en torno a ella gira tanto la vida profesional como la familiar.

5.1 EL PROCESO DE DESPIDO: CÓMO SE VE AFECTADO EL CUMPLIMIENTO DE ESTAS NECESIDADES EN UNA SITUACIÓN DE DESEMPLEO. OTRAS CONSECUENCIAS DE LA DESVINCULACIÓN LABORAL.

En primer lugar, cabe decir que, una vez explicado anteriormente que los vocablos trabajo y empleo no refieren a lo mismo, ocurre lo mismo con la palabra desempleo y la expresión "estar en paro". Mientras que ésta última se remite a la ausencia de actividad o acción, el desempleo hace referencia a la falta de empleo en una dimensión social, siendo una persona desempleada aquella que estando en condiciones de trabajar busca empleo activamente sin conseguirlo. Según García Rodríguez, citado en Fernández-Montalvo y Garrido (1999), "si esta definición de paro se aplica a las personas que carecen de empleo, se entiende como un problema personal y no como un problema de mayor nivel."

Cuando se da la situación de despido, la noticia produce un estado de shock que poco a poco se va calmando con el paso del tiempo. Conforme se es consciente de la nueva condición, se manifiestan otros estados, emociones y sentimientos que hasta el momento no se habían dado en el trabajador, consecuencia de los cambios que se han desencadenado en su vida por esta situación.

Al pasar de trabajador a desempleado, una de las consecuencias más notorias para el individuo es la privación económica a la que se ve sujeto, con el consiguiente sentimiento de fracaso. Esta privación le supone un cambio desfavorable en su estilo de vida y ,por tanto, en su estatus social. Ello se asocia a que generalmente los recursos económicos con los que cuenta se ven disminuidos ya que el importe de las prestaciones en estos casos suele ser menor en comparación con el sueldo que percibía. Por tanto, a partir de ese momento se tiende a ser más precavido y escatimar en gastos.

De manera análoga, el desempleado no sólo sufre una privación económica pues también adolece malestar personal y anímico ya que determinados aspectos tanto individuales como aquellos que lo relacionan con la sociedad se ven afectados.

Uno de estos aspectos es la autoconciencia. El sujeto lleva a cabo un proceso de internalización en el que comienza a analizarse, encontrando nueva información de sí mismo al observarse cómo responde ante esta nueva coyuntura que se ha presentado y las posibles opciones de futuro (Buendía, 2010). En esta nueva problemática, es

trascendental para la persona cómo se ve a sí mismo y cómo es visto por los demás, es decir, cobra importancia el autoconcepto al verse éste empobrecido. Es difícil asumir que a partir de ese momento comienza a formar parte del colectivo de desempleados.

Relacionado también con el nivel cognitivo, se encuentra la autoestima. El aprecio que uno tiene de sí mismo se ve minorizado debido a múltiples sentimientos que el desvinculado experimenta, entre ellos la autculpabilización, inutilidad, pensamientos de indefensión, desesperanza, frustración, inseguridad, fracaso, etc. En general, los sentimientos, las emociones y los comportamientos aparecen como respuestas adaptativas a una situación estresante, en este caso a quedarse en paro.

Tal y cómo se menciona en la explicación de la Pirámide de Maslow, las relaciones sociales suponen para el individuo una necesidad a satisfacer. Pese a ello, la persona desempleada potencia el aislamiento del resto de su círculo de amistades en el que cabe incluir además las relaciones con compañeros y amigos vinculados con el trabajo, pero son sobre todo las de ámbito familiar las que más se desestabilizan por la repercusión que supone una noticia así. Las relaciones en general se deterioran pues se siente inferior a los demás, se avergüenza de su condición e intenta ocultarla durante un tiempo. Sin embargo, no es consciente de que todo ello afecta a la principal fuente de apoyo social, pues a pesar de ser la familia el ámbito más afectado de la vida del trabajador, es igualmente el mejor soporte con el que cuenta. El papel moderador del apoyo social ha sido estudiado y afirmado por diversos autores como una estrategia de afrontamiento del estrés por desempleo para contrarrestar sus efectos psicológicos (Informe BizcaiaLab, 2011, p.29). También aquí el aspecto económico tiene importancia ya que las dificultades de esta índole provocan que todas aquellas actividades sociales que suponen un gasto extra en la economía familiar no puedan ser llevadas a cabo.

5.2 VARIABLES QUE INFLUYEN EN LA FORMA DE AFRONTAR LA SITUACIÓN DE DESEMPLEO

Es importante saber que el desempleo no afecta de la misma manera a todos los individuos. Es por ello que en la mayoría de estudios realizados se destaquen una serie de características a tener en cuenta tanto del sujeto como de la situación que vive:

En primer lugar, la **edad** de la persona. No es lo mismo ser despedido y buscar trabajo con 30 años que con 50. Un respaldo a esta afirmación son los programas de

empleabilidad que diversas instituciones llevan a cabo. Por ejemplo, la Junta de Andalucía lleva a cabo un programa para la contratación indefinida de mayores de 45 años con el objetivo de incentivar este tipo de contratación de personas que se encuentran en esta o en una mayor franja de edad. A nivel estatal, existe una bonificación para aquellas empresas pueden contar con una bonificación por la contratación de personas que lleven desempleadas más de un año.

Por consiguiente, otra característica a tener en cuenta es la **duración** de la situación de desempleo. Cuando ésta se vuelve prolongada, proliferan los sentimientos de desesperanza por vincularse laboralmente de nuevo, se acentúa la frustración e incluso con frecuencia aparecen trastornos depresivos debido al estrés crónico. Igualmente, el estrés implica problemas fisiológicos como son trastornos en el sueño, alteraciones digestivas, pérdida o subida de peso debido a la dejadez física...

Otro factor a considerar es el **género**. Sin embargo, debemos tener en cuenta dos posturas distintas ante esta problemática. Una de ellas es la ideología tradicional de género, que considera que para las mujeres el trabajo es algo secundario respecto al papel de madre y esposa , de manera que se adjudica al hombre el rol de cabeza de familia y son estos, por tanto, los que más estrés laboral sufren y los que peor llevan la situación de desempleo. Sin embargo, y atendiendo de este modo a la segunda postura, el pensamiento igualitario que actualmente existe en nuestra sociedad, otorga también a la mujer un papel importante en la familia que no se limita de forma exclusiva al de ama de casa. Hoy en día parece insuficiente poder vivir y mantener una familia con un único salario por lo que se considera necesario que la mujer trabaje para obtener así más ingresos económicos. Dada esta postura, se considera, por tanto, que ambos sexos sufren de forma similar las consecuencias de la desvinculación laboral. No obstante, se debe tener en cuenta los diversos tipos de familias existentes hoy en día, como son las familias monoparentales o aquella persona que vive de forma independiente, son casos en los que se acusan más los efectos explicados anteriormente.

Por último, el desequilibrio entre los **estudios** que se ostenta y las características del nuevo mercado de trabajo. En un informe realizado en 2011 por la Universidad de Deusto (Biskaia) sobre el desempleo como factor de vulnerabilidad a la exclusión social, se considera este aspecto como el principal obstáculo para encontrar empleo. Es sabido que el proceso de globalización actual ha intensificado las transacciones con el resto de países y de igual forma la competencia entre éstos y entre las empresas que integran el

tejido empresarial, es por ello que éstas buscan a personas más preparadas capaces de cubrir esta necesidad.

5.3 LA OTRA ACTITUD

Sin embargo, cabe decir que no todo sujeto que atraviesa por una situación de desempleo reacciona de la misma manera. Es cierto que hay casos en los que el trabajador por diferentes motivos ya no se encuentra cómodo en la empresa pero, sin embargo, se ve incapaz de tomar la decisión de dimitir. Es por ello que cuando se ve afectado por el despido sus sensaciones difieren por completo de aquel que no lo desea. Además, hay quienes actúan con celeridad buscando un nuevo empleo, quienes ven esta situación como la oportunidad para reciclarse profesionalmente y así aumentar sus opciones de inserción laboral... todo ello sin perder la esperanza y con positivismo como respuesta adaptativa.

6. METODOLOGÍA

Para un mejor comprensión de la realidad que sufre un desempleado, en este apartado analizaremos dos casos reales:

- El primero de ellos corresponde a una empresa de hostelería que en los próximos meses llevará a cabo un ERTE. Para ello, se analizará la situación emocional, económica y social que los trabajadores de dicha empresa están sufriendo y creen poder sufrir cuando llegue el momento.
- En cambio, en el segundo caso se llevará a cabo un análisis del mismo carácter que el anterior (emocional, económico y social) de personas que ya hayan experimentado el fenómeno de ser despedidos de forma unilateral por el empresario.

Para conseguir analizar ambas situaciones, se ha llevado a cabo una investigación de carácter cualitativo consistente en la realización de una entrevista a aquellas personas que cumplen con los requisitos que se piden para ambas situaciones.

Concretamente, se han aplicado dos entrevistas, una para cada caso, que constan ambas de un cuestionario semiestructurado con preguntas flexibles que ofrecen al encuestado total libertad de expresión a la hora de responderlas. Con todo ello se pretende conseguir

una aproximación y profundizar en las vivencias de las personas encuestadas a través de sus relatos y opiniones.

Igualmente, para conseguir mayor riqueza en la información se ha entrevistado a personas de diferentes edades, profesiones y nivel educativo, obteniendo así diferentes puntos de vista sobre la vivencia del proceso y las consecuencias para él mismo y su entorno. Por ello, en cuanto a esto último, los resultados obtenidos se han dividido en 2 niveles o rangos: por un lado, las consecuencias a nivel personal y por otro, las consecuencias a nivel familiar y de amigos.

ENTREVISTA 1

La primera de las entrevistas se llevó a cabo a 8 trabajadores de un establecimiento dedicado a la hostelería que en los próximos meses llevará a cabo un Expediente de Regulación Temporal de Empleo.

En la tabla adjunta se recogen los datos de los 8 trabajadores encuestados, 4 mujeres y 4 hombres de diferentes edades, profesiones y tiempo en la empresa.

Tabla 3: Clasificación de los encuestados por situación de ERTE

	Sexo	Edad	Profesión	Tiempo en la empresa
Encuestado 1	Mujer	56	Camarera	27 años
Encuestado 2	Mujer	53	Camarera de pisos	25 años
Encuestado 3	Mujer	28	Camarera	4 años
Encuestado 4	Mujer	42	Limpiadora	8 años
Encuestado 5	Hombre	60	Camarero	27 años
Encuestado 6	Hombre	51	Camarero	22 años
Encuestado 7	Hombre	35	Recepcionista	3 años
Encuestado 8	Hombre	27	Cocinero	6 meses

Fuente: elaboración propia

Nivel Personal:

Si aplicamos el análisis siguiendo el orden en el que se da un situación de despido, la primera fase a analizar sería el momento de dar la noticia.

Puesto que en la situación a la que hacemos referencia en el cuestionario 1 aún no se ha procedido a hacer efectivos los despidos, los datos obtenidos están basados en una situación de incertidumbre total por lo que el miedo y la duda se apoderan del individuo.

Todos los participantes coinciden en que el momento de recibir la noticia supuso una sorpresa. (Encuestada 1)- "Antes de recibir oficialmente la noticia, ya había rumores en la empresa, pero no eres consciente de ello hasta que te llaman. Me quedé asombrada y dije sí, los rumores ahora son una realidad".

A partir de ese momento, empiezan a surgir sentimientos de rabia, de no poder influir en la decisión que se había tomado. (Encuestado 6)- "Tienen el poder para hacerlo". (Encuestada 4)- "Es un tema que siempre ves en televisión. Me preguntaba por qué me tenía que pasar esto a mí".

Los sentimientos de inquietud y preocupación invaden a la persona y es ahora cuando vienen a la mente preguntas sobre qué pasará en un futuro. Si relacionamos este tema con la cuestión 8 acerca de cómo afrontar la nueva situación laboral, en las respuestas a estos temas es cuando se aprecia la influencia de las características como la edad y el nivel estudios provocando diferencias entre las respuestas de los encuestados. (Encuestado 5)- "Tengo 32 años de vida laboral. Se supone que es una etapa en la que tengo que estar más tranquilo personal y laboralmente, pero todo se viene abajo". En cuanto a cómo sobrellevarlo, se obtuvieron respuestas de diversa índole, entre ellas destacan aprender un nuevo idioma o bien reforzar el nivel del mismo, empezar a hacer algo de ejercicio... (Encuestados 1,2,6,7 y 8). En cambio, para otros resulta imposible costearse unos estudios sin trabajar (Encuestado 3).

Las mayores inquietudes encontradas han sido las económicas independientemente de que la persona tenga o no tenga responsabilidades familiares. (Encuestada 2)- "Aunque no tenga cargas familiares propias, siempre he sido el apoyo económico de mi familia, primero con mis padres y luego con mi hermana". (Encuestada 1)- "Mis inquietudes son varias, pero sobretodo pagar hipoteca, suministros, estudios de mis hijos...".

Al tratarse de un ERTE, el tiempo que va a durar la situación supone una inquietud a

nivel personal y familiar. Pues ,aunque se supone que los puestos de trabajo quedan reservados a los trabajadores, el miedo y la incertidumbre continúan, de ahí que todos los planes de futuro se ven afectados. (Encuestado 8)- "No podemos planificar nada a medio y largo plazo". (Encuestado 7)- "Me preocupa en qué situación quedaremos durante el período que dure el ERTE y, sobre todo, que pueda volver a mi puesto de trabajo una vez terminado".

Relacionado con las inquietudes, se encuentra la pregunta 9 sobre las posibles consecuencias económicas que creen poder sufrir una vez aplicado el ERTE. Las diferencias entre las respuestas están motivadas por el tipo de familia. Los hombres o mujeres que son los únicos que aportan ingresos en su hogar son los que más sufren esta situación, pues se consideran responsables de la reducción drástica de ingresos y, por consiguiente, del nivel de vida de sus familias.

Tras la revisión de las entrevistas y además contestar a una cuestión dedicada al estrés, puede deducirse y así lo afirman los 8 encuestados, que sí lo han padecido o están padeciéndolo. (Encuestado 7)- "Todo este proceso está siendo estresante y eso se refleja en uno mismo. Es la inseguridad lo que te lleva a sentirte así ". (Encuestada 2)- "Sí, sufro de estrés, claro que sí. Y también lo sufren mis compañeras, se nota en el ambiente de trabajo". (Encuestado 5)- "Sí, lo estoy padeciendo, y el problema de sufrirlo es que conlleva más problemas como es la ansiedad". Dentro de la misma cuestión se pide que explique cómo logra apaciguarlo. En casi todos los supuestos, aclaran tomar algún medicamento o sustancia natural para descansar. Sin embargo, ninguno comenta haber acudido o acudir en la actualidad a la ayuda profesional.

En cuanto a la autoestima, los participantes afirman no sentirse con la autoestima alta, pero puede descifrarse en los relatos que ésta no se ve tan afectada como en el caso de una extinción de contrato. Uno de los motivos de esto es que el sentimiento de valía no se ve alterado puesto que se supone que hay reserva del puesto de trabajo y eso es sinónimo de que la persona hace bien su trabajo. (Encuestada 1)- "No pienso en que sea una mala profesional en mi trabajo, porque en ese caso ya hubiese sido despedida. Es más la incertidumbre de que la cuantía económica sea igual a la de ahora y poder seguir llevando el mismo nivel de vida". (Encuestado 8)- "No he visto afectada mi autoestima porque al fin y al cabo vamos a volver a nuestro puesto. Lo que pasa que la incertidumbre del proceso y las negociaciones estresan mucho porque quieres conseguir las mejores condiciones".

En la última pregunta se pide que nombren otros tipos de problemas de salud relacionados con la situación actual en caso de estar padeciéndolos o haberlos sufrido anteriormente. Los participantes han nombrado los siguientes: dificultades para dormir, tics nerviosos, ansiedad con la comida o, en el caso contrario, pérdida de apetito con la consiguiente bajada de peso que ello supone.

Nivel familiar y amigos:

Cuando se pregunta sobre cómo ha afectado la noticia a la familia, los participantes nombran al miembro de la familia que más ha sufrido. En el caso de los participantes casados, nombran a su cónyuge. En el supuesto de los participantes más jóvenes, que viven actualmente con sus padres, nombran a éstos. Y en el caso de los entrevistados que viven independizados pero solteros, nombran a aquel familiar que consideran su mayor apoyo (coinciden en que sus padres han fallecido y nombran a sus hermanos como principales afectados).

Sin embargo, es en este nivel dónde vemos que aparecen los sentimientos de mayor frustración y vergüenza, pues en algunos casos el individuo se cree culpable de la situación y siente que es un mal profesional, que no hace su trabajo de manera adecuada.

En cuanto al apoyo recibido, explican que al no haberse dado aún la situación de despido, el principal tipo de apoyo que reciben de la familia es emocional pero también les expresaron su deseo de ayudarles económicamente en el momento que fuera necesario.

En cuanto a las amistades, recuerdan darles la noticia y suponer para ellos una sorpresa. (Encuestado 1)- "Siempre me han conocido trabajando en la misma empresa". (Encuestado 8)- "Se quedaron asombrados, no sabían qué decirme". Otros, sin embargo, han decidido no contarlo aún, pues piensan que es mejor esperar a que todo se haga efectivo: (Encuestada 3)- "Ni si quiera lo he contado, prefiero esperar un poco más, al menos hasta que me encuentre mejor anímicamente".

En relación al apoyo recibido por el círculo de amistades, éste es principalmente emocional coincidiendo, por tanto, con el brindado por la familia. En algunos casos, los amigos considerados más cercanos a la familia o que tienen negocio propio se han ofrecido en ayudar económicamente o empleándole en dicho negocio, respectivamente.

(Encuestada 2)- "Sobre todo aquellas amistades que considero familia, ellos sí se han ofrecido a ayudarme en el tema económico". (Encuestado 7)- "Bueno, ayuda emocional más que nada. No se puede pedir dónde no hay". (Encuestado 8)- "Tengo un amigo con negocio propio y me ha ofrecido trabajo, pero claro, no sería de lo mío".

Cabe aclarar que sólo son dos los supuestos en los que se ha ofrecido ayuda económica por parte de las amistades.

ENTREVISTA 2

Esta segunda entrevista se realizó a 6 personas que han sido víctimas del desempleo. En concreto, 2 de ellas (encuestados 1 y 4) fueron despedidos mediante un ERE y el resto por decisión unilateral del empresario.

En la tabla adjunta se recogen los datos de las 6 personas encuestadas, 3 mujeres y 3 hombres de diferentes edades, profesiones y tiempo en la empresa.

Antes de proceder a analizar este segundo caso, es importante aclarar que no se ha procedido a desvelar los motivos del despido. No obstante, es conveniente saber que la causa de desvinculación laboral es un aspecto fundamental a la hora de entender los sentimientos y emociones del desempleado.

Tabla 4: Clasificación de los encuestados despedidos

	Sexo	Edad	Profesión	Tiempo en la empresa
Encuestado 1	Mujer	60	Cocinera	17 años
Encuestado 2	Mujer	40	Enfermera	-
Encuestado 3	Mujer	36	Auxiliar administrativa	7 años
Encuestado 4	Hombre	53	Azafato de vuelo	18 años
Encuestado 5	Hombre	30	Mozo de almacén	8 meses
Encuestado 6	Hombre	45	Camionero	15 años

Fuente: elaboración propia

Nivel personal

Comenzando por el momento de recibir la noticia, las variaciones entre el primer caso y éste no son muy significativas en cuanto a los sentimientos y emociones experimentados por la persona tales como el factor sorpresa, teniendo siempre en consideración que los trabajadores despedidos por ERTE tienen su contrato en suspensión, no extinguido.

En cualquiera de los casos, recibir una noticia así supone una sorpresa en todos los sentidos, vuelve, por tanto, a aparecer la palabra "shock" para describir ese momento. (Encuestado 4)- "Si tuviera que resumirlo en una palabra, diría: shock. Aunque se rumoreaba algo de que las cosas no iban bien, nunca piensas o por lo menos te engañas un poco pensando que a ti no te va a pasar". (Encuestada 3)- "En ese momento me quedé perpleja, sentí que el mundo se me venía encima".

En consonancia con ese primer momento, la pregunta 3 de la entrevista hace referencia al modo en que la empresa decidió dar la noticia de despido. De los testimonios se recoge que no sintieron empatía por parte de la empresa hacia ellos, e incluso en algunos casos desprecio hacia su persona. (Encuestada 1)- "Nunca me imaginé que me podía pasar algo así, pero menos aún el trato que recibí habiendo estado 17 años con ellos".

Analizando las respuestas relacionadas con los pensamientos que les abrumaron, se obtiene como conclusión que en todos los casos aparece como preocupante el pago de deudas y los gastos relacionados con los hijos en el caso de los que tienen cargas familiares. (Encuestado 6)- "Cómo pagar la hipoteca, los colegios de los niños y cubrir sus necesidades". (Encuestada 2)- "Pensaba en no poder dar a mis hijos una vida de calidad". (Encuestado 5)- "Mi suerte fue que aún vivía con mis padres y aunque tenía letras que pagar no eran excesivas". La cuestión 11, por tanto, se contestó parcialmente aquí aunque posteriormente se añadieron situaciones más concretas: (Encuestada 2)- "Me preocupaban mis hijos, tener que prescindir de sus clases extraescolares de inglés y me atormentaba no poder pagar sus estudios futuros".

Relacionado con estos pensamientos, se les pregunta por las inquietudes que a partir de ese momento tenían, contestando todos los encuestados: volver a tener trabajo puesto que con esto se resolverían el resto de inquietudes como las económicas. (Encuestada 1)- "Mi mayor inquietud era y es encontrar un nuevo trabajo pero el problema sigue siendo la edad". (Encuestado 4)- "Encontrar otro empleo que me devuelva la estabilidad

económica que tenía".

Abordando uno de los temas principales de este trabajo, el estrés derivado de la desvinculación laboral, se recogen los siguientes testimonios de los que además puede extraerse que algunos de los entrevistados han necesitado ayuda profesional para sobrellevar esta situación, no necesariamente acudiendo de forma personal a una consulta sino asesorándose o consultando en otros medios como pueden ser páginas webs de profesionales en este tema. Un ejemplo de ello es este primer testimonio: (Encuestado 4)- "Sí, sufrí estrés y con ello subidas de tensión, taquicardias y ansiedad. Me informé sobre el tema de la inteligencia emocional y comencé a llevar a cabo consejos para encontrarme mejor". (Encuestada 2)- "El estrés se tradujo en ansiedad. Tuve que medicarme para poder descansar".

Analizando la autoestima, se comprueba que sigue siendo uno de los factores de carácter personal que se ven más afectados negativamente en estas situaciones. Lo que uno piensa y siente sobre sí mismo, la autoestima, se considera no innato y, por tanto, un elemento que se va desarrollando y modificando a lo largo de nuestra vida con las propias experiencias.

La Confederación de Personas con Discapacidad Física y Orgánica de Castilla y León divide el autoconcepto en 5 áreas: laboral, social, personal y emocional, familiar y por último el global. Centrándonos en el área laboral, define a éste como el concepto de uno mismo como empleado, formado a partir de todas y cada una de las experiencias laborales vividas, logros y fracasos, etc. Por tanto, cuando la persona encuentra un trabajo en el que desarrollarse, lo considera un logro personal que se traduce en una autoestima alta. En el caso contrario, el despido supone un fracaso, que aunque a veces el motivo no recaiga sobre el individuo, lo considera algo personal, con la correspondiente bajada de autoestima que ello supone. A continuación, se mostrará dos relatos en los que puede verse cómo la personalidad del individuo influye en la autoestima, pues la forma de ser cada uno hace que la persona se vea más o menos afectada cuando atraviesa por situaciones como estas. (Encuestado 4)- "Mi autoestima se desestabilizó en un momento dado. Me vi frustrado y avergonzado, el ego, lo que puedan pensar de ti.... Sin embargo, en cierto momento comencé a sentir que mi autoestima renació, como un instinto de supervivencia e intentas darte ánimos, venirte arriba y te das cuenta que no todo ha acabado, que hay más vida después del trabajo aunque tengas que pasar por momentos duros". (Encuestado 3)- "Tenía la autoestima por

los suelos. De hecho, a pesar de haber encontrado trabajo posteriormente, aún sigo afectado y vivo con el miedo de que pueda volver a pasar".

La última cuestión aborda otros problemas de salud que se han desencadenado a raíz de esta situación: pesadillas, insomnio, hipertensión, depresión.

Nivel familiar y amigos

En este nivel comienzan a aparecer más diferencias respecto al primer caso. Al ser una situación sobrevenida, los familiares tienen menos tiempo de reacción que en el caso de un ERTE (ya que en este caso existe aviso previo) por lo que el asombro y la afectación es mayor. (Encuestado 4)- "Mi familia estaba preocupada por mi estado mental y físico. A mis hijos les afectaba verme triste". (Encuestado 6)- "Sentí que mi familia se hundió completamente. La tristeza hizo mella en mi matrimonio, aunque afortunadamente sólo duró un tiempo ".(Encuestado 5)- "Sentían impotencia. En mi caso, el despido fue un error. Lo reconocieron pero no querían dar su brazo a torcer con la readmisión".

Respecto al tipo de ayuda recibida de los familiares, éstas no difieren del caso anterior, pero sí hay un aspecto distinto: la rapidez. En el caso anterior, al tratarse de un ERTE, mientras se lleva a cabo el proceso de negociación y el Expediente se aplica, los familiares y su círculo de amistades tienen tiempo de plantear cómo ayudar a ese familiar o amigo. Sin embargo, y tal y como se ha explicado en el primer párrafo de este segundo caso, esta situación es sobrevenida. A consecuencia de ello, existe menor tiempo de reacción y, por tanto, de organización de las ayudas, por lo que éstas se agilizan en la medida de lo posible.

De los testimonios puede deducirse sobre todo la ayuda económica pero también la emocional. En la mayoría de ellos, este apoyo económico es fundamentalmente paternal. Sin embargo, hay un testimonio que llama la atención porque es un claro ejemplo de cómo en la vida las situaciones se revierten: (Encuestada 1)- "El trabajo para mi era muy importante en muchos aspectos de mi vida. Disfrutaba lo que hacía y además me reportaba unos ingresos con los que poder vivir y ayudar a mi familia. Sin embargo, ante esa situación mis hijas fueron quiénes me ayudaron tanto psicológica como económicamente".

En cuanto al círculo de amistades, es dónde vemos que florecen los sentimientos de

mayor frustración, vergüenza y autoculpabilización pues en algunos casos el individuo se cree responsable de la situación y siente que es un mal profesional, que no hace su trabajo de manera adecuada.

En algunos casos, los amigos se han ofrecido en ayudar en la búsqueda de empleo. Esto se da sobretodo en aquellos casos en los que el encuestado se corresponde con una edad más elevada. (Encuestado 4)- "Me propusieron ayudarme y ponerme al día en cuanto a cómo buscar trabajo por internet y hacer currículums. Todo esto es nuevo para mi". (Encuestada 2)- ".Algunos amigos me han puesto en contacto con agencias de trabajo temporal". (Encuestado 5)- "Lo típico, si me entero de algo...".

Como último interrogante relacionado con este nivel, se indagó en cómo afectó el despido al resto de compañeros que siguieron permaneciendo en la empresa. En todos los supuestos (exceptuando el de la participante 1 cuyo ERE afectó a toda la plantilla) aparece la palabra miedo. (Encuestado 6)- "Mis compañeros estaban atemorizados porque no entendían el despido si la empresa iba bien". (Encuestado 5)- "El problema viene cuando tienes que firmar un despido por una causa que sabes que no es verdad y no está fundamentada en motivo alguno. Entonces piensas que eres carne de cañón y eso se traduce en miedo". (Encuestada 3)- "Mis compañeros me llamaron porque querían saber cómo había ocurrido, el por qué , qué me habían dicho, si sabían si afectaría a alguien más...".

7. CONCLUSIONES

En el presente trabajo se ha analizado el concepto de estrés relacionado con el proceso de desvinculación laboral y otras consecuencias psicosociales del mismo. El despido de personal es un fenómeno mundial en expansión puesto que es para las empresas una manera fácil de reducir sus gastos.

La globalización, entre otras causas, ha provocado una variación en el comportamiento de las personas como consumidores pero también como trabajadores. Un ejemplo de esto puede ser una persona que compra ropa únicamente por internet. ¿Qué provoca este hecho?. La persona como consumidor espera que la ropa llegue en buen estado y en el menor tiempo posible. Sin embargo, esto provoca a medio y largo plazo un descenso del número de trabajadores en tiendas físicas por la nueva tendencia de las compras por internet, que además supone contratar trabajadores que estén capacitados

para trabajar en esta era de las nuevas tecnologías y, por tanto, el despido de otros que no lo están.

Esto sólo es un ejemplo de lo que está pasando en la mayoría de las empresas no sólo en nuestro país sino también a nivel mundial. Diversos autores han investigado este fenómeno, sus causas y las consecuencias que trae consigo un proceso tal como el despido, haciendo especial mención en uno de los efectos considerados una epidemia: el estrés laboral.

En todos los procesos humanos se manifiestan sentimientos y emociones, pero está en la persona y en su inteligencia emocional dejar que estos nos afecte en mayor o menor medida.

La finalización de la relación laboral por decisión de la empresa es un acto que puede darse en cualquier momento, en todo tipo de empresas y por cualquier razón. Como evidencia el trabajo de campo realizado, este hecho no sólo tiene consecuencias emocionales en el propio individuo sino también en su entorno familiar y su círculo de amigos.

A nivel personal, el individuo siente que sus expectativas de futuro se han desmoronado y tiene que recomponer su vida, que se supone que era una tarea que ya estaba realizada. Ahora tiene que volver a conseguir lo que ya consiguió con tanto esfuerzo. Aparecen los sentimientos de tristeza, rabia, dolor y desagrado, los cuáles se acentúan más cuando sienten que la empresa no ha tenido empatía hacia ellos. Se ha podido constatar además cómo las características personales tales como la edad, el nivel de estudios y las cargas familiares juegan un papel fundamental en la afectación y en la manera de afrontar este proceso, viéndose más vulnerables aquellos desempleados con mayor edad, menor nivel de estudios y/o aquellos que son el único sustento económico para su familia.

El miedo es uno de los sentimientos más repetidos entre los entrevistados, que llega a afectar al desequilibrio emocional de la persona incluso pasado un tiempo desde que tuvo lugar el acontecimiento del despido.

Mientras, la familia y amigos suponen un apoyo para el desvinculado que tal y como se ha comprobado, en la mayoría de los relatos es más emocional que económico. En algunos casos el desempleado vive sentimientos de culpabilidad y vergüenza al expresar lo que ha ocurrido y prefiere esperar que pase cierto tiempo hasta sentirse preparado

para contarlo.

El buscar ayuda psicológica más allá del apoyo familiar sigue siendo un tema tabú. De todos los encuestados, sólo una persona afirmó haber buscado ayuda y asesorarse sobre técnicas para paliar la situación emocional por la que estaba atravesando. A veces dicha ayuda profesional se vincula con situaciones de la vida más extremas y la persona se avergüenza de reconocer que la necesita, por lo que existe negatividad para acudir a ella.

8. VALORACIÓN PERSONAL

Los recursos humanos de la empresa siguen siendo la diana perfecta para recortar en gastos, fácil de llevar a cabo y con un coste relativamente bajo. Sin embargo, no se es consciente de que este tipo de recurso es el que otorga a la empresa de una identidad y son indispensables para su buen funcionamiento y así poder ser competitiva en el entorno empresarial.

Por ello, las organizaciones deben cuidar al máximo a sus trabajadores ofreciendo unas condiciones de trabajo, seguridad y estabilidad laboral que les permita tener una calidad de vida tanto profesional como personalmente.

Por el contrario, cuando la empresa no atiende al trabajador de manera adecuada y comienza a vivir situaciones estresantes, el trabajador se siente fuera de su locus de control y es cuando comienza a padecer estrés, miedo por perder su puesto y otros sentimientos y malestares derivados de la situación por la que atraviesa.

Pero, ¿es posible reducir este tipo de estrés? A mi parecer, sí. Son numerosos los estudios que consideran el estrés como una respuesta adaptativa a determinados agentes amenazantes y, por tanto, estresantes, por lo que si la existencia de dichos agentes se evita o al menos se reduce su impacto, la persona puede no padecerlo.

La solución a este problema debe implicar tanto al trabajador como a la empresa. Como se explicó, el estrés laboral se debe a un desajuste en la relación del trabajador con la empresa en el que el empleado vive una situación estresante en la que siente que no cuenta con los medios necesarios para resolverla. Por lo que, al aunar los esfuerzos de ambas partes, se reduce la dificultad de poner en marcha cualquier plan o maniobra para reducirlo o solucionarlo.

Por otro lado, hay que tener presente que la presión forma parte del mundo laboral por el que atravesamos para así responder eficazmente a los cambios, exigencias y retos del entorno empresarial. Centrando la atención en los procesos de despido, objeto del trabajo de campo, las empresas deben tener en cuenta que las personas encargadas de llevarlo a cabo (normalmente el Departamento de Recursos Humanos) no sólo tienen como función el reclutamiento y la selección de personal, sino también afectar programas de bienestar que promuevan la calidad de vida laboral y el bienestar emocional.

9. BIBLIOGRAFÍA

Atalaya P., María. (2001). El estrés laboral y su influencia en el trabajo. *Industrial Data*, 2 (4), 25-36.

Bernal, J. y González K. (2016). Riesgos psicosociales en la desvinculación laboral unilateral (tesis de pregrado). Universidad Piloto de Colombia, Bogotá, Colombia.

Buendía, J. (2010). El impacto psicológico del desempleo. Murcia, España: Universidad de Murcia.

Consejería de Salud, Junta de Andalucía. (2010). Estrés Laboral. Informe técnico sobre estrés en el lugar de trabajo. Recuperado de <https://www.juntadeandalucia.es/>

De Camargo, Blasina S. Estrés, Síndrome General de Adaptación o Reacción General de Alarma. *Revista Médico Científica* 17 (2), 78-86.

Durán M.M. (2010). Bienestar Psicológico: El estrés y la calidad de vida en el contexto laboral. *Revista Nacional de Administración* 1 (1), 71-84. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/>

Equipo Desarrollo de Competencias y Valores. (2012). Informe Bizcaia Lab 2011: El desempleo como factor de vulnerabilidad a la exclusión social. El proyecto de vida como factor de protección. Bilbao. Universidad de Deusto.

Fagin, L. (1987). Stress y desempleo. *Revista Asociación Española de Neuropsiquiatría* 7 (21), 265-276. Recuperado de www.revistaen.es/

Fernández-Montalvo, J. y Garrido Landívar E. (1999). Psicopatología laboral : trastornos derivados del trabajo. Pamplona, España: Universidad Pública de Navarra.

Gallie, D., Felstead, A., Green F. y Inanc, H. (2016). The hidden face of job insecurity. *Work, employment and society*, 1-18. DOI: 10.1177/0950017015624399

Gaunt, R. y Benjamin, O. (2007). Job insecurity, stress and gender. *Community, Work and Family* 10 (3), 341-355. DOI: 10.1080/13668800701456336

Gil-Monte, P.R. (2010). Situación actual y perspectiva de futuro en el estudio del estrés laboral: la Psicología de la Salud Ocupacional. *Información Psicológica* (100), 68-83. Recuperado de www.informacionpsicologica.info/

Giunchi, M. , Vonthron, A.M. y Ghislieri, C. (Febrero 2019). Perceived Job Insecurity and Sustainable Wellbeing: Do Coping Strategies Help?. *Sustainability* 11 (784), 1-18. DOI: 10.3390/su11030784

González Aparicio, R.M. (2014). Conocer el estrés. Repercusión del estrés en la infancia (tesis de Pregrado). Universidad de Cantabria, España.

Hernández Reyes, M.R. (2015). Incertidumbre en la vida laboral: consecuencias y medidas prácticas (tesis de Postgrado). Universidad Militar Nueva Granada, Cajicá, Colombia.

Ivancevich, J.M. y Matteson, M. (1985). Estrés y trabajo: una perspectiva gerencial. México: Trillas.

- Jahoda, Marie ; Torregrosa Peris, José Ramón, prol. (1987). Empleo y desempleo : un análisis socio-psicológico. Madrid, España: Morata.
- Jordan, P., Ashkanasy, N. y Hartel, Charmine E. J. (2002). Emotional Intelligence as a Moderator of Emotional and Behavioral Reactions to Job Insecurity. *The Academy of Management Review* 27 (3), 361-372. Recuperado de <http://www.jstor.org/stable/>
- Lazarus, R.S. y Folkman, S. (1986). Estrés y procesos cognitivos. Barcelona, España: Martínez Roca.
- Luceño, L., Martín J., Rubio S. y Díaz, E. (2004). Factores Psicosociales en el entorno laboral, estrés y enfermedad. *EduPsykhé* 3 (1), 95-108. Recuperado de <https://repositorio.ucjc.edu/>
- Merín Reig J., Cano Vindel A. y Miguel Tobal J.J. (Febrero, 1995) El estrés laboral: bases teóricas y marco de intervención. *Ansiedad y Estrés*, 1 (2-3), 113-130.
- Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. (1991). NTP 318: El estrés: proceso de generación en el ámbito laboral. Recuperado de <https://www.insst.es/>
- Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. (2013). Estrés Laboral. Recuperado de <https://www.insst.es/>
- Navinés, R., Martín-Santos, R., Olivé V. y Valdés M. (Junio, 2016). Estrés laboral: implicaciones para la salud física y mental. *Medicina Clínica* 146 (8), 359-366. Recuperado de <https://www.elsevier.es/>
- Organización Internacional del Trabajo. (Diciembre 2000). ¡Auxilio estrés! Salud mental en el trabajo. *Trabajo* (37). Recuperado de <https://www.ilo.org/>
- Organización Internacional del Trabajo .(2016). Estrés en el trabajo: un reto colectivo. Recuperado de <https://www.ilo.org/>
- Osorio, J.E. y Cárdenas L. (2017). Estrés Laboral: Estudio de revisión. *Diversitas-Perspectivas en Psicología* 13 (1), 81-90. Recuperado de www.scielo.org.co/
- Peiró, J.M. (1992). *Desencadenantes del Estrés Laboral*. Madrid, España: Eudema.
- Peiró, J.M. (2001). El estrés laboral: una perspectiva individual y colectiva. *Investigación Académica* (13), 31-40.
- Selye, H. (cop. 1984). *The Stress of life*. New York: McGraw-Hill.
- Velasco Balmaseda, E. y Olaskoaga Larrauri, J. (Mayo 2005). Modelos de organización flexible: estudio del sector de la máquina-herramienta. *Revista de Dirección y Administración de Empresas* (12), 187-208.

UNIVERSIDAD DE SEVILLA. FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y EMPRESARIALES

ENTREVISTA PARA PERSONAS PENDIENTES DE DESVINCULACIÓN LABORAL POR EXPEDIENTE DE REGULACIÓN TEMPORAL DE EMPLEO

Esta entrevista es una Investigación Académica para mi Trabajo de Fin de Grado. Las respuestas son totalmente anónimas con uso exclusivamente académico (Ley Orgánica 15/1999, de 13 de Diciembre, de Protección de Datos). Agradezco su participación y la sinceridad de sus respuestas.

Sexo:

Edad:

Estado civil:

Situación personal: (rodee la respuesta)

- sin cargo familiar -con cargo familiar

Profesión:

Tiempo en la empresa:

Tipo de contrato:

1- Describa de manera extensa qué sentimientos y emociones experimentó en el momento de recibir la noticia.

2- ¿Qué pensamientos relacionados con el presente vinieron a su mente?

3- ¿Cuáles son las mayores inquietudes que tiene?

4- En relación a la familia, ¿cómo les ha afectado emocionalmente tras darle usted la noticia?

5- ¿Qué tipo de apoyo le han ofrecido?

6- En relación a su círculo de amigos, ¿cómo reaccionaron ellos?

7- ¿Qué tipo de apoyo le han brindado?

8- ¿Cómo piensa afrontar la nueva situación laboral? Para ello describa cuáles son sus objetivos profesionales, si piensa en retomar los estudios o buscar un nuevo empleo rápidamente y de qué manera...

9- ¿Qué consecuencias económicas le puede suponer este proceso de desvinculación laboral?

10- ¿Considera haber sufrido o sufrir estrés en algún momento como consecuencia de esta situación? En caso afirmativo, indique qué síntomas experimentó y cómo logró apaciguarlo.

11- ¿Cómo cree que afecta todo esto a su autoestima y al concepto que usted tiene de sí mismo?

12- ¿Le ha ocasionado esta situación algún otro tipo de problema de salud?

UNIVERSIDAD DE SEVILLA. FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y EMPRESARIALES

ENTREVISTA PARA PERSONAS QUE HAN SIDO SUJETO DE DESVINCULACIÓN LABORAL

Esta entrevista es una Investigación Académica para mi Trabajo de Fin de Grado. Las respuestas son totalmente anónimas con uso exclusivamente académico (Ley Orgánica 15/1999, de 13 de Diciembre, de Protección de Datos). Agradezco su participación y la sinceridad de sus respuestas.

Sexo:

Edad:

Estado civil:

Situación personal: (rodee la respuesta)

- con cargo familiar -sin cargo familiar

Profesión:

Tiempo en la empresa:

Tipo de contrato:

1- Describa de manera extensa qué sentimientos y emociones experimentó en el momento de recibir la noticia de despido.

2- ¿Qué pensamientos relacionados con el presente vinieron a su mente?

3- ¿Considera que la/s persona/s responsables de su despido así como los que le dieron la noticia tuvieron delicadeza a la hora de hacerlo?

4- En relación a la familia, ¿cómo se vieron afectados emocionalmente tras darle usted la noticia?

5- ¿Qué tipo de apoyo recibió por su parte?

6- En relación a su círculo de amigos, ¿cómo reaccionaron ellos?

- 7- ¿Qué tipo de apoyo le brindaron?
- 8- ¿Cree que sus relaciones sociales con amigos y/o excompañeros se han visto afectadas? En caso afirmativo, ¿de qué manera?
- 9- Respecto a sus excompañeros de trabajo, ¿cómo afrontaron la noticia de su despido? ¿Qué sentimientos experimentaron ellos respecto a su futuro en la empresa?
- 10- ¿Cómo pensó afrontar la nueva situación laboral? Para ello describa cuáles eran sus objetivos profesionales en aquel momento, qué pensamientos tenía a la hora de buscar un nuevo empleo, si pensó en retomar los estudios...
- 11- ¿Qué consecuencias económicas tuvo su proceso de desvinculación laboral?
- 12- ¿Considera haber sufrido estrés en algún momento debido al despido? En caso afirmativo, indique qué síntomas experimentó y cómo logró apaciguarlo.
- 13- ¿Cómo cree que afectó todo esto a su autoestima y al concepto que usted tenía de sí mismo en aquel momento?
- 14- ¿Le ha ocasionado esta situación algún otro tipo de problema de salud?