

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

"REACCIONES EMOCIONALES MÁS COMUNES PRESENTADAS POR UN GRUPO DE GERENTES QUE HAN ATRAVESADO POR UN PROCESO DE DESPIDO DURANTE LOS ÚLTIMOS DOS AÑOS."

TESIS DE GRADO

DULCE PAMELA MORALES MORALES

CARNET 12605-13

GUATEMALA DE LA ASUNCIÓN, ENERO DE 2018

CAMPUS CENTRAL

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

"REACCIONES EMOCIONALES MÁS COMUNES PRESENTADAS POR UN GRUPO DE GERENTES QUE HAN ATRAVESADO POR UN PROCESO DE DESPIDO DURANTE LOS ÚLTIMOS DOS AÑOS."

TESIS DE GRADO

TRABAJO PRESENTADO AL CONSEJO DE LA FACULTAD DE
HUMANIDADES

POR
DULCE PAMELA MORALES MORALES

PREVIO A CONFERÍRSELE
EL TÍTULO DE PSICÓLOGA INDUSTRIAL / ORGANIZACIONAL EN EL GRADO ACADÉMICO DE
LICENCIADA

GUATEMALA DE LA ASUNCIÓN, ENERO DE 2018
CAMPUS CENTRAL

AUTORIDADES DE LA UNIVERSIDAD RAFAEL LANDÍVAR

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

AUTORIDADES DE LA FACULTAD DE HUMANIDADES

DECANO: MGTR. HÉCTOR ANTONIO ESTRELLA LÓPEZ, S. J.
VICEDECANO: DR. JUAN PABLO ESCOBAR GALO
SECRETARIA: MGTR. ROMELIA IRENE RUIZ GODOY

NOMBRE DEL ASESOR DE TRABAJO DE GRADUACIÓN
MGTR. CLARA ISABEL GARCES DE MARCILLA DEL VALLE

REVISOR QUE PRACTICÓ LA EVALUACIÓN
MGTR. SILVIA PATRICIA MELGAR LAINEZ DE LOPEZ

Guatemala, 13 de noviembre de 2017

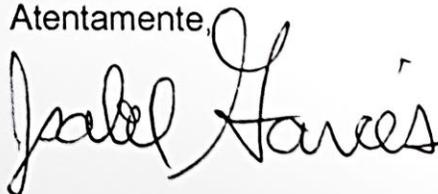
Señores Consejo
Facultad de Humanidades
Universidad Rafael Landívar
Ciudad

Respetables Señores:

Tengo el agrado de dirigirme a Uds. para someter a su consideración el informe final de la tesis **"Reacciones emocionales más comunes presentadas por un grupo de gerentes que han atravesado por un proceso de despido durante los últimos dos años"** de la estudiante **Dulce Pamela Morales Morales**, con número de carné 12605-13 de la carrera de Licenciatura en Psicología Industrial/Organizacional.

He revisado el mismo y considero que llena los requisitos exigidos por la Facultad de Humanidades para trabajos de esta naturaleza por lo que solicito nombren al revisor, para la evaluación respectiva.

Atentamente,

A handwritten signature in black ink, reading "Isabel Garcés". The signature is fluid and cursive, with the first name "Isabel" and the last name "Garcés" clearly distinguishable.

Licda. Isabel Garcés del Valle M.A.
Asesora



Orden de Impresión

De acuerdo a la aprobación de la Evaluación del Trabajo de Graduación en la variante Tesis de Grado de la estudiante DULCE PAMELA MORALES MORALES, Carnet 12605-13 en la carrera LICENCIATURA EN PSICOLOGÍA INDUSTRIAL/ORGANIZACIONAL, del Campus Central, que consta en el Acta No. 051546-2017 de fecha 5 de diciembre de 2017, se autoriza la impresión digital del trabajo titulado:

"REACCIONES EMOCIONALES MÁS COMUNES PRESENTADAS POR UN GRUPO DE GERENTES QUE HAN ATRAVESADO POR UN PROCESO DE DESPIDO DURANTE LOS ÚLTIMOS DOS AÑOS."

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

Dado en la ciudad de Guatemala de la Asunción, a los 2 días del mes de enero del año 2018.

Irene Ruiz Godoy

MGTR. ROMELIA IRENE RUIZ GODÓY, SECRETARIA
HUMANIDADES
Universidad Rafael Landívar



Universidad
Rafael Landívar
Tradición Jesuita en Guatemala
Facultad de Humanidades
Secretaría de Facultad

ÍNDICE

I.	Introducción	1
II.	Planteamiento del problema	26
	2.1 Objetivos	26
	2.1.1 Objetivo general	27
	2.1.2 Objetivos específicos	27
	2.2 Unidades de análisis	27
	2.3 Definición de unidades de análisis	27
	2.3.1 Definición conceptual	28
	2.3.2 Definición operacional	28
	2.4 Alcances y límites	28
	2.5 Aporte	29
III.	Método	30
	3.1 Sujetos	30
	3.2 Instrumento	32
	3.3 Procedimiento	33
	3.4 Tipo de investigación, diseño y metodología estadística	34
IV.	Presentación de resultados	35
V.	Discusión de resultados	79
VI.	Conclusiones	84
VII.	Recomendaciones	86
VIII.	Referencias	88
	Anexos	

RESUMEN

El presente trabajo de investigación de tipo cualitativo, tuvo como objetivo conocer las principales reacciones emocionales por parte de un grupo de profesionales universitarios que han ocupado puestos gerenciales en distintas organizaciones y que han atravesado por un proceso de despido durante los últimos dos años.

Para realizar dicho estudio se seleccionó a seis sujetos, todos ellos colaboradores de distintas organizaciones de Guatemala, con estudios universitarios y con experiencia laboral en puestos gerenciales, los cuales hayan atravesado por un despido laboral en los últimos dos años. Se empleó una entrevista semiestructurada, elaborada por la autora del presente documento, el cual consta de 27 preguntas enfocadas en los indicadores, proceso de aceptación del despido, factores que influyen en un despido, acciones realizadas luego del despido, reacciones emocionales al enfrentar un despido, retos laborales luego de un despido y aprendizajes obtenidos al atravesar por un proceso de despido.

Entre los principales resultados obtenidos se encuentra que en Guatemala no se han implementado los programas de desvinculación asistida en muchas organizaciones, así mismo que la economía familiar o personal es uno de los factores que se ve afectado comúnmente por los despidos, se identifica también que en el país, la cultura de la salud mental no se encuentra muy arraigada, ya que únicamente uno de los sujetos tuvo acompañamiento psicológico durante el proceso.

Finalmente en base a dichas entrevistas, se concluyó que entre las principales reacciones emocionales manifestadas por los encuestados se encuentran la frustración, molestia, sorpresa y shock debido a lo repentino de la noticia, únicamente un sujeto expresó que se enteró de su pronta desvinculación laboral antes de que esta le fuera transmitida por parte de su jefe inmediato, lo cual le impactó más. Por lo cual se procede a recomendar el establecimiento procesos específicos para realizar desvinculaciones laborales y así garantizar la humanización de los mismos, otorgando la documentación y liquidación correspondiente apegándose a las leyes de Guatemala.

I. INTRODUCCIÓN

A lo largo de la historia de la humanidad se ha llevado a cabo la actividad laboral, si bien en un principio al prestar servicios o realizar algún trabajo el pago recibido eran insumos o artículos de intercambio, esto era resultado de la solicitud de una persona para realizar dicha actividad, desempeñando de esta forma el papel de jefe de la persona que prestaba el servicio.

Sin embargo, si al momento de desempeñar dicha actividad no se satisfacían las necesidades o solicitudes de la persona a cargo, esta podía realizar llamadas de atención, amonestaciones o incluso despedir al colaborador que prestaba el servicio, si bien no existían departamentos de recursos humanos para controlar o regular la relación obrero patronal, las actividades que estos departamentos realizan se han llevado a cabo desde hace varios siglos.

En la actualidad los departamentos de recursos humanos son los encargados de velar por el bienestar de la relación entre los colaboradores y las organizaciones, garantizando la utilización de procesos adaptados a las empresas en cuanto a reclutamiento, selección, desempeño, compensaciones, beneficios, cultura, seguridad industrial, desvinculación laboral entre otros. Velando siempre por la realización de los mismos de la forma correcta, teniendo como base las leyes del país en el que se encuentran y sobre todo el respeto a la dignidad de las personas que laboran en las organizaciones que representan. Teniendo en cuenta que los colaboradores se ven beneficiados o afectados en gran medida por las acciones que se realizan muchas veces en estos departamentos.

Si bien los procesos de reclutamiento y selección son llevados a cabo de forma recurrente por los integrantes de recursos humanos de las empresas, la desvinculación laboral es un proceso igualmente recurrente. Toda persona que sea parte de dicho departamento debe ser consiente que un despido genera efectos tanto positivos como negativos en todas las personas que son desvinculadas y es igualmente importante destacar que este proceso se da en todos los niveles jerárquicos de las empresas.

Es por esto que por medio de la presente investigación, se plantea conocer las reacciones emocionales más comunes presentadas por un grupo de gerentes que han atravesado por un proceso de despido durante los últimos dos años. Evidenciando la importancia de conocer todo lo que implica un proceso de desvinculación laboral, se puede encontrar que a través del tiempo en Guatemala se han realizado investigaciones sobre las causas y consecuencias que provoca la desvinculación laboral en las organizaciones.

Entre las cuales se puede mencionar a Santa Cruz (2015) ya que realizó una tesis de tipo cualitativo en la ciudad de Guatemala, la cual tuvo como objetivo principal el conocer las reacciones emocionales más comunes por parte de un grupo de trabajadores de nivel operativo que han sufrido la experiencia de un despido de organizaciones en las que han laborado con anterioridad. Para recabar la información elaboró una entrevista individual semiestructurada, la cual aplicó a un grupo de diez sujetos de género masculino pertenecientes a distintas organizaciones del país, los cuales habrían ocupado puestos operativos por un tiempo comprendido entre un mes y tres años previos a la desvinculación. Al analizar los datos obtenidos identificó que las principales reacciones emocionales presentadas por los entrevistados fueron el enfocar su tiempo en otras actividades, así como en la búsqueda de nuevas oportunidades laborales. En base a los resultados concluyó que luego de un despido, la carrera profesional de la persona se ve afectada debido a la falta de ingresos para continuar con sus estudios o por las malas referencias laborales que este proceso puede generar. Por lo cual recomienda cumplir con las atribuciones delegadas en el puesto de trabajo para evitar el proceso de despido.

Por su parte, Pérez (2014) realizó una investigación de tipo cualitativo con el fin de conocer la opinión de un grupo de profesionales de recursos humanos que laboran en los centros de llamadas de la ciudad de Guatemala, con respecto a las causas más significativas de desvinculación laboral de agentes de servicio. Para dicha investigación contó con la participación de siete profesionales de recursos humanos graduados de la universidad, los cuales se encontraban laborando como coordinadores de recursos humanos, los mismos con experiencia mayor de un año en el puesto. Para cumplir con el objetivo elaboró una entrevista semiestructurada con el fin de recabar información acerca de las principales causas de desvinculación laboral por medio de categorías como: causas de desvinculación externas e internas, principales métodos de retención y

principales motivadores de desvinculación. Los resultados obtenidos indicaban que dentro de las principales causas de desvinculación se encontraba la falta de compromiso e identificación con la empresa debido a que los colaboradores de esta industria son bastante jóvenes. En conclusión los horarios, falta de compromiso y remuneración eran las principales causas de desvinculación laboral en el centro de llamadas. Por lo cual recomendó tener una variedad más amplia de horarios, fortalecer los programas que favorezcan el sentido de pertenencia así como adoptar salarios más competitivos con respecto al mercado.

De la misma manera, Paredes (2014) realizó una tesis de tipo cualitativa en la ciudad de Guatemala con el fin de determinar la percepción de un grupo de visitantes médicos acerca del ambiente laboral de un laboratorio farmacéutico previo a su desvinculación. Para la misma emplea una muestra de 12 visitantes médicos, los cuales habrían presentado su renuncia en los últimos cinco años, dichos sujetos con edades comprendidas entre los 25 y 55 años, todos realizando estudios universitarios, siendo madres o padres de familia y contando con más de 5 años de experiencia en la industria farmacéutica. Para la obtención de datos empleó una entrevista semiestructurada, con el fin de evaluar la relación entre el departamento comercial y el jefe inmediato, rol del departamento de recursos humanos, sueldo, viáticos, comisiones, planificación, giras y rutas, así como las condiciones de trabajo. Dichos indicadores se encontraban distribuidos en 33 preguntas abiertas. Los resultados obtenidos evidenciaron que se encontraban en desacuerdo con el cálculo de comisiones ya que las mismas presentaban constantes cambios, además del retraso del pago. En base a esto determinó que la percepción del ambiente laboral en el laboratorio estaba afectado por aspectos que los visitantes médicos catalogaban como insatisfactorios o negativos, los principales eran compensaciones, falta de prestaciones y beneficios, relación con jefe inmediato y falta de involucramiento del departamento recursos humanos, por lo cual recomendó renovar el departamento de recursos humanos para contar con personal capacitado, los cuales abarcaran las áreas de reclutamiento y selección, capacitación y desarrollo, compensaciones y beneficios.

De igual forma, Maldonado y Miranda (2012) realizaron una investigación con metodología descriptiva, la cual fue abordada con el fin de darle soporte a la asociación de exportadores de Guatemala en el proceso de desligamiento de sus trabajadores de nivel gerencial con alto potencial, que por distintas razones ya no cuentan con plan de carrera dentro de la organización. Para la misma

utilizó tres tipos de encuestas, dirigidas a los distintos grupos de sujetos que componían la muestra, las mismas se encontraban divididas en ejecutivos externos a la asociación que realizaron un proceso de desvinculación asistida, ejecutivos externos que fueron despedidos de cualquier empresa sin ninguna asesoría y ejecutivos gerenciales de la asociación. Contando con la participación de 15 sujetos, incluyendo a 10 ejecutivos que no pertenecen a la asociación de exportadores y 5 que sí formaban parte de la misma. Los resultados de la encuesta revelaron que el 80% de los ejecutivos desvinculados, sin un proceso de desvinculación asistida, suponen que su proceso de despido se realizó sin consideración, mientras que la totalidad de los que tuvieron acceso a programa de desvinculación asistida indicaban que su proceso de despido fue gentil y que se seguían sintiendo identificados con la empresa. En conclusión el proceso de desvinculación asistida garantiza la conservación de la imagen corporativa, así como el mantenimiento del clima laboral, lo cual garantiza la conservación de los niveles de desempeño de los colaboradores que continúan en la organización. En base a los resultados obtenidos recomienda que todas las empresas guatemaltecas utilicen el programa de desvinculación asistida durante sus procesos de desvinculación laboral para obtener una buena imagen tanto externa como interna.

En el mismo orden de ideas, Hecht (2009) realizó una investigación de tipo descriptivo correlacional, la cual tuvo como objetivo establecer la existencia de relación entre edad y tiempo de laborar en una empresa de seguridad, con las razones por las que el personal administrativo tomaba la decisión de retirarse de la misma. Para dicha tarea empleó una muestra de 23 sujetos, con edades comprendidas entre los 23 y 47 años y con escolaridad de nivel medio, quienes laboran en el área administrativa de una empresa de seguridad. Para dicha investigación utilizó un cuestionario con el fin de conocer las razones por las cuales los empleados se retirarían de la organización, el mismo constaba de 10 incisos, a los cuales se daba respuesta con las opciones excelente, bueno, malo o muy malo. Los resultados obtenidos indicaron que la razón que más influye en que una persona se retire de la empresa es el mal trato por parte de los directivos, seguido por la inestabilidad y falta de trabajo en equipo. En base a los resultados, no evidenció que existiera una correlación estadísticamente significativa entre la edad y los factores que inciden en la desvinculación laboral, por lo cual recomendó fortalecer los procesos de recursos humanos relacionadas con las razones que mayor número de colaboradores indicaron como factores que contribuyen para que se retiren de dicha empresa de seguridad.

Se puede observar luego de conocer los antecedentes nacionales, que los procesos de desvinculación laboral se encuentran presentes en todas las organizaciones de Guatemala, asimismo, que existen empresas que recurren a programas para desvinculación asistida con los que buscan que esta etapa sea más humana para el colaborador desvinculado.

De la misma forma, a nivel internacional, se ha abordado el tema de la desvinculación laboral para temas investigativos.

Para principiar se mencionará a Eslava (2015) realizó una investigación en Lima, Perú, de tipo cuasi experimental con el objetivo de identificar los efectos del despido laboral en un grupo de trabajadores de una entidad estatal y su incidencia en la depresión, adaptación y autoimagen de las personas afectadas. Se contó con la participación de 100 trabajadores de ambos sexos con entre 5 y 10 años de servicio en la entidad. Aplicó técnica de muestreo por cuotas, conformando un grupo experimental con 50 trabajadores, los otros 50 se asignaron al grupo control, a los que se les administró el cuestionario estructural tetradimensional para la depresión de Francisco Alonso Fernández, la escala de autoimagen de Morris Rosemberg y el Cuestionario de adaptación para adultos de varianza. Además se desarrolló un programa de *outplacement* por sesenta días, el cual utilizó 4 módulos de trabajo: Evaluación de competencias, asesoría y apoyo emocional, marketing personal, reorientación profesional y ocupacional, todos orientados a la reinserción en el mercado laboral, planificación de actividades de cese, conformación de pymes o pequeñas empresas, entre otros. En los resultados se pudo constatar que se comprobaron las hipótesis reflejando la disminución significativa de nivel de la depresión e incremento de la autoestima y adaptación en los trabajadores que fueron parte del grupo experimental. Mientras que los que estaban en el grupo control no lo mostraron. En base a esto se recomendó a los profesionales de la psicología y administración profundizar en los alcances y beneficios del programa de desvinculación asistida como herramienta novedosa en el apoyo a los trabajadores desvinculados de las organizaciones.

De igual forma, López (2013) realizó una tesis con metodología mixta en Ecuador, con el fin de diseñar un plan para la implementación de un proceso para la aplicación del programa de desvinculación asistida orientado a la reinserción de los trabajadores del Banco Ecuatoriano de la Vivienda a la sociedad. Para dicho estudio utilizó una muestra de 52 empleados, comprendida por

28 personas de género masculino y 24 de femenino, para dicha investigación se utilizó una encuesta personalizada para determinar si la aplicación del proceso de desvinculación asistida ayudaría al personal de la institución y así mismo determinar si es favorable que la institución cuente con un proceso como este. De acuerdo al análisis de los datos obtenidos, a los encuestados les gustaría que la institución cuente con una herramienta de reinserción laboral la cual les ayude a enfrentar el cambio, les dé mayor confianza, motivación personal, mayor sentido de vida y visión de emprendimiento al momento de desvincularse de la misma. Concluyó que los procesos de desvinculación asistida ayudan a los colaboradores a enfrentar la nueva situación como un reto y con la actitud adecuada, logrando superar en corto tiempo la crisis personal, familiar y el trauma que pudo haberle causado el despido, reduciendo el tiempo de desempleo y consiguiendo una rápida reubicación en el mercado laboral. Por lo cual recomienda la aplicación de un proceso de desvinculación asistida en la organización ya que minimizará los trastornos emocionales que las desvinculaciones laborales implican, además de funcionar como una herramienta en la gestión estratégica de recursos humanos.

Por su lado, Pérez (2013) con el objetivo de elaborar una propuesta para reducir la rotación de personal en la distribuidora de productos Coca-Cola en la ciudad de Chiclayo Perú, realizó una investigación de tipo descriptiva. Encuestó a 152 colaboradores de la distribuidora de Chiclayo, pertenecientes a las áreas de ventas y reparto. Para recolectar la información empleó una encuesta enfocada en comprender el motivo o causa del problema por el que los colaboradores de la distribuidora se desvinculan de ella. Los resultados obtenidos indicaron que el alto porcentaje de rotación de personal que presenta, se debe a múltiples factores tales como el descontento en horario de trabajo, mala remuneración económica e insatisfacción laboral. En base a lo cual concluyó que la desvinculación laboral por parte de los empleados se ve estimulada por motivos, intrínsecos, extrínsecos o trascendentales. Por lo cual recomienda un proyecto en el cual se modifique la forma de pago, cantidad de reuniones de trabajo, horarios e implementación de uniformes para mejorar la imagen de la empresa.

Asimismo, Espinal y Zambrano (2011) realizaron un trabajo de investigación científico jurídico en La Libertad, Ecuador, con el objetivo de realizar un diseño de capacitación laboral para los trabajadores de la Municipalidad de Salinas, para lo cual se aplicó una encuesta de 20 preguntas

dirigidas a las relaciones obrero-patronales, despido intempestivo y conocimiento de derechos del trabajador municipal, utilizando las posibles respuestas de nunca, a veces casi siempre y siempre. La misma se aplicó a 57 sujetos entre los cuales se contó con 7 funcionarios, 20 empleados administrativos y 30 obreros, todos colaboradores de la Municipalidad de Salinas. De acuerdo a los resultados obtenidos en cuanto al cumplimiento del Código de Trabajo, el 22.9% de los encuestados consideran que siempre se cumple y el 35% que casi siempre se cumple, los cuales acumulan un 57.9% de la población que acepta que la municipalidad cumple la mayor parte de las veces con las obligaciones legales de acuerdo al Código de Trabajo de Ecuador, en base a estos resultados se identifica la necesidad de los empleadores y empleados de conocer el contexto que abarca la ley laboral, para poder reclamar la violación a sus derechos ante la autoridad competente, por lo cual recomienda que por medio de un seminario-taller se difundan los deberes y derechos de los trabajadores al iniciar sus labores como parte del Gobierno Municipal de Salinas, para así establecer la paz laboral.

Finalmente, Vidal y Villouta (2008) quienes realizaron una investigación en Concepción, Chile, la misma con metodología descriptiva, teniendo como objetivo conocer la industria del servicio de desvinculación asistida, causas por las que las empresas han decidido contratar este tipo de programa y de esta forma demostrar los beneficios que ha entregado esta nueva tendencia a los trabajadores que han tenido la posibilidad de participar en estos programas. La muestra utilizada estaba conformada por 5 representantes de empresas contratantes, 15 trabajadores participantes en procesos de desvinculación asistida y 12 representantes de recursos humanos de entidades públicas. Para obtener la información se utilizó un cuestionario individualizado por cada grupo de las distintas unidades enlistadas anteriormente, los cuales se validaron con expertos en el ámbito temático. Los resultados obtenidos indicaron que los programas de desvinculación asistida son conocidos como una asesoría integral, que brinda acompañamiento y apoyo continuo en el que se entregan herramientas que logran que los trabajadores que han sido separados de una organización enfrenten esta etapa de manera exitosa y la transformen en una oportunidad de crecimiento personal y laboral. En base a esto concluyó que con la implementación de esta técnica las empresas logran mejorar su imagen corporativa al demostrar compromiso, responsabilidad y agradecimiento hacia los trabajadores que han debido separar de la organización, y a aquellos que permanecen colaborando activamente en la empresa, sin embargo a pesar de ser una técnica cada vez más

requerida, son pocas las que han adoptado los programas para todos los niveles de la organización, por lo cual se recomendó que se aplique gradualmente a todos los colaboradores de la empresa.

Como se ha podido evidenciar en base a las investigaciones previas, alrededor del mundo, la desvinculación laboral es un aspecto que afecta directamente a la organización, tanto en el área económica como en su clima laboral. De igual forma el colaborador desvinculado atraviesa por etapas difíciles luego de la ruptura laboral, es por esto que es un tema crítico para ambas partes, por lo cual requiere atención por parte de los profesionales de recursos humanos en el mundo.

Como se puede observar existen procesos propios de la administración de recursos humanos que se llevan a cabo en todas las organizaciones que existen, sin que sea necesario que pertenezcan a un grupo o industria específicos. La desvinculación laboral es uno de ellos, ya que por muy pequeña que sea la empresa, este proceso será necesario en algún momento. Es por esto que es importante conocer los efectos que este proceso produce tanto sobre la persona como sobre la organización.

Para todo profesional es importante conocer los temas relacionados a la desvinculación laboral ya que en algún momento de su carrera deberán recurrir a estos para accionar de la forma correcta, por lo cual deberán conocer aspectos como el despido, la entrevista de cese, aspectos legales referentes a la desvinculación laboral, así como emociones y reacciones más comunes que enfrentan las personas después de un despido. Por lo cual se presentan una serie de definiciones y desarrollo de temas relacionados a la desvinculación laboral los cuales pretenden enriquecer la presente investigación.

El despido

Es por esto que Dessler y Varela (2011:346) indican que el despido es “el paso disciplinario más drástico” que tiene que llevar a cabo un gerente, sin embargo, se debe velar porque este se dé de manera justa, además de que sea necesario e imparcial. Muchas veces los despidos son causa de

un mal proceso de reclutamiento y selección, en los cuales no se llevan a cabo acciones sólidas como pruebas psicométricas, validación de referencias e información para identificar la calidad de los aspirantes.

Según Dessler y Varela (2011), existen cuatro causas principales por las cuales se puede tomar la decisión de dar por terminado un contrato laboral por parte del empleador, entre las mismas se encuentran:

- **Desempeño insatisfactorio:** es el mal rendimiento en las labores desempeñadas, o bien el bajo nivel presentado en la realización de las mismas. Con lo cual se causa retraso en producción u obtención de resultados del departamento al que pertenece el colaborador.
- **Conducta indebida:** esta se da cuando el colaborador actúa o se conduce de forma deliberada y voluntaria, incumpliendo con las normas establecidas tanto en el Código de Trabajo como en el reglamento interior de trabajo, código de ética o algún otro documento que regule el comportamiento de los colaboradores en la empresa.
- **Falta de habilidades para el puesto:** Es la ausencia o falta de competencia de parte de un colaborador para realizar las labores propias del trabajo que le fue asignado al iniciar el contrato de trabajo.
- **Cambio en los requisitos o eliminación del puesto:** este se da una vez modificado el puesto de trabajo para el que fue contratado el colaborador, en el cual las nuevas asignaciones o necesidades del mismo no coinciden con las competencias con las que cuenta el colaborador actual. Por otra parte, se puede dar la eliminación del puesto debido a cambios en la estructura o actividades de la organización.

Desvinculación laboral

Piña (2013) por su parte menciona que la desvinculación laboral es todo proceso en el cual se da por finalizado el contrato laboral de una o varias personas que forman parte de una

organización. Asimismo, resalta que entre las ventajas que tiene la desvinculación laboral para las empresas están la reducción de costos, eliminación de bajos resultados, aumento en personal innovador, entre otros. Sin embargo menciona que el despido laboral genera una serie elevada de costos que afectan directamente las finanzas de la empresa.

Según Piña la desvinculación laboral puede clasificarse en dos:

- Desvinculación voluntaria: en esta el empleado es el que presenta su renuncia a la empresa, la misma puede surgir como respuesta al nivel de satisfacción personal, mejores ofertas de empleo, flexibilidad, falta de compromiso laboral o al mal ambiente laboral. En esta clasificación también se encuentra la jubilación, la cual es el fin de la carrera profesional de las personas por edad.
- Desvinculación involuntaria: en este tipo, es la organización la que decide dar por terminado el contrato laboral de la persona, puede deberse a diferentes motivos, entre los que se encuentran, bajos resultados, malas relaciones laborales, reorganización o incluso medidas disciplinarias.

Entrevista de cese

Teniendo en cuenta lo anterior, durante el proceso de despido o desvinculación involuntaria, la comunicación entre el empleador y el colaborador es esencial, ya que es un proceso complicado para ambos. El gerente o encargado del despido debe tener en cuenta que el proceso debe realizarse de la forma más humana posible, procurando la aceptación y el mantenimiento de la buena relación entre los implicados.

El fin de la misma es notificar a un colaborador la decisión del despido; para la misma, Dessler y Varela (2011) enlistan lineamientos para llevar a cabo esta entrevista, entre los cuales se indican:

- Planear la entrevista cuidadosamente y con tiempo, se debe citar al colaborador y atenderlo a la hora pactada para evitar ansiedades, además de asignar un tiempo prudente para poder atender cualquier imprevisto, es importante también contar con todos los documentos propios del proceso para entregarlos al finalizar la entrevista.
- Es recomendable que en la entrevista sea directa, otorgándole al colaborador un tiempo para sentirse cómodo antes de notificarle del despido.
- Se debe describir las razones en tres o cuatro enunciados concretos, no es recomendable atacar al colaborador con el relato de las acciones o causas del despido, es importante notificar que la decisión es definitiva.
- La entrevista se debe retener hasta lograr que el colaborador desvinculado logre hablar de forma libre y razonable, para asegurar que el mensaje transmitido fue comprendido.
- Es preciso revisar el paquete de indemnización junto al colaborador, indicándole los montos y concepto por el que se le hace entrega del mismo.
- Finalmente, es importante indicar los pasos a seguir en el proceso, notificándole el nombre de la o las personas con las que se debe abocar al salir de la entrevista.

Pasos para gestionar un despido

Luego de conocer los aspectos importantes para llevar a cabo una entrevista de cese, McDonnell (2017), indica que también se deben tener en cuenta ciertos rubros antes de gestionar un despido laboral, por lo cual realiza las siguientes diez recomendaciones:

1. Distribuir guías para el empleado: al iniciar una relación laboral con una persona, se le debe otorgar los reglamentos y políticas de la empresa, con el fin de respaldar cualquier decisión que se tome dentro de la organización. Es importante que la misma cuente con un documento legal en el que el nuevo colaborador recibe dicha documentación.

2. Documentar: si el colaborador rompe alguna de las normas citadas en los reglamentos de la organización, debe procederse a realizar una llamada de atención, de la cual debe dejarse constancia escrita. El colaborador debe ser notificado, además de firmar la misma.
3. Hacer efectiva la disciplina: se debe ser consistente en las llamadas de atención, sea cual sea la falta, debe de tomarse las medidas disciplinarias correspondientes.
4. Investigar: es importante indagar en el desempeño del colaborador con los supervisores y jefes inmediatos, con el fin de contar con evidencia de los resultados obtenidos en el mismo.
5. Conocer la ley: se debe realizar todo el proceso apegado a la ley, para evitar de esta forma futuros juicios laborales.
6. Notificar al empleado: realizar advertencias previas sobre lo que el colaborador no está haciendo o entregando, otorgando oportunidad de mejora.
7. Despedir con dignidad: si luego de otorgar la segunda oportunidad, el colaborador no responde, se debe proceder al despido, el cual debe realizarse de forma discreta pero contando con al menos un testigo.
8. Precisión: es importante preparar un pequeño guion para evitar comunicar información importante.
9. Ser directo: explicar las razones del despido de forma clara.
10. Cumplir con las obligaciones: por último, para evitar conflictos laborales, es recomendable cumplir a cabalidad con las obligaciones que dicta la ley.

Aspectos legales de la terminación de contratos de trabajo

Es por esto que se debe tener en cuenta que en Guatemala, el Código de Trabajo (2014) es el encargado de regular las relaciones obrero-patronales, por lo tanto, en sus artículos se encuentra la información relacionada a las terminaciones de contratos individuales de trabajo.

Específicamente en el artículo 76 indica que “hay terminación de los contratos de trabajo cuando una o las dos partes que forman la relación laboral le ponen fin a ésta, ya sea por voluntad de una de ellas, por mutuo consentimiento o por causa imputable a la otra”. De acuerdo a lo anterior cabe mencionar que el patrono puede darle fin al contrato laboral de forma legal por las causas que se encuentran reguladas en el artículo 77 del mismo.

Entre las causas que se enlistan en el artículo se encuentra que es legal cuando el colaborador se conduzca de forma inmoral, acuda a la injuria o a la calumnia contra su patrono, representantes del mismo o compañeros de trabajo en las instalaciones y en los horarios de trabajo o fuera de ellos.

El Código de Trabajo de Guatemala indica que es legal realizarlo también cuando un colaborador cometa algún delito o cause intencionalmente daño material en máquinas, herramientas, materia prima, productos o algún otro objeto con el fin de perjudicar al patrono, compañeros de trabajo o representantes, así mismo cuando revele secretos propios de la empresa, tales como fórmulas, productos, o algún otro dato considerado como confidencial, las mismas se regulan en el artículo 63 del Código de Trabajo.

Establece también que es justa causa de despido cuando el colaborador deja de asistir durante dos días laborales consecutivos o durante seis medios días en el mismo mes sin justificación o permiso del empleador, así mismo cuando el colaborador no adopte las medidas preventivas indicadas por el empleador o su representante para evitar accidentes, enfermedades u obtener mayor eficacia y rendimiento en el desarrollo de sus labores.

Expresa de igual forma que si el colaborador infringe las prohibiciones enumeradas en el artículo 64 del mismo, o reglamento interior de trabajo aprobado por el Ministerio si la empresa

contase con el mismo, esto sería posible luego de que el colaborador tuviera una llamada de atención por escrito. De la misma forma si el colaborador sufre un arresto o se le impone prisión, el patrono podrá dar por terminado el contrato de trabajo legalmente.

Por otra parte en el artículo 78 se indica que si el contrato de trabajo llega a su fin por alguna de las causas enumeradas anteriormente, el patrono deberá notificar por escrito al colaborador detallando las causas del despido, a partir de este momento el fin del contrato se hace efectivo. Sin embargo, el colaborador desvinculado puede apelar la decisión del patrono ante los Tribunales de Trabajo y Previsión Social.

Asimismo indica que si el despido del colaborador se da de forma injustificada luego del período de prueba, el patrono debe pagar a este una indemnización equivalente a un mes de salario por cada año de permanencia en la institución, si el tiempo laborado no alcanza un año, el pago será de forma proporcional al tiempo servido.

De la misma forma el artículo 82 también regula el pago de la indemnización, indicando que no puede ser embargado, objeto de compensación, venta o cesión. Asimismo, indica que debe calcularse haciendo un promedio de los salarios devengados durante los últimos seis meses de labores del colaborador.

Por otra parte establece que el trabajador puede dar por terminado un contrato de trabajo ante lo regulado en el artículo 79, entre las causas enlistadas en dicho artículo se encuentra que cuando el patrono no cumpla con el pago del salario completo, en la fecha y lugar acordado, así mismo cuando el empleador actúe o se conduzca faltando a las honradez, conduciéndose abiertamente de forma inmoral.

También indica que es causa de fin del contrato laboral si el patrono o familiares del mismo causaran daños intencionales en las herramientas o útiles del colaborador, así como si el patrono trasladara al colaborador a un puesto más bajo o con menor sueldo del que realizaba inicialmente.

Si bien, es importante tener en cuenta los aspectos técnicos y legales que representa una desvinculación laboral, se debe tener presente también que las emociones son parte del mismo, ya que estas recibirán un impacto fuerte a causa de este suceso, lo cual generará reacciones distintas en cada persona que atravesase por este proceso.

Emociones

Por lo cual Guerri, (s/f). Describe las emociones como “un estado afectivo que experimentamos, una reacción subjetiva al ambiente que viene acompañada de cambios orgánicos (fisiológicos y endocrinos) de origen innato, influidos por la experiencia”. Las emociones cumplen con una función específica, la cual es la adaptación a las circunstancias que atraviesa la persona.

Estas mismas son experimentadas de manera diferente por cada persona, ya que en estas influyen las experiencias anteriores, el aprendizaje, carácter y la situación que experimente. Estas a su vez generan reacciones físicas y comportamientos que pueden ser innatos o adquiridos.

Es por esto que Guerri, (s/f) categoriza las emociones en seis grupos que son miedo, sorpresa, aversión, ira, alegría, tristeza. Estas mismas generan funciones adaptativas como protección, orientación, rechazo, destrucción, reproducción y reintegración personal. Las cuales se manifiestan muchas veces de forma fisiológica.

Por otra parte, las expresiones son evidentes en las personas debido a que todos los seres humanos cuentan con cuarenta y dos músculos faciales, los cuales al moverlos tienen la capacidad de expresar diferentes emociones, además es un lenguaje no verbal utilizado a lo largo de la vida, el mismo es categorizado como un medio de comunicación social, incluso se puede decir que es un lenguaje universal.

Muchas veces las reacciones emocionales están compuestas por factores fisiológicos como temblores, sudoración, cambios en la respiración, dilatación pupilar, aceleración del ritmo cardíaco, entre otros, los cuales dejan en evidencia las emociones que se están experimentando en el momento.

Emociones primarias

Por su parte Viéitez (2013), indica que las emociones primarias son estados afectivos desarrollados de forma automática, los cuales se generan de forma compleja en el cuerpo de las personas, cumplen funciones beneficiosas ya que son medios de adaptación utilizados por el organismo para reaccionar frente a diversos estímulos. Las reacciones emocionales primarias, son provocadas comúnmente por recuerdos, situaciones, pasiones, anhelos, sentimientos, etc.

Es por esto que al experimentar emociones primarias se producen una serie de cambios psicológicos, fisiológicos y psicosomáticos en la persona que los experimenta, estos pueden variar de intensidad dependiendo del estado de ánimo, estado físico, personalidad y tipo de estímulo.

Viéitez por su parte expresa que las reacciones somáticas provocadas por las emociones son muy diversas ya que el hipotálamo y el sistema nervioso autónomo son los responsables directos de las alteraciones o cambios bruscos del organismo, afectando el sistema circulatorio, respiratorio y glandular.

Las mismas provocan reacciones fisiológicas, entre las más comunes se encuentran:

- Miedo: la sangre se reparte y se toma una actitud evasiva, puede que el organismo se paralice antes de encontrar el camino correcto. Se puede asociar con nerviosismo, ansiedad, preocupación e inquietud, mantendrá un estado máximo de alerta.
- Ira: la sangre se acelera la frecuencia cardiaca y se eleva la producción de adrenalina, la cual impulsará a accionar. Se puede asociar con la furia e indignación.
- Alegría: Se asocia con el placer y diversión, durante estas se eliminan las sensaciones negativas y de incomodidad. Se experimenta tranquilidad y calma corporal.
- Tristeza: genera funciones adaptativas y reparadoras, baja los niveles de energía e ilusión puede causar limitación y aislamiento incluso puede llegar a la depresión.

- Interés: favorece la concentración ante el estímulo recibido.

Además de las emociones primarias y reacciones somáticas que la noticia de la desvinculación laboral provoca en las personas, existen efectos sociales, económicos o culturales que también se ven afectados por este suceso y los cuales afectarán de gran forma la estabilidad psicológica de las personas.

Efectos del desempleo en las personas

Por lo cual Aparicio (s/f) señala que “el trabajo supone una señal de identidad” para las personas, ya que por medio de este, las personas se sienten productivas, además de identificarse como parte del grupo de trabajadores de la sociedad, participantes en la economía familiar y en la dinámica social.

Es por esto que al atravesar una desvinculación laboral provoca aislamiento social, ya que pierde la relación con sus ex compañeros de trabajo con los que se relacionaba en el sector profesional, además atraviesa por una etapa de inseguridad y desvalorización que afecta negativamente su personalidad.

El desempleo también disminuye los ingresos, por lo cual genera cambios en el estilo de vida de las personas y de sus familias. Se produce un sentimiento de incertidumbre, ya que no se conoce la cantidad de tiempo que durará el desempleo. Asimismo, tiene un gran efecto en el ámbito familiar, ya que se puede producir tensión a causa de la economía y del propio efecto del despido. Por otro lado, en la familia se puede encontrar apoyo para superar la situación.

De la misma forma, las consecuencias psicológicas a causa del desempleo pueden relacionarse con baja autoestima, depresión, ansiedad, entre otros. Además dañan la imagen personal que las personas tienen de sí mismas. Sin embargo el desempleo afectará de diferente forma a cada persona ya que esto dependerá de la personalidad de las mismas.

El duelo por pérdidas

Peláez (2012) por su parte, indica que después de un despido, toda persona necesita atravesar por un espacio de duelo o adaptación emocional para la aceptación de la misma, antes de iniciar su búsqueda de empleo para reincorporarse al ámbito laboral. Resalta también que las personas reaccionan de formas diversas comprendidas entre la pasividad y el impulso de enviar hojas de vida de forma compulsiva antes de afrontar la situación, ocasionando muchas veces la pérdida de contactos y oportunidades valiosas.

Por otra parte, De Ajuriaguerra (2010) indica que el duelo es un proceso psicológico que inicia como consecuencia de la muerte o desaparición de un objeto, situación o persona que tiene un alto grado de apego afectivo hacia la persona que los sufre. El duelo suele presentar síntomas no solamente psicológicos sino también físicos, emocionales y sociales. Si bien puede convertirse en una patología, al inicio es un proceso natural para la aceptación de una pérdida.

Asimismo, Roig, citado por Sánchez (2014), indica que la pérdida de algo o alguien siempre genera miedo y preocupación en las personas, sin embargo este mismo puede otorgar un impulso para reinventarse y lograr lo propuesto.

Resalta también que el proceso de duelo por pérdida de empleo suele impactar más fuertemente a las personas que han laborado mucho tiempo en las empresas, ya que cuentan con una identificación fuerte con la misma, al igual que afectan la rutina diaria que han mantenido durante el tiempo laborado en el lugar.

Indica también que emocionalmente la persona en situación de desempleo suele experimentar muchas reacciones como la ira, tensión, ansiedad, preocupación, angustia, estrés y miedo, sin embargo estas son presentadas de forma diferente por cada persona, ya que están condicionadas por la manera en que se asuma la situación vivida.

Peláez (2012) por su parte expresa que el proceso de duelo es un medio de adaptación emocional al perder algo o a alguien. Indica también que la pérdida de un empleo no es comparable

con la pérdida de un ser querido, sin embargo también provoca un estado de luto mental por el desempleo. El llamado duelo posdespido es de duración variable que si no se controla puede provocar aumento en el tiempo de desempleo o bien problemas psicológicos.

Etapas del duelo

En el mismo orden de ideas Kübler-Ross (1969), indica que como parte del proceso de duelo, una persona con un diagnóstico de enfermedad terminal o bien una persona que perdió a un ser querido regularmente atraviesa por cinco etapas antes de conseguir la superación de la noticia o pérdida:

- La negación: se enfrenta al momento de recibir la noticia de la pérdida, comúnmente negando la realidad de lo que sucede. Indica que este mecanismo busca aminorar el impacto para reducir el dolor que las personas soportarán. Comúnmente se acompaña de la frase “Esto no me puede estar pasando a mí”. Los sentimientos propios de esta etapa otorgan la oportunidad de adaptarse a la nueva realidad.
- La ira: Cuando una persona pasa el proceso de la negación, es consciente de la realidad de la pérdida, por lo cual se presenta el dolor real de la misma, en esta etapa se manifiesta con enojo. Es una etapa dura de atravesar para las personas que se encuentran al lado, ya que esta se ve reflejada hacia todas direcciones, todo lo que se encuentre alrededor de la persona puede provocar una queja. Es importante la práctica de la comprensión por parte de las personas que se encuentran a su alrededor.
- Pacto: en esta etapa se presenta la esperanza de posponer o retrasar la pérdida, ante esta situación el doliente desea regresar el tiempo y contar con lo que perdió. Esta es la etapa menos conocida y la que generalmente se presenta solamente por períodos cortos de tiempo. Generalmente esta etapa está relacionada con la religión, expresando promesas a cambio de algo.

- La depresión: durante esta etapa la persona comprende la realidad de la pérdida, en esta también se presenta un aislamiento social por parte del doliente, los sentimientos presentados en esta etapa muestran que la persona ha empezado a aceptar la situación.
- La aceptación: en esta etapa se da una tregua con la situación perdida, permitiendo la oportunidad de aceptar la misma. No puede considerarse como una fase de felicidad ya que esta etapa generalmente está vacía de sentimientos.

Peláez (2012), resalta que el duelo por la pérdida de un empleo no se puede comparar con el de la pérdida de un ser querido, sin embargo, también genera sensación de pérdida y por lo tanto un estado temporal de duelo, el cual es de duración variable y si no se controla puede llegar a afectar la búsqueda de una nueva oportunidad laboral.

La duración y fuerza del duelo luego de atravesar por una desvinculación laboral se encuentra condicionada por varios factores, entre los que se encuentran el tiempo laborado en la institución, satisfacción experimentada, relación con compañeros, causas de la desvinculación, entre otros.

Sin embargo, el momento en el que se da el despido también influye, por lo cual los consultores recomiendan a las organizaciones evitar realizar estas acciones en fechas especiales ya que la autoestima de las personas resulta afectada luego de estos procesos y afectará sus relaciones sociales en los días posteriores al despido.

Según García y Polo, citados por Peláez (2012), si el tiempo de duelo atravesado luego de una desvinculación se extiende por un período muy largo debe prestársele atención, si este período ya es mayor a tres semanas y la angustia, insomnio u otros problemas continúan con alta presencia en la vida de la persona se debe considerar una visita al médico

Por otra parte Puigdecamet citado por Peláez (2012) opina que la búsqueda de una nueva oportunidad laboral favorece la superación del duelo. Ya que la mente de la persona se encuentra enfocada en el deseo de reinsertarse en el ámbito laboral.

Efectos de la percepción social del desempleo

Buendía (1990) por su parte, indica que el desempleo afecta la relación con las personas, ya que provoca reducción de contactos sociales además de afectar y disminuir las relaciones familiares. Este mismo conlleva a la exclusión de actividades muchas veces causado por el propio desempleado al tener sentimientos de inferioridad hacia el mismo, sin embargo este aislamiento se puede deber también a la falta de recursos económicos.

Suele afectar las relaciones familiares debido a que la persona desempleada no puede aportar los recursos económicos previos, lo cual suele ser más evidente cuando se trata de un padre o madre, encargado de la economía familiar, por lo que esto provoca conflictos y fricciones con los familiares, lo que presenta una amenaza a la estabilidad familiar desde la perspectiva social.

Reinserción laboral

OCCMundial.com (2013), indica que el despido es un proceso recurrente en la vida profesional, ninguna persona está exenta de atravesar por este proceso. Sea por recorte de personal o por insatisfacción en el desempeño laboral, el despido es una situación que está latente en la vida laboral de todas las personas.

Como parte de la historia laboral de todo colaborador, ser despedido puede ser un obstáculo para ser contratado en otras organizaciones: en la mayoría de estas cuestionan los motivos de la desvinculación laboral del empleo anterior. Generalmente en el ámbito laboral un despido se considera un fracaso, sin embargo, existen personas muy exitosas en el mundo que han atravesado por esta situación.

Para poder lograr una correcta explicación sobre las causas del despido y poderlo expresar en las entrevistas de reclutamiento posteriores, se deben analizar detenidamente y de forma racional las causas del suceso, se debe realizar un recuento de los hechos y luego de esto encontrar lo efectos positivos del mismo.

Luego de encontrar una explicación correcta sobre el despido, esta podrá ser de gran ayuda al momento de ser cuestionado por un reclutador sobre el suceso, se debe tener en cuenta la sinceridad al momento de responder las preguntas, aclarando las causas de forma clara y directa para evitar enfocar la atención del entrevistador en este suceso en especial.

Programa de desvinculación asistida

Por su parte López (2001), indica que el *outplacement* o desvinculación asistida es un programa empleado por muchas empresas para ocuparse de las personas que atraviesan por un proceso de desvinculación laboral, la aplicación del mismo tiende a disminuir los traumas e inconvenientes presentados tanto para un colaborador como para la organización en general luego de un despido.

En el mismo orden de ideas, Medina (2012) indica que las empresas que se encuentran basadas en el principio de responsabilidad social empresarial, cuentan con objetivos concretos que velan por el bienestar de sus colaboradores con el fin de retribuir el impacto que estos provocan en sus organizaciones. Sin embargo explica que las organizaciones generalmente llevan a cabo estos programas con el personal más antiguo.

Rebai, citada por Medina (2012), indica que la desvinculación laboral asistida es un proceso que incluye asesoría, apoyo, capacitación y orientación para las personas que están por egresar de una organización, favoreciendo la búsqueda de un nuevo lugar o actividad de trabajo que sea de calidad y pueda identificarse en un tiempo relativamente corto.

Hecht (2015), por su parte, expresa que la desvinculación laboral asistida es un plan de asesoría llevado a cabo durante el proceso de desvinculación de los colaboradores de una organización, principalmente busca orientar a las personas sobre la forma de aprovechar las fortalezas para reorientar, definir y planificar su carrera laboral, contribuyendo de esta forma a disminuir el impacto emocional que provoca un despido.

Los programas se llevan a cabo de forma personalizada generalmente con ayuda y apoyo de un *coach*, el cual brinda herramientas técnicas, administrativas y psicológicas con el fin de establecer rutas de acción que tomarán los colaboradores luego de afrontar el despido laboral. Los programas otorgan beneficios a los participantes, entre los que se pueden mencionar:

- Superación en menor tiempo de crisis personal, familiar y trauma provocado por el despido. Convertir la situación en una oportunidad de aprendizaje y crecimiento integral.
- Otorga una vista general de las opciones profesionales con las que cuenta la persona, brindando la oportunidad de planificar a futuro la vida profesional, familiar y social, invitando a emprender y desarrollar nuevas actividades.
- Minimiza el tiempo de desempleo, logrando identificar una oportunidad laboral en un menor tiempo. En este se brindan técnicas efectivas para la localización de un nuevo empleo, entrenando a las personas en la forma de presentarse durante las entrevistas de empleo, elaboración correcta de hoja de vida, además de fortalecer la personalidad y el autoestima.
- Además de todo lo anterior, se sugieren posibles negocios que puede emprender basados en las habilidades que presenta.

Asimismo, Hecht (2015) indica que la desvinculación asistida también ofrece beneficios para las organizaciones que cuentan con este programa, entre los que se pueden mencionar:

- Reconocer la importancia del factor humano en las organizaciones.
- Engrandecer y realzar los valores de la empresa.
- Conservar la credibilidad y confianza por parte de los colaboradores.
- Continuar con la motivación, el compromiso, dedicación y lealtad de los

colaboradores que continúan laborando para la empresa.

- Conservar la buena imagen de la organización ante las personas externas a la misma.

Medina (2012) expresa que durante y después de la desvinculación de personal por parte de la organización, esta se encuentra expuesta al concepto que generen las personas despedidas y las que continúan en la misma, ya que la forma en que estos se lleven a cabo evidenciarán la cultura y la importancia que le asignan a los colaboradores, lo cual impactará en la motivación de los empleados que continúan laborando para la organización.

Por lo cual el programa de desvinculación asistida deberá de estar correctamente estructurado para cumplir con el cometido del mismo, por tanto en su mayoría, estos programas se encuentran divididos en cuatro etapas, las cuales son:

1. Reconocimiento de capacidades, evaluación de desempeños, así como fortalezas y debilidades con las que cuenta: durante este punto, se deben identificar las metas u objetivos con que cuenta el colaborador, ya que a partir de esto se podrá identificar el tipo de orientación que necesitará.
2. Entrenamiento y preparación de búsqueda de empleo: esta etapa tiene como fin, brindar herramientas para la búsqueda exitosa de empleo, iniciando por la realización correcta de la hoja de vida, además de brindar orientación sobre las entrevistas de empleo y una ruta de empresas que podrían coincidir con los objetivos o metas previamente definidos.
3. Campaña de búsqueda activa: durante esta se brinda orientación sobre los medios de búsqueda de empleo actuales, brindando entrenamiento para su utilización y manejo de las mismas, busca principalmente la reinserción laboral del colaborador.
4. Seguimiento: conocer el proceso del colaborador en cuanto a la adhesión al mercado laboral, brindando acompañamiento para identificar si es necesario fortalecer el proceso o si ya se concluyó con el mismo.

Teniendo en cuenta que la desvinculación laboral puede provocar diferentes efectos tanto individual como organizacionalmente, es importante prestarle especial atención cuando sea necesario llevarla a cabo. Estableciendo procedimientos correctos para realizarla de la mejor manera, respetando siempre la ley, ética y dignidad de las personas.

II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Según Soto (2008) uno de los objetivos principales de cualquier país es proveer un nivel satisfactorio de empleo para la población en edad laboral. Se dice que el nivel de empleo es satisfactorio cuando todos o casi todos los miembros tienen un empleo, mientras que el desempleo se produce cuando ocurre un desequilibrio entre la oferta de mano de obra y la demanda de trabajo.

Gamarro (2016) sostiene que en Guatemala, la tasa de desempleo abierto en la población joven creció de manera acelerada en el primer trimestre del 2016, según lo resalta la Encuesta Nacional de Empleo e Ingresos (ENEI). Los estadísticos confirman que la tasa de desempleo entre jóvenes de 18 a 24 años es de 6.5% a nivel nacional; sin embargo, el área metropolitana concentra el mayor porcentaje con 12.5%, seguido del resto urbano, con 6.6%, y el área rural nacional, con 4.6%.

Con base en los datos estadísticos, se observa que en Guatemala, el desempleo afecta a gran parte de su población, la tensión y ansiedad que se genera como causa de una economía pobre desestabiliza a la persona y a las personas que la rodean, sobre todo a la familia inmediata. La tasa de desempleo va en aumento, lo cual es consecuencia en gran medida de la disminución del crecimiento económico.

Como se puede observar en los datos anteriores, en Guatemala el desempleo es un fenómeno frecuente, si bien puede golpear de forma más recurrente a personas con pocos estudios, las cuales se encuentran en puestos operativos o administrativos, las personas con cargos altos y estudios abundantes también atraviesan por procesos de desvinculación laboral, muchas veces más frecuentemente que lo que se podría pensar, es por esto que se plantea la siguiente pregunta de investigación:

¿Cuáles son las principales reacciones emocionales por parte de un grupo de profesionales universitarios que han ocupado puestos gerenciales en distintas organizaciones y que han atravesado por un proceso de despido durante los últimos dos años?

2.1 Objetivo General:

Conocer las principales reacciones emocionales por parte de un grupo de profesionales universitarios que han ocupado puestos gerenciales en distintas organizaciones y que han atravesado por un proceso de despido durante los últimos dos años.

2.2 Objetivos Específicos:

- Identificar el proceso de aceptación que es llevado a cabo luego de un despido, por parte de un grupo de profesionales que han ocupado puestos gerenciales.
- Determinar los distintos factores que influyen en el despido de un grupo de profesionales que han ocupado puestos gerenciales.

- Conocer el aprendizaje obtenido a raíz de un despido por parte de un grupo de personas que han ocupado puestos gerenciales.
- Identificar las acciones emprendidas luego de un despido laboral por parte de un grupo de profesionales universitarios que han ocupado puestos gerenciales.
- Determinar las reacciones emocionales manifestadas comúnmente luego de un despido laboral por parte de un grupo de personas que han ocupado puestos gerenciales.
- Conocer los retos laborales a los que se enfrenta un grupo de profesionales universitarios que han ocupado puestos gerenciales luego de un despido.

2.3 Unidad de Análisis:

Reacciones emocionales de profesionales que han atravesado por un proceso de despido.

2.3.1 Definición Conceptual:

Guerri, (s/f). Indica que las reacciones emocionales son “estados afectivos que experimentamos, una reacción subjetiva al ambiente que viene acompañada de cambios orgánicos de origen innato, influidos por la experiencia”.

Según Rodríguez (s/f) El despido “es el proceso mediante el cual se procede a despedir o finalizar el contrato, ya sea de una o más personas que cumplen alguna labor dentro de la organización”.

2.3.2 Definición Operacional:

Para fines de la presente investigación, se considera como reacciones emocionales a toda manifestación presentada por una persona en respuesta a la desvinculación laboral por la que

atraviesa. Así mismo, despido como todo cese definitivo de relación laboral entre un empleado y empleador. Los mismos serán evaluados por medio de una entrevista estructurada, en la cual se pretenderá obtener la opinión de los participantes con respecto a los siguientes indicadores:

- Proceso de aceptación del despido.
- Factores que influyen en un despido.
- Acciones realizadas luego de la despido.
- Reacciones emocionales al enfrentar una despido.
- Retos laborales luego de una desvinculación despido.
- Aprendizajes obtenidos al atravesar por un proceso de despido.

2.4 Alcances y límites

La presente investigación pretendió recolectar la opinión de profesionales universitarios que han ocupado puestos gerenciales y que han atravesado por un proceso de despido en los últimos dos años, pertenecientes a distintas organizaciones de la ciudad de Guatemala. De igual forma obtener datos con respecto al proceso de aceptación, retos, acciones y reacciones emocionales luego de dicho evento.

2.5 Aporte

La presente investigación tuvo como aporte destacado conocer las principales reacciones emocionales por parte de un grupo de profesionales universitarios que han ocupado puestos gerenciales en distintas organizaciones y que han atravesado por un proceso de despido durante los últimos 2 años. Será una investigación enriquecedora ya que se utilizó la metodología cualitativa, la cual otorga la posibilidad de conocer más a fondo la opinión de los sujetos con respecto a cada cuestionamiento realizado. El estudio contribuye al área de recursos humanos ya que se conoció más a fondo el proceso vivido por los colaboradores luego de atravesar por un despido, los datos obtenidos podrán utilizarse como base al momento de implementar los procesos de desvinculación laboral de las distintas organizaciones guatemaltecas.

Por otra parte contribuirá a las empresas guatemaltecas al otorgar la información obtenida, la cual podrán utilizar como base para estructurar los procesos de desvinculación laboral en las distintas organizaciones guatemaltecas.

De la misma forma pretenderá ser fuente de información para los estudiantes y nuevos profesionales, para generar procesos de desvinculación laboral más humanos, enfocados en las distintas organizaciones para las cuales laboran, así como motivar a las futuras generaciones a realizar investigaciones más profundas sobre el tema para contar con información y datos actualizados que ayuden a la gestión de recursos humanos en Guatemala.

III. MÉTODO

3.1 Sujetos

Para la realización de la presente investigación se contó con la participación de seis colaboradores de distintas organizaciones de Guatemala, con estudios universitarios y con experiencia laboral en puestos gerenciales, los cuales atravesaron por un despido laboral en los últimos dos años.

Se utilizó el muestreo dirigido en modalidad de caso tipo, en el cual según Hernández, Fernández y Baptista (2006) se seleccionan sujetos con características definidas. En la presente investigación la muestra estuvo integrada por personas de ambos sexos, distintos rangos de edad, áreas geográficas y ubicaciones dentro de la ciudad capital de Guatemala. Los sujetos podrían encontrarse laborando en la actualidad o bien estar desempleados. Para participar en la misma, era indispensable haberse encontrado laborando en puestos directivos o gerenciales antes de ser desvinculados de la organización.

En las siguientes tablas se presenta la información de los sujetos que participaron en el estudio:

Sujeto 1	
Código	SJ1
Género	Femenino
Edad	28 años
Escolaridad	Licenciada en Administración de empresas
Antigüedad en la empresa	2 años
Naturaleza de la empresa	Centro de llamadas
Puesto ocupado	Gerente de cuenta
Tiempo de reinserción laboral	6 Meses

Sujeto 2	
Código	SJ2
Género	Femenino
Edad	39 años
Escolaridad	Psicóloga Industrial
Antigüedad en la empresa	Entre 8 y 9 meses
Naturaleza de la empresa	Empresa de servicios
Puesto ocupado	Gerente de Recursos Humanos
Tiempo de reinserción laboral	3 Meses

Sujeto 3	
Código	SJ3
Género	Femenino
Edad	30 años
Escolaridad	Psicóloga Industrial
Antigüedad en la empresa	3 años

Sujeto 5	
Naturaleza de la empresa	Agencia de Reclutamiento
Puesto ocupado	Gerente de Reclutamiento
Tiempo de reinserción laboral	2 meses
Escolaridad	Ingeniería Industrial
Antigüedad en la empresa	2 años
Naturaleza de la empresa	Producción de cereales
Puesto ocupado	Gerente de Planta de Producción
Tiempo de reinserción laboral	2 meses

Sujeto 6	
Código	SJ6
Código	SJ4
Género	Femenino
Género	Masculino
Edad	32 años
Edad	24 años
Escolaridad	Licenciatura en Administración de Empresas
Escolaridad	Licenciatura en Administración de Empresas
Antigüedad en la empresa	5 años
Antigüedad en la empresa	4 meses
Naturaleza de la empresa	Importación y comercialización de prendas de vestir
Naturaleza de la empresa	Importación, comercialización y distribución de alimento para mascotas
Puesto ocupado	Gerente de Ventas
Puesto ocupado	Gerente Comercial
Tiempo de reinserción laboral	1 año
Tiempo de reinserción laboral	2 meses

3.2 Instrumento

De acuerdo con el tipo de investigación, se realizó una entrevista semiestructurada, elaborada por la autora, las mismas fueron respondidas de forma anónima y se empleó un método de grabación para obtener registro de las mimas. El instrumento tuvo como objetivo recopilar la información necesaria para conocer las principales reacciones emocionales por parte de un grupo de profesionales universitarios que han atravesado por un proceso de despido durante los últimos dos años. Dicho instrumento consta de diversas preguntas enfocadas en las siguientes categorías:

- Proceso de aceptación del despido.
- Factores que influyen en un despido.
- Acciones realizadas luego del despido.
- Reacciones emocionales al enfrentar un despido.
- Retos laborales luego de un despido.
- Aprendizajes obtenidos al atravesar por un proceso de desvinculación despido.

3.3 Procedimiento

Para la realización de la presente investigación se llevaron a cabo los siguientes pasos enumerados a continuación:

- Se realizó una recopilación de información para sustento de la investigación.
- Se definió el perfil de los sujetos que participan en el estudio.
- Se validó el instrumento para recopilar la información.
- Se localizó a los sujetos que cumplieran con las características necesarias.
- Se realizaron las entrevistas a los sujetos.
- Se realizaron matrices de resultados y esquemas para agrupar la información compartida por los sujetos.
- Se analizaron resultados y se elaboró un esquema general de la información obtenida.
- Se elaboró la discusión de resultados.
- Se elaboraron conclusiones y recomendaciones del trabajo.

3.4 Tipo de investigación, diseño y metodología estadística

Ruíz citado por Herrera, (2008), establece que la investigación cualitativa es la encargada de recoger y analizar datos variables; esta metodología evita la cuantificación, en ella se realizan registros narrativos por medio de grabaciones o transcripciones de los fenómenos estudiados, basándose en la observación o entrevistas no estructuradas. Busca la asociación en el contexto estructural y situacional. Desde esta perspectiva, se realiza un análisis más profundo de las situaciones.

Por ser una investigación cualitativa, no amerita la utilización de metodología estadística sin embargo se basa en la submodalidad etnográfica ya que para recabar información utiliza un formato de entrevista semiestructurado, el cual favorece la recopilación de distintos tipos de información proporcionada por los sujetos que participan en la investigación.

Se utilizaron matrices de doble entrada individuales, las cuales tuvieron como eje base las preguntas establecidas en el instrumento y el espacio el blanco se destinó para colocar las respuestas de los sujetos, para obtener en base a estas una mejor organización y estructura de la información, para garantizar una mejor visualización de la misma, que permitieron establecer conclusiones y recomendaciones alineadas con el tema.

IV. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

El presente trabajo de investigación se llevó a cabo realizando entrevistas a un grupo de 6 profesionales universitarios que han ocupado puestos gerenciales en distintas organizaciones y que han atravesado por un proceso de despido durante los últimos dos años.

A continuación se presentan los resultados de las encuestas realizadas a los sujetos con el objetivo de conocer las principales reacciones emocionales que causó en ellas el proceso de desvinculación laboral por el que atravesaron.

Como parte de la metodología de investigación, se presentan matrices de contenido por cada una de las entrevistas realizadas durante el trabajo de campo. Las mismas contienen los indicadores y sub indicadores derivados del tema del presente trabajo de investigación. Con el objetivo de brindar una herramienta visual se presentan esquemas individuales que condensan las respuestas de cada uno de los sujetos de estudio, así como una matriz consolidada en la que se presentan de forma unificada las respuestas de todos los entrevistados.

Sujeto 1	
Código	SJ1
Género	Femenino
Edad	28 años
Escolaridad	Licenciada en Administración de empresas
Antigüedad en la empresa	2 años
Naturaleza de la empresa	Centro de llamadas
Puesto ocupado	Gerente de cuenta
Tiempo de reinserción laboral	6 Meses

Descripción del caso:

En el caso A se presenta a una mujer de 28 años, licenciada en administración de empresas, la cual laboraba como Gerente de Cuenta en un centro de llamadas perteneciente a una empresa de

Indicador	Sub Indicador	Resultado
Proceso de aceptación del despido	Tiempo de aceptación	“Hay, básicamente fue como una semana tal vez, fue bastante difícil aceptarlo pero finalmente salí de eso”.
	Desvinculación asistida	“No”
	Acompañamiento psicológico	“Tampoco”
	Espacio de reflexión y aceptación	“Eeee... Sí, me tomó básicamente como un mes aceptarlo y luego empecé en la búsqueda”.
	Reacciones fisiológicas	“Si estuve enferma algunas veces, sobre todo con gripes, virus que había verdad pero fue algo normal”.
	Aspectos afectados	“En el ámbito económico más que todo por el presupuesto que uno maneja y quiera que no pues se queda bastante ajustado con una pena de esta magnitud”.
	Búsqueda de un nuevo empleo	“No, porque supe manejarlo tuve el tiempo suficiente para afrontar la situación y ver como las salida mejor que tenía para seguir adelante con mi propósito”.
Factores que influyeron en el despido	Causas	“Creo que era el cambio de ideologías que había entre mis superiores y yo, ellos tenían diferentes formas de trabajar, yo trabajaba de una forma más proactiva pero al parecer no era lo que ellos querían para la empresa”.

	Comunicación de las causas de desvinculación	“Eeeee... No las comunicaron como tal porque me despidieron por reestructuración pero yo sabía de esta diferencia que había de formas de pensar y formas de trabajar”.
	Tipo de desvinculación	“Diría que no, porque creo que lo pudimos haber manejado de forma distinta, creo que pudimos haber trabajado más en conjunto, en búsqueda del logro de metas y no tanto basarse en, en, sacar a alguien del equipo”.
Aprendizaje obtenido a raíz del despido	Principal aprendizaje	“Pues enfocarse en las metas personales que uno tiene seguir luchando por ellas no dejarse vencer por algún despido que uno considere injustificado, y pues enfocarse en eso verdad, y en seguir adelante”.
	Efectos positivos	“Pues el sentirse motivado, el saber que uno puede salir adelante después de ese tipo de situaciones que afectan verdad y pues ir persiguiendo los sueños que uno tiene”.
	Efectos negativos	“Especialmente el área económica es la que se ve más afectada ya que uno tiene que limitar un poco su presupuesto, los gastos, todo lo que uno tiene como responsabilidades más que todo”.
	Cursos extra	“Sí, me inscribí en cursos online. Me inscribí en cursos de administración del tiempo, en cursos de manejo de estrés y en trabajo en equipo.”
	Inicio de búsqueda de empleo	“Como un mes, más o menos”.

Acciones emprendidas luego del despido	Estrategia	“Mmmm no, solo preparé mi cv y eso fue lo que hice”
	Medios	“Utilicé varios, más que todo las páginas en línea como Computrabajo, linkedIn, tecoloco.com, esos fueron los medios que utilicé”.
	Empleo temporal o informal	“Si, tomé un trabajo de contadora general en una empresa familiar”.
Reacciones emocionales luego de un despido	Reacción	“Pues fue bastante frustrante ya que me considero una persona bastante comprometida, yo de verdad estaba haciendo lo mejor por la empresa, estaba tratando de buscar mejores resultados en el equipo y el resultado de eso lamentablemente fue mi despido”.
	Comunicación de la noticia	“A mi familia, me avoqué con ellos, les comenté lo que había sucedido y busqué apoyo en ellos”.
	Efectos emocionales o conductuales	“Si, más que todo el emocional, es para uno bastante difícil afrontar una situación de esta magnitud y pues me afectó”.
	Reacciones depresivas	“Si, genera bastante tristeza, es desmotivaste sin embargo uno tiene que llegar al punto donde entiende lo que sucedió y salir adelante”.
	Efectos en seguridad personal	“Creo que no, al contrario yo estaba más preparada y sabía exactamente a lo que iba al trabajo”.
Retos laborales después del despido	Tiempo de reinserción laboral	“6 meses”.
	Entrevistas laborales	“Como a 3 o 4 entrevistas”.

	Efecto en entrevistas laborales	“Eeee... No, de hecho yo decidí optar por una opción que me gustaba más, tenía mejores beneficios y es donde laboro actualmente”.
	Oportunidades para puestos gerenciales en Guatemala	“Si, es bastante selectivo y creo que lamentablemente a nivel nacional se basan mucho por las referencias y no tanto por el aprendizaje y toda la preparación que uno tiene”.

telefonía móvil. La misma tenía 2 años de pertenecer a dicha institución antes de ser desvinculada. Así mismo esta persona estuvo un período aproximado de 6 meses sin un empleo formal.

Comenta que le tomó alrededor de una semana aceptar la noticia de la desvinculación, no recibió acompañamiento ni por parte de alguna empresa de desvinculación asistida ni por algún psicólogo. Comenta que durante este tiempo sin empleo tuvo episodios de gripes o virus los cuales no fueron de gravedad ni duraron más de una semana.

Describe que el aspecto más difícil de atravesar por una desvinculación laboral fue el hecho de no estar preparada económicamente ya que el presupuesto que ella manejaba se vio afectado por lo sucedido.

En cuanto a las causas de desvinculación las atribuye a la diferencia de creencias o ideologías que se presentaban entre sus superiores y ella, ya que ella establecía diferentes formas de trabajar y al parecer esto no era de agrado para sus jefes. Al momento de la desvinculación únicamente se le informó que se debía a procesos de reestructuración de la compañía.

Como aspectos positivos considera que a raíz de este acontecimiento pudo enfocarse en el cumplimiento de metas personales y seguir adelante, la motivó a seguir persiguiendo sus sueños. Aprovechó el tiempo sin empleo para tomar un trabajo temporal en una empresa familiar y se inscribió a cursos en línea para adquirir nuevos conocimientos.

Por la parte emocional, comenta que le transmitió la noticia primero a su familia para poder encontrar apoyo en ellos, considera que al inicio este proceso le afectó emocionalmente, le provocó tristeza y la desmotivó, sin embargo pudo salir adelante en un corto tiempo.

Indica que no estableció ninguna estrategia para conseguir un nuevo empleo, simplemente actualizó su hoja de vida y utilizó medios electrónicos para aplicar a las plazas, indica que asistió a 3 o 4 entrevistas en lugares diferentes siempre en la rama de administración general. No considera haber sido descartada de ningún proceso a causa de la previa desvinculación laboral por la que había atravesado. Al final, tiene la oportunidad de elegir la empresa en la que va a laborar basándose en los beneficios que le ofrecía. Por otra parte considera que en Guatemala existen oportunidades para aplicar a puestos gerenciales sin embargo muchas veces estas son otorgadas por la red de contactos de las personas y no por sus conocimientos o habilidades.

SUJETO 1

ESQUEMA DE INDICADORES Y SUB INDICADORES

Proceso de aceptación del despido	Tiempo de aceptación	Aproximadamente una semana.
	Desvinculación asistida	No recibió.
	Acompañamiento psicológico	No opta por ayuda psicológica.
	Espacio de reflexión y aceptación	Un mes después inicia la búsqueda de un nuevo empleo.
	Reacciones fisiológicas	Presentó gripe o virus pasajeros, no mayores de una semana.
	Aspectos afectados	Aspecto económico, el presupuesto se ve afectado.
	Búsqueda de nuevo empleo	Supo manejarlo y tuvo tiempo para afrontar la pérdida del empleo.
Factores que influyeron en el despido	Causas	Diferencia de ideología con sus jefes, en cuanto a la forma de trabajar.
	Comunicación de las causas	No se lo comunicaron, le indicaron que por reestructuración.
	Tipo de desvinculación	No la considera por justa causa, considera que se pudo manejar de otra forma.
Aprendizaje obtenido a raíz del despido	Aprendizaje	Enfocarse en metas personales y seguir adelante.
	Efectos positivos	Motivación para seguir adelante.
	Efectos negativos	Especialmente el área económica.
	Cursos extra	Se inscribió en cursos online sobre temas relacionados a su gestión.
Acciones emprendidas después del despido	Inicio de búsqueda de empleo	Aproximadamente un mes.
	Estrategia	Preparar su hoja de vida.
	Medios	Utilizó páginas en línea.
	Empleo temporal o informal	Toma un trabajo temporal como contadora en empresa familiar.
Reacciones emocionales luego de un despido	Reacción	Frustrante ya que estaba buscando mejores resultados de parte de su equipo.
	Comunicación de la noticia	Se lo comunica a su familia en busca de apoyo.
	Efectos emocionales o conductuales	Especialmente emocionales por lo difícil que es afrontar este tipo de situaciones.
	Reacciones depresivas	Tristeza y desmotivación.
	Efectos en seguridad personal	Comprendió a lo que iba.
Retos laborales después del despido	Tiempo de reinserción laboral	6 meses.
	Entrevistas laborales	Asistió a 3 o 4 entrevistas en la rama de administración general.
	Efecto en entrevistas laborales	No le afectó, incluso tuvo que decidir entre dos propuestas.
	Oportunidades en puestos gerenciales	Considera que si pero es algo selectivo, valen más las influencias que el conocimiento.

Sujeto 2	
Código	SJ2
Género	Femenino
Edad	39 años
Escolaridad	Psicóloga Industrial
Antigüedad en la empresa	Entre 8 y 9 meses
Naturaleza de la empresa	Empresa de servicios
Puesto ocupado	Gerente de Recursos Humanos
Tiempo de reinserción laboral	3 Meses

Indicador	Sub Indicador	Resultado
Proceso de aceptación del despido	Tiempo de aceptación	“Pues retomé el préstamo de servicios de reclutamiento por mi cuenta, el mismo lo realizaba aproximadamente 4 años antes de mi empleo anterior, esto lo reinicio 3 meses después de mi desvinculación y considero que los 3 meses que tardé en retomar la actividad que le cuento”.
	Desvinculación asistida	“No”.
	Acompañamiento psicológico	“No, luego de lo sucedido, con mi entonces esposo, acordamos en dedicarle tiempo a mi hija por lo que esta se convirtió en mi terapia”.
	Espacio de reflexión y aceptación	“Como le contaba dejé 2 meses sin buscar un empleo y al momento de necesitar retomar mi vida laboral, decidí retomar esta actividad que le cuento”.
	Reacciones fisiológicas	“¿Medica?, mmm no médica no”.
	Aspectos afectados	“Creo que en el autoestima laboral verdad porque yo llevaba un record

		relativamente bueno verdad, yo iba creciendo. Al momento de mi desvinculación yo me quedo con el sentimiento de que yo no había funcionado, por el corto tiempo que fue”.
	Búsqueda de un nuevo empleo	“Mmmm creo que sí, es la primera vez que yo lo vivo y creo que si me hubiera afectado definitivamente”.
Factores que influyeron en el despido	Causas	“Era que yo no llenaba el perfil que ellos descubrieron con el tiempo, que necesitaban, ya yo estando allí se dieron cuenta que necesitaban otro perfil”.
	Comunicación de las causas de desvinculación	“No, la razón es que no está funcionando, y yo por el shock que estaba pasando en ese momento no busco que se me explique más”.
	Tipo de desvinculación	“Creo que sí, creo que las empresas están en derecho de evaluar y reevaluar que es lo que necesitan”.
Aprendizaje obtenido a raíz del despido	Principal aprendizaje	“El mío, es que en mis procesos de selección, es decir, en los que yo participe como candidata, yo a parte de contar mis historias, yo debo de hablar de mis razones o motivaciones en esas historias, para dejarlo claro. Resaltar que mi enfoque es más de desarrollo, pues un buen trato al colaborador”.
	Efectos positivos	“Uno es que me hizo conocerme mejor como persona, es identificar mis áreas de mejora que si las tengo, eee, que en el mercado de Recursos Humanos se necesita ser personas rudas para cumplir con las obligaciones del puesto, en cuanto a mi nuevo rol, estoy muy contenta de lo que hago, tengo ingresos más

		elevados y ahora le dedico más tiempo a mi hija”.
	Efectos negativos	“En el momento en que me quiera incorporar al mercado laboral dependiente, me va a costar, ya que yo no miento sobre las razones por las que salí del empleo anterior y desde el momento en que uno dice que lo despidieron, ya genera otro tipo de atención”.
	Cursos extra	“No, no tuve mucho tiempo para esto”.
Acciones emprendidas luego del despido	Inicio de búsqueda de empleo	“No inicié de nuevo”
	Estrategia	“Como le contaba, inicio mi propio proyecto aproximadamente a los 2 meses y medio de la desvinculación”.
	Medios	“No inicié una búsqueda de empleo dependiente por lo que no utilicé estos medios”.
	Empleo temporal o informal	“No, ninguno”.
Reacciones emocionales luego de un despido	Reacción	“Sentí literalmente frío, es como cuando uno dice “fue como un balde de agua fría”, me quedé en shock como estática y hasta sentía que era una broma, esto fue un viernes, probablemente el domingo eee pues atravesé las fases del proceso de luto porque me agarró enojo al pensar de dónde venía todo esto y al final de cuentas, el proceso de entregar el puesto que me dieron 15 días, en los cuales yo pude descubrir

		todo esto adicional que le cuento de los por qué pasó lo que pasó”.
	Comunicación de la noticia	“Mmmm... No me recuerdo exactamente, probablemente al que en ese tiempo era mi esposo”.
	Efectos emocionales o conductuales	“Sí, definitivamente es un golpe duro y provoca enojo o tristeza”.
	Reacciones depresivas	“Si, definitivamente todas las anteriores, adicional a estas, enojo”.
	Efectos en seguridad personal	“Ya no me presenté a ninguna entrevista como le contaba, inicié a trabajar por mi cuenta”.
Retos laborales después del despido	Tiempo de reinserción laboral	“Empiezo a retomar el trabajo por mi cuenta a los tres meses aproximadamente”.
	Entrevistas laborales	“No asistí a ninguna después de este incidente”.
	Efecto en entrevistas laborales	N/A
	Oportunidades para puestos gerenciales en Guatemala	“De que existen, existen, lo que habría que definir serían números o que cantidad hay en el mercado pero si existen”.

Descripción de caso:

En el caso B se presenta a una mujer de 39 años, Psicóloga Industrial, ubicada en el puesto de Gerente de Recursos Humanos en una empresa de servicios. La misma contaba con una antigüedad de 8 o 9 meses en dicha institución.

Esta persona al momento de ser desvinculada de la organización a la que pertenecía, acuerda con su entonces esposo que no iniciaría la búsqueda de un nuevo empleo ya que en ese entonces su

hija tenía 2 años y les parecía bien a los dos que ella se dedicara al cuidado de la niña. Por problemas personales, se ve en la necesidad de reiniciar sus labores y es entonces cuando decide reiniciar el trabajo por su cuenta, cuatro años atrás la entrevistada prestaba servicios de reclutamiento externo por lo que a los 3 meses de haber sido desvinculada inicia a levantar nuevamente su proyecto.

Comenta que le tomó aproximadamente 2 meses aceptar la noticia de su desvinculación, no recibió ningún tipo de apoyo por alguna empresa y tampoco por algún psicólogo. Indica que no presentó ninguna enfermedad durante el tiempo que se encontró sin empleo.

Considera que el autoestima laboral fue lo que verdaderamente se vio afectado por la desvinculación laboral, indica que las causas de la desvinculación laboral se deben a que su perfil no coincidía con el que la empresa buscaba por lo que indica que a su parecer la desvinculación se dio por justa causa ya que la empresa es la que puede decidir qué es lo que necesita de parte de un colaborador.

Como aspecto positivo resalta el haber obtenido mejores ingresos al retomar su empresa así como contar con más tiempo para atender a su hija. La entrevistada indica que los efectos negativos podrían reflejarse al momento de necesitar regresar a la actividad laboral dependiente ya que un proceso de desvinculación laboral suele ser tomado mal.

Comparte que días después de la desvinculación inició a sentir enojo, ya que había tenido tiempo de pensar en todo, adicional indica que luego de su desvinculación laboral se pactó que entregara el puesto a su sucesora, lo cual se realizó en un período de 15 días en los que ella pudo descubrir más cosas sobre su desvinculación de las que le habían compartido.

Considera que si existen oportunidades laborales en puestos gerenciales en Guatemala pero que lo que si se debería de ver con más calma son los números o las estadísticas de esto.

SUJETO 2

ESQUEMA DE INDICADORES Y SUB INDICADORES

Proceso de aceptación del despido	Tiempo de aceptación	En 3 meses retoma el préstamo de servicios de reclutamiento por su parte.
	Desvinculación asistida	No.
	Acompañamiento psicológico	No, en ese momento su hija se convierte en su mejor terapia.
	Espacio de reflexión y aceptación	2 meses sin buscar empleo ni laborar.
	Reacciones fisiológicas	No presenta enfermedades.
	Aspectos afectados	El autoestima laboral ya que ve afectado su record laboral.
	Búsqueda de nuevo empleo	Considera que le hubiera afectado si hubiera iniciado a buscar nuevamente.
Factores que influyeron en el despido	Causas	No cumplía con el perfil que necesitaba la empresa.
	Comunicación de las causas	No le comunican y ella no pregunta más.
	Tipo de desvinculación	Las empresas están en su derecho de desvincular a las personas si no cumplen con lo que se espera.
Aprendizaje obtenido a raíz del despido	Aprendizaje	Comunicar sus razones y motivaciones en próximos procesos de selección.
	Efectos positivos	Conocerse, identificar áreas de mejora, mejorar ingresos, tener más tiempo.
	Efectos negativos	Dificultad al momento de necesitar reincorporarse a empleo dependiente.
	Cursos extra	No.
Acciones emprendidas después del despido	Inicio de búsqueda de empleo	No busca nuevo empleo.
	Estrategia	Reinicia su negocio.
	Medios	No.
	Empleo temporal o informal	No toma empleo temporal.
Reacciones emocionales luego de un despido	Reacción	Sintió frío, se queda en shock, días después manifiesta enojo.
	Comunicación de la noticia	Probablemente al que en ese tiempo era su esposo.
	Efectos emocionales o conductuales	Es un golpe duro y provoca enojo o tristeza.
	Reacciones depresivas	Ya no se presenta a ninguna entrevista.
	Efectos en seguridad personal	N/A.
Retos laborales después del despido	Tiempo de reinserción laboral	A los tres meses inicia a trabajar por su cuenta.
	Entrevistas laborales	Ya no se presenta a entrevistas laborales.
	Efecto en entrevistas laborales	N/A
	Oportunidades en puestos gerenciales	Si existen pero no conoce datos o porcentajes.

Sujeto 3	
Código	SJ3
Género	Femenino
Edad	30 años
Escolaridad	Psicóloga Industrial
Antigüedad en la empresa	3 años
Naturaleza de la empresa	Agencia de Reclutamiento
Puesto ocupado	Gerente de Reclutamiento
Tiempo de reinserción laboral	1 Mes

Indicador	Sub Indicador	Resultado
Proceso de aceptación del despido	Tiempo de aceptación	“Pues al principio creo que no caía en la realidad, fue hasta el siguiente día que me tuve que quedar en mi casa que lo empecé a asimilar y a meter papelería casi que en cualquier lado, pero si me costó al menos una semana el aceptarlo porque si es una experiencia muy fuerte, y no lo vi venir en ningún momento. Hasta después me di cuenta de muchas cosas que no sé si no las quise ver... pero si, fue muy feo”.
	Desvinculación asistida	“No, en ningún momento. Ni por parte de la empresa y yo tampoco busqué nada. Creo que si hubiera pasado más tiempo sin empleo, tal vez lo hubiera considerado pero gracias a Dios me salió algo rápido en otra empresa”.
	Acompañamiento psicológico	“Pues no realmente, que vergüenza porque yo soy psicóloga, pero la verdad es que no lo hice. Igual como le decía, tal vez si hubiera pasado más tiempo desempleada si

	<p>hubiera buscado este tipo de acompañamiento. De igual forma, al ser uno psicóloga muchas de mis personas más allegadas, mis amigos y conocidos son psicólogos también... y ellos me ayudaron mucho también en esta etapa. Sin embargo sí sé que es como todo proceso de duelo, y se puede llevar más fácilmente si se cuenta con un apoyo o asistencia psicológica”.</p>
Espacio de reflexión y aceptación	<p>“La verdad no. Yo creo que lo que pasó conmigo fue que como fue tan de la nada, me agarró un miedo, que en lugar de paralizarme, me inyectó como las ganas de no dormirme y empezar a meter papelería en donde pudiera. Lo que pasa es que no podía darme el lujo de perder mi trabajo, o bueno de quedarme sin trabajo ya que uno siempre tiene responsabilidades y en mi caso pues son bien fuertes. Yo no podía dejar a mi familia sin comer, a mi hermano sin estudiar o la casa sin servicios. Mis estudios también y tantas cosas más que le podría decir. Entonces no, respondiendo a su pregunta, no me di el tiempo y al día siguiente yo ya estaba mandando CVs a todos lados, viendo la prensa los clasificados y en todas las plataformas que hay en línea también”.</p>
Reacciones fisiológicas	<p>“No sé si fue a causa de eso pero si me dio gripe como a la semana. Puede que si haya tenido algo que ver porque siempre que yo me pongo triste o hay algún problema que si me afecte en el área</p>

		<p>emocional digamos, si se me bajan las defensas. Realmente no lo había pensado hasta ahora que me lo planteó porque creo que si estaba muy enfocada en conseguir trabajo y tal vez no me detuve a pensar en otras cosas, incluyendo enfermedades ni nada por el estilo, pero si es muy probable que eso haya sido la causa de mi gripe”.</p>
	Aspectos afectados	<p>“El estrés pero lo positivo es que considero que soy buena trabajando bajo presión, entonces eso mismo me hizo moverme. Fue como si buscar trabajo fuera mi trabajo. No iba parar hasta conseguirlo. Ahora, aparte de eso pues definitivamente el factor económico es un aspecto muy importante que se ve afectado.... Por poco que sea un mes sin empleo ya se desajustan muchas cosas, lo que hace que también suba mucho el estrés y la ansiedad.”.</p>
	Búsqueda de un nuevo empleo	<p>No particularmente, como le digo, me dieron más ganas de encontrar trabajo. Si en dado caso me afectó, creo que fue de forma positiva.</p>
Factores que influyeron en el despido	Causas	<p>“La estructura que se manejaba en la empresa en un principio era.... La gerente general, que era la misma dueña de la empresa, luego estaba yo a cargo de todos los reclutadores y de un chico que era mi asistente, y luego el resto del personal. La empresa era pequeña entonces la estructura era muy simple y funcionaba muy bien. Luego, la mejor amiga de la dueña de la empresa se quedó sin trabajo y mi</p>

		<p>jefa en ese entonces decidió meterla como Gerente de Reclutamiento, siendo esta persona ahora mi jefa, como en medio de la dueña y yo digamos. Esta persona tenía cero experiencias en reclutamiento, su área eran ventas y no dudo que sea buena en eso, pero en reclutamiento no.... Con todo el respeto. Para no hacerle largo el cuento, las cosas empezaron a ir mal en la empresa, no se movían, se enlentecieron todos los procesos, no cerrábamos las posiciones porque ella no manejaba bien a los clientes... y entonces la dueña saltó. Se reunieron la dueña, la gerente de reclutamiento y otra chica de finanzas. En la reunión la gerente de reclutamiento pidió mi cabeza... esto lo sé porque la chica de finanzas es mi amiga y me lo dijo después... y la dueña cedió a despedirme a mí y a mi asistente.</p>
	<p>Comunicación de las causas de desvinculación</p>	<p>“Lo que me dijeron fue que las cosas en la empresa estaban mal, que tenían que recortar algunas cabezas y que ya no podían pagar mi sueldo porque yo comisionaba mucho más que las demás personas. Que lo viera como una oportunidad para enfocarme en mis estudios, lo cual me pareció totalmente ridículo... más aún porque yo conocía lo que había pasado en esa reunión... pero bueno, que le vamos a hacer”.</p>
	<p>Tipo de desvinculación</p>	<p>“Por supuesto que no. Yo sacaba el trabajo... no es por echarme flores ni nada pero yo era la que cerraba</p>

		<p>las plazas. El problema fue el conflicto con la otra persona, pues la gerente de reclutamiento. Ella no tenía la experiencia ni la formación académica para ese puesto, y yo hasta después me di cuenta de muchas cosas y comentarios que me hacía... como demostrando sus celos, o envidia tal vez. Me decía “bromeando” comentarios como “vos me vas a quitar el puesto” o cosas así que hasta después entendí. No fue justo, yo manejaba muy bien mi área y se notaba en los resultados que teníamos, se notaba en mis comisiones, se notaba en mi crecimiento porque yo entré como reclutadora y luego me dieron el área como a los 4 meses de empezar pues. Luego de que yo me fui las cosas se pusieron aun peor... y a la dueña no le quedó de otra que despedir a su mejor amiga, que fue el cambio que debió hacerse al principio”.</p>
<p>Aprendizaje obtenido a raíz del despido</p>	<p>Principal aprendizaje</p>	<p>“Va a sonar raro después de lo que le acabo de contar, porque si me molestó mucho como pasaron las cosas, y al menos en mi caso creo que si fue por algo personal, no por mal desempeño o que yo hice algo malo... pero lo que aprendí es a no tomarse las cosas de forma personal. Al final de cuentas es una empresa y negocios son negocios. En mi caso lo aprendí para no hacer algo similar, si alguna vez me tocara estar del otro lado. También aprendí que en una empresa tenemos que lidiar con todo tipo de personas, que</p>

		muchas veces no van a ser los mejores líderes, pero que al fin y al cabo si están posiciones arriba de uno, es mejor acoplarse”.
	Efectos positivos	“Que me abrió más opciones. Me permitió explorar otras opciones en mi área, ya no solo reclutamiento. Me tiré a aplicar en temas de capacitación, relaciones laborales, de todo un poquito. Y por supuesto que me motivó muchísimo a buscar y encontrar otra oportunidad y me ayudó también a darme cuenta de mis habilidades”.
	Efectos negativos	“Pues es una experiencia horrible, yo sentí que se me acababa el mundo. Negativo pues el estrés por el cual pasé, la ansiedad, los conflictos económicos... eso más que todo creo que sería”.
	Cursos extra	“No, estoy estudiando mi maestría todavía, entonces antes de meterme a otra cosa seguí con eso... nunca deje de ir a la U ni nada”.
Acciones emprendidas luego del despido	Inicio de búsqueda de empleo	“Un día, si... un día y yo ya estaba armando todo”.
	Estrategia	“Antes que nada, actualizar mi CV en inglés y en español. Luego actualicé mi perfil en LinkedIn y mis perfiles en varias plataformas como computrabajo, tecoloco, la bolsa de la universidad y todas las que pudiera. Y luego... a aplicar”.
	Medios	“El trabajo que tengo ahora fue a través de LinkedIn. Tengo un buena red de contactos, sobre todo gente que está en reclutamiento entonces a través de ellos me recomendaron

		para una plaza y pues... gracias a Dios se me dio la oportunidad”.
	Empleo temporal o informal	“No, ninguno”.
Reacciones emocionales luego de un despido	Reacción	“Yo me enteré de que me iban a despedir antes de que pasara, entonces me afectó mucho. Creo que fue sorpresa, enojo, decepción, miedo y tristeza”.
	Comunicación de la noticia	“A mi compañera de trabajo más cercana, que me ayudó mucho ese día al salir del trabajo. Luego de ella fue a mi familia”.
	Efectos emocionales o conductuales	“Sí, yo estaba muy enojada, triste. Me afecto un poco en mis estudios también”.
	Reacciones depresivas	“Solo tristeza, pero no me deje desmotivar en ningún momento”.
	Efectos en seguridad personal	“No, porque sabía que tenía que venderme bien si quería que me dieran el trabajo”.
Retos laborales después del despido	Tiempo de reinserción laboral	“Un mes”.
	Entrevistas laborales	“No me recuerdo pero si fueron tal vez una 15 digo yo”.
	Efecto en entrevistas laborales	“Creo que sí, aunque me consta que dieron buenas referencias más... o eso me dijo mi jefa actual. Pero si sé que hay empresa que prefieren no contratar personas que han sido despedidas”.
	Oportunidades para puestos gerenciales en Guatemala	“Sí, de hecho en el trabajo en que cual yo estaba antes eso era lo que hacíamos, contratar gerentes. Por supuesto que es más difícil que

		<p>contraten a un gerente que alguna otra posición, pero no creo que conseguir una buena posición gerencial sea imposible. El mercado laboral en Guatemala cada vez crece más y eso incrementa las oportunidades de empleo”.</p>
--	--	--

Descripción de caso:

En el caso C se presenta a una mujer de 30 años, Psicóloga Industrial, ubicada en el puesto de Gerente de Reclutamiento en una empresa dedicada a la atracción de talento para determinadas empresas, contaba con una antigüedad de 3 años de pertenecer a dicha institución.

La entrevistada atraviesa por un cambio de puesto previo a la desvinculación laboral ya que le colocan a una persona que será su jefa directa con el nombre del puesto con el que ella contaba, con el tiempo le comunican que se le va a desvincular de la institución por recorte de personal y le indican que se debe a las altas comisiones que genera por su trabajo.

Comenta que fue un golpe muy fuerte el que vivió durante el proceso, sin embargo asegura que esto le inyectó energía para no quedarse con los brazos cruzados ya que cuenta con responsabilidades económicas muy fuertes que no puede dejar de atender, por lo que un día después de su desvinculación inicia su búsqueda de un nuevo empleo.

Indica que se vio afectada por el estrés que genera una noticia tan grande además de lo mencionado anteriormente, resalta que considera que el proceso de desvinculación se da sin existir una causa justa.

Como aspecto positivo comenta que tuvo la oportunidad de iniciar a trabajar en aspectos fuera del reclutamiento, pudo explorar más la administración de recursos humanos y no solamente

la atracción de talento. Indica que asistió a 15 entrevistas aproximadamente y buscó plazas de trabajo por medios electrónicos y redes de contactos.

Comparte que la noticia le genera enojo y tristeza debido a que ella se entera con anterioridad de que la van a despedir. Sin embargo recalca que esto no la desmotivó, que al presentarse a entrevistas de trabajo sabía que debía venderse bien para que la contrataran. Finalmente indica que a su parecer si existen oportunidades en puestos gerenciales ya que este era su empleo anterior y menciona que cada vez el mercado Guatemalteco genera más este tipo de oportunidades.

SUJETO 3

ESQUEMA DE INDICADORES Y SUB INDICADORES

Proceso de aceptación del despido	Tiempo de aceptación	Al menos una semana, es una experiencia muy fuerte.
	Desvinculación asistida	No, ni por parte de la empresa ni por ella.
	Acompañamiento psicológico	No, le avergüenza no haberlo hecho ya que ella es psicóloga.
	Espacio de reflexión y aceptación	No, no podía darse el lujo de descuidar sus responsabilidades económicas.
	Reacciones fisiológicas	Presentó gripe, esto se presenta en ella a causa de afecciones emocionales.
	Aspectos afectados	Estrés.
	Búsqueda de nuevo empleo	Le impacta de forma positiva, ya que necesitaba un nuevo empleo.
Factores que influyeron en el despido	Causas	Le colocan a un jefe nuevo y se descontrolan los procesos, los cierres de las plazas bajan.
	Comunicación	Recorte de personal, contaba con comisiones mensuales muy altas.
	Tipo de desvinculación	No considera que se deba a una justa causa, ya que ella cumplía con su trabajo.
Aprendizaje obtenido a raíz del despido	Aprendizaje	A no hacer algo igual al momento de estar del otro lado y a tratar con todo tipo de personas.
	Efectos positivos	Abrió su campo de opciones a más áreas de Recursos Humanos.
	Efectos negativos	Estrés y ansiedad causadas por el despido.
	Cursos extra	No, todavía estudia su maestría.
Acciones emprendidas después del despido	Inicio de búsqueda de empleo	Un día, al siguiente día inició la búsqueda.
	Estrategia	Actualizar hoja de vida y perfiles electrónicos.
	Medios	Plataformas electrónicas y red de contactos.
	Empleo temporal o informal	No tomó ninguno.
Reacciones emocionales luego de un despido	Reacción	Le afectó mucho más aún enterarse antes de esta noticia.
	Comunicación de la noticia	A su compañera de trabajo más cercana.
	Efectos emocionales o conductuales	Enojo y tristeza, afectó también sus estudios.
	Reacciones depresivas	Tristeza, no se dejó desmotivar.
	Efectos en seguridad personal	Sabía que debía venderse bien al asistir a entrevistas laborales.
Retos laborales después del despido	Tiempo de reinserción laboral	Un mes.
	Entrevistas laborales	Alrededor de 15 entrevistas.
	Repercusión en entrevistas laborales	Sabe que existen empresas que no contratan personas que han sido despedidas.
	Oportunidades en puestos gerenciales	Si, trabajaba en reclutamiento de puestos gerenciales.

Sujeto 4	
Código	SJ4
Género	Masculino
Edad	24 años
Escolaridad	Licenciatura en Administración de Empresas
Antigüedad en la empresa	4 meses
Naturaleza de la empresa	Importación, comercialización y distribución de alimento para mascotas
Puesto ocupado	Gerente Comercial
Tiempo de reinserción laboral	2 meses

Indicador	Sub Indicador	Resultado
Proceso de aceptación del despido	Tiempo de aceptación	“1 mes aproximadamente”
	Desvinculación asistida	“No”
	Acompañamiento psicológico	“No”
	Espacio de reflexión y aceptación	“No, debido a que la noticia fue repentina y por experiencias anteriores en la búsqueda de trabajo sabía que era difícil y tardado conseguir buenas oportunidades laborales, por lo que el mismo día comencé a aplicar en otras empresas”.
	Reacciones fisiológicas	“No”
	Aspectos afectados	“En el aspecto económico”.
	Búsqueda de un nuevo empleo	“No, al contrario, me motivó a buscar una mejor oportunidad

		laboral en donde pudiera crecer y demostrarle al Gerente General que cometió un error al despedirme”.
Factores que influyeron en el despido	Causas	“Envidia principalmente y temor a que tuviese un panorama más amplio sobre la comercialización a nivel nacional. Además, él estaba acostumbrado a que todos sus colaboradores le dijeran que si a todo, en cambio yo le debatía ciertas decisiones ya que impactaban negativamente en las ventas”.
	Comunicación de las causas de desvinculación	“Si”
	Tipo de desvinculación	“No, porque si me contrataron para mejorar las ventas era obvio que tenía que invertir para luego recuperar y no tenía por qué tomar represalias cuando yo buscaba levantar las ventas”.
Aprendizaje obtenido a raíz del despido	Principal aprendizaje	“No trabajar bajo contrato porque a la primera oportunidad buscan el despido y dejar claro desde el principio los roles y funciones de cada uno”.
	Efectos positivos	“Superación personal, profesional y laboral. Así mismo rescatar el aprendizaje en al área de comercialización de alimento para mascotas y saber cómo NO debe de ser un Gerente, ya que uno debe de ser líder, no jefe”.
	Efectos negativos	“Por mucho tiempo guardé rencor al Gerente y en las entrevistas de trabajo que tuve era evidente que la relación laboral anterior no había terminado bien”.

	Cursos extra	“No, en ese entonces aún estaba en la universidad por lo que no tenía tiempo para otros cursos”.
Acciones emprendidas luego del despido	Inicio de búsqueda de empleo	“No tomé ningún tiempo, de inmediato comencé la búsqueda aprovechando que tenía mi CV actualizado”.
	Estrategia	“Me comuniqué con contactos en empresas, busqué cada dos días en la bolsa de empleo de la URL y los jueves busqué opciones en la prensa. Siempre buscando puestos acorde con mi carrera, nivel de estudios y experiencia laboral”.
	Medios	“Llamadas telefónicas, redes sociales, Bolsa de empleo de la URL, Clasificados de PL y correo electrónico”.
	Empleo temporal o informal	“Si, di tutorías a unos niños de primaria porque estaban en temporada previa a sus exámenes”.
Reacciones emocionales luego de un despido	Reacción	“Molestia, más que por la noticia fue por la forma en que lo hizo ya que me había citado en un lugar, y al llegar la hora, y luego de varias llamadas en donde no me contestó, me escribió en Whatsapp que no iba a llegar y que el motivo de la cita era para informarme que no iba a continuar la relación laboral y cuando le pedí una explicación más detallada solamente me dejó en visto”.
	Comunicación de la noticia	“A mi papá”.
	Efectos emocionales o conductuales	“Si, como mencioné anteriormente, no me afectó el despido en sí, sino la forma, y que ni en la liquidación

		dio la cara, sino que mandó a un representante. Mi estado de ánimo y conductual fue a la defensiva con él cada vez que hablábamos por teléfono”.
	Reacciones depresivas	“No, ninguna”.
	Efectos en seguridad personal	“Solamente un poco de temor en el que dirán al saber que fui despedido y el motivo, ya que unos si poseen cierto sentido de empatía en entender la situación, otros conservan su posición de patrón”.
Retos laborales después del despido	Tiempo de reinserción laboral	“2 meses con 11 días”
	Entrevistas laborales	“Solamente 3”
	Efecto en entrevistas laborales	“Si, se sabe que muchas veces el hecho de haber sido despedido afecta que lo contraten”.
	Oportunidades para puestos gerenciales en Guatemala	“Es difícil, pero no imposible, generalmente los gerentes son quienes han crecido dentro de la empresa y conocen el giro del negocio, pero se puede ingresar desde afuera pero piden mucha experiencia y competencias sobre calificadas para el puesto”.

Descripción de caso:

En el caso D se presenta a un hombre de 24 años, Licenciado en Administración de Empresas, ubicada en el puesto de Gerente Comercial en una empresa dedicada a la importación, comercialización y distribución de alimento para mascotas, con una antigüedad de 4 meses en la institución. Luego de atravesar por la desvinculación laboral estuvo un período de 2 meses aproximadamente sin empleo formal.

Comenta que le tomó un mes aproximadamente para aceptar la noticia de la desvinculación, sin embargo esto no impidió iniciar su búsqueda de un nuevo empleo en un tiempo corto. Comenta que durante el tiempo que se encontró sin empleo, no presentó ninguna afección médica.

Describe que el aspecto que se ve más afectado luego de una desvinculación laboral es el económico, considera que entre las causas de la desvinculación se encuentra la envidia y el temor por parte de compañeros de trabajo, ya que contaba con un panorama más amplio sobre temas de comercialización. Considera que el despido no fue por justa causa ya que era contradictorio que se le contrató para aumentar las ventas y se le despidió por crear iniciativas para lograrlo.

Como aspectos positivos considera que a raíz de este acontecimiento logró superación personal, profesional y laboral, además de conocimientos en comercialización de alimentos y aspectos de liderazgo. Indica también que por mucho tiempo sintió resentimiento con su anterior jefe anterior y esto lo afectó al momento de las entrevistas laborales.

Utilizó medios electrónicos y periódicos para la búsqueda de un nuevo empleo. Por otra parte considera que Guatemala existen oportunidades para aplicar a puestos gerenciales sin embargo no son fáciles de encontrar ya que solicitan experiencia y muchas veces conocimientos excesivos para dichos puestos.

SUJETO 4

ESQUEMA DE INDICADORES Y SUB INDICADORES

Proceso de aceptación del despido	Tiempo de aceptación	Aproximadamente 1 mes.
	Desvinculación asistida	No.
	Acompañamiento psicológico	No.
	Espacio de reflexión y aceptación	No, inició el mismo día a buscar empleo ya que conocía lo difícil de encontrar buenas opciones.
	Reacciones fisiológicas	No presentó afección médica.
	Aspectos afectados	Economía.
	Búsqueda de nuevo empleo	No, lo motivó a encontrar una mejor oportunidad laboral.
Factores que influyeron en el despido	Causas	Envidia y temor por parte de jefe y compañeros de trabajo.
	Comunicación de las causas	Si, por reestructuración.
	Tipo de desvinculación	No, existió conflicto entre lo que solicitaron al contratarlo.
Aprendizaje obtenido a raíz del despido	Aprendizaje	No trabajar por contrato ya que no genera respaldo.
	Efectos positivos	Superación y conocimientos de liderazgo.
	Efectos negativos	Mantuvo rencor con el gerente general y expresarlo en futuras entrevistas.
	Cursos extra	No, se encontraba en la universidad.
Acciones emprendidas después del despido	Inicio de búsqueda de empleo	De inmediato inició la búsqueda de un nuevo empleo.
	Estrategia	Establecer contactos, buscar en plataformas electrónicas y periódicos .
	Medios	Teléfono, redes sociales, bolsas de empleo, periódicos.
	Empleo temporal o informal	Tutorías a niños de primaria.
Reacciones emocionales luego de un despido	Reacción	Molestia ya que realizó la desvinculación por medio de un mensaje.
	Comunicación de la noticia	A su padre.
	Efectos emocionales o conductuales	Después de la desvinculación laboral, se mantenía a la defensiva al relacionarse con su jefe anterior
	Reacciones depresivas	No presentó ninguna.
	Efectos en seguridad personal	Temor por compartir su desvinculación laboral anterior.
Retos laborales después del despido	Tiempo de reinserción laboral	2 meses 11 días.
	Entrevistas laborales	3 entrevistas.
	Efectos en entrevistas laborales	Si.
	Oportunidades en puestos gerenciales	Es difícil pero no imposible, requiere experiencia y conocimientos.

Sujeto 5	
Código	SJ5
Género	Masculino
Edad	29 años
Escolaridad	Ingeniería Industrial
Antigüedad en la empresa	2 años
Naturaleza de la empresa	Producción de cereales
Puesto ocupado	Gerente de Planta de Producción
Tiempo de reinserción laboral	2 meses

Indicador	Sub Indicador	Resultado
Proceso de aceptación del despido	Tiempo de aceptación	“2 semanas aproximadamente, es una noticia que no me esperaba”
	Desvinculación asistida	“No, creo que en Guatemala no existen grupos de ayuda”
	Acompañamiento psicológico	“No”
	Espacio de reflexión y aceptación	“Me tomé alrededor de un mes antes de iniciar la búsqueda de empleo para descansar y considerar mis opciones”.
	Reacciones fisiológicas	“No, generalmente gozo de buena salud”
	Aspectos afectados	“En el aspecto económico, uno nunca está preparado para pasar mucho tiempo sin trabajo, las cuentas siguen llegando y a uno se le agotan los recursos”.
	Búsqueda de un nuevo empleo	“No, considero que los conocimientos y experiencia que

		adquirí me ayudaron a conseguir algo más rápido”.
Factores que influyeron en el despido	Causas	“Cambiaron al Director de la empresa y cambió el rumbo total de la unidad”.
	Comunicación de las causas de desvinculación	“Si, indicaron que por que las competencias que requería el puesto actualmente eran diferentes a las que yo tenía”.
	Tipo de desvinculación	“Si, si uno ya no da la talla en el puesto tienen que cambiarlo, son negocios”.
Aprendizaje obtenido a raíz del despido	Principal aprendizaje	“No quedarse con sin estudiar o actualizarse, la tecnología y nuevas prácticas aparecen cada poco tiempo”.
	Efectos positivos	“Explorar mi red de contactos para poder identificar oportunidades latentes en empresas nuevas”.
	Efectos negativos	“Perder el ritmo económico que uno tiene, afecta la economía familiar”.
	Cursos extra	“No, ni pensé en hacerlo”.
Acciones emprendidas luego del despido	Inicio de búsqueda de empleo	“Tomé un mes de respiro, necesitaba descansar ya que en los meses previos había viajado por negocios a Corea”.
	Estrategia	“Busqué contactos y en base a ellos mandé mi hoja de vida”.
	Medios	“Llamadas telefónicas más que todo”.
	Empleo temporal o informal	“No, ninguno”.

Reacciones emocionales luego de un despido	Reacción	“Me sorprendí ya que no me lo esperaba, pero considero que lo tomé bastante tranquilo”.
	Comunicación de la noticia	“A mi esposa, cuando salí de la empresa”.
	Efectos emocionales o conductuales	“Me preocupé ya que pensé en los pagos que necesitábamos hacer como familia, era tiempo de inscripciones y compra de útiles”.
	Reacciones depresivas	“No, creo que ninguna”.
	Efectos en seguridad personal	“Solamente un poco de temor en el qué dirán al saber que fui despedido y el motivo, ya que unos si poseen cierto sentido de empatía en entender la situación, otros conservan su posición de patrón”.
Retos laborales después del despido	Tiempo de reinserción laboral	“2 meses”
	Entrevistas laborales	“Pues con exactitud no sé, creo que a unas 10”
	Efecto en entrevistas laborales	“No, en muchas ni preguntan la causa de desvinculación”.
	Oportunidades para puestos gerenciales en Guatemala	“No existen muchas oportunidades, si uno no tiene contactos esta tarea se complica mucho”.

Descripción de caso:

En el caso E se presenta a un hombre de 29 años, Ingeniero Industrial, ubicada en el puesto de Gerente de producción en una empresa dedicada a la producción de cereales, con una antigüedad de 2 años en la institución. Luego de atravesar por la desvinculación laboral estuvo un período de 2 meses aproximadamente sin empleo formal.

Comenta que decidió tomar un respiro antes de iniciar la búsqueda de un nuevo empleo debido a que en los meses anteriores a su desvinculación tuvo una carga de trabajo inusual. Comenta que siempre ha gozado de buena salud por lo que no presentó ninguna afección médica después de su desvinculación laboral.

Indica que el aspecto económico es el que se ve mayormente afectado en estos casos mayor aún cuando se cuenta con responsabilidades familiares. Considera que se le desvinculó de la organización debido a cambios en el rumbo de la empresa con la llegada de un nuevo director general. Indica que su despido se dio por justa causa ya que si sus competencias ya no eran suficientes para lo que necesitaba el negocio, estaban en total derecho.

Como aspecto positivo considera que pudo aprovechar su red de contactos para identificar una oportunidad laboral. Se contactó con muchas personas por teléfono y consiguió entrevistas laborales, indica que no considera haber sido descartado por haber atravesado por una desvinculación laboral ya que en muchos lugares a los que asistió no le preguntaron las causas del mismo.

Finalmente expresa que en Guatemala no existen muchas oportunidades laborales, es necesario contar con una buena red de contactos para acceder a estas.

SUJETO 5

ESQUEMA DE INDICADORES Y SUB INDICADORES

Proceso de aceptación del despido	Tiempo de aceptación	2 semanas, no se esperaba esta noticia.
	Desvinculación asistida	No, considera que en Guatemala no existe esta práctica.
	Acompañamiento psicológico	No.
	Espacio de reflexión y aceptación	Utilizó un mes para descartar y considerar opciones.
	Reacciones fisiológicas	No, generalmente goza de buena salud.
	Aspectos afectados	Economía, es algo para lo que no se está preparado.
	Búsqueda de nuevo empleo	No, los conocimientos y experiencia obtenidos ayudaron.
Factores que influyeron en el despido	Causas	Cambio en el rumbo de la empresa en general.
	Comunicación de las causas	Si, indicaron que por que el puesto requería otras competencias.
	Tipo de desvinculación	Si, si un colaborador no da la talla están en su derecho de despedirlo.
Aprendizaje obtenido a raíz del despido	Aprendizaje	Continuar estudiando y actualizando conocimientos.
	Efectos positivos	Explorar red de contactos.
	Efectos negativos	Perder el ritmo económico familiar.
	Cursos extra	No, no lo consideró.
Acciones emprendidas después del despido	Inicio de búsqueda de empleo	Definió un mes de respiro para descansar.
	Estrategia	Buscar contactos en el mercado.
	Medios	En su mayoría llamadas telefónicas.
	Empleo temporal o informal	No tomó trabajos temporales.
Reacciones emocionales luego de un despido	Reacción	Sorpresa, no se lo esperaba.
	Comunicación de la noticia	A su esposa.
	Efectos emocionales o conductuales	Preocupación más que todo por lo económico.
	Reacciones depresivas	Considera que ninguna.
	Efectos en seguridad personal	En la primera entrevista presenta ansiedad debido al tiempo que tenía sin asistir a una.
Retos laborales después del despido	Tiempo de reinserción laboral	2 meses.
	Entrevistas laborales	Aproximadamente 10 entrevistas.
	Efecto en entrevistas laborales	No, algunas veces no preguntan este dato.
	Oportunidades en puestos gerenciales	No existen muchas oportunidades, es necesario tener contactos.

Sujeto 6	
Código	SJ6
Género	Femenino
Edad	32 años
Escolaridad	Licenciatura en Administración de Empresas
Antigüedad en la empresa	5 años
Naturaleza de la empresa	Importación y comercialización de prendas de vestir
Puesto ocupado	Gerente de Ventas
Tiempo de reinserción laboral	1 año

Indicador	Sub Indicador	Resultado
Proceso de aceptación del despido	Tiempo de aceptación	“4 meses”
	Desvinculación asistida	“No”
	Acompañamiento psicológico	“Si, pero ya contaba con terapeuta, cuando esto sucedió únicamente la terapia se enfocó en esto”

	Espacio de reflexión y aceptación	“Siguiendo recomendación de la terapeuta, tuve un tiempo de 4 meses de aceptación”.
	Reacciones fisiológicas	“Desde muy joven padezco gastritis por estrés y como era de esperarse el despido provoca una crisis”
	Aspectos afectados	“Seguridad personal, he pasado por muchos problemas personales y esto provocó que sea una persona insegura, es por esto que inicia mi terapia con la psicóloga, y tras este acontecimiento enfrente un retroceso a los avances conseguidos”.
	Búsqueda de un nuevo empleo	“No, cuando inicié mi búsqueda de empleo ya estaba preparada”.
Factores que influyeron en el despido	Causas	“Cerraron la empresa por falta de fondos, lo que causa que la empresa quiebre y se vea en la necesidad de despedir a alrededor de 25 empleados que trabajábamos en el lugar”.
	Comunicación de las causas de desvinculación	“Si, nos reunieron e indicaron que se cerraría la empresa por falta de fondos por lo que prepararían los documentos y liquidaciones de todos y podíamos regresar por ellos la semana siguiente”.
	Tipo de desvinculación	“No sé si se puede considerar por justa causa o no, yo le diría que no pero si no se tenían fondos para seguir era de esperarse que se cerrara la empresa”.
Aprendizaje obtenido a raíz del despido	Principal aprendizaje	“No dar nada por sentado, llevaba 5 años en la empresa y nunca consideré seguir mis estudios ni actualizarme, esto pasa la factura al momento de salir al mercado laboral nuevamente”.

	Efectos positivos	“Encontré una empresa grande para la cual laboro actualmente, tomé el hábito de la lectura para actualizar mis conocimientos”.
	Efectos negativos	“ Sensación de Inestabilidad, pasar 5 años de estar en un lugar y luego tener que ir a un lugar nuevo genera un poco de ansiedad”.
	Cursos extra	“No, me enfoqué en conseguir estar bien psicológicamente”.
Acciones emprendidas luego del despido	Inicio de búsqueda de empleo	“Tomé 4 meses de pausa a recomendación de la psicóloga”.
	Estrategia	“Me contacté con las personas que trataba en el trabajo anterior y algunas de ellas me recomendaron en otras empresas, actualicé mis perfiles electrónicos para aplicar por este medio también”.
	Medios	“Contactos, páginas o plataformas electrónicas, busque en el periódico también pero en pocas ocasiones”.
	Empleo temporal o informal	“Si, la navidad estaba cerca y vendí paquetes de vacaciones en la agencia de viajes de una conocida, trabajé por 2 meses, fue una experiencia nueva pero me ayudó a recuperar la confianza y la rutina ”.
Reacciones emocionales luego de un despido	Reacción	“Me sorprendí demasiado ya que yo era parte de la gerencia y sin embargo no se nos comunicó nada antes de la reunión, las ventas se habían mantenido si bien no eran muy abundantes, habíamos iniciado a llegar a nuevos sectores por lo que considero fue causa de una mala administración”.

	Comunicación de la noticia	“A mi novio, necesitaba que me recogieran no me sentía bien para manejar.”.
	Efectos emocionales o conductuales	“Lloré mucho ya que tenía 5 años en la empresa y de la noche a la mañana dicha empresa ya no existía”.
	Reacciones depresivas	“Gracias a mi terapeuta, estas no fueron severas, solamente tristeza que es inevitable sentir”.
	Efectos en seguridad personal	“Tuve recaída en inestabilidad pero a base de terapia me sentí segura para afrontar el reto nuevamente”.
Retos laborales después del despido	Tiempo de reinserción laboral	“1 año al sector formal”
	Entrevistas laborales	“No recuerdo muy bien fueron muchas, calculando unas 20”
	Efecto en entrevistas laborales	“Si, preguntan y uno cuenta lo sucedido, en mi caso tenía una buena razón pero sin embargo no me contactaban para continuar en el proceso”.
	Oportunidades para puestos gerenciales en Guatemala	“No existen muchas oportunidades, lo viví en carne propia, uno cree que será fácil pero no lo es, conozco personas que tienen más de 2 años buscando un trabajo gerencial y eso que cuentan con la experiencia y estudios necesarios para esos puestos”.

Descripción de caso:

En el caso F se presenta a una Mujer de 32 años, Licenciada en Administración de Empresas, ubicada en el puesto de Gerente de ventas en una empresa dedicada a la importación y

comercialización de prendas de vestir, con una antigüedad de 5 años en la institución. Luego de atravesar por la desvinculación laboral estuvo un período de 1 año sin empleo formal.

La entrevistada comenta que por recomendaciones de la psicóloga, se toma alrededor de 3 meses para iniciar el proceso de búsqueda de empleo, es una persona que asistía previamente a terapia a causa de problemas de inseguridad, con este acontecimiento, la terapia se enfoca en la superación de la pérdida del empleo.

En su caso, la seguridad personal es la que se ve mayormente afectada debido a sus antecedentes, comenta que la desvinculación se da debido al cierre de la empresa por falta de liquidez, es un despido masivo de aproximadamente 25 colaboradores.

Como aspecto positivo resalta la oportunidad de encontrar una empresa grande que la contrate y así adquirir nuevos conocimientos, así como adquirir el hábito de lectura para actualizar sus conocimientos, como aspecto negativo resalta el acomodarse y descuidar su formación a causa de contar con un empleo fijo desde hace tantos años.

Finalmente expresa que en Guatemala no existen muchos puestos gerenciales vacantes, aunque las personas cuenten con los conocimientos y la experiencia necesaria para optar a un puesto gerencial.

ESQUEMA DE INDICADORES Y SUB INDICADORES

Proceso de aceptación del despido	Tiempo de aceptación	4 meses.
	Desvinculación asistida	No.
	Acompañamiento psicológico	Si, contaba con terapeuta antes de la desvinculación.
	Espacio de reflexión y aceptación	Dejó 4 meses de aceptación por recomendación de la terapeuta.
	Reacciones fisiológicas	Gastritis por estrés.
	Aspectos afectados	Seguridad personal.
	Búsqueda de nuevo empleo	No, al iniciar la búsqueda de empleo se sentía preparada.
Factores que influyeron en el despido	Causas	Cierre de empresa por falta de fondos.
	Comunicación de las causas	Sesión informativa general, informan que se cerraría la empresa.
	Tipo de desvinculación	No se puede clasificar ya que es cierre de la organización.
Aprendizaje obtenido a raíz del despido	Principal aprendizaje	Actualizar conocimientos y no acomodarse.
	Efectos positivos	Encontrar empleo en una empresa grande, adquirir el hábito de la lectura.
	Efectos negativos	Sensación de inestabilidad al perder la rutina y salir a un lugar nuevo.
	Cursos extra	No, prioriza en estabilidad psicológica.
Acciones emprendidas después del despido	Inicio de búsqueda de empleo	Toma 4 meses por recomendación de la psicóloga.
	Estrategia	Contacto con personas conocidas y actualización de perfiles electrónicos.
	Medios	Contactos, páginas electrónicas y periódicos.
	Empleo temporal o informal	Tomó un trabajo temporal de 2 meses en agencia de viajes de una conocida.
Reacciones emocionales luego de un despido	Reacción	Se sorprende ya que a pesar de ser gerente no se le comunicó nada.
	Comunicación de la noticia	A su novio.
	Efectos emocionales o conductuales	Llanto debido al apego por la cantidad de años en la empresa.
	Reacciones depresivas	Tristeza, nada grave.
	Efectos en seguridad personal	Después de la terapia pudo afrontar los retos que implican las entrevistas.
Retos laborales después del despido	Tiempo de reinserción laboral	Al sector formal 1 año.
	Entrevistas laborales	Aproximadamente 20.
	Efectos en entrevistas laborales	Si, en el proceso preguntan las causas.
	Oportunidades en puestos gerenciales	No existen muchas oportunidades, incluso cuando se tiene la experiencia o conocimientos necesarios.

Consolidado

Reacciones emocionales más comunes por parte de un grupo de profesionales universitarios que han ocupado puestos gerenciales en distintas organizaciones y que han atravesado por un proceso de despido durante los últimos dos años

Proceso de aceptación del despido

Tiempo de aceptación:

- 1 semana
- 3 meses
- 1 mes
- 2 semanas
- 4 meses

Acompañamiento psicológico:

- No se opta por ayuda psicológica.
- La familia juega un papel importante en este aspecto.
- Ya contaba con ayuda psicológica previa.

Reacciones fisiológicas:

- Gripe o virus pasajeros.
- No presenta enfermedades.
- Gastritis por estrés, es crónico.

Búsqueda de nuevo empleo:

- Supo manejarlo por el tiempo que esperó.
- No buscó nuevo empleo dependiente.
- Impacto positivo ya que necesitaba el empleo.
- Los conocimientos obtenidos ayudaron a encontrar nuevo empleo.

Desvinculación asistida:

- No se recibe por parte de la empresa ni se busca por parte propia.
- Es algo que no es común en Guatemala.

Espacio de reflexión y aceptación:

- Inicia la búsqueda de empleo un mes después para considerar y descartar opciones.
- 2 meses sin buscar empleo ni laborar.
- El mismo día por lo difícil del mercado laboral y la economía.
- 4 meses por recomendación terapéutica.

Aspectos afectados:

- Seguridad personal.
- Economía.
- Estrés.
- Autoestima laboral.

Consolidado

Reacciones emocionales más comunes por parte de un grupo de profesionales universitarios que han ocupado puestos gerenciales en distintas organizaciones y que han atravesado por un proceso de despido durante los últimos dos años

Factores que influyeron en el despido

Causas:

- Diferencia de ideologías con jefes.
- No cumplía con el perfil que necesitaban.
- Tiene jefe nuevo y de atrasan procesos con clientes.
- Envidia y temor por compañeros y jefe.
- Cambio en el rumbo de la empresa.
- Cierre de la empresa.

Comunicación de la desvinculación:

- Por reestructuración.
- No se lo comunican y no indaga.
- Recorte de personal, contaba con comisiones más altas.
- El puesto requería otras competencias.
- Noticia del cierre de la empresa.

Tipo de desvinculación:

- No es por justa causa, cumplía con su trabajo, se pudo manejar de otra forma, existió conflicto entre lo que necesitaban.
- Por justa causa, la empresa tiene ese derecho, si se necesita otro perfil tienen que buscarlo.
- Por causa ajena.

Aprendizaje obtenido a raíz del despido

Aprendizajes:

- Enfoque en metas.
- Comunicar sus motivaciones en otras entrevistas.
- A no cometer estos errores al estar del otro lado, tratar con todo tipo de gente.
- No trabajar por contrato.
- Actualizar conocimientos y seguir estudiando.

Efectos positivos:

- Motivación para seguir adelante.
- Conocerse, identificar áreas de mejora, mejorar ingresos, flexibilidad de tiempo.
- Abrir su campo de opciones a más áreas de Recursos Humanos.
- Superación y conocimiento de liderazgo.
- Explorar red de contactos.
- Trabajar en empresa grande, otros hábitos.

Efectos negativos:

- Impacto en la economía.
- Dificultad para reintegrarse a trabajo dependiente en un futuro.
- Estrés y ansiedad.
- Rencor contra jefe inmediato y expresarlo en otras entrevistas.
- Perder ritmo económico familiar
- Inestabilidad.

Cursos extra:

- Cursos de temas relacionados a su gestión.
- No.
- Estaba estudiando.
- No, prioriza estabilidad psicológica.

Consolidado

Reacciones emocionales más comunes por parte de un grupo de profesionales universitarios que han ocupado puestos gerenciales en distintas organizaciones y que han atravesado por un proceso de despido durante los últimos dos años

Acciones emprendidas después del despido

Inicio de búsqueda de empleo:

- 4 meses por recomendación terapéutica.
- Aproximadamente 1 mes.
- No busca nuevo empleo.
- Al día siguiente.
- Dejó 1 mes de respiro.

Estrategia:

- Red de contactos y actualización de perfiles electrónicos.
- Preparar hoja de vida.
- Reinicia su negocio.

Medios:

- Red de contactos.
- Páginas electrónicas
- Periódicos
- No lo necesitó.
- Llamadas telefónicas.

Empleo temporal o informal:

- 2 meses en agencia de viajes de una conocida.
- Contadora en empresa familiar.
- No.
- Tutorías a niños de primaria.

Reacciones emocionales luego del despido

Reacción:

- Frustración.
- Frio, se queda en shock.
- Le afectó enterarse antes de que le comunicaran esta noticia.
- Molestia por la forma en que se realiza.
- Sorpresa, no lo esperaba.

Comunicación de la noticia:

- Familia.
- Probablemente al que era su esposo.
- Compañera de trabajo más cercana.
- Padre.
- Esposa.
- Novio.

Efectos emocionales o conductuales:

- Especialmente emocionales.
- Enojo.
- Tristeza
- Se manifiesta a la defensiva al tratar con su jefe anterior.
- Preocupación.
- Llanto.

Reacciones depresivas:

- Tristeza
- Desmotivación.
- Enojo
- Ninguna.

Efectos en seguridad personal:

- Comprendió a lo que iba.
- No se presenta en otras entrevistas.
- No, sabía que debía venderse bien.
- Temor por compartir su desvinculación.
- Ansiedad en la primera entrevista.
- Después de la terapia pudo afrontar las entrevistas.

Consolidado

Reacciones emocionales más comunes por parte de un grupo de profesionales universitarios que han ocupado puestos gerenciales en distintas organizaciones y que han atravesado por un proceso de despido durante los últimos dos años

Retos laborales después del despido

Tiempo de reinserción laboral:

- 6 meses
- 3 meses inicia a trabajar por su cuenta.
- 1 mes
- 2 meses 11 días.
- 2 meses.
- 1 año

Entrevistas laborales:

- 3 o 4 entrevistas
- No asiste a ninguna.
- Alrededor de 15
- 3 entrevistas
- 10 entrevistas
- 20 entrevistas

Repercusión en entrevistas laborales:

- No afectó, se le presentaron 2 oportunidades.
- Sí, sabe que existen empresas que no contratan personas que fueron despedidas.
- No, algunas veces no preguntan esto.
- Sí, en todos los lugares preguntan las causas.

Oportunidades en puestos gerenciales:

- Sí, pero valen más las influencias que los conocimientos.
- No conoce datos pero si considera que existen.
- Sí, a eso se dedicaba en su trabajo.
- Requiere conocimientos y experiencia.
- No existen muchas.

V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

La presente investigación tuvo como objetivo general conocer las principales reacciones emocionales por parte de un grupo de profesionales universitarios que han ocupado puestos gerenciales en distintas organizaciones y que han atravesado por un proceso de despido durante los últimos dos años.

Con el fin de analizar los resultados obtenidos por parte de la aplicación del instrumento a 6 sujetos de estudio que contaban con las características previamente establecidas. Se procedió a realizar una comparación entre estos datos y la información con que cuentan los estudios o investigaciones que se han realizado por diversos autores sobre temas relacionados al título del presente documento.

Así mismo, los resultados obtenidos por medio de la presente investigación, evidencian que los procesos de aceptación de la desvinculación laboral, son distintos en cada persona, así como que el proceso de la búsqueda de un nuevo empleo se inicia en diferentes temporalidades y bajo distintas estrategias y medios.

Como primer dato, en base a las respuestas obtenidas por los sujetos que participaron en la presente investigación, se puede indicar que todo proceso de aceptación de una desvinculación laboral tendrá una duración y efectos distintos en cada persona que lo atraviesa. Tal como expone Guerri, (s/f). La función específica de las emociones es permitir la adaptación a las experiencias que vive una persona, esta es una reacción al ambiente que se vive y generalmente se encuentra acompañada por cambios o efectos fisiológicos. Estas son experimentadas de forma distinta por cada persona ya que en ellas influyen las experiencias anteriores, el aprendizaje, carácter y situación que vive. Esto se encuentra relacionado también con los datos que aporta Viéitez (2013), ya que expresa que las reacciones somáticas provocadas por las emociones son diversas ya que el hipotálamo y el sistema nervioso autónomo son los responsables de las alteraciones o cambios en el organismo, generalmente los más afectados por estas reacciones son los sistemas circulatorio, respiratorio y glandular. Por su parte De Ajuriaguerra (2010) indica que el duelo es un proceso psicológico que se da como consecuencia de la muerte, desaparición de un objeto, situación o

persona que cuenta con un alto grado de apego afectivo hacia la persona. El duelo suele presentar síntomas psicológicos, físicos, emocionales y sociales.

Por otra parte, de acuerdo a los datos obtenidos durante las entrevistas de la presente investigación, las causas de una desvinculación laboral también son diversas, sin embargo en la mayoría de las organizaciones se emplea el despido o desvinculación por reestructuración o recorte de personal lo que ocasiona no tener una retroalimentación de lo que se puede mejorar por parte del colaborador, así mismo muchas veces los colaboradores no están de acuerdo con las causas de la desvinculación por lo que no consideran que sea un despido por justa causa. En base al Código de Trabajo de Guatemala (2014) se indica en el artículo 78 que si el contrato de trabajo llega a su fin por que el colaborador se conduce de forma inmoral, actúa con injuria, calumnia, causa daños materiales, revela secretos propios de la empresa, se ausenta del trabajo sin causa justificada, no adopta las medidas de seguridad indicadas o bien que se ve afectado el rendimiento en el desarrollo de sus labores, el patrono deberá notificar por escrito al colaborador detallando las causas del despido, a partir de este momento el fin del contrato se hace efectivo. Sin embargo, el colaborador desvinculado puede apelar la decisión del patrono ante los Tribunales de Trabajo y Previsión Social. Por lo antes mencionado Dessler y Varela (2011) indican que existen entrevistas de cese, las cuales tienen como fin notificar al colaborador la decisión del despido. En la misma se debe describir las razones por las que se lleva a cabo dicha acción en tres o cuatro enunciados concretos, así mismo durante dicha entrevista se le deben comunicar los pasos o el proceso a seguir, informándoles sobre los encargados de cada parte del proceso.

En cuanto a los efectos negativos que conlleva una desvinculación laboral, se obtuvo que uno de los principales factores que se ve afectado es la economía familiar y la sensación de inestabilidad que esto ocasiona, lo cual se puede ver reflejado en la investigación de Buendía (1990) que indica que el desempleo afecta la relación con las personas ya que provoca reducción de contactos sociales y disminución de la calidad de las relaciones familiares, lo cual causa muchas veces sentimiento de inferioridad por parte de la persona que atraviesa por esta situación. Suele afectar también la relación familiar ya que no se cuenta con los recursos económicos acostumbrados lo que causa conflictos y fricciones con los familiares, lo cual provoca una sensación de inestabilidad familiar.

Otro factor importante en los resultados obtenidos es con respecto a las acciones emprendidas después del despido, el tiempo de búsqueda de un nuevo empleo, la estrategia emprendida y los medios utilizados varían en las respuestas de los entrevistados, sin embargo existe un período no menor a un mes para reincorporarse a la actividad laboral en el sector formal, esto puede ser relacionado con los datos que ofrece OCCMundial.com (2013) que indica que un despido es un proceso del que ninguna persona está exenta a lo largo de su vida laboral, sea por recorte de personal o por insatisfacción en el desempeño laboral, es un riesgo latente en las organizaciones. Ser despedido puede convertirse en un obstáculo para ser contratado en otras organizaciones ya que la mayoría de estas cuestionan los motivos de la desvinculación laboral anterior en sus entrevistas laborales. Es importante tomar en cuenta que se debe lograr encontrar una explicación correcta que explique las causas de la misma para poder utilizarla en las entrevistas laborales a las que se presente.

Con respecto a las reacciones emocionales después de un despido, entre las respuestas obtenidas se encuentra la frustración, shock, molestia y sorpresa, todas estas se manifestaron al momento de que se les diera a conocer la noticia de su desvinculación laboral, esto se ve reflejado en la categorización de las emociones en seis grupos que realiza Guerri (s/f). Entre las que se encuentran miedo, sorpresa, aversión, ira, alegría y tristeza, las cuales generan funciones adaptativas como protección, orientación, rechazo, destrucción, reproducción y reintegración personal las cuales suelen manifestarse también de forma fisiológica. Por otra parte Viétez (2013), indica que las emociones primarias son estados afectivos desarrollados automáticamente, estos se generan de forma compleja en el cuerpo de las personas, las mismas cumplen funciones de adaptación para reaccionar a diversos estímulos, las emociones primarias son causadas comúnmente por recuerdos, situaciones, pasiones, anhelos, sentimientos, entre otros.

Así mismo durante los procesos de reinserción laboral, se viven reacciones depresivas entre las que se mencionaron períodos de tristeza, desmotivación o enojo, existiendo también testimonios de personas que aseguran no haber atravesado por ninguna de las etapas mencionadas anteriormente. Estos datos se ven relacionados con los períodos de aceptación que las personas toman para asimilar la noticia e iniciar la búsqueda de un nuevo empleo. Esto está relacionado de igual forma con la información de Peláez (201) el cual indica que después de un despido, toda

persona necesita atravesar por un espacio de duelo o adaptación emocional de la misma antes de iniciar la búsqueda de empleo para incorporarse al ámbito laboral. Resalta también que las personas reaccionan de formas distintas, entre las que se encuentran pasividad o bien impulso de enviar hojas de vida de manera compulsiva antes de afrontar la situación. Roig, citado por Sánchez (2014) indica que emocionalmente la persona en situación de desempleo suele experimentar diversas reacciones como lo son ira, tensión, ansiedad, preocupación, angustia, estrés y miedo, sin embargo estas se presentan de forma diferente por cada persona, ya que estas están condicionadas por la forma en que se asuma la situación vivida.

En el mismo orden de ideas, los efectos emocionales o conductuales que se tienen a raíz de una desvinculación, pueden ser enojo, tristeza, poseer una actitud a la defensiva, preocupación y llanto, así mismo se evidencia que las personas que son desvinculadas en su mayoría acuden a algún familiar o persona cercana para transmitir esta noticia. Peláez (2012) resalta que el duelo por pérdida de un empleo no se compara con el de la pérdida de un ser querido, sin embargo, genera sensación de pérdida, por lo que atraviesa por un duelo temporal. La duración y fuerza de esta etapa dependerá de factores como tiempo laborado en la institución, satisfacción experimentada, relación con compañeros, causas de la desvinculación, entre otros. Por parte de Kübler-Ross (1969) se indica que una persona en proceso de duelo atraviesa por cinco etapas antes de conseguir la superación de la noticia o pérdida, las cuales son, negación, ira, pacto, depresión y finalmente la aceptación. Sin embargo García y Polo, citados por Peláez (2012) indican que si el tiempo de duelo atravesado luego de una desvinculación laboral se extiende por un período muy largo, debe prestársele atención. Puigdecamet citado por Peláez (2012) opina que la búsqueda de una nueva oportunidad laboral favorece la superación del duelo, ya que la persona se encuentra enfocada en su deseo de incorporarse en el ámbito laboral.

En cuanto a los retos laborales que se presentaron en los entrevistados después de atravesar por una desvinculación laboral, se encuentra que el tiempo mínimo de reinserción laboral fue de 1 mes y el máximo de 1 año, así mismo que existen organizaciones en las que se solicita información sobre las causas de desvinculación de los trabajos anteriores, lo cual algunas veces dificulta conseguir un nuevo empleo. Esto puede reflejarse también en la investigación realizada por Santa Cruz (2015) la cual indica que luego de un despido, la carrera profesional de la persona se dificulta

debido a la falta de ingresos, lo cual afecta la economía y muchas veces impide seguir con la formación académica, así mismo indica que pueden existir malas referencias laborales otorgadas por los jefes directos de los trabajos anteriores, lo cual puede afectar el proceso de conseguir un nuevo empleo.

Finalmente un dato importante de mencionar es que ninguno de los 6 entrevistados participó en procesos de desvinculación asistida proporcionados por la organización a la que pertenecían, lo cual pudo contribuir a que el proceso de aceptación fuera más largo, todo esto se determinará por la información que proporciona López (2013) en la que en base a un proceso de investigación concluye que los procesos de desvinculación asistida ayudan a los colaboradores a enfrentar la nueva situación como un reto y con la actitud adecuada, haciendo más fácil la superación de la crisis personal y familiar que esta provoca así como reducir el tiempo de reubicación en el mercado laboral. En base a esto recomienda la aplicación de procesos de desvinculación asistida en las organizaciones para que estas funcionen como herramienta en la gestión estratégica de recursos humanos. Vidal y Villouta (2008) por medio de otra investigación indican que los programas de desvinculación asistida brindan acompañamiento y apoyo a los trabajadores que han sido separados de una organización para que enfrenten esta etapa de forma exitosa. Establece que con la implementación de estas técnicas la empresa logra mejorar su imagen corporativa al demostrar compromiso, responsabilidad y agradecimiento con sus colaboradores. Así mismo Maldonado y Miranda (2012) indican que los procesos de desvinculación asistida garantizan la conservación de la imagen corporativa, así como el mantenimiento del clima laboral, por lo que garantiza el mantenimiento de los niveles de desempeño de las personas que continúan laborando para la organización. Por lo cual recomienda que las empresas guatemaltecas utilicen dichos programas durante sus procesos de desvinculación asistida para garantizar una buena imagen tanto externa como interna.

Todo proceso de desvinculación debe realizarse de la forma más humana posible, teniendo en cuenta que este proceso impacta directamente a la persona que lo atraviesa ya que se enfrenta a cambios radicales que afectarán su estabilidad económica, psicológica, social, familiar, entre otros. Establecer protocolos de acción en las empresas es importante para garantizar la correcta realización de los procesos de desvinculación que se den dentro de la organización.

VI. CONCLUSIONES

En base al análisis realizado previamente, se establecen las siguientes conclusiones:

- Entre las principales reacciones emocionales manifestadas por los encuestados se encuentran la frustración, molestia, sorpresa y shock debido a lo repentino de la noticia, únicamente un sujeto expresa que se enteró de su pronta desvinculación laboral antes de que esta le fuera transmitida por parte de su jefe inmediato, lo cual le impactó más.
- El proceso de aceptación de la desvinculación laboral se realiza de diversas formas por las personas que atraviesan por ella, el tiempo de aceptación va desde una semana hasta los cuatro meses, algunos presentan reacciones fisiológicas debido a la somatización de emociones y no todos se toman un tiempo prudente para reflexionar sobre lo ocurrido, únicamente inician la búsqueda de un nuevo empleo lo antes posible.
- Las causas de desvinculación laboral se encuentran divididas, uno de los entrevistados manifiesta que es por el cierre de operaciones de la empresa, los otros cinco indican que la causa principal se encuentra relacionada a su relación con los jefes inmediatos o bien a cambios en el rumbo de la empresa, no a todos se les expresaron claramente las causas, a algunos se les indicó únicamente que se debía a reestructuración, sin embargo suponen las verdaderas causas de desvinculación.
- Entre los aprendizajes mencionados se encuentra el hecho de actualizar conocimientos y seguir estudiando para poder estar al tanto de tecnologías o métodos nuevos, además se resalta el enfocarse en metas y motivaciones propias y verificar la forma en la que se inicia la relación laboral para poder contar con el respaldo de las autoridades de trabajo en el país.
- Para lograr una pronta reinserción en el mercado laboral, los encuestados utilizaron en su mayoría la actualización de hoja de vida, establecimiento de redes de contactos, realización de llamadas telefónicas, verificación de ofertas de empleo en páginas electrónicas o bien en periódicos, así mismo tres de los participantes en la presente investigación tomaron un

empleo temporal en empresas familiares o de conocidos o bien utilizando sus conocimientos para obtener ingresos durante el tiempo que estuvieron desempleados.

- Las reacciones emocionales manifestadas por los sujetos son frustración, sensación de frío, molestia, sorpresa, preocupación, desmotivación y llanto, esto provocado por lo repentino de la noticia, o bien por el hecho de enterarse por otras fuentes de su desvinculación. Las personas expresan que comunicaron primero la noticia a su familia o bien a personas cercanas en búsqueda de apoyo por la situación por la que estaban atravesando.
- El tiempo de reinserción laboral de los sujetos se extiende de un mes hasta un año, así mismo entre los comentarios de los entrevistados cuatro consideran que el hecho de atravesar por una desvinculación laboral afecta la búsqueda de un nuevo empleo ya que es una pregunta constante en las entrevistas laborales, sin embargo cinco personas consideran que si existen oportunidades en puestos gerenciales en empresas de Guatemala, sin embargo aplicar a estos requiere contactos más que conocimientos y experiencia.
- Un dato importante de mencionar es que únicamente uno de los sujetos cuenta con asistencia psicológica durante el proceso de desvinculación y reinserción laboral, esto puede deberse a la poca cultura de salud mental con que se cuenta en Guatemala.
- El total de los sujetos indica que no se le proporciona acceso a programas de desvinculación asistida por parte de las empresas en las que laboraban, resaltan que no consideran que sea una práctica común en Guatemala.

VI. RECOMENDACIONES

Con base a los resultados obtenidos en la presente investigación, se recomienda:

- A las organizaciones de Guatemala se recomienda implementar programas de desvinculación asistida para garantizar la humanización de dicho proceso y brindar apoyo a los colaboradores que se retiran de la organización, para contribuir de esta forma a la reinserción laboral de estas personas en un menor tiempo y garantizar que los efectos negativos que este proceso conlleva se minimicen. Así mismo se recomienda establecer un proceso de retroalimentación en el cual la persona desvinculada pueda conocer las razones por las que se decide terminar la relación laboral para brindar de esta forma una ruta de mejora continua para estas personas.
- A los profesionales de recursos humanos se recomienda establecer procesos específicos para llevar a cabo desvinculaciones laborales en las empresas en las que laboran, garantizando la humanización del proceso de desvinculación y garantizando el cumplimiento de las leyes del país, otorgando la documentación y liquidación correspondiente a las personas que son desvinculadas. Así mismo se recomienda que en los procesos de reclutamiento y selección se elimine el favoritismo hacia candidatos que sean recomendados por algún gerente o directivo de la empresa, garantizando así la elección del mejor candidato para el puesto vacante.
- A la fuerza laboral del país se recomienda mantenerse actualizado en los estudios o metodologías que utilizan, garantizando la actualización de las competencias laborales con las que cuenta para poder enfrentar retos que puedan surgir en las organizaciones a las que pertenecen, se recomienda también seguir los debidos procesos o códigos de ética establecidos dentro de la organización para minimizar los riesgos de una desvinculación laboral por justa causa.
- A las universidades del país se recomienda formar a los futuros profesionales en temas éticos, para minimizar de esta forma las rivalidades o envidias entre colegas y de esta forma fomentar la competencia sana para el bien de la fuerza laboral del país. Así mismo realizar campañas de conciencia sobre la importancia de la salud mental de las personas para incentivar a la búsqueda de apoyo psicológico para fortalecer las interacciones entre personas.

- Finalmente a los futuros profesionales de recursos humanos a velar por el bienestar de las personas que laboran para las instituciones que representarán, garantizando la superación de todos los colaboradores que ingresen a dichas instituciones. Y de esta forma hacer que el mercado laboral guatemalteco crezca y genere oportunidades para más personas.

VIII. REFERENCIAS

- Aparicio, T. (s/f). *Los efectos del desempleo en las personas*. Recuperado de <https://www.lechepuleva.es/nutricion-y-bienestar/los-efectos-del-desempleo-en-laspersonas>
- Buendía, J. (1990). *Psicopatología del desempleo*. Recuperado de http://www.um.es/analesps/v06/v06_1/03-06_1.pdf.
- Código de Trabajo de Guatemala, Decreto No. 1441 (2014). *Título segundo, contratos y pactos de trabajo*. Capítulo octavo. Terminación de los contratos de trabajo, artículos 76-87, p. 29-36. Oficina Internacional del trabajo, Guatemala.
- De Ajuriaguerra, J. (2010). *Duelo*. Recuperado de <http://www.psicologosenbilbao.com/que-es-elduelo-en-psicologia.asp>.
- Dessler, G y Varela, R. (2011). *Administración de recursos humanos enfoque latinoamericano*. (5 ed.). México: Pearson educación.
- Eslava, E. (2015). *Aplicación de un programa de outplacement (OPC) en un grupo de trabajadores desplazados laboralmente y sus efectos en los niveles de depresión, autoimagen y adaptación comparativamente con aquellos trabajadores que no intervinieron*. (Tesis de doctorado, Pontificia Universidad Católica del Perú). Recuperada de revistas.uap.edu.pe/ojs/index.php/LOGOS/article/download/789/626.
- Espinal, G y Zambrano, J. (2011). *Aplicabilidad del código de trabajo y su incidencia en el despido intempestivo de los trabajadores del municipio del cantón salinas*. (Tesis de licenciatura, Universidad estatal Península de Santa Elena, Ecuador). Recuperada de http://bibliotecas.upse.edu.ec/opac_css/index.php?lvl=author_see&id=4524

Guerri, M. (s/f). *¿Qué son las emociones?*. (Mensaje de blog). Recuperado de <https://www.psicoactiva.com/blog/que-son-las-emociones/>

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

Hecht, L. (2015). *Outplacement: ventajas y beneficios*. (Mensaje de blog). Recuperado de <http://lhh-argentina.com.ar/outplacement-ventajas-y-beneficios/>

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

Herrera, J. (2008). *La investigación cualitativa*. Recuperado de <https://juanherrera.files.wordpress.com/2008/05/investigacion-cualitativa.pdf>.

Kübler Ross, E. (1969). *Sobre la muerte y los moribundos*. Recurerado de <http://bibliotecaparaalapersonaepimeleia.com/greenstone/collect/libros1/index/assoc/HASH07f6.dir/doc.pdf>

López, A. (2013). *Plan para la implementación de un programa para la aplicación del outplacement orientado a la reinserción de los trabajadores del BEV a la sociedad*. (Tesis de ingeniería, Universidad Tecnológica Equinoccial, Ecuador). Recuperada de http://repositorio.ute.edu.ec/bitstream/123456789/9021/1/54001_1.pdf

López, C. (2001). *Outplacement o desvinculación asistida para terminar la relación laboral*. Recuperado de <https://www.gestiopolis.com/outplacement-desvinculacion-asistidaterminar-relacion-laboral/>

Maldonado, C, Miranda V. (2012). *Guía para la implementación de outplacement en empresas guatemaltecas*. Tesis inédita, Universidad de San Carlos de Guatemala.

McDonnell, S. (2017). *10 pasos para despedir correctamente*. Recuperado de <https://www.entrepreneur.com/article/268382>

Medina, N. (2012). *Desvinculación laboral asistirá*. (Mensaje de blog). Recuperado de <http://estrategialearning.blogspot.com/>

OCCMundial.com. (2013). *¿Despedido? Evita que esto afecte tu búsqueda de empleo*. (Mensaje de blog). Recuperado de http://blog.occeducacion.com/blog/bid/296759/Despedido-Evitaque-afecte-tu-b-squeda-de-empleo#.WQ-xfvk1_IV

Paredes, A. (2014). *Percepción de un grupo de visitantes médicos acerca del ambiente laboral previo a la desvinculación en una empresa que comercializa con productos farmacéuticos*. Tesis Inédita, Universidad Rafael Landívar, Guatemala. (Tesis de licenciatura). Recuperada de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2014/05/43/Paredes-Ana.pdf>

Peláez, N. (2012). *De luto por el trabajo perdido*. Recuperado de <https://factorhuma.org/ca/actualitat/noticias/9288-de-luto-por-el-trabajo-perdid>

Pérez, D. (2014). *Percepción de un grupo de profesionales de recursos humanos sobre las causas de desvinculación laboral en agentes de servicio de los centros de llamadas de la ciudad de Guatemala*. Tesis inédita, Universidad Rafael Landívar, Guatemala. (Tesis de licenciatura). Recuperada de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2014/05/43/Perez->

Danny.pdf

Pérez, F. (2013). *Propuesta para reducir la rotación de personal en la distribuidora de productos coca-cola de la ciudad de Chiclayo*. (Tesis de licenciatura, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Perú). Recuperada de <http://tesis.usat.edu.pe/handle/usat/142>

Piña, K. (2013). *Desvinculación laboral*. (Mensaje de blog). Recuperado de <http://ailiek.blogspot.com/2013/06/desvinculacion-laboral.html>

Rodríguez, A. (s/f). *Concepto de desvinculación laboral*. Recuperado de <https://es.scribd.com/doc/65976345/Concepto-de-desvinculacion-laboral>

Sánchez, M. (2014). *La pérdida de un trabajo: el duelo y sus etapas*. Recuperado de <http://gestion.pe/empleo-management/perdida-trabajo-duelo-y-sus-etapas-2101960>

Santa Cruz, K. (2015). *Reacciones emocionales más comunes provocadas por la experiencia de un despido en trabajadores de nivel operativo que laboraron en distintas organizaciones de la ciudad de Guatemala*. Tesis inédita, Universidad Rafael Landívar, Guatemala.

Soto, A. (2008). *El desempleo*. Recuperado de <http://www.trabajo.pr.gov/pdf/Estadisticas/GT/Grupo%20Trabajador/2010/EI%20DESEMPLEO.pdf>

Vidal, S. y Villouta, E. (2008). *Outplacement, una transición laboral exitosa*. (Tesis de ingeniería, Universidad del Bío-Bío, Chile). Recuperada de <http://www.tesislatinoamericanas.info/index.php/record/view/5280>.

Viéitez, S. (2013). *¿Cuáles son las emociones primarias?* Recuperado de <https://lamenteesmaravillosa.com/cuales-son-las-emociones-primarias/>

ANEXOS

ANEXO 1
GUÍA DE ENTREVISTA

GUÍA DE ENTREVISTA

Género	
Edad	
Escolaridad	
Antigüedad en la empresa	
Naturaleza de la empresa	
Tiempo de reinserción laboral	

Proceso de aceptación del despido	
1	¿Cuánto tiempo considera que le tomó aceptar la noticia de la desvinculación laboral?
2	¿Recibió algún tipo de acompañamiento por algún grupo de desvinculación asistida?
3	¿Buscó acompañamiento psicológico para atravesar por la desvinculación laboral?
4	¿Dejó un tiempo de reflexión y aceptación antes de iniciar la búsqueda de empleo? Comente
5	Sufrió alguna afección médica después de atravesar por la desvinculación laboral. ¿Cuál?
6	¿En qué aspectos considera que le afectó más su desvinculación laboral?

7	¿Considera que la desvinculación laboral atravesada afectó su búsqueda de un nuevo empleo? ¿Por qué?	
Factores que influyeron en el despido		
8	¿Cuáles considera que fueron las principales causas de su desvinculación?	
9	¿Le comunicaron las causas por las que se le desvinculó de la empresa?	
10	¿Considera que su despido fue por justa causa? ¿Por qué?	
Aprendizaje obtenido a raíz del despido		
11	¿Cuál considera que es el principal aprendizaje obtenido luego de atravesar por la desvinculación laboral?	
12	¿Cuáles considera que son los efectos positivos de la desvinculación laboral por la que atravesó?	
13	¿Cuáles considera que son los efectos negativos de la desvinculación laboral por la que atravesó?	
14	¿Se inscribió en algún curso para adquirir conocimientos nuevos después de su desvinculación laboral? Comente	
Acciones emprendidas luego del despido		
15	¿Cuánto tiempo pasó antes de iniciar la búsqueda de un nuevo empleo?	
16	¿Estableció una estrategia para la búsqueda de un nuevo empleo? ¿Cuál?	
17	¿Qué medios utilizó para encontrar un nuevo empleo?	
18	¿Tomó algún trabajo temporal o informal durante el tiempo que estuvo sin empleo? ¿Cuál?	

Reacciones emocionales luego de un despido		
19	¿Cuál fue su reacción ante la noticia de su desvinculación?	
20	¿A quién comunicó primero la noticia de su desvinculación laboral?	
21	¿Considera que el despido afectó su estado emocional o conductual? ¿Por qué?	
22	¿Presentó alguna reacción depresiva (por ejemplo, tristeza, desgano, desmotivación, etc.) luego de su desvinculación laboral? ¿Cuál?	
23	¿Considera que la desvinculación laboral afectó su seguridad personal al presentarse a entrevistas de trabajo? ¿Por qué?	
Retos laborales después del despido		
24	¿Cuánto tiempo le tomó encontrar un nuevo empleo?	
25	¿A cuántas entrevistas laborales asistió aproximadamente?	
26	¿Considera que en alguno de los lugares a los que asistió para una entrevista se le descartó por haber sido despedido?	
27	¿Considera que existen oportunidades para aplicar a puestos gerenciales en el país? Comente	

ANEXO 2
FICHA TÉCNICA

FICHA TÉCNICA

FICHA TÉCNICA	
Nombre	Guía de entrevista
Autor	Dulce Morales
Objetivo	Conocer las principales reacciones emocionales por parte de un grupo de profesionales universitarios que han ocupado puestos gerenciales en distintas organizaciones y que han atravesado por un proceso de despido durante los últimos dos años.
Qué mide	El instrumento busca obtener información relacionada a: <ul style="list-style-type: none">• Proceso de aceptación del despido.• Factores que influyen en el despido.• Aprendizajes obtenidos a raíz de un despido.• Acciones emprendidas luego de un despido.• Reacciones emocionales manifestadas ante un despido.• Retos laborales a los que se enfrentan las personas después de un despido.
Reactivos	El instrumento cuenta con 27 preguntas abiertas que serán respondidas de forma anónima.
Forma de Aplicación	Por medio de entrevistas presenciales con una duración aproximada de 30 minutos.

ANEXO 3
APOORTE

Programa de Desvinculación Humanitaria

INTRODUCCIÓN

Según Ventura (s/f) el outplacement o proceso de desvinculación asistida es una metodología que se basa en abordar esta actividad de una manera más sana y efectiva. Otorgando a las personas que atraviesan por un proceso de despido, una oportunidad de crecimiento personal y profesional invirtiendo la naturaleza de estos, ya que generalmente al atravesar por dicha experiencia genera períodos de depresión que afectan la estabilidad de las personas.

Los procesos de desvinculación asistida se encuentran estructurados muchas veces en espacios o sesiones que identifican oportunidades en los participantes, para lograr potencializarlas y de esta forma encontrar iguales o mejores oportunidades laborales en el mercado profesional.

Estadísticamente, Gamarro (2016) sostiene que en Guatemala, la tasa de desempleo abierto en la población joven creció de manera acelerada en el primer trimestre del 2016, según lo resalta la Encuesta Nacional de Empleo e Ingresos (ENEI). Los estadísticos confirman que la tasa de desempleo entre jóvenes de 18 a 24 años es de 6.5% a nivel nacional; sin embargo, el área metropolitana concentra el mayor porcentaje con 12.5%, seguido del resto urbano, con 6.6%, y el área rural nacional, con 4.6%.

Con base en lo anterior se observa que el desempleo afecta a gran parte de la población joven del país, lo cual podría reflejarse a lo largo de su vida laboral ya que los efectos que la desvinculación laboral afecta muchas veces a las personas de forma emocional al atravesar por un proceso de duelo, así como laboral ya que afecta la búsqueda de un nuevo empleo.

Actualmente en Guatemala existen pocas empresas que ofrecen programas de desvinculación asistida o humanitaria, lo cual puede incidir en efectos en la salud mental de las personas, así como en el tiempo de reinserción que estas atraviesan antes de encontrar un empleo.

OBJETIVOS

Objetivo general:

Brindar un programa de desvinculación asistida o humanitaria que pueda aplicarse dentro de organizaciones de Guatemala, para contribuir de esta forma a la disminución de los efectos que causa un despido en las personas.

Objetivos específicos:

Definición de etapas de un proceso de desvinculación humanitaria para garantizar el éxito del mismo.

Establecer un ciclo de desvinculación asistida previamente definido para garantizar la efectividad del mismo.

Enfocar el programa de desvinculación humanitaria a los colaboradores de las empresas de Guatemala para respetar la cultura y creencias de estas.

PROCEDIMIENTO

Participantes:

Colaboradores pertenecientes a la organización que sean desvinculados por medio de proceso de despido injustificado, ya sea por reestructuración, cambio de funciones del puesto, cierre de instalaciones, cambios administrativos, entre otros.

Metodología empleada:

Durante el proceso propuesto se plantean 6 fases, en las cuales las personas obtienen ayuda psicológica para superar esta etapa así como ayuda en la estructuración correcta de una hoja de vida, identificación de competencias, fortalezas, debilidades, amenazas y oportunidades con las que cuentan.

Responsables:

Para dicho proceso es necesario contar con un Psicólogo Clínico que apoye el área terapéutica o clínica del proceso de aceptación, seguido de esto el programa puede llevarse a cabo con el acompañamiento de un Psicólogo Industrial, ya que las fases están enfocadas en la verificación de competencias así como en la estructuración de currículum, todo esto enfocado a la reinserción laboral de los colaboradores.

Teniendo como base el proceso de investigación llevado a cabo anteriormente, se establece el presente programa de desvinculación asistida, tomando en cuenta los efectos que produce comúnmente una desvinculación laboral en las personas. Por lo que se recomiendan cinco fases las cuales se enfocan en la reinserción laboral de las personas en un menor tiempo así como en un puesto que se acople a sus capacidades y competencias.

Proceso de aceptación:

Contacto con un psicólogo clínico, el cual por medio de un proceso terapéutico de corta duración, acompañará al colaborador durante el proceso de aceptación de la pérdida, esto teniendo en cuenta que el proceso de despido genera un espacio de duelo, Peláez (2012), resalta que el duelo por la pérdida de un empleo no se puede comparar con el de la pérdida de un ser querido, sin embargo, también genera sensación de pérdida y por lo tanto un estado temporal de duelo, el cual es de duración variable y si no se controla puede llegar a afectar la búsqueda de una nueva oportunidad laboral.

Si la empresa no destina una cantidad de dinero que cubra dichos gastos, se podría identificar a un profesional amigo de la empresa, con el cual se realicen convenios de cuotas, publicidad o bien alguna recompensa no monetaria que este necesite.

Realización de FODA:

Se entrega al colaborador un formato para la elaboración de una matriz FODA, Espinoza (2013), indica que esta es una herramienta estratégica que puede ofrecer un diagnóstico claro para tomar decisiones en base a él. Todo esto se realiza para aprovechar al máximo las oportunidades y reducir las amenazas detectadas, fortaleciendo puntos fuertes y eliminando los débiles.

En base a esta el colaborador podrá reconocer sus debilidades y fortalezas, las cuales deberá tener presentes al momento de buscar un nuevo empleo.

Actualización de Currículum Vitae:

Los participantes deberán realizar una actualización de su hoja de vida, teniendo en cuenta los resultados obtenidos en la realización de la matriz FODA, el mismo deberá basarse en formatos previamente explicados por la persona responsable del programa.

Así mismo se brindará acceso a páginas de reclutamiento en línea, actualizando en estos también su información para obtener un nuevo empleo, se proporcionará un espacio para obtener una fotografía formal que utilice en los formatos virtuales y físico.

Al momento de completar las actualizaciones de datos, estas serán revisadas por la persona encargada, indicando de ser necesarios los cambios que deberá realizar.

Aplicación en puestos de trabajo:

Se brindará acceso ilimitado a computadoras, teléfonos, clasificados y otros medios de aplicación laboral para que la persona pueda identificar los empleos que se acomodan a sus conocimientos, capacidades y actitudes y pueda presentarse a entrevistas pre empleo.

Seguimiento:

El programa de desvinculación humanitaria está destinado a los colaboradores que son desvinculados de la organización en el cual atenderá y dará seguimiento por un período no mayor a tres meses. De cumplirse el plazo, el colaborador podrá retirar todos los documentos que realizó durante el proceso y utilizarlos en futuras entrevistas.

El seguimiento será brindado por la persona encargada del programa, la misma podrá hacer uso de las herramientas o pasos anteriores de ser necesario para el apoyo del colaborador.

BENEFICIOS DEL PROGRAMA

Beneficios para el colaborador:

- Acceso a apoyo terapéutico durante la aceptación del proceso de despido.
- Apoyo profesional en la actualización de hoja de vida y páginas en línea.
- Acceso a internet, teléfono y clasificados durante tres meses para facilitar su reinserción laboral.
- Oportunidad de identificar nuevas competencias por medio de herramientas prácticas que favorecerán la obtención de resultados.
- Reinserción laboral en un menor tiempo.
- Obtener un beneficio no monetario por parte de la organización.

Beneficios para la organización:

- Creación de un sentimiento de pertenencia entre los colaboradores desvinculados.
- Mantenimiento de clima laboral al interesarse por los colaboradores que dejan la empresa.
- Contar con una buena imagen de empleador, garantizando que los colaboradores no dañen la imagen de la empresa por haber sido desvinculados de la misma.

REFERENCIAS

Espinoza (2013). La matriz de análisis DAFO (FODA). Recuperado de:
robertoespinoza.es/2013/07/29/la-matriz-de-analisis-dado-foda/

Gamarro, U. (2016). Economía. *Las cifras que confirman cómo el desempleo golpea a los jóvenes*.
Recuperado de: <http://www.prensalibre.com/economia/economia/desempleogolpea-a-jovenes>

Peláez, N. (2012). *De luto por el trabajo perdido*. Recuperado de
<https://factorhuma.org/ca/actualitat/noticias/9288-de-luto-por-el-trabajo-perdid>

Ventura (s/f). Outplacement: El intento de la empresa por minimizar el despido.
Recuperado de: <https://www.gestion.org/rsc/50154/etica-empresarial/>