



ESCUELA DE PSICOLOGÍA

EFFECTOS EMOCIONALES EN LA SALUD MENTAL DE INDIVIDUOS DEL ÁREA OPERATIVA
DESVINCULADOS DE SU ACTIVIDAD LABORAL DE UNA EMPRESA QUE OFRECE SERVICIOS
EXEQUIALES EN LA CIUDAD DE QUITO

Trabajo de Titulación presentado en conformidad con los requisitos establecidos
para optar por el título de Psicóloga mención Organizacional

Profesora Guía
Mgs. Paulina Muñoz

Autora
María José Freire Gallegos

Año
2017

DECLARACIÓN DEL PROFESOR GUÍA

Declaro haber dirigido este trabajo a través de reuniones periódicas con el (los) estudiante(s), orientando sus conocimientos y competencias para un eficiente desarrollo del tema escogido y dando cumplimiento a todas las disposiciones vigentes que regulan los Trabajos de Titulación.

Paulina Muñoz Villacis

Magister en Gestión del Talento Humano

170654281-6

DECLARACIÓN DE LOS PROFESORES CORRECTORES

“Declaramos haber revisado este trabajo, dando cumplimiento a todas las disposiciones vigentes que regulan los Trabajos de Titulación”.

María Fernanda Pozo

Magister en Gestión del Talento
Humano

172002318-1

Mauricio Muñoz

Magister en Gestión Estratégica de
Recursos Humanos

170825712-4

DECLARACIÓN DE AUTORÍA DEL ESTUDIANTE

Declaro que este trabajo es original, de mi autoría, que se han citado las fuentes correspondientes y que en su ejecución se respetaron las disposiciones legales que protegen los derechos de autor vigentes.

María José Freire Gallegos

172554916-4

AGRADECIMIENTOS

Gracias Dios y María Santísima por darme la vida para haber logrado esto.

Gracias infinitas mamá por darme luz en los días que no veía nada, gracias papá por darme la entereza necesaria para enfrentarme a todo, por enseñarme a ser una mujer responsable y sobre todo por gracias por tus inmensos sacrificios y gracias hermano, mi Martín, por tu energía y alegría cualidades tuyas que admiro y que me ayudaron a seguir incansable hasta llegar aquí.

A mi gran familia en especial a mis tías, que siempre me dieron la mano para hacer esto

DEDICATORIA

Desde el comienzo supiste que este viaje era para mí, siempre supiste que iba a lograrlo y que sería la mejor, te debo tanto por guiarme en este camino, por creer en mí y dejarme conquistar mis propios sueños.

Este importante trayecto de mi vida, mi carrera, es para ti... mamá.

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo principal estudiar, entender y exponer los principales efectos en la salud mental de aquellos sujetos que han sido desvinculados de sus actividades laborales en una organización que ofrece servicios exequiales en la ciudad de Quito, este estudio estuvo estructurado bajo los lineamientos de la investigación cualitativa ya que principalmente se interesó en conocer la problemática a través de la experiencia directa de los sujetos escogidos y para esto se determinó a la entrevista semi-estructurada como herramienta principal para obtener la información necesaria. Es importante destacar que uno de los descubrimientos que llevo este trabajo fue que en el contexto ecuatoriano existe una falta de investigación en conocer los efectos mentales que causa el despido laboral y el velar por los mismos, por lo tanto esto se volvió uno de los motivos principales para aportar con este trabajo de titulación. Para la elaboración de esta investigación se consideró clave emplear un marco teórico con estudios previos que avalen el contenido y los objetivos de este escrito, adicionalmente se emplearon conceptos principales como por ejemplo, despido laboral, autoestima, salud mental, entre otros, con el fin de dar un entendimiento más claro al tema propuesto. A lo largo de este trabajo investigativo se vio la necesidad de implementar una estrategia de intervención titulada como la Humanización del Despido Laboral donde se basó básicamente en el aspecto humano del *Outplacement*, por lo tanto esta estrategia busca que no solo únicamente sea de utilidad para la organización escogida sino que sirva para muchas más empresas del contexto ecuatoriano para de apoco ir cambiando esta falta de preocupación por la salud mental de las personas despedidas. Finalmente se pudo concluir que es necesario hacer visible las repercusiones que causa la perdida de trabajo en las personas y el trato que estas reciben al momento de ser notificadas por esto gracias a la Psicología y todo lo que representa para el estudio y entendimiento de la mente y conducta humana, fue posible el desarrollo de este trabajo en su totalidad.

Palabras clave: despido laboral, salud mental, outplacement, autoestima.

ABSTRACT

The main objective of this research was to study, understand and expose the main effects on the mental health of people who have been separated from their work activities in an organization that offers funeral services in the city of Quito, this study was structured under the guidelines of the qualitative research since it mainly interested in knowing the problematic through the direct experience of the chosen individuals and for this it was determined to the semi-structured interview like main tool to obtain the necessary information. It is important to emphasize that one of the discoveries that I carry this work was that in the Ecuadorian context there is a lack of investigation in knowing the mental effects that cause the dismissal and to watch over the same, therefore this became one of the reasons to contribute with this titling work. For the development of this research, it was considered key to use a theoretical framework with previous studies that endorse the content and the objectives of this writing, in addition to main concepts such as dismissal, self-esteem, mental health, among others, with the aim of To give a clearer understanding of the proposed topic. Throughout this investigative work was seen the need to implement an intervention strategy titled as the Humanization of Labor Dismissal where it was based basically on the human aspect of the Outplacement, therefore this strategy seeks not only useful for the Chosen organization but that serves for many more companies of the Ecuadorian context so as to change this lack of concern for the mental health of the people dismissed. Finally it was possible to conclude that it is necessary to make visible the repercussions caused by the loss of work in the people and the treatment that they receive when they are notified by this thanks to Psychology and everything that it represents for the study and understanding of the mind and human conduct, it was possible to develop this work in its entirety.

Key words: dismissal, mental health, outplacement, self-esteem.

INDICE

1. Introducción.....	1
2. Formulación del Problema y Justificación.....	3
3. Pregunta de investigación.....	6
4. Objetivos.....	7
4.1. Objetivo General.....	7
4.2. Objetivos Específicos.....	7
5. Marco Teórico referencial y discusión temática.....	7
5.1. Conceptos Principales.....	7
5.1.1. Despido laboral:.....	7
5.1.2. Desahucio.....	8
5.1.3. Salud Mental.....	8
5.1.4. Pérdida del Sentido.....	9
5.1.5. Fenómeno Psicosocial.....	9
5.1.6. Depresión.....	10
5.1.7. Resiliencia.....	11
5.1.8. Autoestima.....	12
5.2. Estudios Previos.....	12
5.3. Perspectiva Teórica.....	15
6. Preguntas directrices.....	15
7. Metodología del Estudio.....	16
7.1. Tipo de Diseño y Enfoque.....	16
7.2. Muestreo / Participantes.....	17
7.3. Recolección de datos / Herramientas a utilizar.....	18
7.5. Procedimiento.....	20
7.6. Tipo de Análisis.....	20
8. Viabilidad.....	20
9. Aspectos Éticos.....	21
9.1. Consentimientos o asentimientos informados.....	21
9.2. Tratamiento de la Información.....	22

9.3. Autoreflexividad	22
9.4. Consecuencias.....	22
9.5. Devolución de resultados	23
9.6. Autorización para uso de test	23
9.7. Derechos de autor.....	24
10. Estrategia de Intervención	24
10.1. Humanización del despido laboral	25
10.2. ASPECTO TÉCNICO DE LA INTERVENCIÓN	26
10.2.1. Outplacement.....	26
10.3. INTERVENCIÓN	29
10.3.1. Proceso	29
10.4. Capacitaciones	30
10.5. Talleres de orientación y preparación para búsqueda trabajo y desarrollo de nuevos emprendimientos	32
11. Cronograma.....	36
REFERENCIAS	40
ANEXOS	45

Efectos Emocionales en la Salud Mental de individuos del área operativa desvinculados de su actividad laboral de una empresa que ofrece servicios Exequiales en la ciudad de Quito

1. Introducción

Cuando se habla de trabajo es totalmente inevitable no relacionarlo directamente con el hombre, ya que este es el principal, por no decir el único, actor, beneficiario y en algunos casos perjudicado de esta actividad (Marrau, Archina, Lúquez y Ponce, 2007, p. 120). La presente investigación abarca un aspecto muy ligado a la actividad laboral del hombre, el despido, aquel proceso en donde una persona es totalmente desvinculada de su actividad laboral y de su lugar de trabajo. Este estudio no se enfoca en lo clásico ya que no busca conocer el proceso de despido de la organización o los motivos por los cuales las personas han sido separadas de sus actividades laborales, sino al contrario se enfoca en un tema mucho más sensible y a la vez bastante silenciado, busca conocer los efectos en la salud mental que causa el despido laboral a los individuos específicamente de una empresa en la ciudad de Quito. Una de las características de este tema, es que al menos en el Ecuador, el despido laboral en malos términos y el amparo que este conlleva hacia el colaborador, está enfocado y solventado únicamente en aspectos legales, pero y ¿dónde queda en amparo hacia la salud mental de aquellas personas?.

Esta última pregunta da inicio a uno de los motivos principales para haber realizado este trabajo, que es la necesidad de aportar con una investigación que ayude a que los aspectos mentales del despido laboral sean tomados en cuenta en el Ecuador. La actividad laboral de una persona se ve como un factor de identidad social que integra y estructura a los individuos y que les permite identificarse con otros (López, 2009, p.1). El trabajo es de suma importancia para los seres humanos ya que es un medio por el cual éste, se siente realizado, se motiva y se siente útil en su medio social y familiar y sobre todo consigo mismo.

A lo largo de la lectura de esta investigación, se podrán encontrar algunos estudios previos que demuestran que existe un gran impacto en el individuo causado por el despido laboral, por ejemplo el estudio propuesto por Juan del Pozo, Miguel Ruiz, Antonio Pardo y Rafael San Martín en 2002, acotan que cuando una persona pierde su trabajo, su salud mental enseguida se ve afectada ya que para el individuo existe una pérdida de varios aportes psicosociales como lo es el dinero, su seguridad financiera y la posibilidad de planificar a futuro (p. 440). Con esto únicamente se recalca cuan dañino puede ser un episodio de despido laboral para una persona y la inclusión de estos estudios actúa como base y sustento para los motivos por los cuales este trabajo ha sido investigado y estructurado, con el fin de tomar en cuenta la salud mental en un aspecto sumamente olvidado, ya que el despido laboral es visto a modo “puertas afuera” debido a que una vez que el colaborador se va de su organización nadie más enfrenta este golpe más que el solo y en muchas ocasiones de manera interna.

La vida del ser humano, desde que nace, está inmersa en una serie de ciclos que van marcando el desarrollo del mismo a lo largo de su vida y uno de estos ciclos o etapas es cuando comienza su vida laboral, en general el inicio de esta etapa es tomado únicamente como un paso más en la vida del hombre pero hablando en términos psicológicos, el hecho de que una persona comience a trabajar representa el inicio y la construcción de una serie de relaciones sociales que situará a la persona dentro de una estructura social (Harding y Rouse, 2007 citado en López, 2009, p. 1).

Para esta investigación el trabajo no solo representa dinero sino busca recalcar a través de las vivencias de sus participantes, que es un fenómeno que marca la vida de las personas, que les otorga seguridad, un sentido de utilidad y por ende una satisfacción consigo mismos al sentirse productivos. Como se mencionó para este trabajo es sumamente trascendental conocer la realidad de una persona que ha perdido su trabajo y por ende todo lo positivo enteramente mencionado, por consiguiente el método de investigación usado para este trabajo es de tipo Cualitativo, esto quiere decir que este estudio está interesado por conocer y entender la realidad y el contexto natural de los sujetos

directamente involucrados gracias al valor que este método le da al diálogo y al testimonio directo de los participantes como herramienta principal de información por medio de entrevistas (Martínez, 2011, pp. 15-18). La metodología cualitativa es de gran ayuda para obtener testimonio real y directo de las vivencias que los participantes contactados han experimentado, recalcando así la trascendencia que tienen las personas en este trabajo.

Finalmente este trabajo busca concientizar la importancia que conlleva el desarrollarse a través del trabajo, no por lo económico ya que aquí es un aspecto secundario, sino por lo que representa para el ser humano, ser un ente productivo, capaz y sobre todo útil consigo mismo y por ende con la medio que lo rodea, con este trabajo se busca devolver a la sociedad un poco de conciencia sobre el valor que tiene el trabajo para una persona ya que a medida que el mundo ha ido evolucionando la idea central de que el hombre se puede magnificar a través de su trabajo ha sido enseguida por temas como el dinero o la competencia que no son inherentes al verdadero crecimiento personal del hombre.

2. Formulación del Problema y Justificación

Como se sabe el fenómeno del despido laboral es un evento bastante común dentro de la vida de una persona, pero ¿el que sea común quiere decir que no duele, que no afecta emocionalmente a las personas? Esta investigación tiene como objeto principal el conocer los efectos emocionales que produce el despido laboral en la salud mental de los individuos. Para esto, es importante entender el contexto ecuatoriano, por ejemplo en el Ecuador de acuerdo a las cifras estipuladas, la tasa de desempleo total hasta marzo de 2016 fue de un 5.7% a nivel nacional, lo que demuestra que este fenómeno aumentó 1.9 puntos desde marzo de 2015 (Instituto Nacional de Estadísticas y Censos, p. 13, 2016). Esto podría indicar que el Ecuador aún no ha creado las suficientes fuentes de trabajo productivo para sus habitantes, siendo Guayas y Pichincha las provincias que registran el mayor grado de desempleo (Tipán, 2004, pp. 29 y 30). Los datos y cifras son importantes para poder tener una idea totalmente imparcial y neutra, sobre la situación que vive el Ecuador, en cuanto a temas

de desempleo, que básicamente es lo que interesa a esta investigación para poder tener una idea sobre un grupo aproximado que está atravesando el despido laboral o no tienen empleo y por lo tanto no cuentan con algún tipo de amparo de tipo psicológico propuesto por las leyes en nuestro contexto ecuatoriano.

Para continuar la justificación es importante mencionar estudios previos que sustenten la importancia de abordar este tema, uno de ellos es “Efectos de la duración de desempleo entre los desempleados” realizado por Juan del Pozo, Miguel Ruiz, Antonio Pardo y Rafael San Martín, en el año 2002 en la Universidad de la Rioja. Este estudio menciona que la pérdida de trabajo afecta de manera rápida la salud mental de las personas y esto puede ir aumentando a medida que la persona siga desempleada, además acota que este deterioro puede deberse también a que el sujeto sufre una pérdida de aportes psicosociales como el dinero y la seguridad financiera, la posibilidad de planificar a futuro y su status social (Del Pozo, Ruiz, Pardo y San Martín, 2002, p. 440).

Esto demuestra una clara manifestación de que el fenómeno del despido tiene repercusiones significativas en la salud mental de las personas y el ánimo de conocer cuáles son, es uno de los ímpetus más relevantes para llevar a cabo esta investigación.

Está claro que este tipo de investigaciones no han sido tomadas en cuenta en la sociedad ecuatoriana y esto podría verse como una deficiencia en el conocimiento sobre el tema propuesto, ya que al no existir estudios o investigaciones sobre este tema, la construcción de algún tipo de ley o amparo para este tipo de situaciones de despido laboral, se vuelve casi totalmente nula, por lo tanto el ímpetu y otra de las razones principales de este trabajo es lograr aportar información teórica que visibilice que este tipo de despidos se producen en el Ecuador para así poder contribuir con un cambio de mentalidad por parte de la ley ecuatoriana para la posible creación de algún plan o proyecto que vele por las personas que atraviesan esta situación laboral.

Además, a través de la búsqueda de estudios e investigaciones realizadas previamente, se puede denotar que la dedicación hacia los efectos que puede causar sobre la salud mental el despido laboral, no ha sido ampliamente desarrollada, por lo tanto es posible que esta investigación logre contribuir de alguna manera a ampliar el campo de conocimiento sobre este tema que es bastante importante y también coayude a la concientización en las organizaciones y en la Psicología Organizacional, sobre cómo saber afrontar y dar apoyo cuando un individuo presente efectos negativos en su salud mental a causa de haber sido despedido. Todo este trabajo tiene un enfoque cualitativo, es decir que busca acercarse a las características reales del fenómeno puesto en estudio, además de que le interesa totalmente conocer a través de la realidad de las personas despedidas como ha sido su sentir, su transición de empleo a desempleo y en general las sensaciones y emociones que ha experimentado a causa de haber sido despedido. Lo cualitativo es de gran aporte y utilidad para este trabajo ya que solo a través de la propia experiencia de la gente, se podrán obtener datos y testimonios más certeros y sensibles sobre esta problemática.

Como es de conocimiento los profesionales en psicología organizacional son muchas veces los encargados en comunicar la noticia del despido al colaborador, por lo tanto es muy importante que se desarrollen estudios de este tipo, donde se vean las consecuencias que sufren las personas al ser despedidas esto con el fin de que los profesionales en este campo tomen más conciencia sobre la manera en como desarrollan este proceso con el colaborador, esta idea también forma parte de la justificación de este trabajo y a la vez de formulación del problema como tal ya que al no existir estudios que abarquen el tema central de la investigación muchos profesionales no saben o no están al tanto del daño que puede ocurrir si este proceso se realiza en términos inadecuados, por lo tanto todo este esfuerzo investigativo busca además ser un aporte importante para la sociedad y en especial para las personas que siguen esta gran profesión.

Siguiendo con lo anterior la justificación de este trabajo también parte de la Psicología Organizacional como un campo de estudio donde se analiza el impacto que los sujetos, estructuras y grupos tienen en su conducta dentro de las organizaciones (Robbins, 2004, p.4), se toma a la Psicología Organizacional como parte de la justificación ya que se considera a esta rama de la psicología como eje principal para abarcar el tema propuesto, debido a que el despido laboral es un acontecimiento que sucede en dos niveles de la vida del ser humano, en su ámbito de trabajo y en su estructura mental, por lo tanto este trabajo de investigación ha puesto especial atención a esta rama psicológica dentro de su perspectiva teórica con el fin de poder unir al ámbito mental del ser humano con su vida laboral.

Como se podrá observar a lo largo de esta investigación el despido laboral y más aún cuando es en términos negativos para el colaborador causa repercusiones importantes en su vida social, familiar y consigo mismo. Desde descubrimiento del tema propuesto hasta ya haberlo plasmado a través de este trabajo se buscó únicamente visibilizar un problema que nadie toma en cuenta, un problema que muchas veces las organizaciones y los seres humanos mismos creen dar por solucionado a través del dinero, las liquidaciones o la última remuneración percibida pero y ¿dónde queda el impacto en la mente de aquella persona que ya no tiene trabajo? ¿Cuándo se va a velar por la persona cuando sale de su empresa? ¿Cuándo se comenzara a preocupar la sociedad lo suficiente por la salud mental? Estas preguntas son un llamado y este estudio trata de ser una pequeña respuesta.

3. Pregunta de investigación

¿Qué tipos de efectos emocionales genera el despido laboral en la salud mental de los Colaboradores del área operativa de una Entidad Privada de servicios exequiales en la ciudad de Quito?

4. Objetivos

4.1. Objetivo General

Describir los efectos emocionales que se manifiestan en la salud mental de los Colaboradores del área operativa de una Entidad Privada de Servicios Exequiales en la ciudad de Quito, a causa del despido laboral

4.2. Objetivos Específicos

Clasificar el tipo de efectos emocionales que genera el despido laboral en la Salud Mental.

Determinar qué efecto tiene una incidencia más fuerte en la Salud Mental de las personas que atraviesan el despido.

Establecer la importancia de tener un proceso de intervención correcto con los colaboradores que deben ser despedidos.

5. Marco Teórico referencial y discusión temática

Es imperativo ahondar en un tema que parece muy silenciado, el despido laboral, el mismo que en la actualidad es visto como un acontecimiento normal en la vida de una persona, pero que a su vez guarda aspectos que no han sido tomados en cuenta., es decir, los efectos emocionales que repercuten en la salud mental de individuos que han sido desvinculados de su actividad laboral. Para dar curso a este marco referencial es pertinente conocer los conceptos principales, “despido laboral”, “desahucio” y “salud mental”, los cuales serán definidos para así tener entendimiento más claro sobre el tema propuesto. Seguido de esto se explicará la perspectiva teórica que guiará la investigación actuando como un mapa de principio a fin. Además se expondrán estudios previos que ayudarán a la razón de ser de esta investigación.

5.1. Conceptos Principales

5.1.1. Despido laboral:

Despido laboral, quiere decir, según la Real Academia Española, como la decisión del empresario en donde pone término a la relación laboral que

mantenía con un empleado (2016). Como se puede ver, esta definición contribuirá al tema, y se la tomará desde el punto de vista empleador - empleado.

5.1.2. Desahucio:

Para tener una idea más clara sobre este concepto, hay que adentrarse en el contexto ecuatoriano, por lo tanto, el concepto “desahucio” aparece dentro del Artículo 184 del Capítulo X del Código de Trabajo y dice: “Desahucio es el aviso por escrito con el que una de las partes hace saber a la otra que su voluntad es la de dar por terminado el contrato de trabajo” (2016). Este aviso debe darse, si es por parte del empleador con al menos 30 días de anticipación y con 15 días si es por parte del empleado, de acuerdo a lo que la Ley determina, este proceso se tramita a través de una petición escrita dirigida al Inspector del Trabajo (Guayasamín, p. 36, 2015).

Por lo tanto, sea “despido laboral” o “desahucio”, el fin de ambos es el mismo, la pérdida de trabajo de una persona y por consecuencia se podrían presentar problemas emocionales como producto de esta decisión por parte del empleador.

5.1.3. Salud Mental:

Continuando con los conceptos principales, la comprensión de “salud mental” se hará a través del concepto de “salud”, el cual por medio de la Organización Mundial de la Salud, se entiende como un estado de completo bienestar físico, mental y social y no únicamente la ausencia de enfermedades o afecciones. Tener una buena salud es un derecho fundamental de cada ser humano sin importar su origen social, racial, religioso o político (Cárdenas, 2009, párr. 1).

Humprey y Müller en 1954, agregan que la salud mental es un fenómeno que en general se ve cómo lo contrario a enfermedad mental, pero es evidente la falta de un concepto bien definido ya que no ha sido explicado en términos de normalidad sino más bien en términos de grupos de síntomas (p.61).

5.1.4. Pérdida del Sentido:

Este término, se establece como otro de los principales conceptos para esta investigación y los objetivos de la misma, entonces, cuando se habla de pérdida del sentido es para hacer referencia a la sensación de desesperanza o la falta de un proyecto de vida que experimenta un individuo. El sentido como tal hace referencia al significado, al propósito y a la finalidad que tiene el sujeto en su vida (Zaldívar, 1997, p. 65).

Cuando una persona atraviesa una pérdida de sentido experimenta síntomas de angustia, sentimientos de desamparo, desesperanza y en algunas ocasiones presentan síntomas somáticos (Zaldívar, 1997, p. 65). Como se puede ver este término va acorde con las posibles ideas, emociones y pensamientos que le pueden acontecer a un individuo que es despedido de su lugar de trabajo.

5.1.5. Fenómeno Psicosocial:

Para seguir con los principales términos de esta investigación se observa que un fenómeno psicosocial se vincula con el aspecto colectivo e individual de las personas y cobra relevancia ya que cuando sucede el sujeto realiza ajustes en cada etapa de su ciclo vital. El concepto de psicosocial se ve como la conexión entre lo social y lo psicológico, permitiendo así una comprensión integral y holística de los sucesos o experiencias que van sucediendo a lo largo de la vida de un sujeto (Medina, Layne, Galeano, Lozada, 2007, p. 178).

Como se sabe la pérdida de trabajo es una experiencia que involucra tanto el aspecto individual del sujeto es decir consigo mismo y los sentimientos e ideas que pueda experimentar como fruto de esta situación, como también un aspecto social en referencia a que como persona se siente socialmente disminuida o sin ningún valor por el hecho de pasar a un rol de desempleado. Por lo tanto este término es útil para este trabajo para conocer la experiencia del despido laboral de una manera más integral.

5.1.6. Depresión:

Otro de los términos considerados como trascendentales para este trabajo, es la depresión, ya que después de haber realizado una serie de lecturas, este trastorno aparece como una de las principales características asociadas a la pérdida de trabajo por lo tanto los orígenes de esta enfermedad se remontan hacia la medicina occidental con la famosa “melancolía” que era, en ese tiempo, considerada como una perturbación de la mente del sujeto en donde su principal característica, por no decir la más fuerte, era una gran tristeza sin causa aparente y hacia finales del siglo XIX se cambia melancolía por el término que hoy en día se conoce como depresión (Cantero y Ramírez, 2009, p. 627).

La depresión se ve definida como un trastorno del estado de ánimo y es importante aclarar que los síntomas no se presentan de igual manera en todos los sujetos. Este trastorno se produce por diferentes causas como por ejemplo cambios químicos en el cerebro, también como efecto secundario por algún medicamento o acontecimientos de la vida diaria del individuo en donde es incapaz de hacerles frente (Cobos, s/f, citado en Cantero y Rodríguez, 2009, p. 628).

La depresión se caracteriza por ser un estado emocional patológico que conlleva sentimientos de agudos de tristeza, abatimiento, pérdida de la autoestima, vacío y desesperanza, esta patología no siempre corresponde a las mismas causas en todas las personas. Hablando dentro del tema laboral, el trabajo representa uno de los principales factores desencadenantes de esta enfermedad representando una de las patologías más frecuentes en la población productiva y con mayor incidencia en el sexo femenino (Serra, 2001 citado en Fernández, Fernández y Acevedo, 2005, p. 9)

Este concepto se vincula al aspecto laboral del individuo, afectando su círculo familiar y social lo cual puede reflejarse en su desempeño y calidad laboral (Cantera y Rodríguez, 2009, p. 629).

5.1.7. Resiliencia:

Ha medida que se avanza en esta investigación se ha tomado el concepto de la resiliencia como de vital importancia para la naturaleza y los aspectos tomados en cuenta en esta investigación, por lo tanto este concepto tiene mucha relación con respecto a las repercusiones emocionales que las personas acontecen después de haber sido despedidas.

Los orígenes de este término provienen del latín *Resilio* que quiere decir *volver de un salto o volver atrás* (Kotliarenco, Cáceres y Fontecilla, 1997 citado en Becoña, 2006, p.1).

El concepto de resiliencia en el sentido de la psicología nace de la idea de la superación de las adversidad que una persona puede atravesar, se define como la capacidad de sobreponerse a la adversidad, de recuperarse y más bien salir fortalecido después de haber estado expuesto a un evento psicosocial sumamente estresante (Forés y Granés, 2008 & Rutter, 1999 citados en Limonero, Sábado, Fernández, Gómez y Ardilla, 2012, p. 182). La resiliencia propone dos aspectos importantes, el primero abarca la resistencia al suceso estresante y la segunda es rehacerse a partir del mismo.

Como sea venido comentando en esta investigación, la perdida de una trabajo es una situación estresante y en muchos casos ocasiona traumas para el ser humano, por lo tanto la resiliencia es un proceso dinámico donde las personas presentan una adaptación positiva a pesar de la adversidad o de lo difícil que la situación sea (Luthar y Cicchetti, 2000 citado en Limonero, Sábado, Fernández, Gómez y Ardilla, 2012, pp.184 y 185).

Pero es importante anotar que no es un rasgo propio de todas las personalidades por lo tanto esto quiere decir que no todas las personas tendrán la misma capacidad resiliente, ya que en general no es un rasgo propio de la personalidad sino es una forma de afrontamiento a la adversidad que involucrar el uso de estrategias cognitivas y conductuales (Limonero, Sábado, Fernández, Gómez y Ardilla, 2012, pp. 184 y 185).

5.1.8. Autoestima:

Finalmente para completar esta recopilación de términos relevantes al tema central propuesto, se coloca a la autoestima debido a que por sus características y definiciones que serán mencionadas, va de acuerdo al tema y en general podría verse afectada debido a un despido laboral o a cualquier evento que sea sumamente estresante y doloroso para el individuo.

Entonces este término se define como un fenómeno psíquico que es propio e inherente al ser humano y forma parte de este desde que nace. El origen de esta palabra y su sentido surge en Aristóteles quien la entendía básicamente como el amor a uno mismo, pero con la aparición de la psicología humanista que el concepto autoestima cobra fuerza gracias a Carl Rogers en donde acota que el ser humano es el centro y base de la autoestima (Loli y López, 1998, pp. 90 y 91).

Como se puede ver estos conceptos son de bastante utilidad para tratar el tema propuesto, ya que es muy importante tomar en cuenta el grado de resiliencia y de autoestima que tenga cada individuo para conocer cuan fuerte fue la noticia del despido, ya de debido a esto cada persona lo tomará de diferente manera y por ende le afectara y lo enfrentará de en distinta forma.

5.2. Estudios Previos

Una de las bases teóricas tomadas, es el artículo del año 2007 perteneciente a Sergio López publicado en la revista Panorama Socioeconómico llamado "Efectos individuales del despido y la resiliencia como facilitador en la búsqueda de empleo", que tuvo como objetivo principal, el analizar los efectos que produce el despido en los sujetos y a la vez proponer una estrategia de resiliencia para enfrentar este acontecimiento (López, 2007, p.168). Se toma como parte del marco referencial a esta investigación, ya que a lo largo de la misma se abordan los principales efectos que produce el despido laboral en una persona, desde las etapas iniciales hasta el deseo de salir adelante, es decir, este estudio contribuye ampliamente a la construcción de la investigación en marcha. Por ejemplo, dice que la actividad laboral remunerada es uno de los

principales factores de identidad personal, social y de integración del ser humano y que el despido es todo lo contrario a esto, ya que representa la ruptura de esta integración y simboliza un cambio en la estructura social tradicional del sujeto (López, 2007, p. 169).

Para el siguiente estudio previo, se ha tomado la tesis “Efectos psicológicos causados por el desempleo en personas desocupadas del sector formal de ambos sexos de San Salvador y que oscilan entre los 25 y 65 años de edad”, de la Universidad de El Salvador, presentada por Carlos Herrera y Francisca Ríos, en 2006. Básicamente, lo que esta tesis dice es que desde una visión bio-psico-social, las consecuencias que se dan debido a la inactividad laboral pueden repercutir en muchos aspectos de la vida del individuo entre ellos su salud mental (Herrera y Portillo, 2006, p.5). La metodología utilizada fue descriptiva, su modo de investigación fue de tipo monográfico y finalmente se usó un análisis cuantitativo y cualitativo para todo el trabajo (Herrera y Portillo, 2006, p.76). Así se concluyó que, la pérdida de trabajo causa que las relaciones familiares cambien, que la persona atraviesa una serie de síntomas que van desde leves hasta graves y que en gran parte esto depende tanto del apoyo social que se le brinde y de su capacidad de afrontamiento. Finalmente los resultados más representativos fueron que los sujetos experimentan sentimientos de tristeza, ansiedad, enfado, preocupación, depresión e incluso síntomas somáticos, además de que los hombres son más propensos a caer en depresión que las mujeres (Herrera y Portillo, 2006, pp.76 y 77).

Siguiendo con el Marco Teórico de este trabajo se ha tomado el artículo publicado en el año 2000, como parte de una maestría, por Martín Acosta Jiménez de la Universidad Autónoma de Xochimilco titulado “Repercusiones psicológicas del desempleo”, donde reconoce que la pérdida de trabajo y por lo tanto el desempleo es un fenómeno psicosocial que desestructura el sentido de la vida diaria de los sujetos involucrados en este fenómeno (Acosta, 2000, p. 35). La metodología usada para esta investigación es de tipo fenomenológica con un planteamiento netamente cualitativo (Acosta, 2000, p. 1).

Uno de los planteamientos teóricos que utiliza Acosta para estructurar su artículo va muy ligado a la investigación presente, debido a que se proponen tres puntos importantes sobre el empleo – desempleo, el primero consiste en que una de las bases del desarrollo de la persona es el trabajo, el segundo es que el significado que tiene el trabajo para la persona es sumamente importante y es producto de una construcción social e histórica y como tercer punto se acota que la pérdida de empleo involucra un cambio drástico en la estructura social de las personas (Acosta, 2000 p. 23). Como se puede ver, esta aproximación teórica hecha en este artículo sigue la misma línea de interés que tiene el trabajo en construcción, ya que se enfoca y aclara que la pérdida de trabajo si afecta a los individuos en su ámbito social, en su vida diría y lo engloba como un fenómeno psicosocial.

Finalmente los resultados que se hallaron en este trabajo fueron diversos por ejemplo se encontró que el proceso de estar sin empleo se torna como un evento vivencial y experiencial a través del cual los individuos llegan perder su capacidad de acción, seguido de esto también se encontró que existe un fenómeno de valoración del trabajo que da las personas experiencias y líneas de acción y este hallazgo desencadena el ultimo que es el estilo de vida, el cual dice que el trabajo otorga una posición tanto social como económica segura y estable permitiendo que los sujetos gocen de relaciones sociales con sentido (Acosta, 2000, p.1).

La investigación previamente mencionada colabora significativamente con el sustento de este trabajo, ya que se pudo encontrar datos importantes que fundamenten la idea central de este trabajo, el averiguar los efectos que produce el despido laboral en los sujetos, por lo tanto después de haber incluido este artículo, se busca únicamente comprobar la importancia del tema propuesto y sobre todo demostrar que existen datos relevantes sobre la afectación mental que se puede experimentar como producto de un despido laboral.

5.3. Perspectiva Teórica

La perspectiva teórica será a través de la Psicología Organizacional, la cual para Robbins (2004), es un “campo de estudio que analiza el impacto que individuos, estructuras y grupos tienen en la conducta dentro de las organizaciones” (p.4). Se toma esta perspectiva ya que guarda una estrecha relación entre individuo y organización. Según Achilles (2004), existen dos grandes subsistemas en las organizaciones, el Técnico-Administrativo y el Psico-Social, este último toma en cuenta aspectos como motivaciones, aspiraciones, percepciones, sentimientos, emociones, etc., además aduce que el primer subsistema es la parte más visible de la organización; pero el segundo es el menos tomado en cuenta (pp.21 y 22). Con esto se puede notar cómo los efectos del despido laboral en la salud mental juegan un papel crucial y como los mismos no han sido tomados en cuenta ya que se hallan dentro del subsistema más invisible, el psico – social.

Por lo tanto el solo hecho de que el impacto de un despido laboral en una persona sea invisibilizado, hace que en las organizaciones los factores psicológicos sean despreciados (Achilles, 2004, p. 22).

6. Preguntas directrices

Clasificar el tipo de efectos emocionales que genera el despido laboral en la Salud Mental.

- ¿Cuál es la importancia de tener claros los efectos en la Salud Mental posterior a un despido laboral?
- ¿Las personas saben qué el despido laboral puede traer consigo efectos psicológicos posteriores?
- En el profesiograma, ¿están ubicados los efectos emocionales que causa el despido laboral?

Determinar qué efecto tiene una incidencia más fuerte en la Salud Mental de las personas que atraviesan el despido.

- ¿Es importante que las personas conozcan los efectos emocionales más fuertes que puede causar el despido laboral?
- ¿Cómo se describe la experiencia de ser despedido?
- ¿Qué sentimiento se considera el más experimentado?

Explicar la importancia de tener un abordaje correcto con los colaboradores que deben ser despedidos.

- ¿Por qué es necesario un abordaje adecuado al momento en que se despide a un trabajador?
- ¿Las personas saben que tienen el derecho a un trato digno cuando son despedidas?
- ¿Se ve la necesidad de buscar ayuda psicológica o el apoyo de alguien después de haber sido despedido de su lugar de trabajo?

7. Metodología del Estudio

7.1. Tipo de Diseño y Enfoque

Parte de esta investigación nace de la falta de profundización que existe en el contexto actual sobre los posibles efectos que genera el despido laboral, por lo tanto el alcance será de tipo exploratorio - descriptivo ya que su meta principal es explorar un tema que no ha sido investigado. Además ayuda a conocer más sobre el fenómeno a estudiar y ampliar su conocimiento para visibilizar mejor el problema (Cazau, 2006, p.26). Se ha vuelto un punto importante para esta investigación la falta de estudios que existen, ya que desde el inicio del trabajo se pudo notar que no existe mucha información tanto en el contexto nacional como en el internacional.

Este diseño utiliza la observación participante como herramienta para recoger información, además permite que las personas se familiaricen con temas desconocidos (Sampieri, 2007, p. 71 citado en Cazau, 2006, p.26), en esta investigación el observar directamente para así sacar información real, ayudará

a que el tema sea tomado más en cuenta y se puedan desarrollar más estudios.

Para esta investigación se usará un enfoque en donde se prioriza al sujeto a investigar ya que todos los resultados y/o información dependen en gran parte de las emociones y relatos venidos directamente de la realidad de éstos (Sarduy, 2007, p.6), por lo tanto el enfoque Cualitativo es el deseado.

Lo cualitativo busca explicar la naturaleza de la realidad que estudia y cómo ésta se relaciona (Pita y Pértegas, 2002, p.1). Además hace que el investigador vaya al campo de acción y reconozca cómo el fenómeno que estudia va evolucionando (Sarduy, 2007, p.6). Finalmente en este tipo de enfoque se emplean técnicas como la observación participante o entrevistas semi o no estructuradas, etc., (Pita y Pértegas, 2002, p.1). Este trabajo desde un comienzo se interesó por conocer las vivencias y el sentir de estas personas, por lo tanto este enfoque permitirá tener un acercamiento adecuado y directo por parte del investigador, a la realidad de los sujetos despedidos.

7.2. Muestreo / Participantes

Tabla 1.

Cuadro de Criterios de inclusión y exclusión.

CRITERIOS DE INCLUSIÓN Y EXCLUSIÓN	
Muestra	
La muestra para esta investigación será con los trabajadores del área operativa de la Organización escogida.	
INCLUSIÓN	EXCLUSIÓN
Personas que tengan familia. Personas despedidas intempestivamente. Personas que no hayan vivido esta experiencia previamente.	Personas en tratamiento psicológico. Personas que sepan con anticipación que van a ser despedidas. Personas que hayan sufrido algún tipo de accidente laboral.

Para el muestreo se utilizó el tipo por racimo, es decir, que de la totalidad de la población de la empresa, únicamente se escogió el área operativa, además gracias a las entrevistas a realizarse (8), se podrá llegar a la saturación y conocer definitivamente las categorías y puntos a tratar.

7.3. Recolección de datos / Herramientas a utilizar

Tabla 2.

Herramienta a utilizar

HERRAMIENTA	DESCRIPCIÓN	PROPÓSITO
Entrevista Semi-Estructurada	Tiene un carácter en donde la conversación es el centro de todo, es recomendable no oprimir a las personas para así crear un ambiente coloquial (Díaz, Martínez, 2004 citados en Ozonas y Pérez, 2004, p.200). Con estas entrevistas se pretende llegar a perfilar un enfoque, a través de preguntas que estén ajustadas al tipo de investigación deseado (Hammer y Wildavsky, 1990, p. 23).	El fin es que el material obtenido a través del diálogo y las preguntas, manifieste puntos importantes que permitan reflejar las relaciones complejas de la realidad de los sujetos (Ozonas y Pérez, 2004, p.201).

7.4. Pre-validación del Instrumento

Para dar validación al instrumento, entrevista semi-estructurada, que se desea utilizar dentro de este trabajo es importante conocer que las entrevistas realizadas en la investigación tienen un enorme potencial que permite acceder a la parte mental de las personas entrevistadas, Mayer y Ouellet, 1991; Taylor

y Bogdan, 1996, señalan que la entrevista es una situación cara a cara que surge como resultado de una conversación íntima en donde el entrevistado pasa a ser una extensión de los sentidos y asume la realidad de un grupo social determinado (Tremblay, 1968, p. 312 citado en López y Deslauriers, 2011, pp. 1 y 2). Con estas ideas se expone la trascendencia de la entrevista dentro de este trabajo investigativo, ya que será la fuente principal de acceso a la realidad de los participantes y el principal medio para obtener información y alcanzar resultados frente a la problemática estudiada.

Se procederá a formular un guion de entrevista semi-estructurada para después desarrollar una prueba piloto de entrevista usando las preguntas elaboradas. El objetivo de esto es conocer si el lenguaje utilizado en las preguntas es claro y entendible también saber cuánto tiempo aproximado toma la realización de la misma y en general definir si las preguntas están bien formuladas, determinar si hay puntos de respuesta cerrados o si se repite alguna pregunta arrojando la misma respuesta y sobre todo se busca examinar si cumplen con la obtención de la información deseada para este trabajo. López y Deslauriers en 2011 acotan que dentro de la batería de técnicas de la investigación cualitativa se encuentra la entrevista, ya que ayuda a enfocar la realidad de las personas (p.3), como se sabe el estudio tiene un enfoque cualitativo y este instrumento es sumamente útil para los fines pertinentes.

Para poder hacer uso de esta herramienta se validó previamente la misma, junto con la colaboración de tres docentes de la carrera de Psicología Organizacional de la universidad de Las Américas los cuales revisaron y aportaron con diferentes sugerencias con el fin de ayudar a la estudiante en la elaboración de la mencionada herramienta. Para dar por aceptada la validación de la entrevista semi-estructurada se procedió a realizar una reunión el día miércoles 28 de noviembre de 2016 en las instalaciones de la universidad de Las Américas donde los docentes Thais Brandao, Mauricio Muñoz y Fausto Jácome como docentes procedieron a firmar el acta que valida que la herramienta fue corregida en base a las sugerencias y cambios dados por los mismos, adicionalmente en esta reunión estuvieron presentes tanto la estudiante como la docente tutora Paulina Muñoz.

7.5. Procedimiento

El primer contacto es con la organización, como requerimiento principal para esto, se contará con la carta de la universidad obtenida previamente, en donde se señala que las actividades a realizarse son netamente académicas.

Se pretende llegar los sujetos a través de una entrevista semi-estructurada, previamente se firmará un consentimiento informado, aquí se detallará la privacidad del sujeto en cuanto a la información que otorgue y que no perjudicará su trabajo, además de tener el derecho de terminar la entrevista cuando desee.

Después de haber construido la entrevista, la duración estimada será de entre 15 a 20 min., posteriormente esta información será codificada y así tener más claro lo que busca la investigación. Finalmente se ofrece el compromiso de entregar los resultados del el estudio realizado, de manera personal uno a uno para dar retroalimentación de lo encontrado.

7.6. Tipo de Análisis

El análisis de la información cualitativa será a través de la herramienta “NVivo” la cual ha sido desarrollada para trabajar con datos cualitativos ya que recopila y organiza entrevistas, grupos focales, encuestas, etc., para así poder compartir conclusiones de la información ingresada (Pulido y Rodríguez, 2014, p. 6).

8. Viabilidad

Para el desarrollo de esta investigación es importante tomar en cuenta cuan viable es la misma, en primer lugar el acceso al grupo de estudio que son los individuos que han a travesado el proceso de despido en la organización propuesta, es completamente abierto es decir que la investigación cuenta con sus principales fuentes para aportar información al tema propuesto, seguido de esto, cabe aclarar que la investigadora se adaptará a los horarios que propongan los participantes, en cuanto a la disponibilidad de la tutora académica para las reuniones, correcciones, sugerencias y en general para la

mejora continua del trabajo, es completa ya que con la misma siempre existe la factibilidad de acordar horarios y fechas para las revisiones además de que es docente de planta de la universidad. Por lo tanto la estudiante como la docente pueden acordar fácilmente reuniones y tutorías. En cuanto a la disponibilidad de los recursos, la investigación no exige la utilización de recursos económicos de manera excesiva, ya que en cuanto a temas de movilización, adquisición de los presentes para los participantes y en materiales para las entrevistas, el costo esperado se mantiene dentro de las posibilidades de la investigadora, además es preciso aclarar que a la organización escogida y a los participantes no les significará ningún gasto económico. Una de las limitaciones que puede surgir en el desarrollo de este trabajo, pero de manera especial, está relacionada en cuanto a la disponibilidad de tiempo por parte de los representantes de la organización para las entrevistas programadas, ya que al ser directivos en ciertas ocasiones el acceso a los mismos se vuelve complicado, por lo tanto esta limitación está tomada en cuenta. La sugerencia propuesta sería de mucha utilidad el acordar las entrevistas con los directivos con algún tiempo de antelación y tener la oportunidad de reconfirmar la misma en la fecha acordada para así asegurar que la entrevista y el encuentro se van a llevar a cabo en el cronograma establecido.

9. Aspectos Éticos

9.1. Consentimientos o asentimientos informados

Se incluye dos consentimientos informados, uno dirigido hacia el lugar en donde se pretende obtener información de los participantes y otro dirigido a los sujetos, en ambos casos se informa que los fines de la investigación son netamente académicos y no darán lugar ningún daño ni para la empresa ni para las personas, para esto se anexa los dos consentimientos en esta investigación.

9.2. Tratamiento de la Información

En este caso la confidencialidad es la garantía principal de que toda la información que se haya obtenido, será protegida y no será divulgada sin el previo permiso de los involucrados (Ávila, 2013, párr. 1). Toda la información será tratada de manera confidencial y entre las personas pertinentes al estudio, se asegura que los individuos tendrán derecho al anonimato en todos los casos, finalmente se aclara que el secreto profesional se terminará si se detecta que la integridad y/o vida del participante está en riesgo.

La ética en las investigaciones cobra relevancia ya que no se puede evadir el hecho de que todo estudio en seres humanos implica algún tipo de conflicto que puede ser visto como un riesgo para las personas que participan en este (Mondragón, 2007, p.27). Con esto es importante resaltar y tomar en cuenta que en la investigación propuesta pueden aparecer conflictos por parte de las personas seleccionadas ya que se entiende que en general este tema es complicado para los sujetos y por lo tanto al tener claro este aspecto se reafirma que la ética en este trabajo es primordial para velar por el bienestar de los participantes.

9.3. Autoreflexividad

El ímpetu de unir dos ramas de la Psicología que no son opuestas sino diferentes, la Psicología Organizacional con el despido laboral y la Psicología Clínica con los efectos en la salud mental que este acontecimiento causa en la vida de las personas; además existe una motivación relacionada con el contexto nacional y el hecho de que este tema en el Ecuador no es tomado en cuenta más allá de leyes y normas y nadie vela por el estado mental de la gente cuando es despedida, todo esto es parte de una fuerte motivación para realizar el estudio propuesto.

9.4. Consecuencias

Se espera que las consecuencias de este trabajo sean positivas transformándose en un llamado para tomar en cuenta la psiquis de las personas cuando pierden su trabajo y cómo aprender a cuidar de la misma.

Una consecuencia considerada, es el impacto que podría causar en la organización escogida, el saber que es probable que la manera en como despiden a las personas puede afectar a su salud mental. Se espera una consecuencia positiva para la investigadora, al haber abordado un tema sensible para así poder contribuir de alguna manera a que sea tomado en cuenta en el futuro.

9.5. Devolución de resultados

Dentro de toda investigación debe existir una etapa en donde los investigadores devuelvan o presenten los resultados de sus estudios. Existen varias maneras en como esto se puede realizar por ejemplo en la investigación clásica se presentan los resultados a través de un informe académico frente a un panel, lo cual está correcto de acuerdo al tipo de estudio que se realice, pero también existe la investigación-acción y su modo de presentar los datos es discutiendo directamente con los involucrados (Castillo, 1991, p.102). Justamente de esta manera es como se pretende devolver la información procesada a los participantes, en sí, serían dos devoluciones la primera a los representantes de la organización y la segunda, que es la más importante, a todos los participantes, primero dentro de una modalidad grupal, para explicarles los principales puntos encontrados y que comparten entre todos como grupo y segundo en una modalidad personal para comentarles algún tipo de información específica que se pudo haber encontrado en cada sujeto. Él porque de la devolución es debido al cumplimiento de un aspecto ético fundamental para el trabajo realizado y que fue acordado con los participantes desde el comienzo, donde se les aseguró que la información obtenida iba a ser devuelta.

9.6. Autorización para uso de test

En este apartado es pertinente aclarar que la investigación en curso utiliza una única herramienta como medio principal para obtener información relacionada con el tema, la entrevista semi-estructurada, por lo cual se deja en claro que todas las preguntas realizadas en el guion de la entrevista son de completa

autoría de la estudiante y mejoradas con la ayuda de la tutora encargada de este trabajo.

9.7. Derechos de autor

En relación a los derechos de autor la Universidad de Las Américas dentro de su Reglamento General de Titulación, aprobado por última vez el 04 de agosto de 2016, en las páginas 18 y 19 expone textualmente lo siguiente:

CAPÍTULO VIII: PROPIEDAD INTELECTUAL

Art. 31 La propiedad intelectual de los trabajos de titulación pertenecerá a la Universidad.

Art. 32 Los trabajos de titulación de los estudiantes de grado y posgrado podrán servir de insumo para otros proyectos de investigación de la Universidad. Los investigadores que utilicen total o parcialmente la información de un trabajo de investigación o titulación tendrán que reconocer los derechos de autor haciendo

10. Estrategia de Intervención

Después de haber desarrollado el trabajo de investigación y de haber conocido las principales características que se manifiestan en las personas que han atravesado un proceso de despido laboral negativo, además de conocer que en muchos de los casos y hablando específicamente del contexto ecuatoriano y la falta de una visión mucho más profunda que vele por la salud mental de estas personas cuando han sido desvinculadas de su actividad laboral, se procede a desarrollar una estrategia de intervención y lo que esta pretende no es solo causar cambios positivos en la organización donde se dónde se manifestó la problemática estudiada, sino además trata de convertirse en una alternativa que puede ser usada y adaptada al contexto organizacional de muchas empresas en el futuro, para así contribuir con una cultura en donde se de la misma importancia al colaborador que sale como al colaborador que entra a la organización.

10.1. Humanización del despido laboral:

La intervención que se propone tiene que ver con la humanización del despido laboral, ya que es muy cierto y evidente que no solo en la organización estudiada sino en muchos otros establecimientos de trabajo, cuando una persona debe ser retirada de su trabajo es decir despedida, este proceso se vuelve totalmente doloroso para el sujeto, muchas veces recibe malos tratos y una falta de importancia evidente, como se pudo ver en los estudios mencionados en el marco teórico, los sujetos se sienten solos, tristes y disminuidos y en esto es justamente donde radica la intervención que como psicología organizacional se puede aportar a este proceso, dejando en claro que con esta intervención no se pretende revocar o cambiar la decisión de la organización de desvincular a uno de sus colaboradores sino al contrario lo que se busca es hacer de este proceso uno más llevadero, haciendo entender a la organización que aquel colaborador tiene sentimientos y es justo y necesario que se le brinde un abordaje correcto al momento de su salida.

La estrategia de humanizar el despido laboral, busca devolver un sentido más humano, cálido y empático a la organización escogida donde se detectó esta problemática para así cambiar este comportamiento organizacional que en cierto modo es negativo para los clientes tanto internos como externos y de igual manera para los grupos interés relacionados con el giro de negocio de esta empresa (servicios exequiales), ya que como se sabe, en el mundo laboral todo tipo de noticias corren y si se conoce de una organización que trata mal a su talento humano cuando este va a salir de la empresa, esto afectará la imagen y credibilidad de la organización.

Por lo tanto esta estrategia de intervención resulta muy positiva tanto para la organización al elevar y mejorar su imagen (en caso de que la competencia sepa de sus procesos de despidos negativos) y también para los colaboradores que es el elemento más importante y la razón de ser de esta intervención, pero es relevante estar conscientes que a la organización muchas veces le interesa el “ganar – ganar” por lo tanto al obtener esta noción positiva de la intervención

para la empresa previamente mencionada haría que la misma adopte y comience a aplicarla en su proceso de despido laboral.

10.2. ASPECTO TÉCNICO DE LA INTERVENCIÓN

10.2.1. Outplacement

Como parte de la humanización del despido laboral se toma a la metodología Outplacement como un apoyo para desarrollar esta intervención en la organización, para entender cómo se entrelaza esta metodología con la intervención humanizada propuesta primero es importante conocer el concepto total de Outplacement que dice:

"El Outplacement o Desvinculación Programada, es un proceso de asesoría, apoyo, orientación y capacitación dirigido a la persona por egresar o ser transferida para la búsqueda de un nuevo empleo o actividad de calidad, nivel y condiciones similares a las de su anterior ocupación, en el menor tiempo posible" (Rodríguez y Kabana, 1987 citado en Marquez, 2002, p.7).

Esta definición abarca dos partes importantes la primera parte especifica que es un proceso de asesoría o un acompañamiento que está dirigido a la persona que está a punto de dejar la organización y la segunda parte dice que en general es para personas que van a ser transferidas a otro trabajo, lo que le interesa a esta investigación y por ende a su proceso de intervención es la primera parte, es decir que interesa el modelo de la parte humana y de acompañamiento que el Outplacement propone para los colaboradores que van a salir de la empresa, por eso se menciona que este proceso es una herramienta muy útil para humanizar el despido ya que con esta definición y la existencia de esta metodología se puede sustentar que si existen caminos por los cuales las personas pueden ser acompañadas en su transición de tener a no tener trabajo.

Por lo tanto para este trabajo de investigación, el Outplacement será tomado únicamente desde la parte humana y ética que propone, debido a que en el contexto ecuatoriano no se manifiesta la cultura en donde la organización que

despide busque otro trabajo para su colaborador saliente, pero sin embargo se considera que es muy útil y tiene mucho que ver la idea humana del Outplacement con la estrategia de humanizar el despido laboral.

Por ejemplo Unia en 1995 añade que el Outplacement es una estrategia y solución ética y sin traumas para las personas que van a salir de una empresa, además aduce que es una serie de técnicas que permiten que los sujetos salientes abandonen la organización en las mejores condiciones posibles ya sean materiales, económicas o psicológicas, para que tenga así más posibilidades de éxito (p.38 citado en Sastre, 1995, p.2). Como se puede leer esta metodología tiene un interés particular en el bienestar de la persona en términos de dinero, de situación familiar y aspectos psicológicos siendo este último el más importante para este trabajo y un punto considerable para la intervención.

Justamente por estos aspectos es que la Desvinculación Asistida ha sido escogida, ya que más allá de encontrarle un trabajo a la persona, se preocupa por su salud mental, busca que no existan traumas en su proceso de salida y le brinda a la persona estrategias y alternativas para lograr el éxito buscando otro trabajo, tampoco es imposible obviar que el hecho de que la organización que despide también encuentre un nuevo trabajo para ese individuo es muy valioso, pero en relación a la salud mental de los sujetos, es mucho más importante que la organización tenga estrategias para reducir el golpe del despido y para salvaguardar la estabilidad mental de ese sujeto que encontrarle un nuevo trabajo ya que una vez más regresando al contexto del Ecuador esto no es muy común y es casi imposible, al menos en la organización donde se trata esta problemática de estudio.

El origen de esta preocupación por la mentalidad de la persona a ser desvinculada, se torna hacia la década de los años 40 donde los psicólogos industriales de la época comenzaron a preocuparse por los traumas y el grado tan alto de estrés que se producía en las personas debido a la pérdida de trabajo, reestructuraciones y reducciones de personal. Por lo tanto comenzaron desarrollar estrategias de apoyo destinadas a enseñar a la gente a buscar un

empleo de manera inteligente procurando que el tiempo sin trabajo fuera el menor posible (López, 2002, p8).

Como se puede ver desde hace muchos años existieron psicólogos que buscaron paliar el impacto que causa cualquier tipo de desvinculación laboral, pero hoy en día con el cambio de las políticas organizacionales y de recursos algunas empresas como es el caso de la escogida para este tema, no ha implementado un camino más humano para despedir a su gente.

Finalmente para terminar de sustentar esta intervención es pertinente mencionar que también se ha llamado al Outplacement como una desvinculación asistida, que en muchas organizaciones es tomada como una política transversal y que lo único que busca como se mencionó es brindar ayuda y apoyo a las personas afectadas por haber sido despedidas (López, 2009, p.10). Con esto se puede demostrar que este proceso está muy alineado a la psicología organizacional y que la unión de estas dos fuerzas logrará construir una intervención completa que proponga cambios importantes en este comportamiento organizacional detectado en esta empresa.

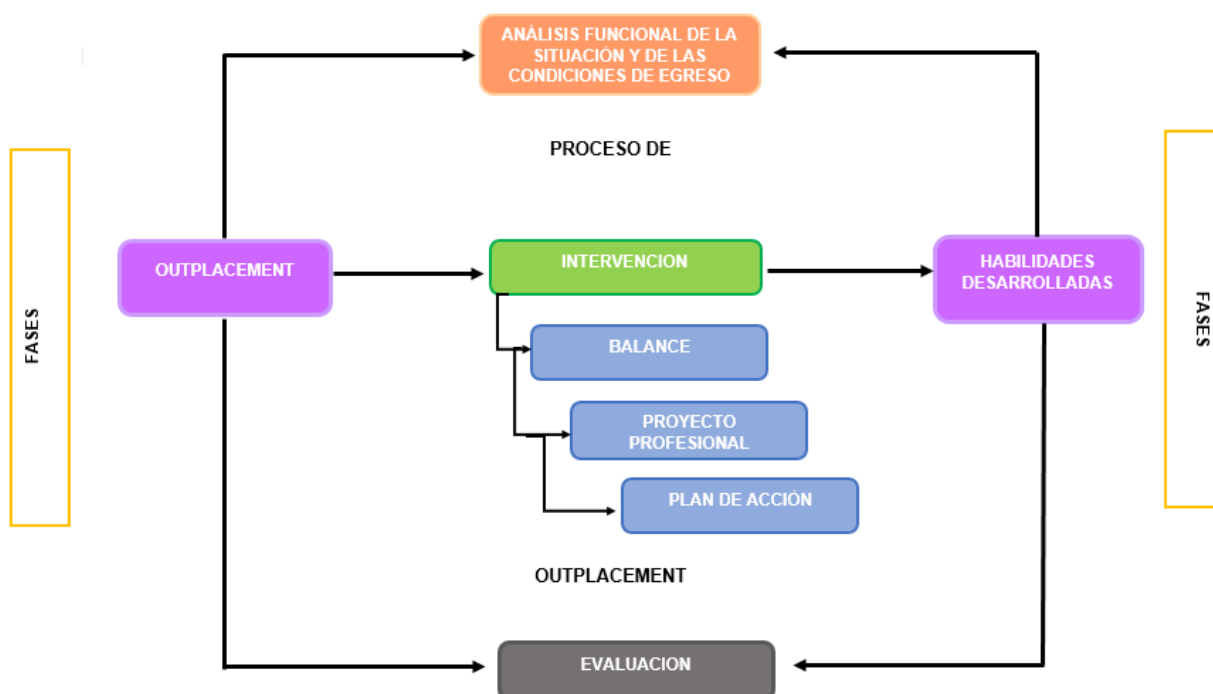


Figura 1.
Outplacement – Proceso Técnico

Para dar un claro entendimiento al gráfico anteriormente colocado es importante anotar la siguiente explicación en cuanto a las fases que se exponen, la fase de *Análisis Funcional de la situación*, tiene que ver con el diseño de una política de actuación y los posibles usuarios de este plan, la fase de *Intervención*, es básicamente la acción, aquí se puede desarrollar actividades de rediseño profesional, dentro de esta fase se encuentra el *balance*, que es en donde los candidatos desarrollan sus capacidades y habilidades, el *proyecto profesional* colabora adecuando el perfil profesional del candidato con la oferta-demanda de trabajo y el *plan de carrera* busca desarrollar estrategias de búsqueda en base a lo anteriormente estructurado y finalmente la fase de *Evaluación*, tiene claro que el mercado laboral es cambiante y esto afecta directamente a la reinserción laboral (Echeverría, 2002, pp. 14-17).

10.3. INTERVENCIÓN

10.3.1. Proceso:



Figura 2.
Outplacement adaptado – Organización

10.4. Capacitaciones:

✓ *Derecho Laboral.-*

Dirigida a: *Jefaturas y personas a cargo de despidos*

Se considera necesaria una capacitación que abarque temas técnicos en cuanto a las leyes laborales que rigen actualmente en nuestro contexto ecuatoriano, ya que es fundamental que la organización y las personas que están encargadas de realizar los despidos, estén actualizadas en sus conocimientos sobre las últimas reformas y leyes laborales, para así poder promover una gestión eficiente sobre el despido y en general las relaciones laborales.

Es imperativo que los responsables de talento humano que despidan a gente, tengan el conocimiento claro y actualizado sobre las leyes que amparan tanto al empleador como al empleado, al momento del despido, ya que se debe lo único que se debería buscar es que la relación de despido sea totalmente legal, justa y equitativa, para evitar malos entendidos y enviar a la persona despedida con el suficiente asesoramiento sobre su desvinculación.

✓ *Outplacement.-*

Dirigida a: Altos y Medios mandos

Esta capacitación está dirigida especialmente hacia la alta gerencia y mandos medios, se busca orientar y sobre todo educar sobre el proceso de Outplacement, ya que se considera que para la organización es necesario tener este tipo de capacitaciones técnicas para que los mandos de la misma puedan entender de principio a fin en que consiste este proceso y así descubran la utilidad que este tiene para el despido laboral en la empresa. Es fundamental que se realice esta capacitación sobre el tema debido a que es la base de la intervención, ya que no sería prudente proponer una acción de intervención, sin antes de manera previa, haber socializado teórica y técnicamente sobre el proceso que se busca implementar en la empresa como agente de cambio.

✓ *Empatía y Asertividad.-*

Dirigida a: *Jefaturas y personas a cargo de despidos.*

Se buscará implementar algunas capacitaciones que traten temas en cuanto a empatía y asertividad para las personas que dentro de la organización están a cargo de notificar y realizar todo el proceso de despido, ya que como se sabe la empatía es esa capacidad de ponerse en el lugar del otro y la asertividad es decir las cosas (cualquier noticia o mensaje) de la manera adecuada y sobre todo con las palabras precisas, por eso es fundamental contar con personal capacitado y con conocimientos sobre estos dos temas importantes, ya que así se reducirá el nivel de negatividad en el despido laboral, pero sobre todo se logrará conectar con la estrategia de intervención propuesta, es decir que las personas encargadas de despedir añadirán el aspecto humano a un proceso tan administrativo.

✓ *Efectos negativos del despido laboral.-*

Dirigida a: *Jefaturas y personas a cargo de despidos.*

Esta es otra capacitación importante para la mejora de la organización en cuanto a este tema, es bueno desarrollar conversatorios y capacitaciones para informar y educar a la gente de la organización y en especial a los que toman las decisiones de desvincular a su gente, sobre el impacto que causa de por sí el despido laboral y más aún la fuerza de afectación que cobra cuando se hace de manera errónea y deshumanizada.

Por lo tanto brindar información clara y acertada sobre las principales afectaciones que sufre cuando el sujeto cuando no tiene trabajo, también hará que el personal de la organización cobre conciencia sobre la calidad de sus procesos de despido y de alguna manera velará por un proceso con menos aspectos negativos, debido a que al ser un proceso tan administrativo, la organización y sus integrantes olvidan que tratan con un ser humano y se enfocan únicamente en cumplir con el proceso y finiquitar toda relación laboral con esa persona.

10.5. Talleres de orientación y preparación para búsqueda trabajo y desarrollo de nuevos emprendimientos:

Después de las capacitaciones tanto de tipo técnico como de tipo emocional, propuestas para el personal, se pretende construir e implementar un taller que oriente y prepare a las personas para emprender en la búsqueda de trabajo, como se sabe la realidad ecuatoriana y la de la organización estudiada no está en condiciones de conseguir un trabajo para las personas que son desvinculadas, pero para compensar esta situación, se busca implementar estos talleres, que ayudaran a las personas a conocer de mejor manera sus habilidades y capacidades personales y profesionales, lo que será de gran utilidad y aumentará las probabilidades de conseguir un nuevo trabajo, ya que la organización buscará convenios y espacios de apertura, como por ejemplo con **CONQUITO**, para acceder a los talleres de emprendimiento y poder enviar a la gente que ha sido despedida, para que de esa manera tengan la facilidad de adquirir y/o mejorar sus herramientas para conseguir trabajo y de esta manera se suplir la imposibilidad de darles un trabajo inmediato a las personas por un taller que les brinde la preparación suficiente y el emprendimiento para salir adelante.



Figura 3.
Página inicio CONQUITO

Oferta de Talleres



Promovemos una cultura para encontrar trabajo.

Los talleres gratuitos 'Quito Zona de Activación de Empleo' (ZAEQ), que dicta la Agencia de Promoción Económica ConQuito, tienen por objeto promover en los buscadores de empleo, una cultura idónea para encontrar trabajo, con la aplicación de varias herramientas que potencialicen las habilidades y destrezas de los candidatos, lo que posibilita que las empresas reciban hojas de vida óptimas para el inicio del proceso de selección, con personas entrenadas y motivadas para mostrar sus conocimientos y experiencias.

La propuesta de esta capacitación permite a los usuarios y buscadores de empleo conocer herramientas necesarias para acudir a una entrevista de empleo y los prepara para asumir este reto laboral.

Al finalizar el taller ZAEQ los participantes reciben un certificado el cual puede ser incluido en sus perfiles personales.

En estos talleres de autosuficiencia aprenderá a diseñar y manejar su hoja de vida, presentación a entrevistas de trabajo, técnicas especializadas de búsqueda de empleo en Internet, entre otras.

Estos talleres se realizan los días lunes y martes desde las 08:00 a 12:30, los interesados no requieren inscribirse previamente.

Figura 4.
Página CONQUITO - Sección Talleres.



Talleres para el desarrollo de Emprendimientos

¿TIENES UNA IDEA, UN PROTOTIPO O UN PROYECTO EN MARCHA?
 PARTICIPA EN LOS DESAFÍOS DE INNOVACIÓN

IDEA	PROTOTIPO	PRIMERAS VENTAS	CRECIMIENTO
Si tienes una buena idea, y quieres hacerla realidad, cuentas con el apoyo de:	Si ya cuentas con un prototipo de tu idea, tienes el apoyo de:	Si ya has realizado tus primeras ventas, y no tienes más de un año en el mercado, cuentas con el apoyo de:	Si tus ventas están creciendo y/o estás en condiciones de exportar, cuentas con el apoyo de:

Figura 5.
Página CONQUITO - Sección Talleres.

Metodología

La metodología para el Desarrollo y Entrenamiento de Emprendimientos se formuló con base a tendencias prácticas para el fortalecimiento del emprendedor, desarrollando herramientas que proporcionarán una guía clara, ágil y sencilla para la ejecución de la idea.

Etapas para el desarrollo y entrenamiento de emprendimientos, se han considerado 5 etapas:



¿Cómo acceder a los talleres para el Desarrollo de Emprendimientos?

Debe realizar su inscripción en las instalaciones de ConQuito o llamando a los teléfonos 3989000 ext. 1005 , 2153 para mayor información.

Ciclo Emprendedor

El área de Emprendimiento y Desarrollo Empresarial de ConQuito, ejecuta actividades que permiten fortalecer e incentivar el emprendimiento de los ciudadanos del Distrito Metropolitano de Quito, brindando asistencia Técnica Empresarial especializada, para la puesta en marcha y fortalecimiento de emprendimientos, basado en herramientas útiles, prácticas y necesarias para su desarrollo.

Figura 6. Página CONQUITO - Sección Talleres.

Como se puede observar por medio de las imágenes, **CONQUITO**, ofrece excelentes alternativas que impulsa y prepara a la gente para lograr un emprendimiento nuevo y orienta para un mejoramiento en el desarrollo de sus capacidades al buscar trabajo, formalizar un convenio para que la gente que es despedida de la organización estudiada pueda acudir a estos talleres sin costo, es otra estrategia de intervención para subsanar la afectación del despido laboral.

Al proceder a hacer estas capacitaciones y talleres se devolverá un sentido más humano a la visión del despido de la gente, se buscara devolver esa preocupación por la gente cuando es despedida que muchos psicólogos sintieron hace muchos años y lo más importante se logrará que la estrategia de intervención se convierta en parte de su cultura y que todos sus colaboradores estén conscientes de que un buen trato para ser despedidos es fundamental.

Para dar por finalizada la propuesta y el análisis de la estrategia de intervención propuesta de acuerdo al trabajo desarrollado, nada de esto sería posible sin la unión de esta propuesta con la psicología en general, debido a

que más allá de ser clínica u organizacional, la psicología quiere conocer el funcionamiento del comportamiento y mente humana, saber que le aqueja y construir una posible solución acompañando al individuo y esto dentro del contexto organizacional no varía ya que el fin es el mismo, el bienestar de la persona, lo que varía es que se dirige al ámbito laboral y esta estrategia se enfoca a un tema en específico, que es la desvinculación laboral y como ha pasado al olvido el interés por la salud mental de estas personas por parte del campo organizacional. Es así que esta estrategia, la de humanizar el despido laboral y retornar a la preocupación por cuidar la psiquis del ser humano, no sería nada sin la base principal por la cual ha girado todo este trabajo, la psicología.

Como psicólogos organizacionales no es posible abandonar el cuidado del ser humano en la organización incluso cuando va a ser despedido por únicamente cumplir con un proceso como fruto de un requerimiento, ya sea cual sea la circunstancia por la cual esta persona debe ser retirada de la organización, el psicólogo organizacional debe velar celosamente que el colaborador salga en buenos términos con el menor grado de impacto por esta noticia, sin traumas y sobre todo sin malos recuerdos. El profesional en psicología organizacional tiene la capacidad de realizar una gran cantidad de procesos organizacionales pero también tiene el mismo poder de construir y educar a la organización sobre el golpe que causa el aplicar la decisión de terminar la relación laboral persona-empresa y sobre todo no deber en ningún momento renunciar a la base de su carrera, la comprensión y cuidado del bienestar mental humano, en cualquier circunstancia.

11. Cronograma

Tabla 3.

Cronograma de actividades.

CRONOGRAMA		
ACTIVIDADES	FECHA	DESCRIPCIÓN
Reunión para tutorías – Plan de Tesis	Septiembre – Diciembre 2016	Se planifica tutorías con el profesor guía (Paulina Muñoz), para revisar el Plan de Tesis en marcha. Con un mínimo de 8 tutorías y un máximo de 12.
Revisiones y Correcciones	08/08/2016	Envío de Plan de Tesis para ser corregido.
Contacto con la Organización	05/09/2016	Para esta fecha se pretende tener el primero contacto con la Organización escogida para el estudio, es preciso hacer un contacto asertivo estableciendo desde el principio y con claridad las condiciones de este estudio, únicamente académicas. Se dará el consentimiento informado para la organización, y se tratará de programar una entrevista con un representante de la organización sobre el tema propuesto.
Primer acercamiento con los participantes	14/09/2016	En el primer día de contacto con los participantes, se comenzará explicándoles los puntos de la

		investigación, su propósito y se enfatizará en los consentimientos informados.
Planificación del lugar a llevar a cabo las entrevistas	26/09/2016	Este tiempo estará dedicado a planificar donde se llevarán las entrevistas con las personas, además se les otorgará a cada una de ellas un presente al final de todo el proceso, en coordinación con una cafetería tradicional de Quito.
Llamada para la reconfirmación de los participantes	06/10/2016	En esta fecha se procede a contactar nuevamente a los participantes para confirmar su participación en la investigación.
Visita a la organización para definir fecha de entrevista	07/10/2016	Aquí se planea visitar la organización con el fin de acordar una entrevista con un representante de la organización.
Construcción de entrevista	07/11/2016	Se procede a elaborar las preguntas para una entrevista semi-estructurada con el representante de la organización.
Entrevista con representante de la organización	07/12/2016	La entrevista a realizar cuenta con el único objetivo de conocer si en esta organización existe algún tipo de conocimiento sobre los posibles efectos que causaría el despido y/o desahucio en las personas. Es importante aclarar que no se busca conocer el proceso de despido como tal, sino sus efectos.

Construcción de entrevista	07/13/2016	Se procede a elaborar las preguntas para una entrevista semi-estructurada para ser usada con los participantes.
Entrevistas con participantes	17 al 21/10/2016	Se pretende que en la semana del 17 al 21 de noviembre, se lleven a cabo las entrevistas con los participantes, se tiene claro que la investigadora se adaptará al tiempo que los sujetos dispongan para las entrevistas, por lo tanto estas fechas estarán abiertas a cualquier cambio que se pueda dar por parte de los entrevistados.
Entrevista Ejemplo de procedimiento	19/10/2016	Esta fecha, se estima, para detallar en resumen como se llevará la entrevista, se agradece por el tiempo otorgado, dura de 15 a 20 min, es grabada y se entrega el consentimiento informado.
Transcripción, codificación y categorización	24-28/10/2016	Para estas fechas se pretende transcribir, codificar y categorizar todas las entrevistas, es decir toda la información obtenida y así ver el nivel de saturación.
Retoma de la Investigación	09/01/2017	Se busca retomar la investigación desde la fecha propuesta, debido a las fiestas de navidad y año nuevo.
Análisis de Información obtenida con NVivo	10 al 13/01/2017	En base a la información obtenida es importante a hacer un análisis de la información gracias a la

		herramienta de análisis cualitativo NVivo y lograr ver si se cumplieron los objetivos de la investigación.
Informe de datos obtenidos	17/01/2017	Se elaborará un informe final con todo lo obtenido, con el objeto principal de ser entregado a cada participante.
Entrega y devolución de la Información	23 al 27/01/2017	<p>En esta semana se tomará contacto con cada participante para hacer la entrega de lo obtenido además de una pequeña explicación de cómo se llegó a los resultados finales.</p> <p>Se entregará una copia del informe a cada uno.</p> <p>En esta etapa del proceso se pretende entregar el presente programado anteriormente hacia cada participante como símbolo de agradecimiento por haber brindado su tiempo y sus vivencias para este trabajo.</p>

12. Referencias

- Achilles, F. (2004). *Desarrollo Organizacional. Enfoque Integral*. [Versión Electrónica] Recuperado de <https://books.google.com.ec/books?hl=es&lr=&id=YlebEiBx-swC&oi=fnd&pg=PA11&dq=psicologia+organizacional+y+el+individuo&ots=aBWmwujhfj&sig=zgnl5eCUetg9ClcAzX2clbnDthM#v=onepage&q&f=false>
- Acosta, M. (2000). *Repercusiones psicosociales del desempleo*. (Tesis de Maestría). Universidad Autónoma de Xochimilco, Coyoacán, México.
- Ávila, J. (2013). *Confidencialidad de la Información*. Recuperado de <http://www.innsz.mx/opencms/contenido/investigacion/comiteEtica/confidencialidadInformacion.html>
- Cantero, E. & Ramírez, J. (2009). Factores psicosociales y depresión laboral: una revisión. *Rev Med Inst Mex Seguro Soc* . 47 (6), pp. 627-636. Recuperado de, <http://www.medigraphic.com/pdfs/imss/im-2009/im096h.pdf>
- Castillo, J. (1991). La investigación-acción en Ciencias Sociales. *Revista Chilena de Antropología*. (10), pp. 97-108. Recuperado de <http://200.89.78.45/index.php/RCA/article/viewFile/17685/18446>
- Cárdenas, R. (2009). Salud y desarrollo. *Portafolio*. Recuperado de <http://search.proquest.com.bibliotecavirtual.udla.edu.ec/docview/334513414?accountid=33194>
- Cazau, P. (2006). *Introducción a la investigación en Ciencias Sociales*. Buenos Aires, A: Editorial Universidad Ricardo Palma. Recuperado de <http://alcazaba.unex.es/asg/400758/MATERIALES/INTRODUCCI%C3%93N%20A%20LA%20INVESTIGACI%C3%93N%20EN%20CC.SS..pdf>

Código del Trabajo (2005). Registro Oficial 167, Suplemento de 16 de diciembre de 2005 y Registro Oficial 506, Suplemento de 22 de mayo de 2015, vigente desde 22 de mayo de 2016.

CONQUITO (2017) *Agencia de Promoción Económica*. Recuperado el 03 de febrero de 2017 de, <http://www.conquito.org.ec/>

Becoña. E. (2006) Resiliencia: Definición, características, y utilidad del concepto. *Revista de psicopatología y psicología clínica*. 11 (11), pp. 125-146. ISSN 1136-5420/06

Del Pozo, J., Ruíz, M., Pardo, A. & San Martín, R. (2002). Efectos de la duración del desempleo entre los desempleados. *Psychotema*, 14 (2), pp. 440-443. Recuperado de <http://www.unioviado.net/reunido/index.php/PST/article/view/8040/7904>

Echeverría, M. (2002) *Outplacement: una alternativa para la desvinculación laboral*. Recuperado de, <http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/111909/Echeverr%C3%ADa,%20Macarena.pdf?sequence=1>

Fernández, J., Fernández, P. & Acevedo, J. (2005) Estrés organizacional, depresión y afrontamiento en trabajadores petroleros. 13 (1), pp. 7-17. ISSN-e 1315-0138

Guayasamín, W. (2015). *El desahucio y/o terminación del contrato individual de trabajo como una de las formas para dar por terminado la relación laboral*. (Tesis de Licenciatura). Universidad Central del Ecuador, Quito, Ecuador.

Hamui, A. & Varela, M. (2012). La técnica de grupos focales. *ELSEVIER*, 2 (1), pp. 55-60. Recuperado de <http://www.scielo.org.mx/pdf/iem/v2n5/v2n5a9.pdf>

Herrera, C. & Ríos, F. (2006). *Efectos psicológicos causados por el desempleo en personas desocupadas del sector formal de ambos sexos de San Salvador y que oscilan entre los 25 y 65 años de*

edad. (Tesis de Licenciatura). Universidad de El Salvador, San Salvador, El Salvador.

Humphrey, N., & Müller, A. (1954). La Salud Mental es un Compromiso. *Revista Mexicana De Sociología*, 16 (1), pp. 61–75. Recuperado de <http://doi.org.bibliotecavirtual.udla.edu.ec/10.2307/3538054>

Instituto Ecuatoriano de Estadísticas y Censos. (2016). *Encuesta Nacional de Desempleo y Subdesempleo – Indicadores Laborales Marzo 2016*. Recuperado de http://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2016/Marzo-2016/Presentacion%20Empleo_0316.pdf

Limonero J., Sábado J., Fernández, J., Gómez & M., A. Ardilla. (2012) Estrategias de afrontamiento resilientes y regulación emocional: Predictores de satisfacción con la vida. *Behavioral Psychology* . 20 (1), pp. 183-196. Recuperado de <http://search.proquest.com/docview/1010351733/fulltextPDF/3283075F3D4449DCPQ/1?accountid=33194>

Loli, A & López, E. (1998) Autoestima y valores en la calidad y excelencia. *IPSI Revista de Investigación en Psicología*. 1 (1), pp. 89-117. ISSN: 1609-7475.

López, R. & Deslauriers, J. (2011). La entrevista cualitativa como técnica para la investigación en Trabajo Social. *Margen*, (61), pp. 1-19. Recuperado de <http://www.margen.org/suscri/margen61/lopez.pdf>

López, S. (2007). Efectos individuales del despido y la resiliencia como facilitador en la búsqueda de empleo. *Panorama Socioeconómico*, (35), pp.168 – 163. ISSN-e 0718-1566

López, S. (2009) Analysis of the effects of Firing on Workers. *ResearchGate*, pp. 1-19. Recuperado de [file:///C:/Users/PENTIUM/Downloads/PAPER%20SERGIO%20LOPEZ%20REVISTA%20AUDITORIA%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/PENTIUM/Downloads/PAPER%20SERGIO%20LOPEZ%20REVISTA%20AUDITORIA%20(1).pdf)

- Marrau, M., Archina T., Lúquez S. & Ponce P. (2007) El hombre en relación con su trabajo: Incumbencias del proceso de selección. *Fundamentos en Humanidades*, 1, pp. 119-131. Recuperado de [file:///C:/Users/PENTIUM/Downloads/Dialnet-ElHombreEnRelacionConSuTrabajo-2484050%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/PENTIUM/Downloads/Dialnet-ElHombreEnRelacionConSuTrabajo-2484050%20(1).pdf)
- Medina, M., Layne, B., Galeano M., Lozada C. (2007) Lo Psicosocial desde una perspectiva holística. *Revista Tendencia & Retos*. 12, pp. 177-189. Recuperado de revistas.lasalle.edu.co/index.php/te/article/download/1867/1735
- Mondragón, L. (2007). Ética en la investigación psicosocial. *Salud Mental*. 30 (6), pp. 25-31. Recuperado de <http://www.medigraphic.com/pdfs/salmen/sam-2007/sam076d.pdf>
- Montaño, C. (2013). *Análisis de Efectividad de la Política Pública en torno a la Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad Física en el Ecuador*. (Tesis de Licenciatura). Universidad San Francisco de Quito, Quito, Ecuador.
- Ozona, L. & Pérez, A. (2004). La entrevista semiestructurada. Notas sobre una Práctica metodológica desde una perspectiva de género. *Aljaba, segunda época*. (9), pp. 198-203. Recuperado de <http://www.biblioteca.unlpam.edu.ar/pubpdf/aljaba/n09a19ozonas.pdf>
- Pita, S., & Pértegas, S. (2002). Investigación Cuantitativa y Cualitativa. *Atención primaria en la Red*. 9, pp. 76-78. Recuperado de http://www.fisterra.com/mbe/investiga/cuanti_cuali/cuanti_cuali2.pdf
- Pulido S., & Rodríguez, J. (2014). *Manual básico de uso: Software NVivo. V 9 & 10*. [Versión Electrónica]. Recuperado de <http://www.fce.unal.edu.co/uifce/proyectos-de-estudio/pdf/Manual%20Nvivo%2010>
- QRS, International. (2016) *NVIVO: o Software N 1º para Analise Quialitativa de Dados*. Recuperado de <http://www.qsrinternational.com/nvivo-spanish>

- Robbins, S. (2004). *Comportamiento Organizacional*. (10a ed.). [Versión Electrónica] Recuperado de https://books.google.com.ec/books?hl=es&lr=lang_es&id=OWBokj2RqBYC&oi=fnd&pg=PP23&dq=psicologia+organizacional&ots=YJ95fol867&sig=HyD0FzAHt4KaSpX77DVhX7J4RI#v=onepage&q=psicologia%20organizacional&f=false
- Sarduy, Y. (2007). El análisis de información y las investigaciones cuantitativa y cualitativa. *Scielo- Revista Cubana de Salud Pública*, 33 (2), pp. 1-11. Recuperado de <http://scielo.sld.cu/pdf/rcsp/v33n3/spu20307.pdf>
- Tipán, C. (2004) *Incidencia y determinantes del Desempleo en el Ecuador*. (Tesis de Grado). Escuela Superior Politécnica del Litoral – ESPOL.
- Zaldívar, D. (1997) Pérdida de sentido y neurosis existencial. *Revista Cubana de Psicología- Scielo*. 14 (1), pp. 65-69. Recuperado de <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/rcp/v14n1/10.pdf>

ANEXOS

13. Anexos

ANEXO 1:

13.1. Consentimiento Informado Institución



UNIVERSIDAD DE LAS AMÉRICAS

Programa de Psicología

SOLICITUD DE AUTORIZACIÓN - CONSENTIMIENTO INFORMADO

Quito, ____ de 2017

Señor/a

XXXX

Director de la Institución XXXX

Presente,

Mediante la presente tengo el agrado de presentarme. Soy, *MARIA JOSÉ FREIRE GALLEGOS*, estudiante de la Universidad de las Américas y me encuentro realizando el proyecto investigativo *EFFECTOS EMOCIONALES EN LA SALUD MENTAL DE INDIVIDUOS DEL AREA OPERATIVA DESVINCULADOS DE SU ACTIVIDAD LABORAL*.

Ante lo cual solicito a usted la autorización para realizar un estudio en su prestigiosa Institución.

Específicamente el trabajo a realizar consistirá en:

- Clasificar el tipo de efectos emocionales que genera el despido laboral en la Salud Mental.

- Determinar qué efecto tiene una incidencia más fuerte en la Salud Mental de las personas que atraviesan el despido.
- Investigar la importancia de tener un abordaje correcto con los colaboradores que deben ser despedidos.

Informo a usted aspectos importantes del estudio:

1. Este estudio no representa costo alguno para la Institución o para los participantes.
2. La participación de cada COLABORADOR es totalmente voluntaria y se pueden retirar en cualquier momento del estudio.
3. Este estudio no presenta riesgo alguno para la integridad física o psicológica de los participantes.
4. Los datos reportados de la aplicación de las ENTREVISTAS SEMI-ESTRUCTURADAS a realizarse, serán manejados bajo absoluta confidencialidad y los nombres de los participantes no aparecerán en ninguna parte del estudio.
5. La institución recibirá un informe de los resultados de la investigación.

Cualquier duda puede comunicarse con:

- María José Freire Gallegos bien llamando al teléfono 0987512362 o bien escribiendo un correo a mjfreire@udlanet.ec

Agradezco su acogida favorable y aprovecho la oportunidad para expresar a usted mis sentimientos de alta estima.

Atentamente,

Nombre

ANEXO 2:

13.2. Consentimiento Informado Participante



UNIVERSIDAD DE LAS AMÉRICAS Programa de Psicología CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, _____, he sido convocado/a para colaborar en el proyecto de investigación científica acerca de *EFFECTOS EMOCIONALES EN LA SALUD MENTAL DE INDIVIDUOS DEL AREA OPERATIVA DESVINCULADOS DE SU ACTIVIDAD LABORAL*.

Esta investigación se realiza previa a la obtención del título de Psicólogo Organizacional de la carrera de psicología de la Universidad de las Américas.

Mi participación en este estudio contempla una entrevista semi – estructurada de aproximadamente 15-20 MINUTOS, la misma que será grabada y transcrita en su totalidad.

Entiendo que la información que entregue en mis relatos será absolutamente confidencial y solo conocida integralmente por el equipo de investigación a cargo de este estudio y el docente supervisor; el resguardo de mi anonimato será asegurado a partir de la modificación de nombres de personas y de toda otra información que emerja.

Estoy en mi derecho durante la entrevista, el grupo focal o en cualquier parte de la Investigación de suspender mi participación si así lo encuentro conveniente, sin que esta decisión tenga ningún efecto.

Conozco que los resultados generados del estudio serán de dominio público, según lo que establece la ley orgánica de Educación Superior.

Entiendo que es un deber ético de la investigadora reportar a los profesionales competentes, situaciones en donde están en riesgo grave la salud e integridad física o psicológica, del participante y/o su entorno cercano.

He leído esta hoja de consentimiento informado y acepto participar de este estudio

Firma participante

C.I. _____

En _____, al _____ de _____ del 2017

ANEXO 3:

13.3. Autorización – Herramienta NVivo.

Tesis: NVivo - Licencias - mjfreire@udlanet.ec - Correo de Universidad de Las Américas - Google Chrome
https://mail.google.com/mail/u/0/?ui=2&view=bt&ver=cgmb7bd8l0nq&q=caridad&qs=true&search=query&th=157e4504d7951074&qt=caridad.1&cvd=2

Mover a Recibidos Más

Tesis: NVivo - Licencias Recibidos

Maria Jose <mjfreire@udlanet.ec> para maria caridad p. 20 oct. ☆ ↶ ↷

Estimada Ma. Caridad
Buenas Tardes

Soy estudiante de la Carrera de Psicología Organizacional y como parte de mi tesis que es de tipo Cualitativa, opte por la herramienta NVivo para el análisis de mis datos obtenidos a través de entrevistas, mi Tutora es Paulina Muñoz, y me ha solicitado averiguar si la Universidad tiene algún tipo de licencias para los estudiantes para hacer uso de este programa, Paulina me comento que Ud., me podría ayudar con esto y quisiera saber como acceder a la información que requiero, si es necesario ir a su Oficina en que horario o como podría solventar esta duda.

De antemano le agradezco.

Saludos!
María José Freire

Maria Caridad Peña para Xavier, Paulina, mi 21 oct. ☆ ↶ ↷

Estimada María José:

Al momento la Universidad cuenta con 6 licencias de NVivo que están instaladas en diferentes computadores, hay una en Granados que es la más fácil de utilizar, debes comunicarte con Xavier Oviedo xavier.oviedo@udla.edu.ec para que coordines en qué horarios puedes usar, también te comento que puedes descargar en tu máquina una licencia gratis de prueba por 30 días que te puede servir para seguir trabajando desde tu casa.

Si necesitas asesoramiento en el uso del programa podemos coordinar una cita para ayudarte, estaré muy gustosa de hacerlo, ya que es muy importante que se den uso a las licencias.

Atenta a tus comentarios.
Saludos,
MC

ANEXO 4:

13.4. Herramienta para tratamiento de información cualitativa

NVivo

www.qsrinternational.com/product

QSR International

What is NVivo? Industry Solutions NVivo Products NVivo Community Training & Resources Support

USD EN

TRIAL BUY

NVIVO: THE #1 SOFTWARE FOR QUALITATIVE DATA ANALYSIS
Smarter Insights. Better Decisions. Effective Outcomes.

Home > NVivo Products

If you want to get an edge by better understanding the explosion of unstructured data in the world today, you need NVivo - powerful software for qualitative data analysis. Whether you are working individually or in a team, on Windows or Mac, are new to research or have years of experience, there's an NVivo option to suit you. Can you afford to miss the insights your data is trying to show you?

herramienta para ayudar a organizar, analizar y sintetizar perspectivas dentro de

datos cualitativos como entrevistas, artículos, web, respuestas de encuestas con preguntas abiertas, etc. (QRS, International, 2016, párr. 1).

13.5. Guion de Entrevistas

ANEXO 5:

13.5.1. Participantes



PROGRAMA DE PSICOLOGIA

Guion entrevista Piloto Semi-Estructurada

PARTICIPANTES

1. Saludo:

Buenos Días / Buenas Tardes, mi nombre es María José Freire Gallegos. Soy estudiante de la Universidad de Las Américas, me encuentro cursando el 10mo. Semestre de la Carrera de Psicología y estoy realizando mi trabajo de titulación de la carrera en cual consiste en conocer los *“Efectos Emocionales en la Salud Mental de individuos del área operativa desvinculados de su actividad laboral”*, por lo cual su aporte en esta entrevista servirá de mucho para la investigación en marcha.

2. Objetivo:

El objetivo principal de esta entrevista es conocer su testimonio sobre efectos emocionales en personas que han sido despedidas de su trabajo.

3. Consentimiento Informado:

Se le proporcionará un consentimiento informado, donde nuevamente se expone que esta entrevista tiene fines académicos y que por ninguna razón pretende perjudicar a su persona, además se aclara que Usted., es libre de retirarse de la entrevista y del proceso investigativo de este trabajo, cuando Usted., lo desee sin consecuencia alguna.

4. Preguntas:

I. Preguntas Rompe Hielo

- II. Cuénteme de Usted ¿a qué se dedica actualmente?
- III. ¿Hace cuánto tiempo está Usted dedicado a eso?
- IV. ¿Qué Recuerda el día en que fue despedido?
- V. ¿Cuánto tiempo estuvo dentro de la empresa y que cargos y funciones desempeño en la misma?
- VI. ¿Cómo describiría Usted la experiencia de haber sido despedido de su trabajo?
- VII. ¿Cómo fue comunicado del despido?
- VIII. ¿Existió un proceso de acompañamiento en su proceso de desvinculación de la organización?
- IX. ¿Cuáles fueron los primeros pensamientos que Usted tuvo cuando fue despedido?
- X. Después de haber sido despedido, ¿me podría comentar cómo se sintió?
- XI. ¿Al momento de ser despedido, recibió usted apoyo emocional de su familia? ¿Cuál fue su reacción?
- XII. ¿Qué efecto de este despido considera Usted que fue el más notorio en su Salud?
- XIII. ¿De qué forma o que elementos cree usted que debería haber una ayuda que vele por la salud mental de las personas que han sido despedidas de forma negativa de su trabajo, más allá de leyes sino con una ayuda psicológica?

XIV. ¿Cuándo usted fue despedido recibió algún tipo de apoyo emocional soporte emocional por parte de su empresa?

XV. ¿Luego de haber sido despedido a que se dedica actualmente?

5. Agradecimiento:

Estimad@ Señor/a, le agradezco por su tiempo y ayuda brindados a esta investigación, la cual tiene fines únicamente académicos y toda la información que Ud., proporcionó en la entrevista será manejada de manera confidencial.

ANEXO 6:

13.5.2. Institución



PROGRAMA DE PSICOLOGIA

Guion entrevista Piloto Semi-Estructurada

REPRESENTANTES DE LA ORGANIZACIÓN

1. Saludo:

Buenos Días / Buenas Tardes, mi nombre es María José Freire Gallegos. Soy estudiante de la Universidad de Las Américas, me encuentro cursando el 10mo. Semestre de la Carrera de Psicología y estoy realizando mi trabajo de titulación de la carrera, por lo cual su aporte en esta entrevista servirá de mucho para la investigación en marcha.

2. Consentimiento Informado:

Se le proporcionará un consentimiento informado, donde nuevamente se expone que esta entrevista tienes fines académicos y que por ninguna razón

pretende perjudicar a su persona o a su organización, además se aclara que Usted es libre de retirarse de la entrevista y del proceso investigativo de este trabajo, cuando Usted lo desee sin consecuencia alguna.

3. Objetivo:

El objetivo principal de esta entrevista es para conocer un testimonio real sobre efectos emocionales de las personas que han sido despedidas de su trabajo.

4. Preguntas:

I. Preguntas Rompe Hielo

- II. Cuénteme de Usted ¿a qué se dedica actualmente en la organización?
- III. ¿Hace cuánto Usted trabaja en esta organización?
- IV. ¿Ha sido alguna vez despedido de algún trabajo?
- V. Brevemente ¿Cómo describiría Usted esta experiencia?
- VI. ¿Hace cuánto tiempo fue esto?
- VII. ¿Cuántas personas han sido despedidas en el último año?
- VIII. ¿Cuáles son los motivos más comunes de despido en la Organización?
- IX. ¿Cuál es el rol que han tenido los jefes de área y talento humano?
- X. ¿Conoce usted sobre el Outplacement?
- XI. ¿Han aplicado alguna estrategia para el despido de la gente?
- XII. Me podría comentar ¿Qué piensa Usted sobre la legislación que tiene el Ecuador sobre el despido laboral?
- XIII. ¿Considera Usted que existe algún aspecto que las leyes no han tomado en cuenta respecto a las personas despedidas, por ejemplo ayuda psicológica?
- XIV. ¿Cuáles son las políticas que su organización maneja para despedir a una persona?
- XV. ¿Para Usted, estas políticas son suficientes?

- XVI.** ¿Cambiaría Usted alguna parte del proceso de despido que lleva su Empresa? ¿Cuál?
- XVII.** ¿Qué piensa Usted de brindar algún tipo de acompañamiento psicológico cuando una persona va a ser despedida, o que tipo de apoyo cree usted que el personal necesita al ser despedido?

5. Agradecimiento:

Estimad@ le agradezco tanto a Usted como a la Organización, por su tiempo y ayuda brindados a esta investigación, la cual tiene fines únicamente académicos y toda la información que Usted proporcione en la entrevista será manejada de manera confidencial.

ANEXO 7:

13.6. Acta de Pre Validación de Herramienta a utilizar



Quito, 28 de Noviembre de 2016

SOLICITUD PRÉ-VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

La presente tiene por objeto solicitar su colaboración para la revisión, evaluación y pre-validación del contenido de la entrevista semiestructurada, la misma que será aplicada en el estudio denominado "**Efectos Emocionales en la Salud Mental de individuos del área operativa desvinculados de su actividad laboral de una empresa que ofrece servicios exequiales en la ciudad de Quito**", el cual será presentado como trabajo de titulación para optar por el título de Psicóloga Organizacional.

A continuación firman los presentes:

Thais Brandao
Co-tutora

Mauricio Muñoz
Co-tutor

Fausto Jácome
Co-Tutor

Paulina Muñoz
Tutora

María José Freire G.
Estudiante