

**EL SIGNIFICADO PSICOSOCIAL DE LA PERDIDA INTEMPESTIVA DEL
TRABAJO EN OPERARIOS Y GERENTES.**

Adriana Liévano Ortiz, Tatiana Velasco Orejuela

Asesor

Maria Claudia Peralta.

Universidad de La Sabana

Tabla de Contenido

Abstract

Marco de Referencia

Justificación

Pregunta

Objetivo General

Objetivos Específicos

Método

 Diseño

 Participantes

 Instrumento

 Procedimiento

Resultados

Discusión

Anexos

 A. Matriz de Entrevista

 B. Matriz de Análisis de Resultados

El Significado Psicosocial de la Perdida Intempestiva del Trabajo en Operarios y Gerentes.

Adriana Liévano O., Tatiana Velasco., Maria Claudia Peralta G.

Universidad de La Sabana

Abstract

La presente investigación tuvo como objetivo identificar el significado psicosocial que tiene para las personas la pérdida intempestiva de su trabajo, a través de una entrevista en profundidad previamente diseñada, la cual fue aplicada a cuatro hombres, dos de ellos tenían cargos operativos y los otros dos cargos gerenciales, que habían perdido su empleo en un tiempo no mayor a seis meses. Esta es una investigación cualitativa con un enfoque socioconstructivista, y el diseño que se utilizó fue el análisis narrativo. Los resultados fueron sistematizados mediante la elaboración de matrices. Se encontró que el despido intempestivo se significa de manera diferente entre las personas de edad y los jóvenes, siempre y cuando la persona de mayor edad tenga una situación económica definida y sus expectativas se hayan cumplido. Igualmente el apoyo familiar y de los amigos se constituye en un elemento fundamental para salir adelante en esta situación.

Palabras Clave: cultura, socioconstructivismo, significado, trabajo, despido intempestivo.

Abstract

The objective of this research was to identify the psychosocial meaning of the sudden loss of work in people, through a previously prepared interview applied to four men, two of them operators and two of them managers, who had lost their jobs in a period of time shorter than six months. This is a qualitative investigation with a socioconstructivist approach designed as narrative analysis. The results were organized in matrixes for their analysis. The result of the investigation was that the meaning of the sudden loss of work is different in old people, who have acquired an economical stability, than in young people. Family and friends support becomes an important factor to overcome this loss.

Key Words: culture, socioconstructivism, meaning, work, sudden loss of work.

El Significado Psicosocial de la Perdida Intempestiva del Trabajo en Operarios y Gerentes.

En los últimos años, el desempleo en Colombia, se ha incrementado de manera alarmante, debido a diferentes factores económicos, políticos y sociales, que a lo largo del tiempo se han visto seriamente afectados por la crisis general que atraviesa el país, repercutiendo directamente en la estabilidad laboral de los colombianos. El desempleo es un fenómeno que involucra a todo tipo de empleados, tanto operarios como ejecutivos.

Desafortunadamente, la preocupación tanto de gobernantes como de ciudadanos, se ha centrado básicamente en analizar los factores económicos que lo causan y en encontrar nuevas políticas económicas para hacerle frente. La preocupación se ha reducido tanto al aspecto económico del asunto, que se ha dejado de lado los significados y sentimientos que la falta de empleo tiene para aquellas personas que lo experimentan.

Las decisiones abruptas que toman las organizaciones como es el caso de los despidos masivos e intempestivos, provocan un cambio drástico y radical en las personas, ya que es una situación no esperada, la cual genera un cuestionamiento de los significados que se tienen sobre aspectos de la vida cotidiana como son el trabajo, la familia, la estabilidad económica, la ubicación espacio temporal, entre otros, lo cual desajusta a la persona involucrada afectando su desempeño en general.

Algunas investigaciones muestran que el desempleo tiene un impacto en la salud mental causando un deterioro significativo en esta, en la disminución de la autoestima, genera perdida del sentido del tiempo y una gran apatía a realizar diferentes actividades cotidianas, genera graves sentimientos de depresión y de ansiedad, y un grado menor de satisfacción con la vida. Por otro lado se puede presentar un deterioro en las aptitudes del individuo, su motivación se puede ver seriamente disminuida y llegar a perder

cualquier tipo de autoridad en su vida cotidiana. Por su parte el psicólogo James G. Gooddale afirma: “La mayoría de los trabajadores que han sido despedidos experimentan cólera o resentimiento y difícilmente estarán dispuestos a colaborar” (Periódico El Tiempo, 2001). Por otro lado se ha encontrado que hay personas que no se ven seriamente afectadas por el despido intempestivo y asumen esta situación con tranquilidad y aceptación, tomándolo como una puerta hacia nuevas oportunidades.

Es por esto que se considera importante estudiar como significan las personas una situación de despido intempestivo y establecer si hay o no, significados comunes entre las personas que han atravesando por esta situación. Esto con el fin de tener un conocimiento psicológico más profundo sobre este problema social, identificar si la posición jerárquica que ocupen las personas en la empresa influye y cuáles son los factores que intervienen en esta significación.

El estudio planteado ayudará también, entre otros aspectos, a conocer más a fondo la cultura organizacional y de trabajo del país, para entender los factores que están causando este problema social y los significados que se le dan a éste. Por ultimo servirá como material de consulta tanto para estudiantes como para empresas que deseen saber acerca del significado que tiene para las personas el despido intempestivo.

Como es evidente, quien padece esta situación es el hombre, el ser humano y es él quien debe entrar en todo un proceso de significación de dicho acontecimiento. Por esto se ve la necesidad de ver y analizar al hombre desde el punto de vista de la psicología.

Teniendo en cuenta que la psicología es una ciencia que se dedica al estudio del hombre, es responsabilidad de esta estudiarlo siempre teniendo en cuenta su contexto social. Por esta razón, la presente investigación se abordará desde la perspectiva socioconstructivista, la cual invita a tener una mirada de los fenómenos culturales y psicosociales desde una visión dialéctica, en la cual los protagonistas y la sociedad están en continua construcción, en lo que no existen verdades absolutas.

Tomando como referencia el tema del significado, es importante mencionar que la construcción de éste tiene una influencia importante en la conformación de la cultura,

un papel significativo en la acción humana y le facilita al ser humano encontrar su sentido de vida.

Con base en lo anterior, se comprende la importancia de indagar acerca del significado psicosocial que le dan las personas a la pérdida intempestiva del trabajo y de analizar esto a la luz del enfoque constructivista.

Para hablar de significado es indispensable hablar de Bruner y su propuesta, la Psicología Popular, en la que plantea que la acción humana está mediada por la cultura y la búsqueda de significado dentro de ésta, por lo tanto es necesario pensar desde un punto de vista de comunidad y no desde un punto de vista individualista. Según Bruner (1991) los sistemas simbólicos que los individuos emplean para construir significados son sistemas que están arraigados en el lenguaje y en la cultura. Hay tres principios que sustentan la psicología popular y son: en primer lugar la participación del hombre dentro de la cultura y la realización de sus potencialidades. A través de este hacen que sea imposible construir una psicología humana basándose solo en el individuo. El segundo principio hace referencia al papel de la psicología, especifica que ésta se debe dedicar a los procesos de construcción y utilización del significado que conectan al hombre con la cultura. Gracias a la participación de las personas en la cultura, los significados se hacen públicos y compartidos. La forma de vida depende tanto de los significados compartidos como de las formas de discurso compartidas a través de las cuales se negocian los significados e interpretaciones. El tercer principio es que la psicología popular es la explicación que da la cultura, de qué es lo que hace que los seres humanos funcionen.

La propuesta de Bruner es una psicología sensible a la cultura, que se basa en lo que la gente hace, en lo que la gente dice que hace, y en lo que la gente dice que la lleva a hacer lo que hizo. También se basa en lo que la gente dice que han hecho los otros y por qué, y de cómo dice la gente que es su mundo. Según la psicología popular la relación entre lo que se dice y lo que se hace es interpretable.

La interacción de los seres humanos, establece un sentido no canónico y uno ordinario. Lo no canónico se constituye de las interpretaciones y de narrar el significado

de lo que es poco usual, lo cual se sale de los parámetros de normalidad de la condición humana. La creación cultural del significado es un sistema que se basa en el sentido y la referencia, y en unas condiciones que ofrecen una serie de diferencias en los significados, que se construyen debido a las interpretaciones que hacen las personas de su realidad (Bruner 1991).

Por lo tanto, se puede decir que el significado es un fenómeno que está influenciado culturalmente y para que éste exista debe haber previamente un sistema de símbolos compartidos. Así como los significados tienen signos y referentes, también tienen un interpretante que es “una representación mediadora del mundo en función de la cual se establece la relación entre signo y referente” (Bruner, 1991 Pg. 76). Para otros, el concepto de significado, se define preeminentemente en términos de significación individual o de la simbolización interna del mundo externo (Gergen, 1996, Pg. 309).

Bruner (1991) señaló que la forma de vida dentro de una cultura depende de significados, conceptos y formas de discurso compartidos los cuales tienen como función negociar las diferencias de significado e interpretación.

La cultura puede ser vista como un “sistema ordenado de significados y símbolos” (Geertz, SFP, citado por Bruner 1991, Pg. 28), que ofrece los elementos necesarios para la adaptación a ella misma y es la que constituye el proceso evolutivo del hombre.

Las acciones humanas son culturales debido a que llevan consigo un significado con un relativo cultural, que se construye y se comparte socialmente. Esta premisa, muestra que el hombre es un ser simbólico y social, que construye su realidad a partir de sus interacciones con otras personas y sus propias experiencias.

Teniendo en cuenta al hombre como un ser intencional y simbólico, se determina que la aproximación a él, desde las ciencias humanas, no puede darse por un camino diferente al de la comprensión, ya que ésta se ve ligada a la intencionalidad, en el sentido de que lo que se comprende son los propósitos y objetivos de un individuo, y a medida que éstos se vuelven significativos se manifiesta la necesidad de un procedimiento hermenéutico, a partir del cual se

abordan las interacciones construyendo así significados en las relaciones. Gadamer (1993), afirma que toda interpretación está relacionada con las características sociohistóricas, culturales y lingüísticas del medio en el que se produce.

Para lograr la construcción del significado es necesario hacer uso de la gramática y de un léxico, pero para su búsqueda estos no son necesarios.

Para Peirce (SFP) citado por Bruner (1991), hay una diferencia entre íconos, indicios y símbolos. Los íconos son aquellos que tiene una relación de parecido con su referente; los indicios tienen una relación de contingencia; y los símbolos están sujetos a un sistema de signos, en donde la relación de estos con su referente es arbitraria y está regida por el lugar que ocupan en el sistema y esto es lo que define qué es lo que representan. Es así como los símbolos están sujetos a la existencia de un lenguaje que abarca una serie de signos que forman un sistema ordenado.

De esta manera se entra en el significado simbólico, el cual está sujeto a las capacidades de los seres humanos para interiorizar el lenguaje y hacer uso de los signos como interpretantes de las relaciones de representación. El lenguaje es sin lugar a dudas una disposición prelingüística para el significado, lo cual lleva a pensar que hay ciertas clases de significados para los cuales el ser humano tendría una orientación innata, que estaría buscando permanentemente (Bruner,1991).

La disposición prelingüística para ciertas clases de significados se caracteriza como una forma de representación mental. La representación es innata y trabaja con las acciones y expresiones de los seres humanos y con ciertos contextos sociales donde se interactúa (Bruner,1991).

La teoría hermenéutica, es un factor muy importante en el significado humano, pues es una teoría que provee interpretación textual y proporciona comprensión de los diferentes medios, por medio de los cuales se da la relación intersubjetiva. En el pensamiento hermenéutico se ven dos corrientes que apoyan la intersubjetividad humana. En primer lugar se encuentra la hermenéutica romántica, la cual se preocupa por los medios, a través de los cuales el hombre puede habitar o digerir la experiencia de

los demás. Desde este punto de vista, “comprender al otro es experimentar en cierto modo la subjetividad ajena” (Gergen, 1996, Pg. 312). Lo que esta premisa quiere decir es que para entender a las otras personas, hay que ponerse en el lugar de ellas y tratar de comprender al máximo sus sentimientos y pensamientos de la manera más cercana posible a su realidad. Por otro, lado desde el pensamiento moderno, la comprensión se logra por medio de mentes individuales que buscan el significado en otras personas (Gergen, 1996).

Para Bruner (1991), el método de negociar y renegociar los significados a través de la interpretación de la narrativa, es uno de los logros más grandes que ha alcanzado el desarrollo humano a nivel ontogénico, cultural y filogenético. Esto se ve altamente influenciado por algunos recursos e instrumentos narrativos que utiliza la sociedad como son los mitos, las tradiciones, entre otros.

Una forma habitual y eficaz de discurso en la comunicación del ser humano es la narración. Sin embargo, la estructura narrativa se encuentra en la interacción social antes de que adquiera su expresión lingüística. Según Bruner (1991), para que las narraciones se puedan llevar a cabo son necesarios cuatro constituyentes gramaticales. El primero consiste en que es necesario un medio que resalte la acción humana; el segundo habla de que es necesario que se cree y mantenga un orden secuencial; el tercero dice que la narración necesita sensibilidad para lo que es canónico y lo que quebranta esta canonicidad en la interacción humana; la cuarta consiste en que la narración necesita un narrador y su perspectiva.

La narración también cumple una serie de requisitos: que las personas y sus acciones dominen el interés y la atención del niño, la existencia de una temprana disposición para señalar lo inusual y lo habitual, la linealidad y mantenimiento de una secuencia que es una característica de la estructura de la gramática y, la voz que narra funciona mejor a través de expresiones afectivas que por medio de procedimientos gramaticales (Bruner, 1991).

Antes de que los niños crezcan lo suficiente y tengan una madurez mental para manipular las narraciones, éstas pueden ser de gran utilidad como los primeros

interpretantes de las proposiciones lógicas de los niños. Aunque el ser humano tiene una predisposición innata para la organización narrativa, la cultura prepara al hombre con nuevos poderes narrativos debido a las herramientas que ofrece y a las tradiciones de contar e interpretar en las que el ser humano comienza a participar desde muy temprana edad (Bruner,1991).

Es importante también tener en cuenta las características de las narraciones. La primera es que son secuenciales, y el significado de sus componentes viene dado por el lugar que ocupan en la secuencia. La segunda es que pueden ser reales o imaginarias, ya que lo que determina su configuración global no son la verdad o falsedad de las oraciones sino la secuencia de las oraciones. Una tercera característica se refiere al establecimiento de vínculos entre lo excepcional y lo corriente. Los significados negociados son posibles, gracias al aparato narrativo que tiene el hombre para enfrentar la cotidianidad y la excepcionalidad. Aunque la cultura contiene un conjunto de normas, también contiene una serie de procedimientos para interpretar, que permite dar un significado a las desviaciones según las creencias establecidas. La psicología popular recurre a la narración y a la interpretación narrativa para lograr este tipo de significados. El dramatismo es otra característica relacionada directamente con la anterior y se refiere a las desviaciones respecto a lo canónico que tiene consecuencias morales. El paisaje dual es otra de las características y se refiere a que simultáneamente a los acontecimientos y acciones del mundo “real”, ocurren acontecimientos mentales en la conciencia de los protagonistas, ya que las historias tienen que ver con como interpretan las cosas los protagonistas y qué significan para ellos (Bruner, 1991)

“La narración trata del tejido de la acción y la intencionalidad humanas. Media entre el mundo canónico de la cultura y el mundo más idiosincrásico de las creencias, los deseos y las esperanzas. Hace que lo excepcional sea comprensible y mantiene a raya lo siniestro, salvo cuando lo siniestro se necesita como tropo. Reitera las normas de la sociedad sin ser didáctica. Y proporciona una base para la retórica sin confrontación. Puede incluso enseñar, conservar recuerdos o alterar el pasado” (Bruner, 1991,Pg. 63)

En estas comprensiones la concepción socioconstructivista, ve a la cultura como una forma de actividad del hombre, que construye por medio de la interacción y ve al otro y a la sociedad como una opción para generar conocimientos desde lo social y desde el otro.

Para acceder al proceso de construcción de significados, se toma la perspectiva socioconstructivista ya que permite el acceso a la subjetividad del hombre, a los actos de significado comprendiéndolos e interpretándolos en su escenario cultural y da una visión del individuo como un ser en interacción continua con otros, quienes construyen ese ambiente y participan de la construcción de significaciones ya que trata de la parte social sin olvidar la construcción del sujeto.

Según Carretero (1994) citado por Chadwick (SFP), “El planteamiento de base del constructivismo es que el individuo es una construcción propia que se va produciendo como resultado de la interacción de sus disposiciones internas y su medio ambiente y su conocimiento no es una copia de la realidad, sino una construcción que hace la persona misma. Esta construcción resulta de la representación inicial de la información y de la actividad externa o interna que desarrollamos al respecto” (pag.1).

Algunos de los presupuestos básicos del constructivismo son los siguientes: todo lo que sabemos y creemos es fruto del lenguaje con el que comprendemos y transmitimos nuestras percepciones; sobre una misma realidad puede haber diferentes puntos de vista igualmente válidos y que al hablar se va creando la realidad junto con los demás. Según Chadwick (SFP) hay cinco características básicas del constructivismo: narrativo, plural, radical, posmoderno y social. La característica de narrativa hace referencia a que cada uno tiene una narración, para si mismo, de su propia vida y a medida que se trasladan esas narraciones se van fijando recuerdos, se eliminan experiencias dolorosas, por lo que se construye identidad y se da sentido a la existencia ya que se justifica y se da congruencia a las acciones pasadas y poco a poco se va perfilando el sentido teológico que es lo que da la razón de ser. La representación del mundo no es una descripción estática y fija, es una historia viva que va evolucionando al tiempo que el narrador se desplaza en el tiempo. También se dice que es plural ya que

los discursos son múltiples, diferentes y todos válidos, pues parten de puntos de vista e historias diferentes. En el campo teórico el constructivismo está en un plano interdisciplinar, considera que los diferentes enfoques y teorías sobre el ser humano son irreductibles pero se complementan. La tercera característica es radical, ya que defienden que no hay un criterio válido para decidir que una teoría es mejor que otra y establecen que lo que se debe hacer es refrendar los planteamientos que sean útiles, coherentes con su contexto, no excluyentes y facilitadores del cambio. La cuarta característica hace referencia a la renuncia que hace el constructivismo a buscar verdades absolutas y por lo que es clasificado como posmoderno. Y por último, se considera un enfoque social que explica el carácter diferencial de los planteamientos teóricos en la diversidad de sus orígenes, en las diferentes situaciones, prácticas y contextos situacionales de donde parte cada uno de ellos.

Una vez revisado este marco conceptual, y enmarcados en las características del contexto laboral actual, es necesario hacer una mirada histórica y acercarse a conceptos como neoliberalismo y globalización, y a partir de esto identificar y describir los conceptos de organización y empresa en la actualidad, para finalmente poder abordar el tema del significado del trabajo, el cual tiene alta relación con el significado del despido intempestivo.

Para entender el origen del neoliberalismo, es pertinente distinguir en primera instancia que es el liberalismo. Luego de la Revolución Burguesa del siglo XVII, la Revolución Francesa del S. XVIII y de la Independencia Norteamericana, se implantó el liberalismo en los países desarrollados como un sistema. Este se basaba en otorgar libertades políticas y económicas, es decir que había libertad de mercado en el juego entre la oferta y la demanda que era el medio por el cual las personas se relacionaban económicamente. También desarrolló una política del “«dejar hacer, dejar pasar»”, que permitió que el mercado se autorregulara y era el Estado quien amparaba la propiedad privada (Alvarez, 1999).

Desafortunadamente y como en muchos aspectos de la vida, el liberalismo lentamente comenzó a beneficiar a unos pocos, los burgueses, y a perjudicar a las clases

bajas y a los trabajadores puesto que las jornadas laborales eran largas y extenuantes, no había control en las condiciones laborales pues menores de edad y mujeres se veían en la obligación de trabajar y los salarios eran muy bajos. Con el paso del tiempo y ante tanta intolerancia, se empezaron a crear organizaciones sindicales, se fundaron partidos socialistas y se comenzaron a defender los derechos de los trabajadores (Alvarez, 1999).

Todo esto obligó a que los partidos socialistas empezaran a exigir las famosas libertades políticas y económicas y a pedir igualdad y cofraternidad entre todas las personas. Es así como poco a poco, las peticiones se fueron cumpliendo y los derechos y beneficios de los trabajadores comenzaron a regir para todos (Alvarez, 1999).

La implementación de nuevas tecnologías sistematizadas, la microelectrónica, la avanzada informática y todo un sistema de telecomunicaciones, comenzaron a brindar oportunidades para el mercado global que necesitaba un mecanismo financiero y productivo común, lo cual perjudicó a los estados nacionales en sus economías cada vez más interrelacionadas. Por esta razón, las grandes capitales del mundo comenzaron a necesitar algo nuevo que los ayudara a superar la crisis y por esto se comenzaron a implementar medidas neoliberales de desarme arancelario y desregulación laboral (Alvarez, 1999). El término neoliberalismo significa etimológicamente "nuevo liberalismo", y se comenzó a utilizar en el ámbito liberal, para habilitar doctrina que modernizara los postulados del antiguo liberalismo, pero manteniendo sus postulados principales (Alvarez, 1999).

Aunque el neoliberalismo tiene sus propios principios ideológicos, reúne también los principios del liberalismo económico y político del siglo pasado. Los principios del neoliberalismo, tienen ciertas características que los distinguen. Entre ellas el pensamiento único, que pretende eliminar el rótulo del pensamiento débil, atribuido por el postmodernismo filosófico y la explicación general de la existencia humana que pretende el marxismo (Alvarez, 1999).

Alvarez (1999), afirma que los principios fundamentales del neoliberalismo son: en primer lugar la propiedad privada, que debe ser para todos sin ningún tipo de

discriminación. En segundo lugar la Libertad como valor absoluto, aunque debe estar mediada y regida por determinadas reglas. En este sentido se habla de libertad de opinión pública, de compra y venta, de competir, de obtener y adquirir todo tipo de beneficios, de invertir, entre otros. Otro principio es el predominio del mercado, el Estado no debe intervenir en la economía, aboliendo el Estado de bienestar y las políticas de bienestar social. Con esto se pretende que el Estado no establezca los precios y los subsidios, sino que las leyes del mercado sean quienes regulen esto. De esta manera habrá más mercado y menos Estado para los pobres. El Orden es otro principio, y este le exige al gobierno desarrollar y mantener estrategias que eviten que la economía en general se vea perjudicada. Bajo este principio no se permiten alteraciones en el orden público en contra de las personas que tienen más. Se exige que el Estado se fortalezca y que provea seguridad, control y beneficios para todos. Otro principio es el individualismo, el cual pregona que solo interesan los intereses individuales, no debe haber colectividad. El individuo es el principio y el final de todas las leyes (Alvarez, 1999).

Luego de la Segunda Guerra Mundial, importantes economistas y profesionales del mundo se rehusaron a la creación del Estado de Bienestar. como Milton Friedman, Karl Popper, Ludwig von Mises, Walter Lippman y Salvador de Madariaga. Actualmente ellos se reúnen cada dos años para desarrollar nuevas estrategias del neoliberalismo y poder implementarlas en todo el mundo (Alvarez, 1999).

"Fuera del neoliberalismo no hay salvación. Hemos llegado al final de la historia. No hay otra posibilidad, no hay otra salida más que el neoliberalismo. Todas las demás ideologías fracasaron. Lo que sirvió en las décadas pasadas fue un sueño que no soluciona nada. El capitalismo neoliberal es el único sistema capaz de producir riqueza, trabajo y bienestar social" (Fukuyama, SFP, El fin de la historia, citado por Alvarez, 1999).

La ley de la competencia, es algo que se está viviendo actualmente y que se ve en todos lados, y esta es la manera como el neoliberalismo entiende el mundo. Si una

empresa, una persona o un país no entran en este juego, inmediatamente quedan marginados. Por esto la globalización habla de poder comprar y vender en el mundo entero sin ningún tipo de trabas o limitaciones (Alvarez, 1999).

Actualmente solo interesa producir y vender mercancías para así poder sacar beneficios, pasando por encima de las necesidades de otras personas, de la misma sociedad, del medio ambiente, con tal de obtener ganancias y cada vez más riquezas. Esto obliga indirectamente a los Estados a llevar a cabo recortes en el gasto público como la seguridad social, educación, eventos culturales, entre otros. De la misma manera esto obliga a reducir el pago de impuestos sobre la renta y el patrimonio y aumentar impuestos como el IVA. Se exige también gravar sobre el consumo- y así aumentar los capitales. Se exige que no haya regulación sobre el mercado de trabajo lo cual conlleva a pagar menos salarios y desproteger laboralmente a los trabajadores para evitar conflictos. Esto también fomenta la privatización de las empresas públicas (Alvarez, 1999).

“El Estado, según el neoliberalismo, debe preocuparse fundamentalmente de controlar la inflación; dismantelar las estructuras de gasto social abriéndolas al mercado privado; imponer limitaciones legales al sindicalismo y a los derechos de los trabajadores; mantener el orden social vigente con la creación de instrumentos internacionales -OTAN, euroejército, etc” (Alvarez, 1999). Aquí se puede ver que como toda ideología o sistema, el neoliberalismo tiene sus pros y sus contras, y aunque haya sido creado para beneficiar a las clases bajas, indirectamente las perjudica, ya que obliga al Estado a tomar medidas para poder suplir las otras demandas que exige una sociedad y por ende un país (Alvarez, 1999).

No se puede pretender culpar al Estado de todos los problemas que afecten al mercado o a la sociedad y creer que el mercado se regula solo. Muchas empresas han salido adelante y se han enriquecido utilizando al Estado para sus fines económicos, y los liberales lo que pretenden es hacer ver al Estado como el culpable de todos los problemas (Alvarez, 1999).

Actualmente se está viviendo una ofensiva neoliberalista en el mundo entero, en que no se le permite al Estado intervenir, sino observar en lo que al aspecto económico se refiere, y que sea la libre empresa y la iniciativa privada las que regulen el mercado. Si se mira para atrás, esto era exactamente lo que sucedía en el siglo XIX con el dicho “«dejar hacer, dejar pasar»”, en donde el Estado no podía intervenir (Alvarez, 1999).

Según Alvarez (1999), la política neoliberal, a pesar de exigir una independencia del Estado, obliga indirectamente a utilizar medidas del liberalismo económico como la manipulación monetaria y el proteccionismo por lo cual este autor concluye que el neoliberalismo lleva a disfrazar las verdades del capitalismo, el cual consiste principalmente en obtener ganancias y el lucro capitalista, y para obtener esto son válidos todos los medios y los instrumentos.

Con el relanzamiento del discurso del neoliberalismo, se comenzó a propagar el término globalización. Esta palabra empezó a ser utilizada en facultades de economía de importantes universidades del mundo como son Harvard, Columbia y Standford en los años ochenta. A partir de este momento el término globalización comenzó a ser común en el mundo a través de diferentes obras publicadas por la prensa económica y financiera anglosajona.

La globalización es "la libertad de implantarse donde quieran, cuando quieran, para producir lo que quieran, comprando y vendiendo donde quieran, sufriendo lo menos posible las restricciones en materia de derecho del trabajo y de convenciones sociales" (formulación de un empresario europeo citado por Chesnais (SFP), citado por Izquierda Revolucionaria, 2000). Esto muestra que la globalización ha promovido una economía y una política donde todos pueden participar, donde las restricciones son muy pocas y donde algunos pueden salir beneficiados sin importar que otros salgan afectados.

La globalización es un proceso que comenzó y que no ha terminado. Es un proceso que se está viviendo actualmente en el mundo entero, es dinámico y está en permanente movimiento. Debido al proceso de la globalización, el capitalismo comenzó

a experimentar una serie de cambios en el último tercio de siglo, y esto se ve reflejado en los cambios que han experimentado las políticas y las relaciones sociales del mundo entero (Izquierda Revolucionaria, 2000).

Mientras las grandes potencias económicas cada vez se vuelven más ricas, obtienen nuevos mercados, territorios de gran importancia, con el fin de promover la desintegración del socialismo, los países menos desarrollados del mundo incrementan sus índices de miseria, se ven enfrentadas a grandes y desastrosas guerras que perjudican cada vez más a estos países, se incrementan las enfermedades por falta de recursos para combatirlas, entre otros. Esto pone al mundo en unas circunstancias, donde los países menos favorecidos reclaman justicia o un nuevo orden mundial, y es por esto que se manifiestan tantas resistencias, violencia y problemas sociales en las sociedades menos favorecidas (Izquierda Revolucionaria, 2000).

Lo anterior es un simple reflejo de que la globalización se caracteriza por beneficiar a muy pocas personas y poner el poder y la riqueza en pocas manos, donde la mayoría de la gente tiene pocas oportunidades de surgir económicamente y de participar en sus ámbitos convivenciales y políticos. Por esto el mercado global, se convierte en un atropello contra la sociedad, la clase trabajadora (Izquierda Revolucionaria, 2000).

“En conclusión, la globalización consiste en una mayor movilidad geográfica del capital, la posibilidad de trasladar los recursos de un sitio a otro a bajo costo y de usar la amenaza de tales traslados como un garrote contra los trabajadores. Es combinar la tecnología más moderna con la mano de obra más barata. Es una mayor penetración de los bancos y corporaciones en los países dependientes. Es quitar las protecciones a los trabajadores y los reglamentos que protegen el medio ambiente con el lema de armonizar las normas. Es obligar a trabajar a obreros y campesinos con salarios más bajos y en peores condiciones. Es en definitiva una tendencia permanente y objetiva del desarrollo capitalista combinada en toda regla con un ataque económico e ideológico contra los trabajadores del mundo entero” (Izquierda Revolucionaria, 2000) .

Por todo ello, la globalización, en vez de ser ecuánime y beneficiarlos a todos, está incrementando cada vez la brecha entre pobres y ricos, entre países desarrollados y subdesarrollados, está creando graves problemas nacionales, raciales y étnicos, lo cual conducirá indirectamente a la desintegración de sociedades y naciones.

Al hablar de la globalización, se puede decir que las organizaciones interactúan dentro de la economía mundial. Algunas de estas se ven beneficiadas y otras no, debido a la desventaja que tienen unos países con otros, dadas por su ubicación geográfica, condiciones socioeconómicas y sociopolíticas, entre otros. Las organizaciones dependerán en gran parte de sus ventajas comparativas y competitivas, dependiendo de que tan rápido asimilen el proceso mundial de apertura y logren especializarse en los productos y servicios que son más rentables.

Etkin y Schvarstein, (1995) consideran que “las organizaciones se caracterizan como entidades autónomas por su capacidad para fijar sus propias reglas de operación, y estas reglas no están subordinadas a las relaciones con el contexto” (Pg. 43). Esto muestra, que las organizaciones al igual que las personas, poseen su propia identidad y es lo que las hace ser singulares, particulares y por ende diferentes a las demás (Etkin y Schvarstein, 1995). Se puede ver que las organizaciones siempre van a estar conformadas por más de dos personas, y que para que funcionen adecuadamente, se requieren una serie de reglas y normas para asegurar de esta manera, una coherencia interna y la supervivencia de ésta. Se dice que son autónomas en el sentido que tienen sus propias políticas y estructuras, estados internos, procesos, resultados, cohesión interna, entre otros, y que se pueden mantener a lo largo del tiempo, a pesar de que están contenidas en un ambiente diferente al cual fueron creadas.

En el contexto de las organizaciones se ha generado el concepto de cultura organizacional, como la manera en que se estructura la empresa, y donde se relacionan las personas y se difunden las normas, los valores y procedimientos que definen a la organización. Estos valores generalmente se mantienen a lo largo del tiempo, ofrecen mayor resistencia al cambio y son los que mantienen unidos a los miembros de la organización. Para que una empresa pueda surgir económicamente, alcanzar grandes

escalas y mantenerse ante las demandas del medio, su cultura organizacional tiene que tener unos valores que estimulen la cooperación entre las unidades locales y la corporación, la iniciativa y la creatividad y en términos generales, que estimulen el fortalecimiento de la empresa con los aportes de todas las partes (Bassi, 1999).

Otro de los aspectos importantes en la cultura organizacional es la estructura que existe dentro de una organización. Al haber una estructura funcional, las personas ocupan una posición dentro de ésta, y allí es como ellas conocen, reciben e interpretan la información que el medio organizacional les brinda. Una vez que las personas le atribuyen un significado a la información, van construyendo los eventos cotidianos, y a medida que las personas interaccionan, refuerzan estos significados hasta que se van haciendo cada vez más homogéneos. Cabe destacar que aunque los significados se puedan volver comunes entre las personas, cada una de estas los obtiene de acuerdo al rol, a la posición y a las circunstancias que lo rodeen dentro de la organización (Etkin y Schvarstein, 1995).

Autores como Druker, (1960) citado por Bassi (1999), denominan las organizaciones como unidades de negocio. Según él, estas unidades de negocio agrupan una gran cantidad de actividades como son el marketing, la producción, la tecnología, las compras, los recursos humanos, entre otros, de manera autónoma, estratégica y operativa para así alcanzar los mejores resultados ya sean económicos, financieros o de mercado. Se puede decir que este es un tipo de organización tradicional, donde un ejecutivo es el principal responsable de las actividades, desempeñándose de manera transparente y reuniendo todos sus esfuerzos para la obtención de los resultados y objetivos que se establecieron desde un principio.

Etkin y Schvarstein, (1995) consideran que la integración de una organización se da por medio de tres sistemas de actividades básicas. La primera son unidades operativas, prestadoras de bienes y servicios que son la fundamentación del sistema en su conjunto y desarrollan un ajuste de la organización con su entorno. La segunda son los mecanismos de regulación asociados y pertenecientes a las unidades operativas. Estos tienen como función, regular los ritmos en las actividades básicas y mantener esto

para fines positivos de una determinada operación. La tercera es el metasistema, que es quien proporciona a las unidades operativas el marco ético y normativo para un mayor funcionamiento de la organización.

Por otro lado, es importante destacar que las organizaciones pueden ser vistas como sistemas abiertos. Un sistema abierto, es aquel que intercambia materiales con su medio ambiente, los importa, transforma a través de procesos de conversión, toma productos de estos procesos y exporta el resto. El sistema directa o indirectamente, intercambia resultados para obtener nuevos materiales para así poder mantenerse. Todo este proceso de importación-conversión-exportación, es lo que la organización tiene que hacer para sobrevivir (Chiavenato, 1988).

El contexto externo a la organización, también es un factor determinante en los significados que utilizan las personas para entender ciertos sucesos que ocurren o las diferentes disciplinas que están instituidas dentro de la organización (Etkin y Schvarstein, 1995).

Es relevante en este punto, destacar que las empresas son organizaciones debido a su estructura, jerarquía, tamaño, complejidad, políticas y normas, entre otros, ya que son productoras de bienes y servicios. “La empresa es una realidad concreta que tiene una razón de ser u una finalidad, hacia la cual tiende”. (Barriguete, 1991, Pg. 89). Según Guzmán (SFP) citado por Barriguete (1991), la empresa es una “unidad económico – social en la que el capital, el trabajo y la dirección se coordinan para lograr una producción socialmente útil, de acuerdo con las exigencias del bien común, de la misma empresa y de la sociedad” (Pg. 89). Las empresas tienen una serie de elementos que están relacionados entre sí, tienen una finalidad primaria y se orientan hacia un objetivo común.

Estas se pueden categorizar dentro del grupo económico de la sociedad, por lo tanto la mayoría de sus funciones son económicas (Barriguete, 1991).

Como se mencionó anteriormente el principal objetivo económico de la empresa es la producción de bienes y servicios. A nivel social su objetivo es servirle al hombre para que este pueda satisfacer sus necesidades materiales y por ende poder realizarse

como una persona integral. “La empresa debe lograr una producción socialmente útil, de acuerdo con las exigencias del bien de ella misma y de la sociedad” (Barriguete, 1991, Pg. 90).

En la empresa debe primar el bien común, pues es un grupo social donde las personas comparten características y todos deben verse beneficiados. El bien común puede reflejarse a nivel material donde haya estabilidad y prosperidad económica y a nivel psicológico donde las personas puedan perfeccionarse y desarrollarse a nivel moral e intelectual.

Las empresas están compuestas por los inversionistas que son el soporte material de ésta, pues son quienes invierten su capital para que este produzca grandes utilidades. También están los trabajadores que se dividen en obreros, empleados y directivos que son el soporte humano. Los obreros son un grupo de personas que venden su mano de obra a una empresa, cuya función es seguir instrucciones sobre un trabajo específico. Trabajan por un salario y otras prestaciones. Los empleados son las personas que tienen labores de oficina y desempeñan trabajos de confianza. Ellos aspiran al mayor salario posible. Y por último, el grupo de directivos compuesto por quienes realizan labores de coordinación de actividades y de los otros miembros de la empresa.

En estos sistemas, las organizaciones y empresas, se constituyen en un espacio para el trabajo que permite que las personas se desarrollen las personas laboralmente y comiencen a poner en práctica todos sus conocimientos para crecer personal y económicamente.

El trabajo es una realidad histórica en su mayoría sociocognitivamente construida. También se puede decir que es una realidad dinámica, ya que factores económicos, tecnológicos, políticos, culturales, sociales y legales determinan su continua transformación.

Según Peiró y Prieto (1996), especialmente durante la última década del siglo XX ocurrieron importantes transformaciones en el entorno socioeconómico y en el mercado laboral que afectaron de manera directa el contexto del trabajo, modificando las relaciones entre la fuerza laboral, la actividad laboral y el tiempo libre. El cambio en el

contexto laboral responde a cuatro factores externos: nueva economía, innovación tecnológica, cambios sociales y demográficos de la población. Conforme a Buckley y Ghauri (1993) citados por Peiró y Prieto (1996) el cambio económico de mayor importancia es la tendencia hacia la internalización y globalización. Un resultado de esta tendencia es el incremento en la competitividad y variabilidad en la demanda, así, los mercados se vuelven inestables e impredecibles. Otro de los cambios importantes es el cambio en la estructura de los sectores económicos. En los últimos años, las actividades económicas relacionadas con el sector servicios, han tenido un crecimiento mientras que actividades como la industria y la agricultura han ido en descenso.

En cuanto a la innovación tecnológica los cambios más importantes están en las comunicaciones y manejo de la información. Por un lado estas tecnologías pueden sustituir la actividad laboral humana, incluso el rendimiento, precisión y velocidad de las herramientas automatizadas son superiores a las de los seres humanos. Por otro lado el crecimiento de las tecnologías de información produce grandes innovaciones en el área de productos y servicios, ya que hay una mayor comodidad y facilidad en el manejo de la información, en su almacenamiento, tratamiento y recuperación.

Hoy en día se habla de una sociedad nueva, de una sociedad más grande, ya que cada vez hay menos límites y fronteras por la misma tendencia a la globalización y a la tecnología en comunicaciones. Se está dando lo que Peiró y Prieto (1996), llaman un proceso de aculturación mutua. Es importante resaltar que esta tendencia no se da sólo en el área de negocios y turismo, sino que hay una fuerte cooperación y armonización a nivel político. Estos cambios culturales van hacia una modernización, lo cual significa un cambio de valores y el declive de las instituciones tradicionales en su transmisión. Hoy en día la tendencia es hacia la individualización, entendiéndolo como la decisión de las propias decisiones y no como el interés individual. Otro de los aspectos que resalta es la creciente democratización, lo cual está produciendo un aumento de relaciones sociales horizontales y una disminución de las relaciones verticales. Según Peiró y Prieto (1996), en cuanto a los cambios demográficos en las últimas décadas se

evidencia un desaceleramiento en la tasa de crecimiento, y por otro lado una tendencia hacia la heterogeneidad étnica y cultural debido a las múltiples migraciones.

Algunos de los factores que en la actualidad pueden estar influyendo en el cambio laboral son: las nuevas formas de producción, los nuevos tipos de organización, el nuevo tipo de trabajo, los nuevos trabajadores y la nueva forma de concebir el ocio y el tiempo libre. Para empezar, una de las características típicas actuales es la concentración del trabajo en el sector servicios, lo cual influye directamente en los puestos de trabajo y la cualificación de los trabajadores. Los cambios en la economía han hecho que las empresas cambien sus estrategias y adopten unas que les permitan adaptarse al nuevo mercado. De acuerdo con estas nuevas características de los mercados, se han realizado cambios en la dimensión funcional, es decir, se han venido estructurando de manera diferente las actividades. Lo anterior también influye en la disgregación de las empresas en unidades de negocio independientes y la subcontratación de servicios y actividades (outsourcing). Además se suma la tendencia de las empresas a realizar alianzas estratégicas con otras empresas, los cambios en la dimensión temporal que básicamente se están reflejando en horarios más flexibles.

Todos estos factores producen como resultado nuevos tipos de organizaciones laborales, más pequeñas, más flexibles, con una estructura más simple y que además se interrelacionan con las demás organizaciones del entorno. Como es de esperarse el tipo de trabajo dentro de estas nuevas organizaciones también es diferente, ahora hay un uso masivo de las tecnologías de la información, organización flexible, mayor importancia a las ideas de los trabajadores y una menor necesidad de estar todos presentes en el espacio y tiempo. Por otro lado se ha venido empleando menos actividad física y más actividad mental. Se ha encontrado también que se está trabajando en grupos más pequeños y hay más contacto directo con proveedores y clientes. También los niveles jerárquicos cada vez son menos y hay más énfasis en la responsabilidad, hay menor supervisión y mayor apoyo por parte de los superiores. Se ven también cambios en los horarios para acomodarse a los horarios internacionales. En cuanto a la dimensión

espacial hay una tendencia hacia la dispersión de las organizaciones con el fin de tener un mayor acercamiento a los mercados (Peiro y Prieto, 1996)

En coherencia con este nuevo tipo de organización, el trabajo dentro de ellas apunta hacia el uso masivo de tecnologías de la información, organización flexible del trabajo, mayor importancia a las ideas y participación de los trabajadores y una menor necesidad de la co-presencia en espacio y tiempo. También se ha dado una disminución de la actividad física y un incremento de la actividad mental, fenómeno que ha sido llamado “mentalización del trabajo”. Los drásticos cambios en las estructuras y la reducción de los niveles jerárquicos producen un mayor énfasis en la responsabilidad, hay menor supervisión y mayor apoyo de los superiores.

En este sentido se habla de que las demandas laborales están cambiando, pues hay una mayor exigencia mental, de conocimientos y capacidades. Hoy en día se requiere una mayor capacidad de aprendizaje.

Teniendo en cuenta lo anterior, se entiende por qué se habla de nuevos trabajadores; en primer lugar la población laboral activa es cada vez más grande y heterogénea ya que las mujeres se están incorporando cada vez más. En segundo lugar también hay un incremento en el nivel de cualificación de la fuerza laboral, lo cual es resultado de aumentos en la formación educativa. En varios estudios realizados para establecer las diferencias de las orientaciones hacia el trabajo entre los trabajadores del pasado y los actuales, se ha encontrado que los trabajadores actuales dan menos importancia a la seguridad material y mayor importancia a las necesidades sociales, autorrealización, autonomía e independencia, menos centralidad en el trabajo, mayor importancia a los derechos y menor importancia a las obligaciones.

Por último, la variable de la nueva concepción de ocio y tiempo libre. Esferas de la vida diferentes al trabajo como familia, salud, tiempo libre, están cobrando cada vez más importancia. En coherencia con lo anterior se ve también un cambio de roles personales relacionados con el género, pues cada vez hay más participación de la mujer en el trabajo y una mayor participación del hombre en las cuestiones domésticas.

El planteamiento de Peiró y Prieto sobre las transformaciones del trabajo se complementa y coincide con el planteamiento de Antunes (2000) en su artículo “La Metamorfosis del Trabajo”, en el cual aborda la desproletarización del trabajo industrial frente a una expansión del sector servicios, la heterogenización del ámbito laboral gracias a la incorporación de la mujer, la intensificación de la subproletización por el crecimiento del trabajo parcial, temporal, precario, subcontratado y tercerizado. Antunes (2000) hace un análisis de diferentes países y presenta un cuadro comparativo entre los diferentes tipos de industria en dos momentos 1980 y 1986. En los datos se evidencia la reducción del proletariado industrial y manual, ya sea como consecuencia de la recesión o por la automatización y nuevas tecnologías, lo cual según él, está generando una tasa de desempleo estructural. Paralelamente a esta situación existe la subproletarización del trabajo, bajo formas de trabajo precario, temporal, parcial o tercerizado, lo cual según Alain Bihr (1991) citado por Antunes (2000) comparten la precariedad del empleo y la remuneración, la desregulación de las condiciones de trabajo con respecto a las normas legales vigentes.

Stuppini (1991) citado por Antunes (2000), dice “La actual tendencia de los mercados de trabajo es reducir el número de trabajadores fijos, para emplear cada vez más una fuerza de trabajo que entra fácilmente y es despedida sin costos” (Pg. 30).

Es importante también resaltar que gran parte del aumento de la fuerza de trabajo son las mujeres y por esto se dice que la fuerza laboral actual es más heterogénea y compleja. Otro de los rasgos distintivos del trabajo es el asalaramiento de los sectores medios que surge por la expansión del sector servicios.

Conforme a Antunes (2000), se cumple con la predicción de Marx sobre la imposibilidad de eliminar el trabajo como fuente creadora de valor, mientras perdure el modo de producción capitalista, pero si se dan transformaciones en el proceso del trabajo hacia una intelectualización social.

Paralelamente a esta tendencia, está la descalificación o desespecialización de trabajadores profesionales debido a la creación de los trabajos multifuncionales, llevándolos a tener menor poder sobre la producción y a intensificar su trabajo.

Como conclusión Antunes (2000), dice que se está viviendo un proceso contradictorio y multiforme, que permite predecir que el proletariado no desaparecerá rápidamente y que ni siquiera en un futuro lejano se puede contemplar la disminución de la clase que vive del trabajo.

Estas transformaciones de las que habla Antunes, traen consigo un nuevo significado del trabajo de acuerdo a la época que está viviendo. Se puede ver que a lo largo de la historia el significado del trabajo ha ido cambiando de acuerdo a la cultura, religión y situación sociopolítica de cada época. Según Peiró y Prieto (1996) en la época precivilizada, distinguir entre tiempo libre – ocio y actividades de trabajo no era fácil, no había una delimitación clara entre unas y otras.

En la actualidad el trabajo es considerado como un instrumento para obtener diferentes cosas, pero también es una actividad que tiene un fin por si misma, es decir, ayuda al crecimiento personal y al desarrollo del individuo.

Así como es importante considerar la evolución del trabajo a lo largo de la historia es fundamental considerar los significados y valores que las personas y los grupos le han atribuido al trabajo, ya que para Peiró y Prieto (1996) “El hombre, es en definitiva, el que construye el mundo del trabajo y estructura sus experiencias y significados. Es también el que representa su propio ambiente social y psicológico” (Pg. 46).

Steers y Porter (1975) citado por Peiró y Prieto (1996) consideran el significado del trabajo como un indicador de motivación laboral, ya que puede proporcionar identidad y autoestima de lo cual se derivan sentimientos positivos que ayudan a una mayor implicación en el trabajo. También puede suceder lo contrario, pero esto depende de las características del individuo y la naturaleza del trabajo. Por otro lado Ruiz y Quintanilla (1988) citados por Peiró y Prieto (1996) consideran el significado del trabajo como una representación social. “El significado es un sistema evaluativo de representaciones sociales o “mapas subjetivos” del ambiente individual, las actividades a realizar y la propia persona que las realiza, incluyendo atribuciones, evaluaciones basadas en normas y estados emocionales” (Pg. 46). Otra de las definiciones es la de

O'Brien (SFP) citado por Peiró y Prieto (1996) la cual considera que el significado del trabajo es producto de la experiencia laboral, en otras palabras, el significado es la forma como las personas interpretan sus experiencias laborales.

Teniendo en cuenta la definición anterior, surge la cuestión de la estabilidad del significado, respecto a la cual hay dos posiciones: La primera defiende que el significado se adquiere desde la infancia y difícilmente cambia a lo largo del tiempo. Por otro lado están quienes dicen que el significado puede variar dependiendo de variables situacionales, etapas y roles adoptados a lo largo de la vida. Concluyendo con este tema, Drenth (SFP) citado por Peiró y Prieto (1996) postula que aunque los valores son adquiridos en la infancia, tiene gran importancia y perduran en el tiempo, y son susceptibles de ser modificados según las etapas, roles y situaciones.

Uno de los estudios más importantes sobre el significado es el del grupo MOW (Meaning of Work) realizado en 1987. Según este estudio, el significado del trabajo es un constructo psicológico multidimensional compuesto por varias dimensiones. La primera dimensión es la centralidad del trabajo, la cual hace referencia a la importancia del trabajo en la vida de las personas. Para determinar la centralidad, diferencian claramente dos términos: centralidad absoluta y centralidad relativa. La primera se refiere al valor que se le da al trabajo como rol a desempeñar en la vida y es el resultado de valores internalizados en la infancia. La centralidad relativa del trabajo se refiere a la importancia que se le da al trabajo comparada con la importancia que se le da a otras áreas de la vida como familia, tiempo libre, religión y comunidad entre otras. Una segunda esta dada por las normas sociales y creencias sobre el trabajo, y se entiende como la mayor o menor orientación para considerar el trabajo como un derecho o como un deber. Para los autores del MOW (Meaning of Work) el trabajo como deber significa valorar el trabajo independientemente de su naturaleza ya que es un medio que ayuda al correcto desarrollo de la sociedad. Esta orientación hacia el trabajo esta muy asociada con la ética protestante de Lutero y Calvino. (Peiró y Prieto, 1996)

Las personas con orientación al trabajo como derecho, compartirían las ideas que cualquier persona tiene derecho a un empleo interesante y con sentido, a participar en las

decisiones que involucran su trabajo, a una educación que lo prepare de manera adecuada para la realización del trabajo. Varios autores coinciden en afirmar que a partir de los años sesenta, hay un cambio en la ética del trabajo y aumenta la tendencia a conceder mayor importancia a la familia, tiempo libre y considerar el trabajo más como un deber que como una obligación.

Una tercera dimensión son los valores laborales. Esta dimensión abarca los resultados valorados del trabajo y la importancia de aspectos o metas laborales. Según el MOW (1987) los resultados valorados del trabajo se definen como el producto que las personas buscan en el trabajo. De manera más concreta, Wilpert y Ruiz (1988) citados por Peiró y Prieto (1996) los definen como las razones para trabajar. En otras palabras, son las funciones que el trabajo cumple para la persona o las necesidades que permite satisfacer. Responde a por qué la gente trabaja. Estos autores reconocen seis funciones que el trabajo puede proporcionar: estatus – prestigio, ingresos, mantener ocupada a la persona, contactos interpersonales, servir a la sociedad o autoexpresividad.

Por otro lado la importancia de los aspectos laborales es definida por el MOW (1987) como la importancia que le dan las personas a algunos aspectos del trabajo. Los aspectos considerados por el MOW son trabajo interesante, ajuste entre habilidades y requerimientos del puesto, variedad, autonomía, buen sueldo, oportunidades de promoción o ascenso, buenas condiciones físicas del trabajo, horario, oportunidad de aprender cosas nuevas, estabilidad y buenas relaciones interpersonales.

En cuanto a los valores laborales se pueden reconocer los humanos y los laborales. Para Rockeach (1973) citado por Peiró y Prieto (1996), los valores son una creencia permanente respecto a un modo específico de conducta que es preferible tanto social como personalmente a un modo de conducta específico contrario u opuesto. Además enumera algunas características de los valores entre las que están el ser aprendidos, difieren en intensidad y contenido en función de los grupos sociales e individuos, determinan las elecciones, decisiones, y reacciones emocionales consiguientes, son el nivel más básico de las actitudes y las regulan y tiene un carácter normativo y trascienden objetos y situaciones específicas. Según Ravlin y Meggolino

(1987) citados por Peiró y Prieto (1996) la ordenación jerárquica de los valores permite la solución de conflictos. Por su parte los autores del MOW (1987) dicen que los valores laborales son indicadores de lo que buscan las personas al trabajar.

En el proceso de elección de un determinado trabajo, la percepción de algunos aspectos de éste es muy importante y sobretodo su conjugación con los valores. Los valores laborales son jerárquicos y las personas difieren en los aspectos que valoran de su trabajo.

Dentro de los valores laborales hay unos intrínsecos y otros extrínsecos. La valoración intrínseca surge por aspectos característicos de la propia actividad, motivadores por si mismos y que caen bajo el control del sujeto. Se refieren a las recompensas que recibe el individuo por su propia acción. La valoración extrínseca surge por recompensas independientes de la propia actividad del sujeto, cuyo control depende de eventos externos. Algunos valores de este tipo son el salario, las relaciones interpersonales y estabilidad en el trabajo. La valoración intrínseca se centra en la propia actividad laboral del sujeto, es decir, en aspectos relacionados con el contenido del trabajo, aspectos sobre los que el sujeto experimenta un control interno. En la actualidad se habla de un cambio de valores. Los resultados de los estudios de Inglehart (1971 – 1990) muestran el crecimiento de la importancia de los valores postmaterialistas como la autorrealización y el crecimiento personal (Peiró y Prieto, 1996)).

La aproximación desde la psicología social considera el trabajo como “ una realidad social fruto de la interacción y de la vida humana en sociedad. Su significado se amplia y se hace mas completo en el marco de la cultura y de la sociedad en la que se produce, aunque su plasmación concreta en estos ámbitos influye y condiciona la vida humana y las conductas de las personas que constituyen esa sociedad, y de los grupos sociales y colectivos que la conforman” (Pg. 15).

El trabajo juega un papel muy importante en nuestra sociedad, no solo es un elemento de integración social, sino también es importante para la estratificación social y la asignación de estatus. El conocimiento de las personas sobre el trabajo proviene de sus experiencias y modelos culturales. Según Salanova, Prieto y Peiró (1993), citados

por Peiró y Prieto (1996), “el trabajo adquiere diferentes significados como resultado del conocimiento sobre una parcela de la realidad socialmente elaborada y compartida” (Pg. 16).

Para esta investigación se seguirá el planteamiento de Peiró (1996) siguiendo el paradigma constructivista y sociocognitivo desde el cual se plantea que para conocer el significado del trabajo, es necesario indagar primero acerca de las creencias y significados compartidos de las personas, ya que estas son las que construyen esa realidad.

El trabajo se puede entender como un fenómeno psicosocial ya que se puede considerar en él el tipo de relación, una parte simbólica, la intersubjetividad y la interacción. Básicamente se puede comprender como un fenómeno psicosocial “por la interacción social, la interpretación cultural del mismo y por la construcción de símbolos que dan origen a creencias y valores compartidos” (Pg. 19).

A lo largo de la historia ha habido diferentes interpretaciones del trabajo, y es especialmente en el siglo XX en el que se han producido mas cambios. Claes (1987) citado por Peiró y Prieto (1996) argumenta que la interpretación social del trabajo depende de la inversión de tiempo y esfuerzo, del grado en que las necesidades económicas, sociales y psicológicas se satisfacen y de las políticas y prácticas del empleo.

Para analizar el significado cultural del trabajo es importante tener en cuenta que hay un significado filosófico – antropológico que se refiere en la actualidad a que la necesidad del trabajo se ha convertido en el deseo para trabajar y por esto se habla de una sociedad laboral. Un significado social objetivo que es lo que permite a las sociedades crear y mantener una cultura. También se encuentra un significado económico y se refiere al trabajo como un medio para regular la distribución de bienes y oportunidades sociales. Por ultimo hay un significado subjetivo y psicológico que se encuentra a través de la socialización y otorga una identidad social.

Teniendo e cuenta los varios significados que le pueden dar al trabajo, se puede decir que los aspectos que influyen en la conducta de la persona en su trabajo y por ende

en la construcción del significado son sus actitudes, valores, la importancia que le dan al trabajo, el nivel de internalización de normas y los motivos por los cuales trabaja.

Tener un trabajo es visto como una forma de realizarse, de alcanzar una posición social y de consolidar una identidad. Según Warr (1987) citado por Peiró y Prieto (1996) el empleo no solo proporciona ingresos económicos sino que regula la actividad, estructura el tiempo, posibilita contactos sociales, proporciona estatus y da oportunidades de autorrealizarse. También cumple una importante función social ya que genera sentimientos de comunidad.

Desde hace varios años se habló de las transformaciones que tendría el trabajo, donde estarían implicados no solo la estructura productiva y la actividad económica, sino la tecnología, la globalización, competitividad y transformación de la fuerza laboral.

Se puede decir que existe una tendencia mundial a aumentar los contratos a término fijo y el empleo temporal tanto para las mujeres como para los empleados de baja cualificación. También se está viendo que hay un grupo de personas que entra y sale de su ocupación con mucha frecuencia, tiene períodos de empleo muy cortos así como períodos de desempleo también cortos.

Se ha encontrado que la reacción y adaptación a estos cambios y nuevas prácticas dependen de la economía, las condiciones de vida, la cultura y el segmento social.

Al revisar la literatura sobre los despidos, frecuentemente se encuentra el tema de las separaciones en el trabajo y dentro de este los conceptos de despido, cese y reducción de personal. Es conveniente definir cada uno de estos términos con el fin de orientar el presente trabajo y lograr un mejor entendimiento.

Según Dessler (1991) el despido se define como: “aquella situación en la que no hay trabajo para el empleado que es separado, pero la gerencia espera que la situación sea temporal y tiene intenciones de llamar nuevamente al empleado cuando resurja el trabajo”. (Pg. 610) Es importante aclarar que el despido no es una terminación, la cual haría referencia a una suspensión permanente del trabajo.

Las empresas diseñan diferentes procedimientos de desplazamiento o despido. La mayoría de los procedimientos comparten ciertos elementos:

- La antigüedad es el determinante final para definir quien va a trabajar.
- El mérito y la capacidad entran a definir la situación solo cuando ninguno de los empleados más antiguos esta preparado para un puesto en particular.
- La antigüedad se mide desde la fecha de ingreso a la organización.

Las empresas reconocen su gran inversión en el capital humano, inversiones que van desde el reclutamiento y la selección hasta la capacitación y el desarrollo del compromiso y lealtad. Por esta razón varias empresas se niegan a despedir personal a los primeros indicios de baja en los negocios. Algunas de las alternativas que emplean las empresas son el plan de reducción voluntaria de remuneración y el tiempo libre voluntario. La primera consiste en que todos los empleados aceptan una disminución de sus ingresos a fin de que todos conserven el empleo. El tiempo libre voluntario consiste en que algunos empleados acceden a tomar tiempo libre para reducir la nómina de la empresa y evitar la necesidad de un despido.

El cese se refiere a la terminación de la relación de trabajo. Es la medida más drástica que se puede tomar contra un empleado y debe cumplir con las siguientes condiciones: debe ser justo, esto es, debe haber una causa suficiente para esa medida, debe ocurrir solo después de haber adoptado todas las medidas razonables para “salvar” o corregir al empleado que ha fallado. Algunas de las razones para el cese son: desempeño poco satisfactorio, es decir, la incapacidad persistente para desempeñar las funciones asignadas o para cumplir con los estándares prescritos en el puesto. El ausentismo, los retardos y una actitud contraria a la compañía, supervisor o compañeros, pueden ser razones específicas de un desempeño no satisfactorio. Otra de las razones es la mala conducta, la cual se refiere a la “violación deliberada y consciente de las reglas de la empresa” (Pg 612). La falta de calificación para el puesto o la incapacidad del empleado para conseguir el trabajo asignado y los cambios en los requerimientos del puesto o incapacidad del empleado para conseguir el trabajo asignado después de que ha habido un cambio en la naturaleza del mismo son también razones para el cese del trabajo.

Al igual que el despido el cese también tiene ciertos procedimientos con los cuales busca darle a los empleados un trato justo. Algunos de los procedimientos más comunes incluyen: conversaciones o charlas de advertencia con su respectiva documentación, advertencia final explícita y donde quede claro como el desempeño del empleado no cumple con los estándares del puesto, el tiempo que se le da para que los cumpla y la condición de que si no los cumple vendrá la terminación, y por ultimo una confirmación por escrito de la advertencia final.

Como se puede ver Dessler diferencia entre despido y cese. Por otro lado se encuentran Milkovich y Boudreau (1994) quienes también se refieren al despido o destitución pero no coinciden con la definición de Dessler. El despido para estos autores es lo que para Dessler recibe el nombre de cese. Según Milkovich y Boudreau (1994) a diferencia de las renunciaciones, los despidos o destituciones son iniciadas por el empresario y reflejan sus elecciones mas que las del empleado. Coinciden con Dessler en que es la acción más extrema que puede emplear un empresario y por esto gran parte de las actividades de recursos humanos intentan evitarlos. Los despidos terminan la relación de empleo debido a que los comportamientos del empleado son bastante perjudiciales. Es poco frecuente encontrar una empresa donde el despido sea la única medida disciplinaria.

Normalmente las empresas tienen una forma de disciplina progresiva que consiste en advertencias orales y escritas. En un estudio realizado por el Bureau of National Affairs (BNA) la mayoría de las organizaciones admitió haber tomado una decisión de despido sin recurrir a ninguna otra medida para las infracciones extremas tales como: violaciones a la seguridad o fraude por medio de computador, falsificación de los registros del trabajo, divulgación de secretos comerciales o información de patentes, daño intencional a la propiedad de la compañía, falsificación de una solicitud de empleo (contrato de trabajo), robo de objetos de la compañía, agresión física, posesión de bebidas alcohólicas, armas o drogas ilegales. (Pg. 312)

Según la revisión de un estudio realizada por Rodgers y Stieber (1985) citados por Milkovich y Boudreau (1994) “los porcentajes de despidos son mas altos durante

la época de prosperidad económica, lo cual obedece a que el aumento de la demanda de contratación provoca errores en la selección. Se encontró también que los empleados sindicalizados tenían porcentajes de despido similares a los de las compañías no sindicalizadas que pagaban niveles de salario iguales; que estos empleados despedidos efectuaban búsquedas más difíciles y prolongadas de trabajo; y que la probabilidad de despido disminuía con la antigüedad o con la edad” (Pg. 312).

Uno de los factores que generan mas controversia con respecto a los despidos es el empleo a voluntad, el cual se refiere a los limites del derecho de un empresario para despedir a voluntad a sus empleados. A lo largo de la historia el concepto de empleo a voluntad ha tenido variaciones. Desde los primeros años de la industrialización en Inglaterra la relación amo – siervo tenia ciertas condiciones: el señor solo podía despedir al siervo si su conducta había sido insatisfactoria. El siervo por su parte no podía renunciar sin una notificación suficiente. Mas tarde en la revolución industrial de Estados Unidos esta concepción se modificó pasando a hacer énfasis en el derecho de elegir con libertad a un empresario o a un empleado. Como se dijo anteriormente esto ha ido variando a lo largo de los años y poco a poco se ha ido minando el derecho de terminación del empleador.

Tanto Dessler como Milkovich y Boudreau coinciden en afirmar que los empresarios deben preocuparse mas por su responsabilidad en los despidos injustos. Muchos abogados especializados en el área hacen las mismas recomendaciones de Peter Panken nombradas anteriormente y le añaden lo siguiente para reducir la responsabilidad potencial:

- Documentar las evaluaciones de desempeño.
- El empresario tiene el control de los despidos y cuenta tanto con el tiempo como con las herramientas para manejarlos adecuada y cautelosamente.
- Establecer un procedimiento de resolución de conflicto.

Otro de los conceptos es la reducción de personal. Cuando se despide a un empleado normalmente se debe a algo que hizo, pero cuando se llevan a cabo reducciones de

personal se debe a razones económicas, entre las cuales pueden estar: decisiones inapropiadas de la empresa, diseños de producto insatisfactorios, comercialización planificada de manera errónea o descensos en los mercados no anticipados fuera del control de la organización o de los empleados. Las reducciones de personal son bastante difíciles ya que afectan a los empleados sin que hayan cometido ninguna falta. Tal como el despido o cese la reducción de personal también tiene un procedimiento. A menudo los empresarios tratan de evitar la reducción de personal a través de la utilización de ciertas estrategias. Una de estas es Los Anillos de Estrategias de Defensa y es empleada por la Control Data Corporation (CDC). La idea es que los anillos externos protegen a los anillos internos. De manera que las defensas son acciones que se llevan a cabo en los diferente anillos. Según Dessler (1991):

“La primera defensa es disminuir el tiempo extra, después llamar al trabajo que estaba subcontratado a los vendedores externos, mas adelante la compañía despide a los empleados suplementarios y a los de horario parcial. Por último, si continua el excedente, la compañía debe considerar programas que afecten a la fuerza laboral de horario completo (anillos internos). Dentro de estos programas están la congelación de contrataciones, reducciones voluntarias de personal y el despido de los trabajadores con desempeños insatisfactorios. Al final la empresa considera la posibilidad de repartir las cargas de trabajo y de reducir las horas normales de trabajo. Se toman en cuenta todas estas opciones antes de recurrir a las reducciones de los empleados de horario completo” (Pg. 317).

Según Dyer, Foltman y Milkovich (1987) citados por Milkovich y Boudreau (1994) la reducción de personal puede resultar con eficacia de costos. En un estudio realizado por las agencias de gobierno de Estados Unidos se encontró que los costos de las reducciones de personal, tuvieron un costo menor que la reducción por medio del agotamiento normal. Según Berlind (1987) citada por Milkovich y Boudreau (1994) “los directores de recursos humanos harían bien en considerar otras alternativas que no sean desechar al personal cuando la nave de la organización se este hundiendo” (Pg. 318).

Según Greenberg (1987) citado por Milkovich y Boudreau (1994) las reducciones de personal no han disminuido en los últimos años pero si son menos los empleados afectados por cada esfuerzo de disminución. Menos del 50% de las empresas identifican una depresión en la empresa como la causa de una reducción de personal, sino como un factor que motiva a la mejor utilización del personal y a establecer fusiones y adquisiciones.

Parece ser que el aumento de la competencia y la madurez de la industria ocasionan recesiones inevitables que provocan reducciones de personal. Por esto es probable que las reducciones de personal continúen siendo un factor en la vida corporativa.

Con respecto a la parte legal de los despidos en Colombia, el Código Sustantivo del Trabajo, prevé mecanismos diferentes, para dar por terminado el contrato de trabajo, dentro de los cuales se encuentra la ruptura en forma intempestiva del mismo.

La terminación intempestiva del contrato, hace referencia a aquella en la cual la ley no requiere que la parte interesada en hacerlo, le dé aviso a la otra con una antelación determinada.

Ahora bien, en el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo ya mencionado, se establecen de manera taxativa, tanto los motivos que justifican la terminación del contrato por parte del empleador como aquellos por parte del trabajador. Estos motivos, son generalmente conocidos como justas causas para dar por terminado el contrato de trabajo, lo cual implica que en caso de suceder no hay lugar a que la parte que lo hace deba indemnizar a la otra por este hecho.

Es así como el artículo 62 establece como justas causas para dar por terminado el contrato en forma unilateral por parte del empleador, las siguientes:

- “1. El haber sufrido engaño por parte del trabajador, mediante la presentación de certificados falsos para su admisión o tendientes a obtener un provecho indebido.

2. Todo acto grave de violencia, injuria, malos tratamiento o grave indisciplina en que incurra el trabajador en sus labores, contra el patrono, los miembros de su familia, el personal directivo o los compañeros de trabajo.
3. Todo acto grave de violencia, injuria, malos tratamiento o grave indisciplina en que incurra el trabajador fuera del servicio, en contra del patrono, de los miembros de su familia o de sus representantes y socios, jefes de taller, vigilantes o celadores.
4. Todo daño material causado intencionalmente a los edificios, obraza, maquinaria y materias primas, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo, y toda grave negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas o de las cosas.
5. Todo acto inmoral o delictuoso que el trabajador cometa en el taller, establecimiento o lugar de trabajo o en el desempeño de sus labores.
6. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.
7. La detención preventiva del trabajador por más de treinta (30) días, a menos que posteriormente sea absuelto, o el arresto correccional que exceda de ocho (8) días, o aun por un tiempo menor, cuando la causa de la sanción sea suficiente por si misma para justificar la extinción del contrato.
8. El que el trabajador revele los secretos técnicos o comerciales o de a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa.”

De otra parte, el artículo 62 ya citado, también establece las justas causa para dar por terminado el contrato de trabajo por parte del empleado de manera unilateral, las cuales son las siguientes:

- “1. El haber sufrido engaño por parte del patrono, respecto de las condiciones del trabajo.
2. Todo acto de violencia o malos tratamientos o amenazas graves inferidas por el patrono contra el trabajador o los miembros de su familia dentro o fuera del servicio, o inferidas dentro del servicio por los parientes, representantes o dependientes del patrono con el consentimiento o la tolerancia de éste.
3. Cualquier acto del patrono o de sus representantes que induzcan al trabajador a cometer un acto ilícito o contrario a sus convicciones políticas o religiosas.
4. Todas las circunstancias que el trabajador no pueda prever al celebrar el contrato, y que pongan en peligro su seguridad o salud, y que el patrono no se allane a modificar.
5. Todo perjuicio causado maliciosamente por el patrono al trabajador en la prestación del servicio.
6. El incumplimiento sistemático sin razones válidas por parte del patrono, de sus obligaciones legales o convencionales.
7. La exigencia del patrono, sin razones válidas de la prestación de un servicio distinto, o en lugares diversos de aquél para el cual se le contrató.

8. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones que incumben al patrono, de acuerdo con los artículos 57 y 59 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.”

Finalmente, es importante mencionar que sea el trabajador o el empleador el que de por terminado unilateralmente el contrato de trabajo por algún motivo de los expuestos anteriormente, es indispensable que manifieste a la otra parte dicho momento la causa de dicha determinación.

Conforme a lo expuesto, la legislación laboral colombiana vigente, establece que por regla general que las partes unilateralmente no son libres de dar por terminada la relación jurídica cuando lo quieran, salvo que tengan una justificación clara para hacerlo, y que esta se encuentre expresamente consagrada en la ley. En caso de terminarse en contrato laboral en forma unilateral y por motivos diferentes a los previstos en la ley, se presentará una terminación sin justa causa. Con relación a lo anterior, el artículo 64 del código sustantivo del trabajo, prevé que en caso de darse por terminado el contrato sin justa causa comprobada, habrá lugar al pago de una indemnización de perjuicios por parte de aquella que lo haya realizado. La norma citada establece no sólo cuando procede o no la mencionada indem, sino también la forma de fijarla. Es así como el artículo 64 ya citado consagra lo siguiente:

1. En todo contrato de trabajo va envuelta la condición resolutoria por incumplimiento de lo pactado, con indemnización de perjuicios a cargo de la parte responsable. Esta indemnización comprende el lucro cesante y el daño emergente.
2. En caso de terminación unilateral de contrato de trabajo sin justa causa comprobada, por parte del empleador o si este da lugar a la terminación unilateral por parte del trabajador por alguna de las justas causas contempladas en la ley, el primero deberá al segundo una indemnización en los términos que a continuación se señalan.

3. En los contratos a término fijo, el valor de los salarios correspondientes al tiempo que faltare para cumplir el plazo estipulado del contrato; o el del lapso determinado por la duración de la obra o la labor contratada, caso en el cual la indemnización no será inferior a quince días.
4. En los contratos a término indefinido la indemnización se pagará así:
 - a) Cuarenta y cinco (45) días de salario cuando el trabajador tuviere un tiempo de servicio no mayor de un (1) año;
 - b) Si el trabajador tuviere más de un (1) año de servicio continuo y menos de cinco (5), se le pagaran quince (15) días adicionales de salario sobre los cuarenta y cinco (45) básicos del literal a), por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero y proporcionalmente por fracción;
 - c) Si el trabajador tuviere cinco (5) años o más de servicio continuo y menos de diez (10), se le pagarán veinte (20) días adicionales de salario sobre los cuarenta y cinco (45) básicos del literal a), por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero, y proporcionalmente por fracción, y
 - d) Si el trabajador tuviere diez (10) o más años de servicio continuo se le pagarán cuarenta (40) días adicionales de salario sobre los cuarenta y cinco (45) días básicos del literal a), por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero, y proporcionalmente por fracción.
5. Si es el trabajador quien da por terminado intempestivamente el contrato, sin justa causa comprobada, deberá pagar al empleador una indemnización equivalente a treinta (30) días de salario. El empleador podrá descontar el monto de esta indemnización de lo que le adeude al trabajador por prestaciones sociales. En caso de efectuar el descuento depositará ante el juez el valor correspondiente mientras la justicia decida.
6. No habrá lugar a las indemnizaciones previstas en este artículo, si las partes acuerdan establecer el contrato de trabajo en los mismos términos y condiciones que lo regían en la fecha de su ruptura.”

En algunas ocasiones es difícil detectar las señales que indican la necesidad de un cambio y para esto es muy útil hacer un seguimiento a las fuerzas para el cambio. Estas fuerzas pueden provenir ya sea de fuentes externas (Características demográficas, progresos tecnológicos, cambios en el mercado y presión social y política) ajenas a la organización o internas (Problemas y perspectivas de los recursos humanos y conductas y decisiones de los directivos) a esta (Kreitner y Kinicki, 1997). Un cambio como es el despido, puede tener sus raíces en cualquiera de estas dos fuerzas, pues este tipo de acontecimientos en las organizaciones y en la vida de las personas no está regido por una sola regla o causado por un solo hecho, éste depende ya sea del momento por el que está pasando la empresa, de las características, comportamiento o rendimiento de la persona o de la misma situación por la que esté atravesando el país en dicho momento. Por esto mismo, las causas de los despidos no se pueden generalizar y hay que tener en cuenta que sus causas se pueden atribuir a diferentes acontecimientos, ya sean externos o internos a la organización.

En el cambio, se puede ver una tipología tridimensional, la cual es genérica e incluye cambios administrativos y tecnológicos. El cambio adaptativo, que es el menos complejo e implica menos coste e incertidumbre, el cambio innovador ya implica cierto grado de complejidad, coste e incertidumbre y el cambio radicalmente innovador es aquel que tiene un alto grado de complejidad, coste e incertidumbre. Este último es el más difícil de llevar a cabo y suele ser el que más amenazas implica tanto para directivos como para el resto del personal, pone en peligro la cultura de la organización y la resistencia al cambio suele aumentar (Kreitner y Kinicki, 1997).

El despido intempestivo es una situación que se está presentando con mucha frecuencia en Colombia, debido a la gran crisis económica, social y política que se vive actualmente en este país, afectando de manera significativa la integridad, la tranquilidad, el bienestar físico y psicológico, y la vida en general de sus habitantes. Este es una realidad por la cual millones de personas se están viendo afectadas y está generando graves problemas a nivel personal y social. El despido intempestivo es un hecho que toma a las personas por sorpresa, dejándolas desempleadas, desajustando todos sus

esquemas y modo de vida, trayendo consigo consecuencias como son la angustia, el estrés, la depresión y por ende un estado de crisis general.

Pero antes de hablar sobre cómo significan las personas el despido intempestivo, es importante tener en cuenta que el término crisis ya que están muy asociados, éste es considerado como “un estado temporal de trastorno y desorganización, caracterizado principalmente por una incapacidad del individuo para manejar situaciones particulares utilizando métodos acostumbrados para la solución de problemas, y por el potencial para obtener un resultado radicalmente positivo o negativo” (Slaikeu, 1996, Pg. 16). El despido intempestivo, por ser de carácter sorpresivo y repentino, donde la persona que lo padece no está preparada para enfrentar esta situación y trae consigo un total desajuste de sus esquemas y de su vida en general, es un suceso que por tener estas características puede generar crisis y poner en riesgo la vida del individuo y de quienes lo rodean.

Existen sucesos en la vida de las personas que pueden tomarse trágicas para ellas, ya sea porque son muy dolorosas o simplemente porque tienen un marco de referencia que es propicio para que la persona perciba un determinado evento como trágico. Hay ciertas tragedias que tienen un enorme costo personal, las cuales deterioran de manera significativa la salud mental del individuo, pues si no hay una resolución adecuada de las crisis vitales, esto puede conducir a un deterioro psíquico que se puede ver reflejado a largo plazo, lo cual puede llegar a ser limitante para la adaptación futura de la persona (Slaikeu, 1996).

Aquellos problemas que se perciben como insuperables y las diferentes tensiones que se van presentando, conducen a las personas a buscar diferentes mecanismos de escape, como pueden ser el daño físico a sí mismo, a la familia, a los amigos o a personas ajenas al problema (Slaikeu, 1996). Esto es algo que se debe tener muy en cuenta, ya que una situación de crisis, puede llegar a ser altamente perjudicial y riesgosa para la vida de la persona afectada y para quienes la rodean, con una alta probabilidad de obtener resultados muy trágicos.

Sin embargo, es importante aclarar que a lo largo de la historia el término crisis, también ha sido visto como algo positivo. “El ideograma chino de crisis indica lo mismo

peligro que oportunidad. Webster lo define como “el punto de cambio”, sugiriendo que el cambio puede sanar o enfermar, mejorar o empeorar” (Slaikou, 1996, Pg. 4). Esto quiere decir que las crisis pueden ser positivas o negativas dependiendo del grado de gravedad del suceso que las provoca o de los recursos personales que tengan las personas para manejar las tensiones de la vida.

Las crisis no solo se presentan en la vida de los individuos, también se puede encontrar crisis en una organización, institución, en un grupo e incluso en un país. Generalmente, la crisis suelen presentarse debido a diferentes cambios en la vida, en los esquemas, en las políticas, estructuras, entre otros, de los agentes que lo estén presentado, y de este depende en gran parte que el cambio sea positivo o negativo para su funcionamiento.

Los cambios en una organización nos son fáciles de llevar a cabo, mucho menos lo son en los individuos. Por esta razón hay que tener en cuenta que los cambios se deben dar con una gran sutileza y más aún si se trata de un hecho como es el despido intempestivo, el cual es un cambio brusco en la vida de la persona, que como se mencionaba anteriormente produce un desajuste en la vida de esta y por ende puede llegar a generar una gran crisis.

El despido hace parte de un cambio radicalmente innovador, pues para los directivos tomar esta decisión quiere decir que la organización está atravesando por una gran crisis y esta ya no tiene la capacidad de albergar una cierta cantidad de empleados. Por otro lado, para el empleado que sufre esto, es un cambio radical en su vida que le genera incertidumbre con respecto a su futuro y el de su familia, implica costes económicos y grandes repercusiones para su funcionamiento personal, ya que se presenta un desajuste emocional muy intenso.

Según Stybel y Peabody (SFP) citado por la Revista Semana (2001), reconocen que la mayoría de las personas cuando son despedidas, reaccionan impulsivamente, ya sea con rabia, tristeza o con pérdida de la autoestima. Por otro lado identifican tres trampas en las que caen los empleados cuando son víctimas de un despido intempestivo, las cuales pueden repercutir gravemente a nivel personal y laboral.

La primera trampa hace referencia a la “pérdida de identidad”, y se caracteriza por afectar a las personas que ya llevan cierto tiempo trabajando en una empresa y creen ser indispensables para ésta. Han convertido el trabajo en su razón de ser, dejando de lado la familia, los amigos y la vida personal. Como es de esperarse, cuando son despedidos intempestivamente, reaccionan con rabia y resentimiento. Adoptan un comportamiento poco profesional, negándose a transmitir su conocimiento, facilitar un proceso de empalme y hablando mal tanto de la empresa como de sus directivas.

La segunda trampa, “ausencia de familia”, hace referencia al sentimiento de los empleados de organizaciones donde se crean vínculos afectivos muy fuertes y tienden a hacer del trabajo el centro de su mundo emocional. Por este motivo cuando son despedidos intempestivamente, sufren mucho dolor ya que es una doble pérdida, la de su “familia” y la de su empleo.

La tercera trampa se refiere a la “falta de ego”, en la cual las personas tímidas e introvertidas después de ser despedidos de manera intempestiva, abandonan la empresa en silencio, sin quejas ni comentarios. Por otro lado adoptan una actitud de resignación u orgullo no pidiendo sus beneficios económicos, ni solicitando la ayuda de un abogado para su liquidación. Tampoco aprovechan los contactos que lograron durante los años de trabajo con gente de otras empresas, se rehúsan a pedir ayuda y se limitan a buscar empleo por su cuenta. Estas son las personas que ante un despido intempestivo, pierden la autoestima, pues creen que no son buenos y que no merecen un mejor salario o remuneración.

Aunque el despido es un acontecimiento muy difícil de asimilar en la vida de quienes lo padecen, este pasa por una serie de etapas y sería bueno utilizar este modelo para que las personas puedan darle un mejor manejo a esta situación y así pueda ser más llevadera.

Es importante resaltar que las personas que han sido despedidas se enfrentan a un período aunque sea mínimo de desempleo. El desempleo según Jahoda (1979, 1987) citado por Alvaro, Garrido y Torregrosa (1996), se puede entender como “la privación de las categorías de experiencia impuestas por el empleo” (Pg. 133). Según este autor

el empleo cumple varias funciones: proporciona ingresos económicos, impone una estructura temporal a los días, proporciona la posibilidad de establecer relaciones personales fuera del contexto familiar, une al individuo con metas y objetivos colectivos, ayuda a definir el status personal y la identidad. Teniendo en cuenta lo anterior, la pérdida de empleo tiene ciertos efectos sobre las personas.

Según Eisenberg y Lazarsfeld (1938) citados por Alvaro, Garrido y Torregrosa (1996) después de varios estudios realizados durante los años treinta llegaron a la conclusión que el desempleo hace a la persona más inestable emocionalmente. Por otro lado el estudio de Marienthal realizado por Jahoda, Lazarsfeld y Zeisel en 1933 diferencia cuatro tipos de reacciones ante el desempleo: El mantenimiento de la moral, la resignación, la desesperación y la apatía. En la mayoría de los casos la reacción fue la resignación, acompañada de frustración e insatisfacción. A pesar de que la situación de los desempleados en la década de los treinta era diferente a la actual, los estudios realizados recientemente también concluyen que al desempleo va asociado un deterioro significativo del bienestar psicológico. En una revisión de estudios realizada por Alvaro, Garrido y Torregrosa (1996), se encontró que al comparar a personas empleadas con personas desempleadas estas últimas presentan menor grado de bienestar psicológico general, mayor nivel de sentimiento depresivo, mayor ansiedad, menor grado de satisfacción con la vida y menor nivel de autoestima. También existe evidencia para concluir que la salud mental disminuye significativamente cuando se pierde o no se consigue un puesto de trabajo.

Como es evidente los desempleados no son un grupo homogéneo, y existen diferencias individuales en las reacciones ante la falta de empleo. Por este motivo se han realizado investigaciones para identificar cuales son las variables que reducen o acentúan los efectos del desempleo. Según Alvaro (1992), Fraser (1980), Kelvin y Jarret (1985) citados por Alvaro, Garrido y Torregrosa (1996) la disminución de ingresos económicos influye de manera determinante en la respuesta emocional a esta situación. Por otro lado varios autores han encontrado que la edad influye en la reacción. Las investigaciones han demostrado que los trabajadores adultos entre 30 y 50 años, son los

que acusan mayor deterioro psicológico asociado al desempleo. El genero es otra de las variables que se ha estudiado. En los años treinta autores como Eisenberg, Lazarsfeld, Jahoda y Zeisel mostraron que el impacto del desempleo era menor en las mujeres. Sin embargo autores mas recientes como Alvaro (1990) (1992), Cochrane y Stopes – Roe (1981) y Stokes y Cochrane (1984) muestran que las mujeres desempleadas presentan niveles de deterioro psicológico similares a los de hombres que están en la misma situación. Según Peiró y Prieto (1996) el rápido crecimiento de la población activa influye en el crecimiento del desempleo. Las tasas de desempleo mas altas las tiene los jóvenes, las personas de edad y las mujeres, siendo estas las mas afectadas. Hay que tener en cuenta que el empleo temporal, flexible y concentrado son formas de restricción del empleo.

Según Warr (1987) citado por Peiró y Prieto (1996) el desempleo afecta la integración social y el bienestar de las personas, por esto trae repercusiones en la vida personal tales como aislamiento social, estrés y depresión. Las peores respuestas las tienen los jóvenes ya que sienten frustradas sus metas de independencia económica, familia, estatus social, autoestima y calidad de vida.

Se ha visto que el desempleo no afecta de la misma manera a todas las personas, las respuestas dependen de factores sociales y personales como la actitud hacia el trabajo, desarrollo de actividades alternativas, posibilidad de atribuir causas a factores ajenos a uno mismo, disponibilidad de recursos económicos y apoyo social entre otros.

El apoyo social es también importante a la hora de estudiar el significado psicosocial del despido intempestivo. Autores como Alvaro (1992), Buendía (1988), Gore (1978), Hayes y Nutman (1981), Kauffman (1982), Warr y Jackson (1985) citados Alvaro, Garrido y Torregrosa (1996) han encontrado que el deterioro psicológico asociado al desempleo es menor cuando las personas cuentan con un apoyo social. El nivel de actividad que la persona mantiene durante el desempleo es también un determinante importante. Según Jahoda (1979, 1982, 1987, citado por Alvaro, Garrido y Torregrosa (1996), la perdida de una estructura temporal y la inactividad que esta

conlleva han sido consideradas causas principales del deterioro psicológico de los desempleados.

La duración del desempleo es otra de las variables que ha sido estudiada. Se tiende a pensar que entre más largo el período de desempleo los efectos se acentuarán más, sin embargo la evidencia es contradictoria. Hay otros autores como Jackson y Warr (1984) (1985) citados por Alvaro, Garrido y Torregrosa (1996) que han encontrado que durante los primeros meses de desempleo la mayor duración de éste está asociada a un mayor deterioro de la salud mental, esto desaparece posteriormente dando lugar a una estabilización o mejora del bienestar psicológico. Varios estudios con técnicas de investigación cualitativas han intentado identificar las diferentes fases por las que pasa una persona para adaptarse a la situación de desempleo. Los resultados han sido muy similares, y de manera general se puede decir que el proceso inicia con una reacción de “shock”, pero la persona mantiene las expectativas de encontrar un empleo y lo busca activamente. Posteriormente las expectativas disminuyen junto con el bienestar psicológico, hay un deterioro de la autoimagen, una aceptación resignada y apática de la situación.

El concepto de resistencia al cambio está implícito en el tema de despido intempestivo y se define como “una respuesta emotiva y conductual ante amenazas reales o imaginarias para la rutina laboral establecida” (Kreitner y Kinicki, 1997, Pg. 627).

La resistencia puede llegar a ser sutil y convertirse en resignación o puede llegar a convertirse en un sabotaje. Por esto es importante que los gestores aprendan a reconocer las manifestaciones de la resistencia si desean ser más eficaces a la hora de crear y apoyar el cambio, y de esta manera combatir la resistencia (Kreitner y Kinicki, 1997).

La resistencia al cambio, como todo, tiene una razón de ser y se fundamenta en las creencias y necesidades de las personas que se ven afectadas por un determinado cambio. Kreitner y Kinicki (1997), mencionan diez razones por las que se presenta la resistencia al cambio: Predisposición del individuo para el cambio, sorpresa y temor a lo desconocido, clima de desconfianza, temor al fracaso, pérdida de estatus y /o de

seguridad en el trabajo, presión de los iguales, ruptura de las tradiciones culturales y / o relaciones del grupo, conflictos de personalidad, falta de tacto o inoportunidad y sistemas de compensación que no refuerzan. Por otra parte, Davis y Newstrom (1999), afirman que los empleados se resisten al cambio principalmente porque ven amenazada su seguridad, la interacción social, prestigio, actitud o autoestima. Otras de las razones por las cuales se genera esta resistencia son: estar en desacuerdo con la naturaleza del cambio, por disgusto por el método utilizado para introducir el cambio y por la ausencia percibida de beneficio personal. Véase bien que muchas de estas son reacciones características que se pueden llegar a presentar en una persona que se vea afectada por el despido intempestivo, y que por obvias razones puede llegar a generar una resistencia al cambio como una manera de protegerse, de conseguir seguridad y de que las consecuencias no sean peores.

Para entender la actitud de una persona hacia el cambio, es importante revisar los tres tipos de resistencia al cambio nombrados por Davis y Newstrom (1999): La primera es la Resistencia Lógica, la cual se basa en el desacuerdo con los datos, análisis relacional, lógica y ciencia, y se da por el tiempo y esfuerzo reales que se necesitan para la adaptación al cambio. La segunda es la Resistencia Emocional o Psicológica, que está basada en emociones, sentimientos y actitudes. “La resistencia psicológica es internamente lógica desde la perspectiva de las actitudes y sentimientos de los empleados respecto del cambio” (Pg. 436). Algunas de las actitudes emocionales y psicológicas que se presentan ante el cambio son el temor a lo desconocido, la escasa tolerancia al cambio, el desagrado por la dirección y otro agente de cambio, la falta de confianza en los demás y la necesidad de seguridad. La tercera es la Resistencia Sociológica, se considera también “lógica”, en el caso de que los intereses, valores y normas de un grupo, se vean amenazados. Es importante aclarar que la resistencia psicológica y sociológica, no son irracionales, sino lógicas de acuerdo con los diferentes sistemas de valores. Debido a que el despido intempestivo es un cambio tan radical en las personas que lo experimentan, hay que tener en cuenta que estos tipos de resistencia

se pueden generar produciendo múltiples efectos, dependiendo de cada persona y caso en particular.

De acuerdo con la revisión bibliográfica realizada, las categorías que se definieron para este análisis narrativo son:

Impacto: entendido como los pensamientos, sentimientos y reacciones que surgen de la experiencia del despido intempestivo.

Familia: entendida como la actitud y forma de vivir la experiencia del despido intempestivo de los parientes cercanos de la persona que ha sido despedida.

Redes sociales: entendida como las personas o entidades cercanas con las que la persona se relaciona y puede acudir para pedir ayuda o apoyo.

Situación Económica: entendida como los aspectos que se ven afectados en el ámbito económico como consecuencia de la experiencia del despido intempestivo.

Creencias y valores: entendida como la actitud, concepción e importancia que le da la persona a la experiencia del despido intempestivo.

Actividades: entendida como los hobbies, uso del tiempo libre y actividades extralaborales que realiza la persona y que pueden apoyar la situación de despido.

Con base a estas categorías se construyó la guía de entrevista (Anexo A).

Pregunta

¿ Qué significado tiene para las personas el desempleo y el despido intempestivo?

Objetivo General

Identificar el significado psicosocial que tiene para las personas la pérdida intempestiva de su trabajo.

Objetivos Específicos

Comprender qué significa para las personas la pérdida intempestiva del trabajo.

Analizar si existen diferencias y similitudes en los significados de la pérdida intempestiva del trabajo dependiendo del nivel jerárquico (Gerencial y operativo).

Método

Diseño

De acuerdo con el enfoque socioconstructivista de esta tesis, se considera que debe ser una investigación cualitativa con un diseño de Análisis Narrativo.

La investigación cualitativa es aquella que analiza los datos que se obtienen en una determinada investigación de una manera no cuantitativa, esto quiere decir, que no están sometidos a cantidad. Este tipo de investigación se puede utilizar o aplicar en diferentes ocasiones, como por ejemplo en aquellas investigaciones donde se pretende examinar las actitudes, motivaciones, sentimientos y significados de la población objeto de estudio (McDaniel y Gates, 2000).

Probablemente lo más importante del método cualitativo, es que se caracteriza por utilizar muestras pequeñas, lo cual se ha convertido en la crítica principal de las técnicas cualitativas. A pesar de esto, se ha convertido en un método muy popular, que con el paso del tiempo ha seguido desarrollándose a gran escala. Esto puede deberse a que es bastante económico a la hora de llevar a cabo un determinado estudio, es el mejor método para comprender más a fondo los sentimientos, las motivaciones y los significados de los sujetos objeto y puede ser de gran ayuda para que la eficacia de la investigación cuantitativa se incremente (McDaniel y Gates, 2000).

Dentro de las técnicas cualitativas, se encuentran las preguntas abiertas y el sondeo, las cuales proporcionan abundantes datos muy humanos, sutiles y en ocasiones bastante reveladores. Cabe aclarar en éste punto, que la investigación cualitativa puede utilizar medidas cuantitativas para ofrecer una comprensión más profunda (McDaniel y Gates, 2000).

Aunque la investigación cualitativa tiene una gran utilidad y es de gran ayuda, hay quienes están en su contra debido a sus limitaciones. La primera de estas, se refiere a que no permite detectar pequeñas diferencias, aunque en ocasiones si permite

identificar problemas que un estudio cuantitativo no lo haría. La segunda limitación, está relacionada con que éste es un estudio que no siempre es representativo de la población objeto de estudio. Una última limitación, que se debe más a una preocupación, es la cantidad de personas que no tienen una capacitación formal en el asunto, y dicen ser expertos en el campo, y es aquí donde se pueden ver los problemas de calidad en la investigación (McDaniel y Gates, 2000).

Según Taylor y Bodgan (1992) todos los estudios cualitativos contienen datos descriptivos de gran riqueza: las propias palabras pronunciadas o escritas de la gente y las actividades observadas. Específicamente en los estudios basados en entrevistas en profundidad, se trata de que los lectores sientan que están en la piel de los informantes y ven las cosas desde el marco de referencia de ellos. Según Geertz (1983) citado por Taylor y Bodgan (1992) la investigación cualitativa proporciona una descripción íntima de la vida social. Como lo afirma Emerson (1983) citado por Taylor y Bodgan (1992) “Las descripciones íntimas presentan detalladamente el contexto y los significados de los acontecimientos y escenas importantes para los involucrados” (Pg.153).

Es importante nombrar las características particulares del diseño cualitativo. Estas características son: apertura, flexibilidad, sensibilidad estratégica y referencialidad. La apertura se refiere a la posibilidad de incluir nuevos elementos dentro del diseño, a medida que se van hallando resultados en el análisis de los datos realizado durante la recolección de información. La flexibilidad hace referencia a la posibilidad de modificar en cuanto a volumen y calidad de la información como de los medios para obtenerla, de lo previsto en el diseño inicial. La sensibilidad estratégica es la posibilidad de modificar el diseño inicial a partir de las características halladas en contacto con los sujetos de la investigación o en la dinámica de la realidad de estos mismos. Por último, la referencialidad es la característica que abarca las tres anteriores y hace referencia a que todo lo que se prevé en el diseño no es una pauta de forzoso cumplimiento.

Hay que tener en cuenta que la investigación cualitativa no es una perspectiva desde la cual sea fácil salvaguardar el rigor científico, es una perspectiva muy prometedora ya que posibilita una comprensión más amplia, completa, global y rica del

universo. Cada método tiene que tener un grado de validez en las operaciones recogida de la información y extracción del significado de esta misma.

Las técnicas que recogen y analizan los datos cualitativos se enfrentan con el problema de la validación. J-M van der Maren (1985), citado por Taylor y Bodgan (1992) extrae de Guba (1981) el paralelo entre las exigencias del método de investigación cuantitativo y el método de investigación cualitativo, estableciendo ciertos criterios que aseguran la cientificidad de la investigación cualitativa. De manera que según este autor, la validez interna y externa equivalen a la credibilidad y la transferibilidad, a la fidelidad equivale la constancia interna y a la objetividad la fiabilidad.

En cuanto a la credibilidad es importante que el investigador demuestre una presencia lo suficientemente larga en el campo de observación, recoja tantos datos le sean posibles procedentes de múltiples perspectivas, y que haga referencia a los materiales objetivos. En el momento de interpretar el investigador debe acudir a consultar varios especialistas y debe consultar los resultados de su análisis con los sujetos de la investigación (validez fenomenológica o validez de significancia de las interpretaciones). Debe estar siempre atento a la coherencia interna de sus deducciones y debe confrontar su interpretación con el material de referencia (validez referencial). Para que las conclusiones del investigador se puedan extender a otros contextos además del estudiado, es decir para garantizar la transmisibilidad razonable aunque limitada, es importante contar con una muestra teórica o razonada. Se deben escoger sujetos que cumplan con características que se relacionen con los objetivos de la investigación. Esta muestra debe incluir casos atípicos, casos típicos, observadores y sujetos observados, partidarios del objeto investigado como oponentes del mismo. Es decir, la muestra debe ser lo más diversa posible. Para garantizar la constancia interna, las observaciones e interpretaciones deben ser independientes a cualquier variación accidental o sistemática como el tiempo, la experiencia y personalidad del investigador, los instrumentos empleados y las condiciones en las que los datos fueron recogidos. La descripción exacta y detallada por parte del investigador de los procedimientos empleados para

recoger e interpretar los datos y la redacción de un léxico de los términos utilizados pueden ayudar también a aumentar la constancia interna. La fiabilidad se refiere a la independencia que debe existir entre los datos analizados y la ideología del investigador. Lo más importante es el reconocimiento que hace el investigador de sus propios prejuicios y de cómo estos pueden influir en sus análisis e interpretaciones.

También es un estudio cualitativo de tipo Descriptivo – Interpretativo, pues pretende describir las características propias de un proceso específico, más no establecer ningún tipo de relación entre ellas. Este tipo de investigación, también permite la posibilidad de hacer ciertas predicciones aunque sean rudimentarias. Es necesario que el investigador tenga un conocimiento considerable del área que investiga para poder formular las preguntas específicas que busca responder. Están redactados de tal modo que permiten a los lectores extraer sus propias conclusiones y generalizaciones a partir de los datos. Existe una concepción errónea de que los estudios descriptivos se escriben solos. En todos los estudios los investigadores presentan y ordenan los datos de acuerdo con los que ellos piensan que es importante, toman decisiones sobre lo que deben observar, preguntar y registrar, lo cual determina lo que pueden describir y el modo en que lo hacen.

La elaboración de la información se trabajara mediante el método del análisis narrativo. Para estudiar el análisis narrativo, es importante el concepto de narrativa. Para Labov (1972) citado por Riessman, (1993) todas las narrativas son historias de un evento específico del pasado y tienen propiedades en común (Pg. 17). Igualmente este autor afirma que las historias siguen una secuencia cronológica. Acorde a su definición, la narrativa siempre se responde a la pregunta ¿y qué pasa después?.

Con respecto a las secuencias cronológicas en la narrativa, Young (1987) citado por Riessman (1993), argumenta que un evento causa otro aunque el vínculo no sea siempre cronológico.

Las narrativas dependen de ciertas estructuras para mantenerse juntas. Los eventos se vuelven significativos de acuerdo al lugar que tomen en la narrativa. Una narrativa completa, contiene seis elementos: un resumen, una orientación, una secuencia,

una evaluación, una resolución y codificación, los cuales proveen otra manera de interpretar los significados (Labov, 1972, citado por Riessman, 1993).

Es importante tener claro que los individuos son quienes realizan las narrativas acerca del mundo, por lo tanto estas son interpretaciones. Los individuos se convierten en narrativas autobiográficas por medio de las cuales ellos cuentan e interpretan acerca sus vidas. Esta construcción privada se mezcla con una comunidad de historias de vida, las cuales le dan sentido (Riessman, 1993).

Localizar narrativas de experiencias personales para el análisis no es tarea difícil, pues estas están ubicadas en el diario vivir de las personas y en el impulso del ser humano para narrar como algo natural (White, 1989, citado por Riessman, 1993). Teniendo en cuenta lo anterior, el despido intempestivo y el desempleo son aspectos que cada vez mas hacen parte de la cotidianidad de las personas y del contexto, y se ha convertido en un problema social. Por esto resulta interesante escuchar las narraciones de las personas que han pasado por esta situación.

La definición precisa de las narrativas personales está sujeta a debate. La narrativa se refiere a un habla organizada alrededor de eventos consecuentes. El que relata en una conversación, toma a un oyente y lo introduce en su mundo pasado y de esta manera recapitula lo que pasó para hacer un paraje, en el que incluye pensamientos, sentimientos, opiniones, juicios y por este motivo se dice que es moral. En las entrevistas cualitativas, la mayoría de la conversación no es narrativa pero el intercambio de preguntas y repuestas, los argumentos y otras formas de discurso son las que hacen posible que la narrativa se lleve a cabo (Riessman, 1993).

A pesar de la similitud universal de la forma del discurso, en algunas ocasiones es sumamente difícil hablar de las experiencias, ya que estas son muy dolorosas para las personas. Hay algunas experiencias cuya narración se puede tornar un poco difícil, puesto que pueden implicar torturar políticas, guerras o crímenes sexuales llevando al silencio de la persona y a desarrollar un estado de alerta. Por esto es tan importante el papel del investigador el cual tiene el deber de hacer sentir cómodo al entrevistado y ante todo respetarlo (Riessman, 1993).

La manera principal como los individuos le dan sentido a sus experiencias es a través de sus narrativas. Teniendo en cuenta que las narrativas son esenciales para construir estructuras, deben ser conservadas por los investigadores quienes deben respetar las maneras como el hablante construye significados y analizar todo esto tal como fue efectuado.

Una vez tocado el tema de la narrativa, se entrará a tratar el análisis narrativo como tal. Este tiene como objeto de investigación la historia misma. El propósito es ver como las personas que responden en las entrevistas, imponen orden en el relato de su experiencia lo que le da sentido a los eventos y acciones que han sucedido en sus vidas. El análisis en la narrativa estudia abiertamente las formas de relato acerca las experiencias sin limitarse al contenido que se refiere al lenguaje. Lo que se pregunta en este tipo de análisis es ¿por qué la historia fue contada de esta manera? (Riessman, 1993).

El análisis narrativo tiene cuatro pasos básicos:

El primero consiste en atender a la experiencia a partir de las vivencias de una persona se construye un relato sobre el tema elegido por el investigador. El segundo paso es la narración de la experiencia, donde es necesario ofrecer un ambiente facilitador, donde la persona que esta narrando la experiencia se sienta cómodo y tranquilo. Según Mishler (1986) citado por Reissmann (1993) durante la entrevista es preferible emplear preguntas abiertas que permitan al entrevistado construir respuestas junto con la colaboración del investigador. Algunos investigadores como Veroff no utilizan preguntas abiertas, simplemente al inicio emplean algunas ayudas visuales o historias introductoras para facilitar al entrevistado empezar a hablar del tema.

Según Reissmann (1993) es preferible no utilizar técnicas o instrumentos de entrevista demasiado estructurados, para de esta forma darle mas control al entrevistado. Sin embargo es importante elaborar una guía de entrevista en la cual se incluyan preguntas sobre el tema de investigación y algunas preguntas facilitadoras en caso de que el entrevistado tenga dificultades para empezar a hablar. Las entrevistas son

conversaciones en las que ambos participantes, entrevistado e investigador, construyen juntos el significado y tiene igual libertad para hablar. (Anexo A)

Es importante contar con una grabadora en cada entrevista para que la información sea lo mas fiel posible.

El tercer paso es la transcripción y es esencial en el análisis narrativo. Según Reissmann (1993) la mejor forma de hacerlo es empezando por una transcripción de toda la entrevista en palabras, otra en la que se tienen en cuenta los diferentes aspectos de la conversación como risa, llanto, pausas largas etc. Y por último se hace una retranscripción de las partes seleccionadas para hacer un análisis más detallado. Es importante que este paso lo lleven a cabo los propios investigadores y no lo deleguen, ya que el “desempaquetado” de la estructura y el análisis que de alguna forma comienza desde la transcripción, son esenciales para la interpretación. A medida que se hace la transcripción las categorías de interpretación van emergiendo, se van escuchando en las grabaciones ambigüedades en el lenguaje y se van descubriendo claves sobre el significado (Anexo B)

El cuarto y último paso es el análisis, pero como se dijo anteriormente este proceso comienza desde la transcripción. Para eliminar la tendencia de leer una narración simplemente por su contenido o como evidencia de una teoría previa los cuales son unos de los mas comunes errores, Reissmann (1993) recomienda empezar por la estructura de la narración, cómo esta organizada, buscar los significados encubiertos en la forma de hablar, analizar lo que se tomó como obvio entre el entrevistado y el investigador. Es importante también tener en cuenta que las narraciones individuales se sitúan en interacciones particulares pero también se pueden situar en discursos políticos, sociales o institucionales los cuales deben tenerse en cuenta para la interpretación. Otra de las cosas que los investigadores no pueden dejar pasar son los aspectos de poder, finalmente ¿de quién es la voz representada en el producto final?, ¿que tan abierto esta el texto a otras lecturas? ¿Cómo esta situado el investigador en las narrativas que el recoge y analiza? . Para este paso se tendrá como referencia el análisis de las estructuras

poéticas y se tendrán en cuenta las categorías establecidas en la entrevista como posibles categorías de análisis además de las que surjan en cada una de las entrevistas.

En el análisis de las estructuras poéticas se excluyen las interacciones entre el entrevistado y el investigador, los falsos inicios, las largas pausas y expresiones no verbales. Se buscan los temas específicos y mas nombrados para articular el sentido de la narración. Para el análisis de las estructuras poéticas se tiene en cuenta las estancias las cuales dan coherencia a la narración. Según Gee (1985, 1986 y 1991) citado por Reissmann (1993) las estancias son una unidad universal en la planeación del discurso y la poesía. La poesía ritualiza lo que hacemos en el lenguaje cotidiano. Cada estancia es una referencia particular a un personaje, a una acción, evento, petición o información y cada una incluye una serie de participantes, situaciones y cambios de tiempo sobre la estancia previa. Cada estancia representa una perspectiva particular en términos de lo que se ve no de quien ve y representa una imagen, es como una cámara enfocada en una escena.

Con respecto a la forma de evaluar se han establecido cuatro posibles criterios para determinar su validez: el primero se refiere a la plausibilidad y a lo persuasivo de la narración, se refiere a qué tan convincente es la narración. El segundo criterio es la correspondencia. Según Lincoln y Guba (1985) citados por Reissmann (1993) los datos, las categorías, las interpretaciones y las conclusiones se prueban con el grupo donde se recogieron. En la medida en que las reconstrucciones del investigador se reconocen como representaciones adecuadas la validez y credibilidad incrementan. El tercer criterio es la coherencia. Según Agar y Hobbs (1982) citados por Reissmann (1993) hay tres tipos de coherencia: global, local y temática. La coherencia global se refiere al objetivo que trata de cumplir el entrevistado a través de la narración. La coherencia local se refiere al efecto que el entrevistado le quiere dar a la narración. Y la coherencia temática, involucra el contenido, y tiene en cuenta los temas que se repiten a lo largo de la entrevista o que se les da una marcada importancia. Las implicaciones practicas son el cuarto criterio para evaluar el análisis narrativo. Según Reissmann (1993) la validez del análisis narrativo es algo que cada persona que lea la investigación puede juzgar ya que

se da una completa información sobre cómo se produjeron las categorías de interpretación, explicando paso por paso todo lo que se hizo y permitiendo el acceso a todos los datos de la investigación. Y es justo en esto donde están sus implicaciones prácticas, en que hay una claridad del procedimiento que se puede seguir para indagar sobre varios temas de orden social.

Participantes

Los factores a tener en cuenta para la elección de los participantes serán tres: el nivel jerárquico en la empresa, el género y haber perdido intempestivamente el trabajo, en un tiempo no mayor a seis meses. Teniendo esto en cuenta, se escogerán cuatro hombres que hayan atravesado por una situación de despido intempestivo en los últimos seis meses. Dos de ellos serán operarios y dos gerentes.

Según Reissmann (1993) el análisis narrativo es una técnica que requiere de mucho tiempo, análisis y atención por esto no se considera útil en estudios con muestras grandes y numerosas. Considerando lo anterior, una muestra de cuatro personas es suficiente y coherente con los objetivos de esta investigación.

Se utilizará una muestra de cuatro hombres, pues se considera que en la sociedad colombiana el impacto que tiene la pérdida intempestiva del trabajo es más fuerte en este género, debido a que culturalmente el hombre es visto como la cabeza del hogar y el que generalmente asume la mayor parte de los gastos de la casa.

Se considera interesante incluir en la muestra dos cargos diferentes a nivel jerárquico en la empresa, ya que se ha visto que las necesidades, motivaciones y expectativas varían según el cargo y la posición que se ocupe; por lo tanto la manera de significar un despido intempestivo será diferente. Esto permitirá establecer diferencias y similitudes en la manera de significar la pérdida intempestiva del trabajo, los factores que interviene en la significación de éste fenómeno y la importancia que éste tiene para sus vidas.

Instrumento

El instrumento que será empleado es la entrevista en profundidad. Según Benney y Hughes (1970) citados por Taylor y Bogdan (1992) “la entrevista es la herramienta de

excavar favorita de los sociólogos” (Pg. 217). Según estos autores las entrevistas cualitativas en profundidad se definen como una serie de reiterados encuentros cara a cara entre investigador e informantes, con el fin de comprender las perspectivas que tienen los informantes sobre sus vidas, experiencias o situaciones, tal como las expresan en sus propias palabras. La característica distintiva de las entrevistas cualitativas en profundidad es “el aprendizaje sobre lo que es importante en la mente de los informantes: sus significados, perspectivas y definiciones; el modo en que ellos ven, clasifican y experimentan el mundo” (Pg. 232). Toda entrevista tiene una forma estandarizada, el investigador hace las preguntas y el entrevistado tiene las respuestas. El entrevistador es considerado como un recolector de datos además de un sujeto que debe lograr que los entrevistados se relajen y puedan responder toda la serie predeterminada de preguntas. El entrevistador es el instrumento de investigación y no lo es solamente un formulario o guía de entrevista.

Este tipo de instrumento se considera útil para situaciones en donde: los intereses de la investigación son relativamente claros y bien definidos, los escenarios o las personas no son accesibles de otro modo, la investigación depende de una amplia gama de escenarios y personas o el investigador quiere establecer experiencia humana subjetiva.

La dirección de la entrevista profunda depende de las respuestas del entrevistado; conforme se desarrolla la entrevista el investigador profundiza en cada respuesta y la emplea como base de una próxima pregunta. Los factores que determinan el éxito de una entrevista profunda son: un buen entrevistador y una interpretación correcta. Algunas de las ventajas de la entrevista en profundidad sobre las sesiones de grupo específicamente son: se elimina la presión de grupo permitiendo que el entrevistado se exprese con mayor sinceridad, le da al entrevistado la sensación de ser el foco de atención y así se le da a entender que sus pensamientos y sentimientos son importantes y hay deseos de conocerlos, se favorece la revelación de datos nuevos debido a la mayor cantidad de tiempo que se le dedica a cada entrevistado y hay mayor flexibilidad para explorar temas casuales y tangenciales que sirven para aclarar mejor el tema de interés.

Sin embargo es importante tener en cuenta las desventajas de la entrevista en profundidad sobre otros instrumentos, no para limitarse sino para poderlas superar. Según Taylor y Bogdan (1992) principalmente las desventajas se deben al tipo de datos que se recogen, ya que estos son únicamente enunciados verbales o discursos. En primer lugar, como en cualquier forma de comunicación, en la entrevista se pueden dar las falsificaciones, engaños, exageraciones y distorsiones que caracterizan cualquier intercambio verbal. En segundo lugar, las personas dicen y hacen cosas diferentes en distintas situaciones, por este motivo no se puede asegurar que lo que una persona dice en una entrevista es lo que cree o dice en otras situaciones. En tercer lugar, los entrevistadores no observan directamente a las personas en su vida cotidiana, lo cual se presta para que se les dificulte la comprensión del lenguaje de los entrevistados, para que pierdan información, sobre lo que los informantes no quieren o no pueden expresar y sólo se obtiene a través de observación.

A pesar de estas desventajas y limitaciones las entrevistas en profundidad siguen siendo uno de los instrumentos más utilizados en investigación cualitativa. A manera de conclusión Taylor y Bogdan (1992) afirman: “Según nuestro propio punto de vista, mediante las entrevistas el investigador hábil logra por lo general aprender de que modo los informantes se ven a sí mismos y a su mundo, obteniendo a veces una narración precisa de acontecimientos pasados y de actividades presentes, y casi nunca predicen con exactitud la manera en que un informante actuará en una situación nueva” (Pg. 225). Ver anexo 1.

Procedimiento

Esta investigación se llevara a cabo siguiendo los siguientes pasos:
La primera etapa fue el proceso de búsqueda y construcción del referente teórico a partir de una revisión bibliográfica. La segunda etapa fue el planteamiento de los objetivos. La tercera etapa es la selección de la muestra siguiendo los parámetros que se han establecido previamente en coherencia con los objetivos de la investigación. La cuarta etapa es atender a la experiencia de cada una de las personas de la muestra. La quinta etapa será la narración de la experiencia de cada una de las personas de la muestra y es

donde se hará uso de la entrevista como instrumento de investigación (Anexo A). La sexta etapa es la transcripción de las narraciones y la construcción de las matrices de análisis teniendo en cuenta las categorías establecidas y las emergentes en cada narración, lo cual organizara los datos y facilitara el análisis de los resultados y su interpretación (Anexo B). La séptima etapa es el análisis el cual se asumirá teniendo en cuenta las estructuras poéticas planteadas por Reissmann (1993). La octava etapa incluye las conclusiones finales a partir de los resultados del análisis en la etapa anterior.

Resultados

Una vez aplicadas las entrevistas y analizadas las matrices con sus respectivas categorías (Impacto, Familia, Situación Económica, Redes Sociales, Creencias y Valores y Actividades), se encontraron los siguientes resultados:

Entrevista No. 1

En la categoría de efectos, se aprecia que para este sujeto la pérdida intempestiva de su trabajo no lo tomó por sorpresa, pues manifiesta que ya veía venir esta situación, que se estaban dando una serie de cambios y que estaba preparándose para esto. El vio esta situación como una oportunidad de volverse independiente y conseguir su sustento económico por otros medios. Recibió la noticia con mucha tranquilidad y no sintió tristeza, debido a que ya estaba preparado para éste acontecimiento, y se sintió en cierta forma aliviado ya que se le estaba presentando la oportunidad de volverse independiente, montando una empresa que ya tenía en mente. Igualmente se sintió tranquilo, ya que considera que está en una etapa de su vida donde las responsabilidades son menores y la presión ya no es tan grande. Aunque tomó esta situación con mucha tranquilidad, menciona que sintió un poco de miedo al ver que su situación económica podía verse afectada.

Una de sus primeras reacciones fue hablar con su esposa y sus hijos, contarles la situación, las alternativas de trabajo que tenía y los planes que había en esos momentos, ante lo cual se sintió apoyado y respetado.

Se puede ver que es una persona muy dinámica, pues desde los primeros días de su desempleo, comenzó a trabajar en el tema de su empresa y ha visitado diferentes

compañías del sector y algunos amigos. También ha tenido tres entrevistas en diferentes empresas. A pesar de su dinamismo y de sus ganas por comenzar a trabajar, manifiesta que se queda despierto hasta altas horas de la noche pensando en lo que va a hacer.

Debido a la pérdida de su empleo se ha visto en la necesidad de reducir algunos gastos y organizarse, cosa que le genera mucha tranquilidad.

Por otro lado manifiesta que ésta ha sido una experiencia positiva para su vida, pues ha tenido el respaldo de su familia y eso es calidad de vida. Hacia la empresa tiene sentimientos positivos y de agradecimiento, ya que ahí tuvo la oportunidad de trabajar, aprender y realizarse a nivel general. También tiene sentimientos encontrados con la empresa que compró a la compañía donde él trabajaba, ya que esto se hizo de una forma desorganizada y afectaron a muchas personas, y se siente impotente ante esto.

Con respecto a su salud dice que ha estado muy tranquilo, que se ha sentido bien en términos generales, aunque el sueño se ha visto alterado, ya que se despierta a media noche a pensar en el tema de volverse independiente.

En la categoría de familia se encontró, que para él ésta es el apoyo más importante que existe. Al contarle a su familia que había sido despedido de su empleo, se sintió completamente apoyado. La reacción que ellos tuvieron fue buena y no los afectó negativamente, pues él ya los había alertado desde meses antes debido a que él lo presentía y los ayudó a prepararse emocional, social y económicamente. Todos están muy tranquilos y considera que ésta situación los ha unido significativamente y ahora le puede dedicar más tiempo a cada uno de ellos. Es su familia quien lo motiva a salir adelante.

En la categoría de situación económica, se observa que éste aspecto no se ha visto afectado, pues desde meses atrás él venía preparándose reduciendo algunos gastos sin privarse de nada y pudiéndose dar ciertos lujos. Considera que siempre ha sido muy austero y sencillo y que por esto no ha tenido que prescindir de nada. Como estrategia económica por si llegaba a ser despedido, ha venido metiendo un dinero en el fondo de pensiones voluntaria y reduciendo ciertos gastos como se mencionó anteriormente.

En la categoría de redes sociales, este sujeto considera que hay que prepararse socialmente a raíz de un despido intempestivo, porque cree que eso puede afectar la vida de la persona, sin embargo manifiesta que su vida social no se ha visto afectada. Aunque dice tener pocos amigos y una vida social poco agitada, todos lo han apoyado, ha visto mucha solidaridad y esto le ha impresionado bastante. Igualmente considera que no ha perdido prestigio, reconocimiento o estatus.

Dice que en el momento de su despido, se puso en contacto con otras 32 personas que también se vieron afectadas por la misma situación, y que a diferencia de él quedaron resentidos con la organización y desubicados por la decisión, sin embargo menciona que otras personas están muy optimistas y con muchos proyectos. En general el tipo de ayuda a nivel social que él ha buscado son sus amigos.

En la categoría de creencias y valores, considera que el trabajo es muy importante, ya que es la manera de realizarse a nivel profesional, económico social. Es aquello que da estabilidad económica y organiza el tiempo, aunque en ocasiones perjudica la calidad de vida. Los valores intrínsecos que le atribuye al trabajo son que proporciona realización personal y los valores extrínsecos de este es la tranquilidad que da el dinero. En cuanto a las razones de su despido, cree que las razones fueron la compra de la empresa y que ya no era posible que él se quedara ahí.

En la categoría de actividades que ha realizado durante el tiempo que ha estado desempleado, dice que se ha dedicado mucho a su familia, a verse con sus amigos, a leer, a verse con sus hermanos y su mamá y a hacer cosas para las cuales antes no tenía tiempo.

Como conclusión, se puede apreciar claramente, que para este sujeto los pensamientos, sentimientos y reacciones que tuvo frente a la experiencia del despido intempestivo fueron en términos generales positivos. Esto se debe a que era algo que ya se esperaba y lo tomó como una oportunidad de volverse independiente, de replantearse cosas sobre su vida, de buscar otras alternativas de trabajo y de recuperar ciertas cosas que había perdido a raíz de su empleo. Aunque lo tomó con mucha tranquilidad y se

siente totalmente respaldado por su familia, hay cierta preocupación sobre lo que va a hacer de ahí en adelante y por el aspecto económico.

Es una persona que cuenta con unas relaciones familiares excelentes, tiene todo el apoyo y soporte de sus seres queridos, y estos son factores que influyeron de manera significativa en la actitud positiva que tomó ante la situación. Se ve claramente que para él su familia es lo más importante que tiene, que es la base de su vida y lo que lo motiva a salir adelante. Todo esto muestra que la actitud y la manera como su familia vivió esta experiencia también fue positiva.

Se percibe que es una persona sencilla, dinámica y organizada, lo cual le ayudó a prever la situación y generar algunas estrategias económicas, razón por la cual su situación económica no se ha visto afectada, no ha tenido que prescindir de ciertas cosas, aunque si ha reducido algunos gastos.

Su vida social permanece intacta a pesar de la situación, pues ha encontrado el apoyo de sus amigos y de las personas cercanas, no tuvo resentimientos, ni dejó de hacer planes por sentirse mal ante la situación.

Las actitudes, concepciones e importancia que él le atribuye a la experiencia del despido intempestivo es positivo, pues lo asumió con mucha tranquilidad y como una oportunidad de hacer cosas nuevas.

Considera que el trabajo es un medio para realizarse a nivel general y que es muy importante porque da estabilidad económica. Esto se puede ver reflejado en sus ganas querer seguir trabajando, de buscar otras oportunidades de trabajo y en su motivación por salir adelante.

Por último, se ve que su desempleo ha sido un tiempo importante para él, en donde ha podido recuperar tiempo perdido, se ha podido dedicar a actividades para las cuales antes no tenía tiempo y se ha unido de manera significativa con su familia y sus seres queridos.

Entrevista No 2

En la categoría de impacto, se aprecia que aunque este sujeto sabía que la empresa a la cual pertenecía estaba en reestructuración, fue una decisión que lo tomó por sorpresa y

no creyó que él se fuera a ver afectado por la situación. Fue un acontecimiento que le costó mucho trabajo asimilar y fue hasta algunos días después que pudo hacerlo. Su primera reacción fue quedarse callado y posteriormente le agradeció a su jefe y le manifestó que entendía que era una decisión que venía de arriba.

La manera como ha venido manejando la situación es contactando conocidos y empresas de reclutamiento. Considera que a medida que pasan los días la angustia aumenta, pero que las probabilidades de conseguir otro empleo son altas, y que para manejar la situación es importante ser optimista aunque esto no siempre es fácil.

Actualmente se siente muy tranquilo dado que tiene una oferta laboral que no es tan buena como su trabajo anterior, y por esto considera que no se debe perder la esperanza cuando se está atravesando por momentos de crisis.

Ve ésta como una experiencia traumática, ya que por primera vez en su vida se siente desempleado e improductivo y que todos sus planes se vinieron al piso. También siente que esto le ha servido para darse cuenta de que son muy pocas las personas que brindan apoyo, y que las empresas no tienen en cuenta el recurso humano y lo que las personas pueden aportar, sino que se centran en sus intereses económicos.

Se evidencian sentimientos negativos hacia la empresa de la cual fue despedido, pues considera que ésta no tiene un manejo ético de su personal y que solo le interesa la parte económica antes que las personas que pertenecen a ésta. En cuanto a su salud considera que ésta no se ha visto afectada de ninguna manera e igualmente no se siente vulnerable a otras cosas.

En la categoría de familia, se observa que para él no fue fácil darle la noticia ya que no quería preocuparlos y por esto tardó casi una semana en contarles. Cree que es algo que no es fácil de contar al igual que encontrar las palabras para responder todas las preguntas que pueden surgir. Una vez les contó la situación, sintió inmediatamente un apoyo de ésta, cosa que le dio mucha tranquilidad y esperanza, pero también sintió que les estaba transmitiendo un sentimiento de preocupación y ellos no tenían la culpa de lo que estaba sucediendo. Fue una situación incómoda dado que no quería que sintieran lástima por él.

La reacción de su familia fue buena, pues le brindaron toda su confianza, le ayudaron a entender que en las situaciones difíciles es importante ser fuerte y luchar por lo que se quiere.

Sus relaciones familiares no han cambiado, todos han sido muy considerados, no ha habido conflictos pero sí se siente tenso el ambiente. Considera que ellos no se han visto afectados por la situación ya que no dependen económicamente de él, aunque si los ve preocupados por él. En términos generales esto los ha unido mucho, lo han apoyado y les ha hecho entender que a cualquiera le puede pasar.

En la categoría de situación económica, manifiesta que él recibió su indemnización y que esta le ha durado, debido a que vive con su familia y por esto hasta el momento no ha tenido problemas económicos. A pesar de que tiene una oferta laboral, sigue habiendo obligaciones económicas y la situación ya se empieza a poner crítica.

Hasta el momento no ha tenido que prescindir de nada, pero si ha dejado de hacer ciertos planes, ya que no sabe cuanto tiempo va a durar su desempleo. De igual forma no tenía planeada ninguna estrategia económica, ya que era algo que no se esperaba.

En la categoría de redes sociales, siente que su vida social no se ha visto afectada por la situación y ahora tiene más tiempo para hablar con su novia y sus amigos. Aunque ya no puede ir a los mismos sitios que frecuentaba antes, sigue estando con la gente que siempre ha estado a su lado.

En un principio fue difícil afrontar la situación, ya que sentía que la gente iba a pensar que no era lo suficientemente bueno y que por eso había perdido su empleo, pero con el paso del tiempo entendió que era una situación común y que a cualquiera le podía pasar. Considera que a raíz de esto no perdió estatus, pero que si se alejó de la gente que siempre había estado con él y no lo ayudaron.

Durante su proceso de retiro de la compañía estuvo en un plan de outplacement, lo cual le fue de gran ayuda para manejar la situación, ya que pudo compartir su experiencia con personas que estaban atravesando por la misma situación, le brindaron herramientas para futuras entrevistas y para afrontar problemas laborales y así se sintió más preparado para manejar la situación. Todo esto fue una ayuda muy grande para él,

pues se sintió identificado, apoyado y encontró una voz de esperanza para un mejor futuro.

Otro tipo de ayuda que ha buscado son aquellas personas que le pueden ayudar a conseguir trabajo. Pero considera que la única ayuda que ha tenido es la de sus seres queridos que se han acercado desinteresadamente.

En la categoría de creencias y valores, cree que el trabajo es muy importante ya que le ofrece estabilidad a la persona, da estabilidad económica y es la forma de sentirse productivo, de aportar y de aprender. Es como la persona se forma integralmente y es donde desarrolla habilidades técnicas y sociales para desenvolverse en una empresa. El trabajo es un reto y es necesario ya que brinda tranquilidad, aunque sea algo fácil de perder. Es lo que impulsa el desarrollo integral de la persona y que depende de variables como la situación de la empresa, el desempeño personal y las relaciones laborales. Aunque el trabajo puede volver la vida monótona, la vuelve estable porque da tranquilidad.

Igualmente considera que la falta de trabajo puede alterar el orden de una persona ya que afecta el sentido de productividad y la estabilidad económica.

Con respecto a los motivos de su despido, dice que fue un recorte de personal debido a que debía hacerse un ahorro en la nómina y que no tuvieron en cuenta el aporte social que hace la persona.

En cuanto a los valores que le atribuye al trabajo, considera que los extrínsecos son el dinero y los intrínsecos la satisfacción que queda de hacer las cosas bien y de crecer en una empresa.

En la categoría de actividades que ha realizado durante su desempleo, dice que se ha dedicado a enviar hojas de vida a todo tipo de empresas, ha estado en su casa, ha ido al gimnasio, está aprendiendo a esquiar que era algo que siempre había querido hacer y ha sido muy gratificante. Por otro lado ha aprovechado este tiempo para estar con su familia y sus amigos. Todo esto ha sido con el fin de estar entretenido, pero en ningún momento ha perdido el foco de buscar trabajo.

Estas actividades le han servido, ya que se ha acercado más a sus seres queridos, se ha dado cuenta que no es necesario sacrificar tanto su vida personal por la laboral. También le han servido para despejar su mente y no pensar tanto en su desempleo.

Como conclusión, se observa que para este sujeto la pérdida intempestiva de su trabajo fue un suceso traumático que le costó mucho trabajo asimilar, ya que fue algo que los tomó por sorpresa y que no estaba esperando. Esto lo ha hecho sentirse improductivo y desempleado y eran sentimientos que no había tenido antes. Aquí se aprecia que su autoconcepto se vio afectado y que tuvo muchos altibajos en su estado de ánimo.

Se evidencian sentimientos negativos hacia la empresa de la cual fue despedido, dado que considera que para las empresas de hoy en día priman los intereses económicos antes que el recurso humano y lo que las personas le pueden aportar a estas.

En términos generales ha manejado la situación con tranquilidad, pues ya tiene otra oferta laboral, ha contactado gente conocida que le puede ayudar y empresas de reclutamiento, y se ha dedicado a ciertas actividades extracurriculares que le han servido para mantener su mente distraída.

En cuanto a su familia, se ve que es una persona un poco independiente de ella, ya que asumió su problema solo para no preocuparlos, sin embargo recibió el apoyo y confianza de ésta y fue de gran ayuda para manejar la situación y para sentirse tranquilo. Este acontecimiento fue algo que hizo reaccionar a toda su familia, ya que lo hizo caer en cuenta de que a cualquiera le puede suceder.

Con respecto a su situación económica, ésta no se ha visto afectada ya que tenía sus ahorros y a que dependen indirectamente de su familia, aunque si ha tenido que reducir ciertos gastos dado que no sabe cuanto tiempo va a durar sin empleo.

En un principio se sintió muy mal socialmente ya que pensó que las demás personas iban a juzgar su desempeño laboral, pero con el paso del tiempo comprendió que era una situación muy normal y que le podía suceder a cualquier persona. En términos generales su vida social no se vio afectada, por el contrario ha tenido más tiempo para estar con sus amigos y sus seres queridos, ha recibido todo el apoyo de

ellos, y además tuvo la oportunidad de recibir ayuda de una entidad experta en asesorar a personas que han sido despedidas intempestivamente de sus trabajos.

Se aprecia que para él el trabajo es un factor de la vida del ser humano que ofrece estabilidad personal y económica y que desarrolla y forma a la persona integralmente. Considera que el trabajo es algo necesario ya que brinda tranquilidad y que éste depende de variables como la situación de la empresa, el desempeño personal y las relaciones laborales. Por otro lado piensa que la falta de trabajo produce un desequilibrio general en la persona. Los valores que le atribuye al trabajo son el dinero a nivel extrínseco y la satisfacción personal a nivel intrínseco.

En cuanto a los motivos de su despido manifiesta que se dio por una reestructuración en la empresa, y aquí se hace latente ese sentimiento negativo hacia ésta, ya que no tienen en cuenta el desempeño laboral y todo lo que la persona le aporta a la organización.

Entrevista No 3

En la categoría de impacto, se puede ver que para este sujeto la noticia de su despido fue un golpe muy duro, pues su primera reacción fue quedar en shock, se sintió desubicado y sintió que le habían quitado su piso, sin embargo desde el primer momento pensó en otras alternativas de trabajo, así no sea en su campo, y en diferentes alternativas para manejar la situación. A pesar de que manifiesta sentir un poco de estrés y preocupación por la situación, se siente tranquilo porque cree que algo mejor vendrá.

Con respecto a la empresa de donde fue despedido, dice no tener sentimientos negativos hacia éste, pero considera que es una entidad a la cual le faltaba mucha organización y que ese fue el principal motivo de su despido.

En cuanto a su salud, manifiesta que ésta no se ha visto afectada y de igual forma no se siente vulnerable a otras cosas.

En la categoría de familia, se aprecia que su familia ha sido un apoyo muy importante para él en estos momentos, y a esto le atribuye la tranquilidad que ha tenido para manejar la situación. De igual forma, la reacción que ésta tuvo fue muy buena y le

ayudaron a entender que había otras posibilidades y otras cosas para hacer. Sus relaciones familiares no han cambiado ni de han visto afectadas, y que por el contrario se han intensificado. A parte de una preocupación por parte de su familia que él considera normal, ésta no tuvo ninguna reacción negativa.

En la categoría de situación económica, se evidencia que hay una preocupación por la parte económica, pues aunque él recibió su indemnización y venía ahorrando algún dinero desde tiempo atrás, le ha tocado apretarse en algunos gastos. Igualmente manifiesta sentir tranquilidad debido a que tiene sus ahorros y con estos puede vivir un tiempo.

En la categoría de redes sociales, se observa que su vida social no se ha visto afectada y que por el contrario ha recibido el apoyo de todos sus amigos y sus seres queridos y que todos lo han ayudado bastante. Considera que no ha perdido prestigio, reconocimiento o status debido a la situación, porque para él cada persona es lo que es independiente de que tenga o no un trabajo, y que es valorada por lo que es y por lo que ha hecho.

Dice que ha hablado con personas que han pasado por la situación de despido intempestivo, y que ha recibido de ellos bastantes consejos, apoyo, palabras de fe y aliento y alternativas para conseguir otro empleo. Cree que esto ha sido muy bueno, ya que se puede aprender de la experiencia de otras personas y que puede aplicar esos consejos para su vida.

El tipo de ayuda que ha buscado es con sus amigos, para poder expresar lo que siente y escuchar lo que ellos piensan. También se ha contactado con gente para pedir apoyo relacionado con su parte laboral.

Lo que realmente le ha ayudado a superar esta situación es el apoyo de sus amigos y de su familia.

En la categoría de creencias y valores, se evidencia que para él el trabajo es lo que proporciona estabilidad económica, estabilidad emocional, superación personal y satisfacción personal, aunque este debe ser repartido con otras cosas. Para él los valores

intrínsecos del trabajo son que éste vuelve a las personas más responsables y honestas, proporciona aprendizaje, experiencia y bienestar. En cuanto a los valores extrínsecos considera que son el reconocimiento en el medio y que abre muchas puertas.

En cuanto al motivo de su despido, considera que se dio por malos manejos administrativos y por una reestructuración de la empresa. Además aquí se evidencia cierta preocupación ya que su campo de trabajo es muy limitado y por la difícil situación del país.

En la categoría de actividades, dice que durante el tiempo que ha estado desempleado se ha dedicado a leer, a pasar hojas de vida, a buscar trabajo y a hablar con gente y que todo esto le ha servido para distraerse y le ha dado mucha tranquilidad y bienestar.

Como conclusión, se evidencia que para este sujeto la pérdida intempestiva de su trabajo fue una situación que tuvo un gran impacto en su vida y que fue un golpe muy duro que le generó estrés y preocupación, pero en medio de todo sintió tranquilidad debido a que tiene el apoyo de su familia y a que comenzó a pensar en otras oportunidades de trabajo desde el momento que supo que había perdido su empleo. En general, los pensamientos, sentimientos y reacciones que ha tenido antes la situación han sido positivos, aunque ha sido una experiencia que ocasionó un desajuste en su vida.

Como se menciona anteriormente, su familia ha sido su mayor apoyo en estos momentos, la reacción que ésta tuvo ante la situación fue muy positiva y considera que sus relaciones familiares han mejorado. Todos estos factores han sido de gran ayuda para él y han influido de manera significativa en que sienta tranquilidad ante la situación que está viviendo.

En cuanto a su situación económica, se ve claramente que hay una preocupación por el tema de no tener ingresos y no saber por cuanto tiempo se vaya a presentar esto, aunque se percibe tranquilidad debido a que venía ahorrando desde tiempo atrás y ha reducido algunos gastos sin tener que prescindir de ciertos lujos.

Su vida social no se ha visto afectada en ningún sentido, pues ha tenido el apoyo de todos sus amigos, se ha contactado con gente diferente para pedir ayuda y mirar

opciones de empleo y ha hablado con personas que han pasado por su misma situación, lo cual lo ha ayudado a aprender de las experiencias de los demás y ha recibido consejos que son muy útiles para afrontar la situación que está viviendo.

Con respecto al trabajo, considera que es un medio que proporciona estabilidad económica, estabilidad emocional, superación personal y satisfacción personal, aunque también deben tenerse en cuenta que hay otras cosas en la vida a parte de éste. Para él el trabajo es algo que da una formación integral, da reconocimiento y abre muchas puertas.

En el tiempo que ha estado desempleado se ha dedicado a diferentes actividades y a buscar trabajo, cosa que lo ha mantenido distraído y le ha dado mucha tranquilidad.

Entrevista No 4

En la categoría de impacto, se evidencia que para este sujeto la pérdida intempestiva de su trabajo fue algo que lo tomó completamente por sorpresa y que no estaba preparado para esta situación, pues él considera que sus resultados eran buenos y que su desempeño era óptimo. Como expresa claramente fue algo repentino y su primer pensamiento fue injusticia, se sintió muy mal, golpeado y decepcionado y llegó a la conclusión de que las personas no son nadie para las organizaciones. Considera que esto también tomó por sorpresa a sus jefes, aunque siente que ellos han debido interferir por él y hacer fuerza para que su despido no se diera. En esos momentos pensaba que no quería irse de esa empresa, pero cree que están haciendo buenas reestructuraciones.

Por otro lado manifiesta que esta situación lo dejó muy golpeado y le hirió de manera significativa el orgullo. También quiso indagar los motivos de su despido y pedir explicaciones con respecto a lo que estaba sucediendo, pero no encontró ninguna respuesta y fue ahí donde entró cuestionarse si su trabajo y sus labores habían sido significativas o no. Es consciente de que son decisiones ya tomadas y que debe respetarlas, así no las comparta.

Considera que esta es una situación que hay que saber manejar adecuadamente, porque si no es así puede generar un gran desequilibrio.

Actualmente se siente muy tranquilo y esto puede deberse a que ya está vinculado con el mundo laboral nuevamente, tiene muchos retos y muchas ganas de

poner en práctica todos sus conocimientos y experiencia. Sin embargo sigue pensando que fue una decisión muy injusta. Aunque piensa en ésta como una experiencia enriquecedora, siente que a la vez es triste y decepcionante.

Hacia la empresa para la cual trabajaba, tiene sentimientos encontrados. En gran parte estos son positivos, ya que ahí adquirió un gran aprendizaje, creció profesionalmente, lo capacitaron, tuvo muchas oportunidades y recibió un sin número de cosas, pero al mismo tiempo siente una gran decepción ya que trabajó para esta empresa tres años, siente que le entregó su vida a ésta y salir sin ninguna explicación, es muy triste.

Manifiesta que su salud no se vio afectada por la situación y que tampoco se siente vulnerable a otras cosas, ya que la manejó con mucha calma. Dice haberse sentido bajo de ánimo, triste, pensativo y meditabundo.

En la categoría de familia, considera que su familia reaccionó muy normal y que tuvo el apoyo de todos y que siempre lo ha tenido. Al igual que él, para ésta fue una sorpresa y considera que fue una injusticia. Sus relaciones familiares se han mantenido con algunos miembros y con otros han mejorado. En un principio se pudo haber visto afectada por la parte económica, pero esto no duró mucho debido a que consiguió empleo rápido.

En la categoría de situación económica, manifiesta que ésta no se vio afectada debido a que lo indemnizaron y posteriormente encontró empleo, y por esto no ha dejado de recibir un sueldo. No tuvo que prescindir de ninguna cosa, aunque si tomó una posición ahorrativa, ya que no sabía en un principio cuanto podía estar sin empleo.

Por otro lado no tenía pensada una estrategia económica por si esto llegaba a suceder, pero se considera una persona sana y organizada con el dinero y eso lo lleva a tener comodidad y a sentirse tranquilo.

En la categoría de redes sociales, considera que su vida social se vio afectada evidentemente en un principio, pues esta situación le hirió su orgullo y para él no era fácil contarle a la gente que había sido despedido.

Por otro lado cree que no perdió reconocimiento, status o prestigio y que por el contrario ganó mucho.

Una manera de manejar esta situación fue buscando personas de la misma empresa que pasaron por la misma situación, y así como él las apoyó, ellas también fueron un apoyo muy grande para él ya que le dieron muy buenos consejos. También hubo algunas personas que se acercaron a él, lo cual fue muy significativo.

No buscó ayuda psicológica o de ese tipo, simplemente a sus amigos y a su familia, se movió permanentemente, contactó diferentes personas y recibió el apoyo de todos, lo cual le levantó mucho el ánimo porque lo tenía muy abajo.

En la categoría de creencias y valores, se observa que para él el trabajo tiene mucha importancia, ya que éste enriquece como persona, ayuda a desarrollarse profesionalmente y es lo que provee el sustento económico. También cree que el trabajo es un modelo y un estilo de vida, y que algunas personas trabajan por necesidad y otras por gusto.

Con respecto a las razones de su despido, considera que fue una injusticia como se mencionó anteriormente, una decisión arbitraria y que él no cometió ningún error. En cuanto a los valores que le atribuye al trabajo, cree que es un proceso de formación que todas las personas deben tener, que es un ciclo de vida y un fundamento.

En la categoría de actividades que realizó durante la época de su desempleo, dice que tuvo mucha vida social ya que esto lo ayudaba significativamente. También estuvo contactando gente del medio donde trabajaba para buscar opciones de trabajo. Todo esto fue de gran ayuda ya que lo mantenía entretenido, creó nuevas amistades, recuperó antiguas amistades, y todo esto se tradujo en apoyo.

Como conclusión, es evidente que para este sujeto la pérdida intempestiva de su empleo fue algo muy traumático, ya que era una situación que no se esperaba y por consiguiente no estaba preparado para esto. Se puede apreciar un gran desconcierto y desacuerdo ante la decisión que tomó la empresa y sus sentimientos negativos hacia esta se hacen latentes, pues para él fue algo totalmente injusto y arbitrario, a pesar de que le

tenga mucho agradecimiento debido a que ahí creció profesionalmente y tuvo muchas oportunidades.

Por otro lado se observa que su autoconcepto se vio deteriorado en cierto grado, pues manifiesta que fue una situación muy dolorosa para su orgullo y su estado de ánimo decayó en varias ocasiones.

A pesar de haberlo tomado con calma y de que ya está vinculado con el mundo laboral, considera que para las empresas las personas no son nada y no tienen en cuenta la entrega y las labores que estas realizan.

Es una persona que no hace mayor énfasis en su familia, pero manifiesta que esta fue importante en ese momento y que recibió el apoyo de todos sus seres queridos y que la reacción que tuvieron fue muy parecida a la de él.

En términos generales su situación económica no se vio afectada debido a que recibió su indemnización y a que consiguió otro empleo pronto. De igual forma es una persona organizada con su dinero, tiene sus ahorros, por lo que siempre sintió tranquilidad en este aspecto.

Aunque en un principio se sintió socialmente afectado, ya que no quería contar la situación por la que estaba atravesando y a que su autoconcepto estaba un poco deteriorado. Posteriormente fueron sus amigos, su familia y la gente que contactó quienes le ayudaron a afrontar y manejar la situación. Esto se evidencia claramente cuando manifiesta que de las actividades que realizó durante su desempleo fue hacer mucha vida social, contactar gente y estar con conocidos para distraerse y buscar trabajo.

Es claro que es una persona a la que le gusta trabajar y que para él el trabajo cumple un papel muy importante en su vida, pues para él es un proceso de formación, un estilo y modelo de vida.

Una vez analizada cada una de las entrevistas con sus respectivos resultados se puede concluir lo siguiente: El impacto causado por la pérdida intempestiva del trabajo en operarios y gerentes, evidentemente cambia la vida de las personas que se ven afectadas. En general para los cuatro sujetos entrevistados fue un evento traumático que produce estrés y preocupación. Los primeros sentimientos, pensamientos y reacciones

ante la situación fueron de sorpresa, injusticia, shock y fue un suceso que produjo un desequilibrio momentáneo en la rutina de sus vidas.

Todos excepto el sujeto 2 ven esta como una experiencia positiva en el sentido que algo bueno debe venir y otras oportunidades se presentarán. En cambio para el sujeto 2 fue una experiencia negativa ya que le produjo sentimientos que nunca había tenido antes en su vida.

Es importante aclarar que para el sujeto 1, la pérdida de su empleo no fue del todo grave, debido a que era algo que ya presentía, se venía preparando para esto y lo tomó más como una oportunidad de hacer un cambio en su vida laboral y buscar otras opciones de trabajo. Esto también se puede deber a que por la etapa de su vida en la que está, ya siente que ha recorrido un largo camino, es casado y con hijos ya profesionales y a que las presiones no son tantas como hace algunos años. Por otro lado siente la necesidad de independizarse, la cual era una idea que venía procesando desde tiempo atrás. Por el contrario los otros sujetos son personas que están comenzando su vida laboral, son solteros y tienen muchos planes y objetivos a largo plazo y esta situación en cierta forma les puede obstaculizar sus planes.

Un aspecto que se encontró al llevar a cabo las entrevistas fue el autoconcepto y como este se ve afectado por la pérdida intempestiva del trabajo. Por ejemplo para los sujetos 2 y 3, ésta fue una situación que afectó significativamente el estado de ánimo y sintieron que su orgullo se vio debilitado, hasta el punto de no querer revelar a sus seres queridos y amigos lo que había sucedido.

Es claro que los sentimientos que tienen hacia la empresa de la cual fueron despedidos son negativos, pues todos atribuyen las causas de su despido a malos manejos y desorganización de las mismas y no al desempeño que ellos tuvieron dentro de éstas. Si se retoman las entrevistas 2 y 4, ambos sujetos manifiestan que para las empresas priman sus intereses económicos antes que el recurso humano y los aportes laborales y sociales que le hacen las personas a éstas.

En cuanto al tema de la salud física y psicológica de estas personas, se puede decir que no se vio afectada y que no se sintieron vulnerables a otro tipo de cosas, pero

por ejemplo para el sujeto 1 algo que si se vio perturbado fue el sueño, ya que le costaba trabajo dormirse o se despertaba a altas horas de la noche a pensar en lo que iba a hacer con su vida de ahí en adelante.

En medio de una situación que es difícil de manejar y que genera un cambio en la vida de las personas como lo es la pérdida intempestiva del trabajo, se observa que en las personas entrevistadas, hubo tranquilidad y calma para manejar y enfrentar la situación a pesar de lo que estaban viviendo, ya que todos contaron con el apoyo de sus familias, la reacción de estas fue positiva, recibieron palabras de aliento, no se sintieron juzgados ni atacados y que por el contrario sintieron que ellas fueron el factor que más ayuda y soporte les proporcionó. Esto muestra que la familia es el núcleo de vida de la gran mayoría de las personas y donde se encuentra un refugio en los momentos de adversidad.

A nivel económico, se evidencia que ninguna de las personas entrevistadas se vio afectada significativamente por la pérdida intempestiva de su trabajo, ya sea porque tenían pensada una estrategia económica por si esto llegaba a suceder, porque son personas organizadas con sus gastos o porque encontraron otra opción de empleo en un tiempo relativamente corto luego de que fueron despedidos. Sin embargo manifiestan una gran preocupación, ya que no saben o no sabían cuanto tiempo podrían estar desempleados sin devengar un sueldo, razón por la cual tuvieron que reorganizarse económicamente, reducir ciertos gastos y limitar algunos eventos sociales, sin tener que prescindir de bienes suntuarios que venían teniendo hasta el momento.

En cuanto al aspecto social de las personas entrevistadas, hay cierta tendencia a verse perturbada por la pérdida intempestiva de su trabajo, pues como se puede apreciar a lo largo de las entrevistas para los sujetos 2 y 4, el hecho de que su autoconcepto se viera afectado, interfirió directamente en su vida social. Para estas dos personas fue muy difícil contarle a sus familias y amigos que habían sido despedidos de sus empleos, ya que se sentían dolidos, avergonzados, con el ánimo bajo y creían que iban a ser juzgados socialmente. Sin embargo con el tiempo comprendieron que era una situación normal y que a cualquiera le podía suceder.

Se aprecia que para los cuatro fue muy importante también el apoyo de sus amigos y de sus seres queridos, en general recibieron ayuda de estos y sintieron que contaban con personas dispuestas a colaborar. Por ejemplo para el sujeto 4 hacer vida social fue algo que le ayudó significativamente a distraerse y a sentirse más tranquilo ante la situación que estaba viviendo. Por otro lado se encontró en el sujeto 2 un tipo de redes sociales que fue de gran ayuda para manejar y enfrentar la situación, y esta fue una empresa de outplacement que le brindó una asesoría completa en el manejo de la situación, le dio la oportunidad de conocer gente que estaba atravesando por lo mismo y le dieron herramientas generales para asumir su futura vida laboral. Sin embargo todos tuvieron contacto con personas que vivieron lo mismo que ellos y en general fue una gran ayuda para entender la situación, ver otros puntos de vista, recibir consejos y tener otra perspectiva ante lo que estaban viviendo.

En ningún momento sintieron que habían perdido prestigio, estatus o reconocimiento, evidentemente algunos dejaron de asistir a ciertos eventos sociales y dejaron de hacer ciertos planes que involucraban dinero, pero por el contrario sintieron que ganaron mucho y que fue una experiencia que les hizo tener la mente más abierta en todo lo que está relacionado con el mundo laboral.

Se puede apreciar que las cuatro personas entrevistadas buscaron diferentes actividades para realizar, luego de que fueron despedidos de sus trabajos, ya que era una forma de despejar la mente, de pensar en otra cosa y de sentirse más tranquilos. En general se dedicaron a enviar hojas de vida, contactar gente que les podía ayudar a conseguir trabajo, dedicarse a ellos y a sus familias y a realizar actividades que habían dejado de lado dado que sus trabajos no les dejaba tiempo para éstas.

Es claro que para estas cuatro personas el trabajo es un aspecto sumamente importante en la vida del ser humano, ya que es aquel que proporciona estabilidad personal y económica, desarrolla y forma a la persona integralmente, ofrece satisfacción y superación personal, le abre las puertas a las personas, da prestigio y reconocimiento y es algo que todas las personas deben tener porque da tranquilidad y bienestar. En general consideran que es un estilo y modelo de vida. Los valores que le atribuyen al trabajo

son: a nivel intrínseco realización y satisfacción personal y a nivel extrínseco la estabilidad económica.

Todo lo anterior muestra que hay una gran similitud en el significado psicosocial de la pérdida intempestiva del trabajo, ya sea que tengan cargos operativos o gerenciales, pues a pesar de que se encuentran pequeñas diferencias a lo largo de las entrevistas, para estos cuatro hombres fue una situación difícil de manejar que generó un desequilibrio en sus vidas, todos sintieron preocupación ante lo que les estaba sucediendo y buscaron ayuda y apoyo de sus familias, amigos y seres queridos. Esto muestra que independiente del nivel jerárquico del cargo que se tenga en una empresa, la situación de ser despedido intempestivamente produce cambios en la vida de la persona, genera preocupación y un desajuste general en su diario vivir.

La manera como estas personas significaron el ser despedidos intempestivamente de sus empresas, está relacionado principalmente con las relaciones que tienen con sus familias, la reacción que tengan y el apoyo que estas les brindan. También está muy ligado con el aspecto económico y la estabilidad monetaria que el trabajo ofrece, el reconocimiento y prestigio que el trabajo da ante la sociedad y la satisfacción y superación personal que éste desarrolla.

Discusión

Contrastando los resultados que se obtuvieron con la revisión teórica se encuentran varias similitudes y puntos de congruencia. En cada una de las entrevistas se identifican aspectos como la reducción de personal, la venta de una empresa y se hace alusión a los cambios que están viviendo actualmente las organizaciones, todo lo cual obedece, según Buckley y Ghauri (1993) a la globalización. Según Peiró y Prieto (1996), los cambios en el ámbito laboral obedecen a cuatro factores que en Colombia en la actualidad se viven plenamente: nueva economía, innovación tecnológica, cambios sociales y demográficos en la población. La situación que describe Stuppini citado por Antunes (2000) en la cual hace referencia a la tendencia en los mercados de trabajo a reducir el número de trabajadores fijos, para tener una fuerza de trabajo que entre fácilmente y sea despedida sin costos se ve cada vez con más frecuencia en el país y

explica el auge que tienen en la actualidad las empresas de trabajo temporal, subcontratado y tercerizado.

Teniendo en cuenta todos estos cambios en las empresas y organizaciones y retomando a Barriguete (1991) quien dice que las organizaciones y las empresas son el espacio en donde se da trabajo al hombre y que es aquí en donde las personas se desarrollan laboralmente y ponen en práctica todos sus conocimientos para crecer tanto personal como económicamente; se puede decir que el hombre está viéndose altamente afectado por esta serie de cambios que cada vez disminuyen la posibilidad de tener entrada a estas entidades que satisfacen estas necesidades. De alguna forma lo que Barriguete (1991) afirma es que las organizaciones son fundamentales para el desarrollo de las personas, lo cual se hace evidente en las entrevistas ya que las cuatro personas coinciden en decir que las empresas de las que fueron despedidos se constituyeron en lugares que les ayudaron a tener una estabilidad económica, que les dieron la oportunidad de aprender, de conocer gente y de crecer personal y laboralmente, en fin una serie de aspectos que dejan ver la gran importancia que tiene el trabajo para las personas.

En cuanto al significado del trabajo, según el objetivo de la tesis y desde la perspectiva constructivista, en opinión de Etkin y Schvarstein (1995), aunque los significados pueden volverse comunes entre las personas, cada una de estas genera un significado según su rol, posición y circunstancias dentro de la organización. Se ve como en las entrevistas, en la número uno, correspondiente a una persona de cincuenta y cuatro años y en que el motivo del despido es la venta de la empresa, se aprecian significados diferentes al de las otras tres personas. También se ve que a diferencia de los demás entrevistados la persona de la entrevista número uno se cuestiona la posibilidad que tiene el trabajo de afectar la calidad de vida y se cuestiona también el querer o no pertenecer a una organización. Aparecen con marcada importancia el tiempo libre y la familia. A diferencia de los otros tres casos la tranquilidad que tiene y con la que ha asumido su despido se debe a lo que afirman Etkin y Schvarstein (1995) en cuanto al rol, posición y circunstancias. En cuanto a los otros tres casos que son

homogéneos en edad se puede ver el gran impacto que tiene el despido debido a las circunstancias (sorpresa), a la posición en que se encontraban, a la edad y etapa vital.

En los resultados se puede ver que las personas le dan más importancia, como dicen Peiró y Prieto (1996) a las necesidades sociales, autorrealización, autonomía e independencia que a la seguridad material y obligaciones. En las cuatro entrevistas se ve el trabajo como algo que permite crecer autorealizarse y por supuesto, ganar dinero pero a esto último se refieren como algo secundario.

Si se compara este estudio con el del grupo MOW realizado en 1987 se encuentra que: respecto a la centralidad el trabajo, solamente la persona de la entrevista numero uno difiere ya que para los otros tres casos el trabajo es una de las cosas más importantes comparado con otras áreas de su vida como la comunidad, la familia y la religión. Esto se aprecia por que la persona de la entrevista numero uno nombra aspectos como su pensión, la situación de su madre, así como también nombra a su esposa y a sus hijos como áreas que son de gran importancia pero que tenia descuidadas. De alguna forma esta persona muestra ser más consciente de que el trabajo no es lo único que hay en la vida y no todo depende de los ingresos de su trabajo.

En cuanto a considerar el trabajo como derecho o como deber, las cuatro personas coinciden en considerarlo como un derecho, y esto se ve por las funciones que dicen que el trabajo cumple para cada uno de ellos. Adicionalmente cuando se habla de un deber esta implícita la idea de obligación, y aunque los entrevistados nombran que el trabajo les permite “aportar”, éste no aparece como un rasgo principal. En cuanto a los valores del trabajo y de acuerdo al planteamiento y los resultados de Inglehart (1971-1990) citado por Peiró y Prieto (1996) acerca del crecimiento de la importancia de los valores postmaterialistas como la autorrealización y el crecimiento personal, se puede señalar que en este trabajo se encontró una congruencia total con este planteamiento, ya que los entrevistados atribuyen importancia al trabajo en la medida en que les permite aprender, capacitarse para poder crecer tanto personal como laboralmente, además de ser una actividad que les brinda satisfacción y sentido de responsabilidad.

A lo largo de las cuatro entrevistas se observó que el trabajo cumple varias funciones para las personas como: organizar el tiempo, dar estabilidad económica, brindar satisfacción personal, ofrecer oportunidades de socializar, aprender, etc, lo cual está relacionado con la posición de Warr (1987) citado Peiró y Prieto 1996 según la cual el trabajo es visto como una forma de realizarse, de alcanzar una posición social y de consolidar una identidad. El trabajo no sólo proporciona ingresos económicos sino que regula la actividad, estructura el tiempo, posibilita contactos sociales y da oportunidades de autorealizarse.

En cuanto al estatus y prestigio, los cuatro entrevistados coinciden en que no sienten haber perdido estatus por causa del despido, todos opinan que el estatus o prestigio es algo que no depende del puesto o cargo en una empresa, sino de la persona en sí misma, es algo que va más allá de un puesto.

Respecto a los conceptos revisados acerca del tema de separaciones en el trabajo, a las cuatro personas se les terminó su trabajo como consecuencia de la reducción personal llevada a cabo en las empresas. Los despidos fueron realizados sin justa causa, esto es, sin una motivación debida a fallas en la realización del trabajo por parte de los trabajadores, por el contrario, cada uno nombra causas como presupuesto, venta de la compañía y diferentes motivos concernientes a la situación económica y contexto laboral actual. Por este motivo hay un sentimiento adicional al simple hecho de haber quedado sin empleo, y es aquel que se genera en el orgullo y autoestima, el cual cuestiona por qué si se dio lo mejor y se entregó lo máximo se da el despido?

Habiendo introducido el tema de despidos sin justa causa vale la pena decir que la ley colombiana ofrece una buena protección al trabajador en estos casos; en las cuatro entrevistas se nota que por el momento no había preocupaciones económicas gracias a la indemnización. También vale la pena resaltar que en los cuatro entrevistados llevan poco tiempo de desempleo y por esta razón pudo coincidir que ninguno tuviera dificultades económicas. Adicionalmente tres de las cuatro personas viven todavía con sus padres y no corren gastos de vivienda y alimentación.

Comparando este estudio con los estudios de la revisión bibliográfica, la mayoría realizados en el exterior, se encuentra una congruencia respecto a la preocupación secundaria por el dinero o el aspecto económico en lo cual puede influir además del auge de los valores postmaterialistas, aspectos como la existencia de seguros de desempleo en los países en los que se desarrollo el estudio.

En cuanto al impacto del desempleo, en este estudio se encontró que la salud no se vio afectada, tal vez por el corto tiempo que tenían de estar sin trabajo. Se encontró información referente al planteamiento de Alvaro Garrido y Torregrosa (1996) acerca de que la edad influye en la reacción ante el despido intempestivo y que las peores respuestas las tienen los jóvenes ya que sienten frustradas sus metas de independencia económica, familia, autoestima y calidad de vida. Es claro que para la persona numero uno hay bastante diferencia de edad respecto a las otras tres personas y su reacción fue de tranquilidad, fue una experiencia positiva, y la ve como una oportunidad de volverse del todo independiente. Mientras que para los otros tres casos fue una experiencia traumática, en la que los planes que tenían se vieron obstaculizados y en lugar de ser una oportunidad fue precisamente lo contrario, quitarles una gran oportunidad que estaban teniendo. Se puede pensar que de acuerdo a la edad y la etapa vital hay reacciones diferentes ya que hay diferentes preocupaciones, responsabilidades, metas, intereses y circunstancias. También es importante resaltar que las circunstancias en las que se dio el despido en la primera persona fueron completamente diferentes a las circunstancias de las otras tres personas, en el sentido de que ya se sabia que iba a pasar y lo estaba esperando, lo cual puede ser determinante para la reacción. Por el contrario, las circunstancias en las otras tres entrevistas en las que el despido tomo por sorpresa a las personas y son jóvenes, solteros, sin compromisos y quienes hasta ahora están empezando su vida laboral, la reacción fue mucho mas fuerte ya que como dicen los autores se ven frustradas sus expectativas, pues a esa edad todas las metas e intereses dependen de los ingresos del trabajo, considerando que por su corta trayectoria no se puede pensar en ahorros ni en negocios independientes que generen grandes ingresos. Con relación a la persona de la primera entrevista, quien por su edad tiene una mayor

trayectoria laboral, posee algunos ahorros y ha establecido un negocio independiente y ciertas expectativas acerca de la familia, la educación y su desarrollo personal ya se han cumplido, la manera de significar el despido fue la menos traumática.

En cuanto al bienestar psicológico la autoestima se ve afectada, las personas se sienten heridas, maltratadas, no valoradas y traicionadas. Hablan de estrés, preocupación, angustia, bajo ánimo y tristeza. En las entrevistas dos y tres es claro este sentimiento, las personas sienten que no han sido valoradas y que no se les ha dado un trato humano y digno. En la entrevista dos se puede ver que el despido es una situación que hace que la persona dude de sus capacidades y se sienta insegura. Las cuatro personas llevan poco tiempo de estar desempleadas por lo que se puede decir que están en la primera etapa de la reacción al despido, en la cual hay un impacto, hay dolor y se mantienen las expectativas de encontrar un empleo que se busca activamente. Se puede decir que dentro del dolor hay algo de optimismo.

En cuanto al apoyo social se encontró que como lo señalan los estudios, este es de vital importancia. Se observó que el apoyo de la familia es el más importante y es el que puede devolverle la confianza a la persona que ha pasado por la situación del despido intempestivo. También se vio que el despido es una experiencia que une a las familias, así como también una experiencia en la cual se reevalúan las amistades. Es notorio también que las personas buscan ayuda de sus amigos y familiares más que todo para ser escuchados. En este aspecto se puede notar que el trabajo es algo que tiende a alejar a las personas de sus familias. Se puede decir que una de las pocas cosas buenas que surgen a raíz del despido y que en cierta forma conforta a las personas es poder estar más tiempo con sus familias. Sorpresivamente en la literatura no se le da la importancia que merece al tema de la familia como un tema central y fundamental. Tanto lo que se encuentra en la literatura como lo que se vive en el medio es la tendencia a valorar más la ayuda que prestan algunas empresas especializadas en el tema o la ayuda terapéutica. Parece ser un rasgo muy fuerte en el contexto, de acuerdo a lo visto en las entrevistas, el apoyo de la familia y amigos es suficiente para devolverle la confianza que la persona

necesita y darle el animo suficiente a la persona para afrontar la nueva situación de desempleo.

En cuanto a las redes sociales, además de la familia y amigos, se encontró que el outplacement es un herramienta muy buena de afrontamiento en la cual se fortalece al trabajador, se le capacita para su nuevo estado y hace que no se sienta tan traicionado. Sin embargo es claro que es una herramienta que le dio la empresa a la persona y no fue la persona quien la buscó. Vale la pena rescatar el valor de este proceso ya que se ha encontrado una mejor aceptación por parte del desempleado al proceso de cambio.

Se sugiere realizar estudios de seguimiento a las personas que pasen por este tipo de situaciones, no sólo para seguir encontrando significados, sino para conocer más a fondo las necesidades de estas personas y poder establecer el proceso de evolución o patrón que sigue este evento. De esta forma se podrán establecer estrategias de afrontamiento más eficaces. Todo lo anterior en cuanto a las personas, pero por el lado de las empresas y organizaciones también es importante seguir estudiando este tema ya que sucede con tanta frecuencia en la actualidad, y se podría colaborar a reducir el impacto que tiene en la persona y volverlo menos perjudicial. Las empresas deben pensar en la importancia que tiene la opinión acerca del trato del recurso humano dentro de cada una de estas, además se deben concientizar de lo que hasta ahora esta apareciendo en la literatura y es que el impacto del despido intempestivo no son sólo para las personas que han sido despedidas sino para las personas que continúan laborando en la empresa, por lo tanto del interés en este tema depende gran parte de un buen clima organizacional.

No solo las empresas sino el Estado se debería preocupar por esto pues es un tema de bastante importancia ya que es un problema social que cada vez aumenta más y se le deben brindar herramientas a las personas no solo desde lo psicológico, sino también desde lo social y económico para enfrentar esta situación.

La psicología como ciencia tiene en esta situación una campo de investigación y acción bastante amplio y en todas sus áreas como lo es el área organizacional, el área social, el área clínica y comunitaria. Por lo tanto es una invitación a todos los estudiantes

y profesionales a seguir indagando en este campo y seguir encontrando significados que permitan hacerle frente a la situación de una manera más eficaz y pertinente para así aportar al bienestar general de la sociedad.

Referencias

- Alvarado, J y Garrido, A y Torregrosa, J.R. (1996). *Psicología Social Aplicada*. España: McGraw - Hill Interamericana S.A.
- Alvarez, J. (1999) www.marxismo.org / temas 1-5. htm.
- Antunes, R. (2000). *La metamorfosis del trabajo*. Colombia: Revista Nómadas, Universidad Central. Edición No 12. Abril.
- Barriguete, G. (1991). *Hombre, Trabajo y Relaciones Industriales*. México: Editorial Alambra Mexicana.
- Bassi, E. (1999). Globalización de Negocios. *Construyendo estrategias competitivas*. México D.F: Editorial Limusa S.A de C.V.
- Bruner, J. (1991). *Actos de Significado, Más allá de la Revolución Cognitiva*. Madrid, España: Editorial Alianza.
- Chadwick, C. (sfp). Artículo *La Psicología del Enfoque Constructivista*.
- Chiavenato, I. (1988). *Administración de recursos humanos*. México: McGraw Hill/ Interamericana S.A. DE C.V.
- Código Sustantivo del Trabajo.
- Davis, K. y Newstrom, J. (1999). *Comportamiento Humano en el Trabajo*. México: McGraw – Hill. Décima Edición.
- Dessler, G. (1991) *Administración de Personal*. México: Cuarta Edición, Prentice Hall. Cuarta Edición.
- Etkin, J y Schvarstein, L, (1995). *Identidad de las Organizaciones. Invariancia y Cambio*. México D.F: Editorial Paidós Mexicana S.A.
- Gaitán, A. (1994). *El análisis cualitativo del discurso*. Colombia: Seminario Nacional de Investigación Cualitativo, Cinde. Pontificia Universidad Javeriana.
- Gadamer, H.G. (1993). *El Elogio de la Teoría, Discursos y Artículos*. Barcelona, España: Editorial Península.

Geertz, C. (1990). *La Interpretación de las Culturas*. Barcelona, España: Editorial Gedisa.

Gergen, K. (1996). *Realidades y Relaciones*. Barcelona

González, G. (1991). *Derecho Individual del Trabajo*. Biblioteca Jurídica Dike. Séptima Edición.

Gutiérrez, V. (1997). *La familia en Colombia: Trasfondo histórico*. Colombia: Ministerio de Cultura.

Hernández, R; Fernández, C y Baptista, L. (1991) *Metodología de la Investigación*. México: Mc Graw Hill Interamericana de México S.A.

Izquierda Revolucionaria, Encuentro contra el paro, la precariedad y la exclusión social celebrado en Sevilla (19-21 de mayo del 2000).

Kreitner, R y Kinicki, A. (1997). *Comportamiento de las Organizaciones*. España: McGraw – Hill Interamericana S.A. Tercera Edición.

Kottack, C. (1997) *Antropología Cultural. Espejo para la Humanidad*. Madrid: McGraw Hill Interamericana.

McDaniel, C y Gates, R. (2000). *Investigación de Mercados Contemporánea*. Thomson Editores.

Martínez. (1997). *La Investigación Cualitativa y Etnográfica en Educación Social*. Bogotá Colombia: Circulo de Lectura Alternativa. Tercera edición.

Milkovich, G; Boudreau, J. (1994) *Dirección y Administración de Recursos Humanos*. USA: Addison – Wesley Iberoamericana, S.A. Sexta Edición.

Peiró, J. y Prieto, F. (1996). *Tratado de Psicología del Trabajo*. España: Editorial Síntesis Psicológica. Vol.1 y 2.

Reissmann, C. (1993). *Narrative Analysis. Qualitative Research Methods*. California: Sage Publications Inc. Volumen 30.

Revista Semana. Octubre 8 al 14 de 2001. Edición No. 1014

Slaikou, K. (1996). *Intervención en Crisis. Manual para la práctica e investigación*. México: Programas Educativos S.A. de C.V. Segunda Edición.

Taylor, S Y Bogdan, R. (1992) *Introducción a los Métodos Cualitativos de Investigación*. Barcelona: Paidós.

Anexos

Matriz Guía Entrevista

CATEGORIA	PREGUNTAS
	<ol style="list-style-type: none"> 1. ¿Cuál fue su primer pensamiento cuando le anunciaron su despido? 2. ¿Cómo se sintió en estos momentos? 3. ¿Cuál fue su primera reacción? 4. ¿Cómo ha venido manejando esta situación?
IMPACTO	<ol style="list-style-type: none"> 5. ¿Cómo se siente actualmente? 6. ¿Qué tipo de experiencia ha sido esta para su vida? 7. ¿Qué sentimientos tiene hacia la empresa de la cual fue despedido? 8. ¿Cómo se ha visto afectada su salud? 9. ¿Se siente vulnerable a otras cosas?
FAMILIA	<ol style="list-style-type: none"> 1. ¿Cómo se sintió al contarle a su familia que había sido despedido de su empleo? 2. ¿Cómo reaccionó su familia? 3. ¿Cómo han cambiado sus relaciones familiares desde el despido? 4. ¿Cómo cree que se ha visto afectada su familia a raíz de este cambio? 5. ¿Se ha sentido apoyado por ellos?
SITUACIÓN ECONOMICA	<ol style="list-style-type: none"> 1. ¿Cómo se ha visto afectada su situación económica? 2. ¿De qué bienes suntuarios ha tenido que prescindir después de su despido? 3. ¿Tenía planeado alguna estrategia económica por si llegaba a ser despedido de la empresa?
REDES SOCIALES	<ol style="list-style-type: none"> 1. ¿Cómo cree que su vida social se ha visto afectada a raíz de su despido? 2. ¿Considera que ha perdido prestigio, reconocimiento o estatus por haber perdido su trabajo?, si o no y ¿por qué? 3. ¿Ha hablado sobre esto con personas que hayan pasado por esta situación? 4. Si la respuesta es afirmativa, ¿qué ha significado eso para usted? 5. ¿Qué tipo de ayuda buscó o ha buscado? 6. ¿Qué le puede ayudar o le ha ayudado a superar esta situación?
CREENCIAS Y VALORES	<ol style="list-style-type: none"> 1. ¿Qué importancia tiene el trabajo en su vida? 2. ¿A qué cree que se debió su despido? 3. ¿Qué funciones cumple el trabajo para usted? 4. ¿Qué valores intrínsecos y extrínsecos le atribuye usted al trabajo?
ACTIVIDADES	<ol style="list-style-type: none"> 1. ¿Qué tipo de actividades ha realizado o realizó durante la época de desempleo? 2. ¿De qué manera le han ayudado o le ayudaron estas actividades durante este tiempo?

Matriz de Análisis de Información
Entrevista No 1

CATEGORIAS					
IMPACTO	FAMILIA	SITUACION ECONOMICA	REDES SOCIALES	CREENCIAS Y VALORES	ACTIVIDADES
1. Bueno yo ya me venía preparando para este... , para esta salida, por cuanto la empresa la compró un dueño, entonces uno sabe que va a haber cambios, entonces yo ya venía preparándome para la salida.	40. Me sentí completamente apoyado, me sentí blindado contra cualquier cosa, el apoyo más importante en la vida es el de la familia.	51. No se hasta ahora no se ha visto afectada,	42. Porque socialmente uno acá también se ve afectado	72. Es muy importante,	84. Me he dedicado mucho a mi familia,
2. Mi primer pensamiento fue que me llegó una oportunidad de conseguir una plata	41. Yo desde Diciembre que sabía que iba a pasar esto les dije miren esto va a suceder, vamos a prepararnos desde el punto de vista emocional, social y económico,	52. Como te decía desde Diciembre veníamos apretándonos por supuesto sin llegar a un extremo de no poder hacer absolutamente nada,	44. Socialmente pues los amigos de uno seguirán siendo amigos de uno	73. Es la forma de poder realizarse tanto profesional como económica y socialmente.	85. A cosas para las que antes no tenía tiempo, desayunar con mi hijo, almorzar con mi señora, verme con viejos amigos...
3. Y de pronto trabajar independiente en una agencia de seguros que estoy armando...	43. Entonces comenzamos a tomar unas medidas económicas,	53. Todavía podemos mercar en el sitio donde veníamos haciéndolo, y dándonos algunos lujos	61. No, porque también los pocos amigos que tengo los seguiré teniendo y hasta oficina me han ofrecido	74. Para ayudar a otras personas también a realizarse.	86. Para organizar temas que antes no había organizado por que no me quedaba tiempo, 86.Como el tema de mi pensión,
5. Es más una oportunidad de volverme independiente	45. Entonces yo no.. hasta mi hijo menor está muy tranquilo por que él me alcanzó a preguntar y mi universidad se va a ver afectada? Porque él está estudiando en los Andes industrial y matemáticas puras, y le dije que no.	54. Yo he sido más bien una persona de bajo perfil,	62. Pero de resto, no, tampoco llevaba un ritmo muy agitado y esta parte no la he visto afectada,	75. Estoy en un dilema de ver si me vuelvo a emplear o si me vuelvo independiente,	87. Otro tema es el leer, antes no tenia tiempo y ahora llego a mi casa a leer, otro tema es sentarme con mis hermanos para ver que vamos a hacer,
6. y como, como cosa curiosa a todo el mundo el día de la despedida estaba llorando y yo estaba tranquilo porque ya desde que supe yo ya venía pensando en serio que iba a pasar eso.	46. Yo pienso que nos hemos unido más,	55. Entonces nada de lujos así extraordinarios,	63. Al revés hay una solidaridad inmensa y me he sorprendido de esto.	76. Tengo el eco de mis tres hijos que me dicen que no me emplee más	88. Hablar con mi mamá que todavía la tengo viva.
7. En el momento en que me sentí que se me iba a quitar un peso de encima, una presión.	47. Un poco como que mi señora me consiente más,	56. Teníamos en la empresa el club el Nogal, pero tampoco era una persona que me la pasara allá	64. No y además estoy tomando del pelo cuando llamo a mis amigos y las secretarías me dicen de donde, les digo de aquí de Bogotá señorita.	77. y tengo ese Yo interior que me dice que si puedo ser útil todavía para los demás porque no serlo.	
8. Esto se debe también a mi situación que estoy actualmente, de empezar a trabajar y pensar independiente	48. Desayuno con mi hijo, a veces lo llevo a la universidad.	57. Desde diciembre empecé a meter más plata al fondo voluntario de pensiones,	65. Yo nunca me he aprovechado de los puestos para manipular o ganar algo más,	78. La razón del despido fue la compra de la Empresa.	

Matriz de Análisis de Información
Entrevista No 1

CATEGORIAS					
IMPACTO	FAMILIA	SITUACION ECONOMICA	REDES SOCIALES	CREENCIAS Y VALORES	ACTIVIDADES
9. Te decía que esta situación ya de hecho me dio un poco de tranquilidad, porque no es la primera vez que me pasa, ya me había pasado antes.	49. No pienso que se esté viendo afectada negativamente desde ningún punto de vista	58. Y la otra estrategia es bajarle al consumo del teléfono, mi señora hablaba mucho con mi hija que está en España, entonces ya lo está haciendo menos,	66. Yo soy independientemente del puesto.	79. A la larga yo creo que no me despidieron sino que simplemente no me podía quedar.	
10. Pero ahoritica ya estoy más tranquilo porque ya tengo dos hijos, son profesionales, entonces ya la presión que siente uno no, ya tienen más adelantado el camino.	50. Completamente, me han apoyado en todo momento y no me han desamparado	59. El celular me lo pagaba la empresa pero ahora yo lo pago entonces también me cuidó más.	67. Claro por que es que ya somos 32, hay unos que si están resentidos con la organización y otros que si están como desubicados	80. Yo pienso que da estabilidad económica,	
11. Pues, fue una emoción porque dije he haber, por fin esto y segundo todo a la larga uno todo se reduce como a la plata.	69. por eso vuelvo y ratifico que la familia es muy importante.	60. Así, desde Diciembre entonces ahora estamos con un ritmo muy parecido al que veníamos	68. Pero la constante que he visto es que son personas solas,	81. Le organiza el tiempo completamente a uno pero muchas veces le daña la calidad de vida a uno y uno cambia la calidad de vida por plata y eso no vale la pena.	
12. Y miedo a perder la plata, una detrás de otra que que si no es así es difícil de reunirla.	29. Como anécdota también, al segundo día que empecé a trabajar en la agencia me cancelaron dos citas y bueno, me fui con mi señora a tomar onces, que hace mucho tiempo no hacia eso.		70. Hay otros que están muy optimistas y con muchos proyectos.	82. Intrínsecos, la realización personal, el sentirse bien con uno mismo por hacer un buen trabajo	
14. No me dio tristeza ni....	30. Realmente esto debe ser duro para quien no tiene familia, pero teniendo familia uno sale adelante.	61. Pero de resto, no, tampoco llevaba un ritmo muy agitado y esta parte no la he visto afectada,	71. He buscado a mis amigos	83. Y extrínsecos la tranquilidad que le da a uno el dinero.	
15. Llamé a contarle a mi señora, me reuní esa noche con mis hijos,		62. Al revés hay una solidaridad inmensa y me he sorprendido de esto.			
porque a mi me presentaron una alternativa de que me quedara pero ganándome la mitad del sueldo, entonces yo dije que no		63. No y además estoy tomando del pelo cuando llamo a mis amigos y las secretarias me dicen de donde, les digo de aquí de Bogotá señorita.			

*Matriz de Análisis de Información
Entrevista No 1*

CATEGORIAS					
IMPACTO	FAMILIA	SITUACION ECONOMICA	REDES SOCIALES	CREENCIAS Y VALORES	ACTIVIDADES
18. Haber... Yo salí el treinta de agosto, esos dos días los tomé como Sábado y Domingo.		64. Yo nunca me he aprovechado de los puestos para manipular o ganar algo más,			
19. El Lunes que es el primer día que uno queda para donde cojo, me arreglé común y corriente, y empecé a trabajar en el tema de la agencia de seguros, visitando las compañías de seguros, sin saber si se recordaban de mi porque ya llevaba seis años sin estar vinculado a las compañías de seguros,		65. Yo soy independientemente del puesto.			
20. Visitando los amigos y la sorpresa que me han llamado de tres empresas, esta es la cuarta empresa para que lleve hojas de vida.					
21. Me llamaron de Colsanitas, me llamaron de Humana Vivir, me han llamado de otra empresa y es para el Seguro Social y entonces y las empresas de seguros,					
22. El presidente de una compañía de seguros me ha ofrecido respaldo para seguir como independiente para una agencia de seguros.					
23. Uno a veces se pone a pensar, bueno me pongo a trabajar, que hago, hay veces me acuesto a las tres de la mañana bueno hago esto hago aquello, pero es qué hago no?					
24. Me siento más tranquilo por que los gastos no son tan altos como los que se tenían antes, y estoy organizando cosas,					
25. Ya completo ocho días de estar sin trabajo pero he estado muy activo.					

Matriz de Análisis de Información
Entrevista No 1

IMPACTO	CATEGORIAS				
	FAMILIA	SITUACION ECONOMICA	REDES SOCIALES	CREENCIAS Y VALORES	ACTIVIDADES
27. La verdad no he tenido mucho tiempo de ponerme a pensar que va a pasar.					
31. Hacia la empresa tengo unos sentimientos muy positivos,					
32. Muy de agradecimiento hacia la empresa que me dio la oportunidad de trabajar, de aprender, de realizarse, de establecer indicadores de gestión, de hacer una gestión, muy positivos.					
33. Tengo un sentimiento encontrado con la empresa que compró a la otra empresa, a la otra EPS por que veo que están improvisando mucho y que pueden cometer muchos errores y dejar a muchos hogares en la calle,					
34. Es un sentimiento que tengo pero hasta ahí me llega el sentimiento por que yo no puedo hacer absolutamente nada.					
35. A veces me despierto a las tres de la mañana pensando que hago respecto a lo de la independencia					
36. Pero no, al contrario estoy tranquilo y me he sentido muy bien,					
37. Estoy comiendo muy bien, almuerzo en la casa, estoy mejor que antes,					
38. No se hasta cuando voy a estar así pero estoy mejor que antes.					
28. Como muy positiva por que haber, yo pienso que desde que uno tenga el respaldo de la casa de la esposa y los hijos, eso para uno es como cambiar uno la calidad de vida.					

Matriz de Análisis de Información
Entrevista No 1

CATEGORIAS					
IMPACTO	FAMILIA	SITUACION ECONOMICA	REDES SOCIALES	CREENCIAS Y VALORES	ACTIVIDADES
17. Hablé con mi señora y con mis hijos, que esa es mi junta directiva y me dijeron que me respetaban.					

Matriz de Análisis de Información
Entrevista No 3

CATEGORIAS					
IMPACTO	FAMILIA	SITUACION ECONOMICA	REDES SOCIALES	CREENCIAS Y VALORES	ACTIVIDADES
1. Bueno mi primer pensamiento cuando me despidieron fue eh,	20. Pues la verdad pues muy tranquilo porque se que cuento con el apoyo de mi familia y pues a eso se debe mi tranquilidad.	29. Pues eh yo creo que bastante porque la parte de cuando lo despiden a uno pues eh sale uno con la indemnización pero igual uno tiene que eh pues calcular que la plata que le queda a uno pues hacerla extender	35. No se ha visto afectada,	11. Igual mi campo de trabajo es bastante limitado y en este momento por la situación económica del país es difícil,	61. Pues eh... he estado por ejemplo leyendo, haciendo cosas que lo distraigan a uno, he pasando hojas de vida, buscar trabajo, hablando con gente,
2. pues eh reorganizarme y pensar en que iba a hacer	21. Bien muy bien, pues me dijeron que me apoyaban en todo que ...	30. Y apretarse un poquito en la situación económica pues para que esa plata dure mientras uno consigue otra cosa.	36. Por el contrario ha recibido todo el apoyo de mis amigos, de mi gente y todos me están ayudando mucho.	48. Para mi el trabajo es muy importante,	62. más que todo distracción para no preocuparse tanto.
3. Y mirar que otras posibilidades había de trabajo	22. Me dijeron que no me preocupara que había otras cosas, había otras posibilidades y había otras cosas que hacer.	32. He si, yo venía ahorrando poco a poco	37. No yo creo que ninguno,	49. Es el que le da a uno la estabilidad económica	63. Como te decía pues, la distracción pues eh evita que uno se preocupe demasiado por la situación actual.
4. Y pasar hojas de vida.	24. No no han cambiado de ninguna forma,	33. y pues con eso... con esa plata pues yo creo que puede uno extender un poquito los gastos	38. Porque uno es lo que es así uno esté trabajando o no trabajando	50. Y a nivel personal como de superación de uno poderse desempeñar en lo que a uno le gusta.	64. Eh ... al hacer uno cosas he como buscar gente, tocar puertas, yo creo que le da a uno como un bienestar y una tranquilidad.
5. Pues es un golpe duro	25. Antes se han como intensificado.	34. Y da en cierta forma tranquilidad.	39. Y a uno lo valoran por lo que es y por lo que ha hecho.	51. Igual tiene que ser repartido con otras cosas también.	
6. Y pues queda uno como sin sin piso y pierde uno como parte de la estabilidad de uno que es el trabajo	26. Pues yo creo que en la forma en que se ha afectado la familia puede ser he preocupación, es normal		40. Eh si, si he hablado con ellos y lo que he oído y los consejos que he recibido es de mucha fe, mucho ánimo y tratar de no preocuparme tanto y buscar y trabajar y moverse para conseguir otra cosa.	52. Mi despido yo creo fue obviamente fue por la reestructuración de la compañía,	
8. Mi primera reacción pues eh como te decía eh queda uno en shock y pues queda desubicado			41. Pues es buena porque uno pues de la experiencia de las otras personas puede aprender	53. Por malos manejos administrativos y financieros.	

Matriz de Análisis de Información
Entrevista No 3

CATEGORIAS					
IMPACTO	FAMILIA	SITUACION ECONOMICA	REDES SOCIALES	CREENCIAS Y VALORES	ACTIVIDADES
9. Y y empieza uno a pensar uno muchísimas cosas eh porque que va a hacer, como las va a manejar y cómo va a manejar uno la situación.			42. Y puede aplicar un poquito lo que.. lo que las otras personas han hecho.	54. Yo creo que eh... las funciones que cumple el trabajo para uno son eh... estabilidad emocional, estabilidad económica y satisfacción personal.	
10. Pues la verdad con tranquilidad y con cabeza fría y pensando qué se puede hacer,			43. Pues he buscado ayuda por ejemplo pues con con los amigos de... mí	55. Bueno yo creo que los valores intrínsecos del trabajo son eh...	
12. Entonces eh mirar qué posibilidades hay y si no en el campo donde yo trabajo, pues buscar otra cosa mientras mientras sale algo.			44. Y expresando pues no se... lo que siento y lo que he... y lo que...	56. Pienso que en uno en el trabajo tiene que ser he... le aporta a uno... lo hace muchísimo más responsable, eh más honesto más ...	
13. Totalmente eh, pues he un poco estresado, preocupado pues por la situación.			45. Y mirando a ver ellos que piensan para mirar a ver que puede hacer uno	57. Aprende uno ha eh con la experiencia de las cosas uno aprende, la experiencia yo creo que es importante eh... que más ... creo que bienestar, poderse desempeñar en el campo, en este campo es importante	
14. Pues yo creo que de esta experiencia tiene que salir algo bueno,			46. Y por otra forma pues si uno busca gente para pues pedirle apoyo en cuanto a otras cuestiones laborales, buscar trabajo, que lo ayuden etc.	58. Y aplicar los conocimientos	
15. Pues la verdad no es fácil manejarla pero algo mejor vendrá.			47. Yo creo que el apoyo de mis amigos y mi familia, me han apoyado bastante y eso yo creo que es importante.	59. Y demostrarse a uno mismo que es bueno para eso.	

Matriz de Análisis de Información
Entrevista No 3

CATEGORIAS					
IMPACTO	FAMILIA	SITUACION ECONOMICA	REDES SOCIALES	CREENCIAS Y VALORES	ACTIVIDADES
				60. Y los extrínsecos diría yo que son como el reconocimiento en el medio y eso yo creo que trae cosas buenas tanto personal como laboralmente pues he ... le abre a uno muchas puertas.	
					16. Ee sentimientos pues tal vez ninguno negativo,
					17. Si pienso que le faltaba muchísima organización a la compañía en la que yo trabajaba y tal vez por eso fue el causal de mi despido.
					18. Ee no en ninguna forma ha sido afectada.

Matriz de Análisis de
Información
Entrevista No 2

CATEGORIAS					
IMPACTO	FAMILIA	SITUACION ECONOMICA	REDES SOCIALES	CREENCIAS Y VALORES	ACTIVIDADES
1. Quede muy desconcertado porque aunque la empresa estaba en reestructuración no pensaba que mi salida pudiera ser un hecho.	18. Me demoré casi una semana en contarles dado que no los quería preocupar por lo que salía temprano de mi casa y volvía por la tarde para que no se dieran cuenta.	31. Dado que vivo con mi familia en realidad no he tenido problemas, dado que la liquidación me ha durado este tiempo.	36. No, dado que con mi novia y mis amigos los planes suelen ser en sus casas y tengo más tiempo para hablar con ellos.	54. El trabajo es muy importante en la estabilidad de una persona,	72. Primero que todo he enviado hojas de vida a diferentes empresas donde me gustaría trabajar.
2. Creo que en ese momento no asimile el problema , en realidad lo asimile días después.	19. Cuando les conté me sentía que tenía un apoyo y eso da un poco de tranquilidad y esperanza.	32. Afortunadamente ya tengo una opción de empleo porque la plata se va acabando por las diferentes obligaciones y la cosa se empieza a poner crítica.	37. No he podido ir a muchos sitios que frecuentaba pero sigo estando con la gente que siempre he estado a mi lado.	55. Es la base de la estabilidad económica	73. Adicionalmente he enviado hojas de vida a mis amigos y a los Head Hunters con el fin de abrir más posibilidades de empleo.
3. Me quedé callado	20. También sentí que estaba transmitiendo una preocupación a personas que no tenían que ver directamente con la pérdida del empleo.	33. No, tanto prescindir de los bienes sino más bien no salir tanto y hacer planes que no involucren tanto dinero, porque uno no sabe cuanto va a durar sin empleo.	38. Al comienzo es difícil aceptar la situación dado que uno piensa que la gente va a creer que uno no es lo suficientemente bueno para mantener su empleo.	56. y es la forma en que uno se siente productivo y que aporta y aprende cosas día a día.	74. Hay muchos días que no he hecho mayor cosa que estar en mi casa o ir al gimnasio.
4. Y después le agradecí a mi jefe por la oportunidad que me había dado y le dije que entendía que era una decisión que venía de más arriba tomando una política de recorte de personal de la empresa.	21. No es fácil contar dado que uno no encuentra las palabras para decir esto y adicionalmente surgen muchas preguntas las cuales y uno no quiere o no sabe como contestar.	34. En realidad no porque como le decía no me lo esperaba.	39. Poco a poco se va dando cuenta que es una situación bastante común y que es absolutamente normal.	57. Es un reto donde cada día se puede dar y aprender más.	75. Esos son los peores días.
5. En realidad he estado contactando todo tipo de conocidos y empresas de reclutamiento.	22. Es una situación bastante incomoda y difícil dado que uno no quiere que sientan lástima pero si quiere recibir todo el apoyo.	35. Creo, que esta situación le ayudad a uno para darse cuenta que tiene que crear su propio fondo de desempleo.	40. La gente no lo empieza a tratar a uno diferente ni pierde estatus dentro de su círculo social.	58. Pero lo que si me ha quedado claro es que es algo necesario que brinda tranquilidad y que es fácil de perder.	76. Otra cosa que me propuse fue aprender a skiar, algo que hasta la fecha no había podido hacer y por fin con mucha dedicación lo logre.
6. Cada día que pasa la angustia es mayor pero también las posibilidades se aumentan.	22. Mi familia me dio confianza		41. Lo que uno si hace es alejarse de la gente que a sido cercana a uno y no trata de ayudarlo.	59. Adicionalmente pienso que no depende de uno sólo sino de un sinnfn de variables; depende de la situación de la empresa, del desempeño personal, de la relación con los compañeros y jefes; por lo que impulsa el desarrollo integral de cada persona.	77. Esto fue muy gratificante.
7. Es importante ser optimista pero no todos los días se logra esto.	23. Y me ayudaron a entender que en las situaciones difíciles era importante no dejarse caer y seguir luchando para conseguir lo que quería.		42. Creo que hoy en día y dada la situación del país es bastante normal estar desempleado.	60. El trabajo, o mejor la falta de trabajo puede alterar el orden diario de cada persona dado que se afecta dos partes muy importantes que son el sentido de productividad de la persona y la estabilidad económica.	78. He aprovechado para estar con mi familia y amigos y a hablar y pasar tiempo con ellos.

Matriz de Análisis de
Información
Entrevista No 2

CATEGORIAS					
IMPACTO	FAMILIA	SITUACION ECONOMICA	REDES SOCIALES	CREENCIAS Y VALORES	ACTIVIDADES
8. En la actualidad me siento más tranquilo dado que tengo una oferta laboral que aunque no es tan buena cómo en la que estaba está dentro de lo que me parecía bueno para mi.	24. Me ofrecieron toda su ayuda y apoyo.		44. Dentro del proceso de retiro de la compañía estuve en un plan de Outplacement lo que en realidad fue muy productivo porque todas las personas que se encontraban en esa reunión estaban pasando por lo mismo	61. En primer lugar a una reestructuración interna de la empresa donde es más importante un ahorro en nómina que el aporte social que tenga la misma.	79. En realidad las actividades no son muchas pero es importante estar entretenido, eso si sin perder el foco de buscar trabajo.
9. Esto me muestra que no se debe perder la esperanza cuando uno esta en un momento de crisis.	25. Creo que la gente es más considerada, no se si por lástima o porque entienden que es una situación difícil en la que uno puede reventar en cualquier momento.		45. Y los conferencistas eran personas que habían estudiado el tema y habían tenido contacto con personas sacadas de diferentes organizaciones por lo que fue de gran ayuda por que me hicieron ver que era algo que le podía pasar a todo el mundo y me dieron herramientas para afrontar entrevistas y los problemas que se me presentaran en el cambio.	62. Adicionalmente la globalización es un tema que afecta el mundo laboral en las multinacionales dado que cada vez más procesos se pueden controlar desde afuera por lo que los recortes de personal cada vez son más fáciles.	80. Me he acercado mucho a mis seres queridos que debido a las largas jornadas de trabajo había tenido un poco aislados.
10. A sido una experiencia traumática dado que es la primera vez que me siento desempleado e improductivo	26. No existen conflictos pero se siente el ambiente bastante tenso.		46. Adicionalmente me explicaron los cambios de ánimo que uno sufre mientras se encuentra desempleado	63. Creo que a largo plazo las empresas volverán a reemplaza la tecnología por los computadores las cuales puedan agregar valor y no sólo dedicarse a procesar.	81. También me he dado cuenta que no se debe sacrificar todo lo personal por lo laboral dado que nadie se lo va a reconocer en un futuro y si va a haber perdido muchos buenos momentos.
11. Y veo que se derrumban todos los pilares que habían sostenido mi tranquilidad.	27. Económicamente no se ha visto afectada porque no dependen de mi,		48. Fue muy importante hablar porque cuando ocurrían estas situaciones estaba un poco más preparado para manejarlo.	64. En conclusión queda demostrado que en las empresas uno es un número más y no una persona.	82. Esto no quiere decir hacer el trabajo mal sino poner un límite a lo laboral para disfrutar de lo personal.
12. Me sirvió para darme cuenta que son muy pocas personas las que lo apoyan a uno	28. pero veo claramente la preocupación que tiene al ver mi angustia y cambios de estado de ánimo de optimista a pesimista en el día a día.		49. Adicionalmente tuvimos charlas de personas que habían estado desempleadas y que habían encontrado mejores oportunidades por lo que era una voz de esperanza hacia un futuro mejor.	65. Como le contaba hace unos minutos, el trabajo es la basé del sustento económico	83. Además de esto las actividades que usted me pregunta me han servido para pasar el tiempo y para despejar un poco la mente y no estar pensando todo el tiempo en la perdida del empleo.
13. Y que las empresas lo ven como a un número más el cual pueden manipular y desechar de acuerdo con su intereses económicos sin importar los aportes que uno haya hecho con su trabajo y dedicación.	29. Creo que esto lleva a que haya una mayor unidad familiar porque en el momento en que uno de los miembros tiene un problema, los demás se unen para apoyarlo y para reflexionar que también les puede pasar a ellos.		50. Además del Outplacement no he buscado ayuda para manejar la parte emocional del desempleo.	66. Y además es la mejor forma de desarrollar a la persona integralmente dado que tiene que desarrollar sus habilidades técnicas y sociales para convivir y desarrollarse dentro de la empresa.	

*Matriz de Análisis de
Información
Entrevista No 2*

CATEGORIAS					
IMPACTO	FAMILIA	SITUACION ECONOMICA	REDES SOCIALES	CREENCIAS Y VALORES	ACTIVIDADES
14. Creo que es una empresa que maneja su personal sin ninguna ética dado que un año antes de mi despido me habían sacado de una empresa donde estaba trabajando.			51. He recurrido a diferente personas para ver si tienen o conocen de posibilidades que se acerquen a lo que yo quiero.	67. El trabajo da tranquilidad y estabilidad mientras se tiene,	
15. Creo que sólo les importan las cifras y no el recurso humano.			52. Creo que la única ayuda que he tenido es de mis personas queridas y no por que la haya pedido sino porque ellos se han acercado a dárme la desinteresadamente.	68. Aunque ahora me doy cuenta que los empleos se pueden ir en el momento en que uno menos lo espera y por causas ajenas al desempeño personal.	
16. De ninguna manera.			53. Creo que es más fácil pedir ayuda a personas cercanas que ha gente la cual es ajena a uno y en la mayoría de los casos no entiendo por lo que uno está pasando.	69. El trabajo aunque puede volver en cierta forma la vida monótona también la vuelve estable por lo que da tranquilidad.	
47. Y como unos días amanece optimista y los otros con el mayor pesimismo del mundo.				70. Pues extrínsecos la platica	
				71. E intrínsecos la satisfacción de hacer las cosas bien y crecer en una empresa.	
				84. Una de las cosas más difíciles al no tener trabajo es lo largo que se le hace a uno el día.	

Matriz de Análisis de Información
Entrevista No 4

CATEGORIAS					
IMPACTO	FAMILIA	SITUACION ECONOMICA	REDES SOCIALES	CREENCIAS Y VALORES	ACTIVIDADES
1. Injusticia, injusticia, decepción, no se me sentí totalmente decepcionado de la entidad en la que trabajaba, porque lo botan a uno como un perro	38. No muy normal, creo que tengo el apoyo de todos, siempre lo he tenido,	46. En absoluto, pues es decir, me indemnizaron y todo, recibí una plata y pues, y no he dejado de recibir sueldo ni un solo día.	53. Se ve afectada evidentemente.	66. Pues mucha, mucha, es decir, pienso que el trabajo lo enriquece a uno así como muchas otras cosas,	79. Mucha vida social,
2. Y pues uno no... básicamente en ese momento no es nadie y se da cuenta que uno no es nadie para una organización,	39. Entonces pues eso no me afectó en realidad.	47. No prescindí de absolutamente nada,	54. En principio uno no quiere ver a la gente y pues eso pega muy duro en el orgullo,	67. Pero el trabajo es... la mayoría del tiempo uno está trabajando y está uno desarrollándose profesionalmente	80. salir con gente que me podía ayudar mucho,
3. Para una de esas organizaciones grandes como en la que yo estaba uno no es absolutamente nadie.	40. Igual que yo, sorpresa, injusticia.	48. Simplemente como que adquirí una posición, una actitud un poco de... ahorrrativa evidentemente, porque uno no sabe cuanto podrá durar ese proceso,	55. Eso golpea bastante duro entonces pues no es fácil usted salir a la calle y decir ¿sabe qué? Me botaron de x o y sitio.	68. y además pues es por lo que uno vive porque es la parte económica.	81. Pues es decir mis actividades extracurriculares como siempre, pero estuve con mucha gente, hablando con muchísima gente, conocidos, con gente del medio donde yo trabajaba, eso.
5. En el momento en que me estaban diciendo chao me sentí, no pues es que fue una gran sorpresa porque era algo que o me esperaba, todo había estado muy bien, los resultados muy buenos,	41. Digamos que he mantenido un... es decir con un 66% de las personas se ha mantenido el mismo estado o sea muy bueno.	49. Pues uno tiene un poco de ahorros y un poco de cosas que tiene que tiene uno que hacer rendir un poco y pensar en el futuro,	56. En absoluto, yo creo que gané mucho.	69. Eh... injusticia, decisiones de auditoría, injusticia totalmente, una decisión de auditoría totalmente he... me parece arbitraria, he... no se por qué más en realidad.	82. Mucho, mucho porque me mantenía entretenido,
6. Eh simplemente fue repentino, totalmente repentino	42. Con el otro 33% se ha mejorado.	50. pero no me privé de absolutamente nada, por el mmo plazo que estuve desempleado.	58. Pues primero que las personas que se acercaron a mi, eso significó mucho.	70. Osea el hecho que haya estado vinculado a un área de una empresa donde se generaron unos problemas recientemente donde yo estuve vinculado hace dos años, pues creo que no tuve ninguna responsabilidad en eso y de hecho no la tengo,	83. Mucho porque creo que desarrolla unas relaciones personales,
7. Y creo que ni mi jefe se lo esperaba porque es una decisión que no es de ellos, porque pues yo creo que les faltó un poquito a ellos de... como de fuerza para tratar de que una decisión de esas no se de,	43. No no creo que, no creo que... en principio digamos que se pudo, se pudo haber visto afectada por la parte económica	51. Nunca pensé en esa posibilidad pero pues digamos creo que he sido bastante sano, bastante juicioso en el ahorro y en ese tipo de cosas	59. Fueron personas que trabajaban en la misma empresa que yo y que salieron por x o y motivo, igual injusto.	71. Entonces pues... en realidad no... me parece que es injusta y arbitraria	84. Otras como que las traje otra vez para mi, como que las recuperé tal vez, y eso pues mucho de eso se traduce en apoyo, se traduce en apoyo principalmente para eso, para ese momento difícil.
8. Pero pues me sentí muy mal,	44. Pero finalmente no duré desempleado sino veinte días entonces, entonces eso digamos me ha servido.	52. Y eso me lleva a tener una comodidad.	60. Yo en su momento les di mi apoyo y mi respaldo y pues gracias a eso ellos hicieron lo mismo conmigo pero obviamente pues ya basados en esa experiencia me pudieron dar unos consejos muy válidos.	72. Es un modelo de vida, es un estilo de vida.	

Matriz de Análisis de Información
Entrevista No 4

CATEGORIAS					
IMPACTO	FAMILIA	SITUACION ECONOMICA	REDES SOCIALES	CREENCIAS Y VALORES	ACTIVIDADES
9. Se siente uno muy golpeado,	46. En absoluto, pues es decir, me indemnizaron y todo, recibí una plata y pues, y no he dejado de recibir sueldo ni un solo día.		61. No en absoluto, si es psicológica y ese tipo de cosas, no se apoyo, pues no,	73. Hay mucha gente que trabaja por necesidad, otra por necesidad y gusto y hay gente que no lo hace pues porque no tiene necesidad.	
10. Eso pega muy duro en el orgullo			62. Es decir, apoyo en la gente que tengo, pero pues, lo más normal del mundo.	75. De todo tipo. Creo que es un proceso de formación que todo el mundo debería tener, sea dueño de una empresa, sea uno empleado, creo que uno debe empezar siendo empleado, eso es importante.	
11. Sorpresa, sorpresa,			63. Creo que el apoyo, lo mismo, el apoyo de mis amigos, el apoyo de mi familia, he...	76. Pero creo que... es decir, es un ciclo de vida igual que todo y es un fundamento,	
12. Preguntar, pedir explicación de por qué estaba pasando esto o lo otro,			64. Y pues, no hay que.. que gracias a Dios, pues no se, yo pienso que me moví mucho, contacté mucha gente, hablé con muchísima gente y recibí el apoyo de mucha gente.		
13- Si todo lo que uno ha hecho anteriormente era... digamos significaba todo lo contrario,			65. Y eso mal que bien para el orgullo que está bien abajo y bien pisado eso lo levanta un poquito.		
14. Necesitaban buenos resultados, un excelente trabajo, cosas muy buenas y simplemente de un momento para otro le dicen a uno adiós,					
15. Pues es una gran sorpresa y yo pedí explicaciones de todo tipo que nunca me dieron.					
16. Cómo la maneje... ahoritica estoy, ya estoy otra vez vinculado a la vida laboral.					
18. Tiene uno que ser consciente de que es, pues son decisiones que uno en un punto podría entender más no comparte,					
19. Pero pues, con todo y eso que uno no comparte y uno no está de acuerdo pues uno tiene que acatarlas y acatarlas de buena forma, de lo contrario yo creo que se ve uno muy afectado en un proceso,					

Matriz de Análisis de Información
Entrevista No 4

CATEGORIAS					
IMPACTO	FAMILIA	SITUACION ECONOMICA	REDES SOCIALES	CREENCIAS Y VALORES	ACTIVIDADES
20. Cuando uno está sin trabajo y eso porque es un proceso en el que uno está desocupado y si uno no maneja, no sabe manejar eso, no es que lo deba uno manejar o tal vez no lo maneje de la forma adecuada, pues creo que puede uno llegar a enloquecerse.					
21. Me siento muy tranquilo,					
22. Sigo pensando que es una cosa muy injusta,					
23. Yo no hubiera querido salirme de ahí en ese momento, hoy en día pues... me tocó y creo que están en unas reestructuraciones muy buenas,					
24. Pero me tocó y me siento muy tranquilo.					
25. Como dije anteriormente estoy otra vez vinculado con la vida laboral y creo que tengo unos retos muy grandes ahí por hacer y que están pues basados en todo lo que he aprendido y todo mi conocimiento y mi experiencia.					
26. Muy enriquecedora,					
27. Pero a la vez muy triste y muy decepcionante.					
28. Pues encontrados.					
29. Tengo muy buenos porque le debo muchas cosas,					
30. Osea lo que soy profesionalmente todo se lo debo a ellos,					
31. Entonces digamos es un agradecimiento muy grande.					
32. Me capacitaron, me dieron muchas oportunidades, me dieron buenas cosas, me dieron buenas relaciones personales, muchas cosas positivas.					

Matriz de Análisis de Información
Entrevista No 4

CATEGORIAS					
IMPACTO	FAMILIA	SITUACION ECONOMICA	REDES SOCIALES	CREENCIAS Y VALORES	ACTIVIDADES
33. Pero al mismo tiempo pues hombre... siento una gran decepción de que una empresa para la que usted trabajó tres años y medio, le entregó su vida tres años y medio completa simplemente el día de mañana le digan a uno se tiene que ir sin ninguna explicación y así es y se va, entonces es triste.					
35. No no no, en realidad no, creo que creo que lo manejé muy bien, con mucha calma,					
36. Evidentemente hay momentos que son muy duros en los cuales uno está pues un poquito díganos down eh pues, no no como uno quisiera estar pleno, está uno un poquito triste, pensativo, meditando					
37. Pero de resto no para nada.					