

APLICACIÓN DE UN PROGRAMA DE OUTPLACEMENT (OPC) EN UN GRUPO DE TRABAJADORES DESPLAZADOS LABORALMENTE Y SUS EFECTOS EN LOS NIVELES DE DEPRESIÓN, AUTOIMAGEN Y ADAPTACIÓN COMPARATIVAMENTE CON AQUELLOS TRABAJADORES QUE NO INTERVINIERON.

APPLICATION PROGRAM OUTPLACEMENT (OPC) IN A GROUP OF WORKERS OCCUPATIONALLY DISPLACED, AND ITS EFFECTS ON DEPRESSION LEVELS, SELF-IMAGE AND ADAPTATION COMPARATIVELY TO THOSE WORKERS WHO WERE NOT INVOLVED.

Autor: Dr. Edgar Eslava Arnao

RESUMEN

El presente trabajo es de tipo cuasi experimental, tiene como objetivos principales investigar los efectos del despido laboral de un grupo trabajadores de una entidad estatal y su incidencia en la depresión, adaptación y autoimagen de las personas afectadas. La muestra estuvo conformada por 100 trabajadores de ambos sexos, con tiempo de servicios de 5 –10 años , de 10 a más; cargo empleados, edades entre 20 a 30 años y de 31 a más. Se aplicó la técnica de muestreo por cuotas conformándose dos grupos: Grupo Experimental con 50 trabajadores y 50 trabajadores en el Grupo de Control. Se administraron las pruebas psicológicas siguientes: El Cuestionario Estructural Tetradimensional para la Depresión de Francisco Alonso Fernández (CET-DE), La Escala de Autoimagen de Morris Rosemberg y el Cuestionario de Adaptación para Adultos de Hugh M. Bell.

Para el análisis de datos se utilizó la Media Aritmética (M), la Desviación Estándar (DS), el Análisis de Varianza.

El Programa de Outplacement, ha sido desarrollado durante sesenta días, a través de la ejecución de 4 módulos de trabajo: Evaluación de competencias, asesoría y apoyo emocional, marketing personal reorientación profesional y ocupacional que permitan su reinserción en el mercado laboral, planificación de actividades de cese, conformación de pymes o pequeñas empresas etc.

De acuerdo a los resultados encontrados se comprobaron las hipótesis planteadas, observándose la disminución significativa del nivel de la depresión, e incremento de la autoestima y adaptación en los trabajadores que participaron en el grupo experimental, no así en los trabajadores del Grupo Control.

El OPC nace como una nueva técnica y herramienta psicológica especialmente concebida para ayudar a aquellas personas que han perdido su empleo y estar mejor preparadas psicológicamente para afrontar su situación actual, tomando ésta no como una situación fatal y desesperante, sino como un nuevo reto que afrontar.

Palabras claves : Programa de Downsizing, Programa de OPC (desvinculación Asistida), despido laboral , Depresión, Autoimagen, Adaptación, competencias, asesoría y consejo psicológico.

SUMMARY

The present study is quasi-experimental, is primarily aimed to investigate the effects of job layoff in a group of workers of an state entity and its impact on depression, adaptation and self-image of those affected. The sample consisted of 100 workers of both sexes, with service time of 5 -10 years, 10 more; office employees, aged 20-30 years, and 31 more. The sampling technique applied by quotas conforming two groups: Experimental Group with 50 employees and 50 workers in the control group. The following psychological tests were administered: Tetra dimensional Structural Questionnaire for Depression of Francisco Alonso Fernandez (CET-DE), Rosenberg Morris' Self Concept Scale and Questionnaire Adaptation Adult of Hugh M. Bell: For data analysis the Arithmetic Mean (M), standard deviation (SD), the analysis of variance were used.

Outplacement Program has been developed for sixty days, through the implementation of 4 modules of work: Evaluation of skills, counseling and emotional support, marketing professional and occupational reorientation to enable their reintegration into the labor market activity planning cease, formation of SMEs and small businesses etc.

According to the results we found the hypotheses were tested, showing a significant decrease in the level of depression, and increased self-esteem and adaptation in workers who participated in the experimental group, but not in the control group workers.

The OPC is born as a new technical and psychological tool specially designed to help people who have lost their jobs and be better prepared psychologically to face the current situation, taking it not as a fatal and desperate situation, but as a new challenge to face .

Keywords: Downsizing Program, Program OPC (Assisted disengagement), job layoff, Depression, Self Image, Adaptation, skills, counseling and psychological counseling.

INTRODUCCION

La presente investigación, pretende analizar la importancia de los programas de OUTPLACEMENT (OPC) aplicado en las organizaciones y sus efectos en las personas desvinculadas. En los últimos años el mundo laboral está cambiando significativamente como consecuencia de la globalización de la economía y el desarrollo tecnológico. La fusiones de las empresas, los cierres, las reducciones, las reestructuraciones, el outsourcing (Tercerización de servicios), la automatización, la reconfiguración de los puestos de trabajo, el cambio de los perfiles de cargo, la reducción de la nómina de personal, éstas son algunas de las consecuencias de este fenómeno mundial que afecta a todos los países del mundo. La innovación tecnológica y la adecuación al mundo moderno, es un imperativo estratégico de vida, a la cual las empresas se deben comprometer para asegurar su subsistencia en un entorno cada vez más competitivo y cambiante, ello inevitablemente exige a las empresas la necesidad de optimizar la eficiencia del personal y la calidad de sus productos y/ o servicios.

Entre las causas que originaron este cambio, se encuentran las recesiones económicas de los años 80-90 que aún sigue en la actualidad agudizándose, unida al largo deterioro en la competitividad global de las empresas, que provocaron que muchas firmas al innovar tecnología, se vieron sobrecargadas de personal, sintiéndose lentas e ineficientes, por otro lado, la falta de visión de algunos trabajadores que amparados en la "Tradicional estabilidad laboral", hicieron pocos esfuerzos para actualizarse y capacitarse permanentemente a fin de optimizar sus competencias personales y laborales condición sine qua non en la actualidad para mantenerse en el empleo.

La alta competitividad de los mercados, con la consiguiente imposibilidad de elevar los precios en los productos y servicios, es otra de las razones que han conducido a que muchas empresas, se hayan visto obligadas a disminuir los costes de personal para mantener e incrementar sus beneficios, lo que ha dado lugar a que el Downsizing (Reducción de la estructura y costes de personal), sea una de las alternativas a implantar, por tanto, estos programas no han sido un mero fenómeno coyuntural, sino una tendencia que aún sigue vigente en todos países del mundo, con grave repercusión en los países sub desarrollados que como en el Perú que a partir de los años del 90, se aplicó masivamente, sin tener en cuenta un efectivo programa de outplacement tanto en las instituciones y empresas públicas como en las privadas, con una desocupación que borde el 28 % de la población peruana y con tendencia a ser cada vez mayor.

Los programas de Downsizing, se han identificado comúnmente con programas cuyo objeto consiste en reducir "Achicar", "Aplanar", comprimir o consolidar la estructura orgánica de la organización con la finalidad de reducir costos administrativos y orientar la inversión a tecnología, rediseño de los procesos de trabajo y la productividad, sin embargo todo ello es considerado como una estrategia para evitar la desaparición de las empresas. Además, si se analizan detenidamente las consecuencias en todos los casos son negativas para los trabajadores en especial en los del tercer mundo, para las empresas indudablemente son beneficiosas pues reemplazan a gran parte del personal con nuevos equipos y procesos de trabajo.

En definitiva, aunque parece evidente que los despidos masivos deben evitarse siempre que sea posible, esto no es óbice para que el Downsizing pueda considerarse como una estrategia efectiva para reducir costes. El despido ocasiona conductas inapropiadas, emocionales y/o desadaptativas que influyen negativamente en la búsqueda de un nuevo trabajo u ocupación lo que constituye un círculo difícil de romper y que tiende a agravarse con el paso del tiempo.

Las conductas que manifiestan las personas desvinculadas laboralmente, se presentan en forma de ansiedad, fuerte daño a la autoestima, sentimientos de culpa, deterioro del autoconcepto, síntomas psicósomáticos, hipertensión, tensión, depresión, abandono y puede ocasionar patologías más severas, tales como el alcoholismo u otra adicción a sustancias psicoactivas. En general, el deterioro de la salud psicológica, la pérdida de bienestar y la insatisfacción con la propia vida, éstos y otros más son signos comunes para las personas que han sido cesados de una empresa. En el Plano familiar, si se trata del despido del jefe del hogar, las relaciones familiares, se tornan paulatinamente tensas, frías o distantes. Aumentan los roces y discusiones, la falta de tolerancia y las fricciones sociales y el cambio de roles que eventualmente pueda ocurrir, genera alteraciones negativas del orden familiar tradicional.

Las perturbaciones alcanzan incluso a los niños en edad escolar, de acuerdo a la extensa investigación realizada por Morris-Vann(1982). Citado por López Mena L.(1999).Se han descrito incluso reacciones extremas frente al despido tales como la agresión (Quemar al centro de trabajo) o de carácter intrapunitivo (Suicidio). La Pérdida del empleo es considerada por los psicólogos como uno de los más fuertes y perturbadores eventos vitales y se calcula que afecta cada año a 10 millones de personas en el mundo (Caplan, Vinokur, Pricce& Van Ryn, 1989).Citado por López Mena L. (1999)

Este trabajo incide en estudiar los efectos de la desvinculación laboral en la depresión, la autoimagen y la adaptación; reacciones emocionales que pueden perjudicar las aptitudes, actitudes y aspiraciones de trabajo dejando de utilizar con eficiencia el pensamiento lógico, la experiencia, la capacidad de razonamiento u otras habilidades en la búsqueda de un nuevo trabajo. Es por ello que se recurre a los procesos de OPC por el simple hecho de extinguir o disminuir las conductas emocionales de angustia y ansiedad, como paso previo destinado a facilitar el uso del pensamiento racional. Este paso constituye el comienzo de una serie de etapas de OPC dirigidos a superar las dificultades de la persona despedida o desvinculada.

En este trabajo, se ha expuesto la efectividad de los programas de OPC o de Desvinculación Asistida para comenzar ayudando, desde la recomposición de la autoimagen, la depresión y la adaptación del trabajador desvinculado, hasta la reducción del período de tiempo que éste está sin trabajo y compararlo con los niveles de las reacciones emocionales que afectan a las personas que no disponen de esta metodología.

La presente investigación pretende destacar el trabajo profesional de los psicólogos y administradores de personal con las personas desvinculadas laboralmente, a través de la consejería individual y colectiva, evitando así que el impacto psicológico y social del desempleo, no sea tan perjudicial para la persona como para su entorno familiar. El proceso de consejo en la industria empieza, con el hecho de que actualmente hay muy pocos psicólogos consejeros adiestrados en los negocios y en la industria y de que estos psicólogos o no psicólogos, que están practicando el consejo industrial, pocos realizan investigaciones; Sin embargo se ha sugerido que las empresas no son ideales para ayudar a los individuos que tienen problemas personales. Esta argumentación sostiene que las necesidades del empleado están básicamente en conflicto con las necesidades de la organización y que este conflicto es la principal razón de la dispersión de los problemas de salud mental en las organizaciones.

El consejo de desvinculación que se brinda en el Programa de Outplacement, se asemeja a un enfoque de consejo psicológico directivo y a dar información a los empleados. Es evidente que este tipo particular de consejo puede encontrar problemas agudos de reajuste emocional. Es una reacción común de la gente el temor al despido. A nadie le gusta que lo pongan en el "armario". Sin embargo, los estudios realizados sugieren que la mayoría de la gente se adapta favorablemente a la desvinculación, por tanto, el consejo de desvinculación puede ser de gran beneficio para ayudar a los empleados a adaptarse al cese brusco del trabajo al que ha venido desempeñando.

La información disponible parece favorecer la necesidad de aplicar programas de orientación, apoyo y entrenamiento como el OPC a la persona desvinculada, al momento de la desvinculación laboral, como parte natural de un ciclo que comenzó con el ingreso de la persona al trabajo.

El aporte de la psicología aplicada a los procesos de transición laboral ha sido importante y significativo, especialmente en las etapas de evaluación psicométrica de capacidades, orientación ocupacional y consejo psicológico. De igual manera se han empleado recursos técnicos propios de la psicología social para estudiar el mercado de empleos y efectuar seguimiento a las personas desvinculadas, validando la eficacia de los programas efectuados.

En el trabajo individual, la persona desvinculada valora altamente el contacto con el psicólogo organizacional, que actúa como consejero de OPC, motivado por la serie de imágenes y expectativas que en torno a este profesional se han generado socialmente.

Otro aporte de interés de los programas de OPC, ha sido el énfasis en la preparación psicológica de las personas que están en condiciones de jubilarse ya sea en forma natural o anticipada. Desde luego el entrenamiento que se entrega a estas personas, generalmente en compañía de un familiar, facilitando rediseñar su plan de vida extra laboral y a prepararse para vivir con un nivel de calidad aceptable. Es una inversión social altamente rentable.

Si bien es cierto, el estudio de los factores psicológicos que influyen en el empleo merece un trabajo separado, puede concluirse que el empleo como forma de relación social se encuentra experimentando profundos cambios, entre los cuales se destaca la virtual desaparición del empleo estable, lo que abre un espacio importante a la incertidumbre laboral. Es poco probable que el empleo, en la forma que se ha conocido hasta ahora, perduró. Frente a esta realidad, las técnicas psicológicas del OPC pueden efectuar una efectiva contribución a las personas, para generar estrategias de defensa frente al control de quienes tienen el poder de contratar o para desarrollar actividades económicas personales. Otras contribuciones significativas del OPC se encuentran en la significación del acto de desvinculación el cual, tradicionalmente, aparece contaminado con emociones negativas, cuando no es más que un acto administrativo que se debe realizar profesionalmente.

OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION

Objetivo General

Identificar y comparar los niveles de depresión, autoimagen y adaptación en los trabajadores desvinculados laboralmente que participaron en el Programa de Outplacement (Grupo Experimental), con aquellos trabajadores (Grupo de Control) igualmente desvinculados laboralmente, que no intervinieron en dicho programa.

Objetivos Específicos

- Identificar y comparar los niveles de Depresión entre trabajadores desvinculados laboralmente que han participado en un Programa de OUTPLACEMENT, con trabajadores que no han participado en dicho programa.

- Identificar y comparar el nivel de Autoimagen entre trabajadores que han participado en un Programa de OUTPLACEMENT y los trabajadores que no han participado en dicho programa.
- Identificar y comparar el nivel de Adaptación entre los trabajadores que han participado en un programa de OUTPLACEMENT y los trabajadores que no han participado en dicho programa.

MATERIALES Y METODO

La presente investigación ha sido de tipo cuasi experimental y se utilizó un diseño de grupos “Antes y Después”, cuyo paradigma se muestra en la siguiente tabla.

TABLA 1

DISEÑO DE LA INVESTIGACION

GRUPOS	GE	GC
Pre test		
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Cuestionario Estructural Tetradimensional de la Depresión ▪ Escala de Autoimagen de M. Rosemberg ▪ Cuestionario de Adaptación para Adultos 	Y ₁	Y ₂
Tratamiento : Programa de OPC	T ₁	no
Post test		
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Cuestionario Estructural Tetradimensional de la Depresión ▪ Escala de Autoimagen de M. Rosemberg ▪ Cuestionario de Adaptación para Adultos 	Y ₃	Y ₄

Se contó con un grupo de control y un grupo experimental, en el cual se trató de encontrar a través de la aplicación de los instrumentos de investigación los factores psicológicos como la depresión, adaptación y autoimagen de los trabajadores investigados antes y después de la implantación del programa OPC (Grupo Experimental), comparando los resultados con el grupo de trabajadores que no ingresaron al programa (Grupo de Control) , para luego correlacionar sus resultados, tal como explicaremos más adelante.

PARTICIPANTES

Universo de la Investigación

Nuestro universo estuvo conformado por un total de 370 trabajadores considerados dentro de un programa de despido (Rescisión de contrato, desvinculación por bajo rendimiento laboral, faltas disciplinarias) de una empresa que proporciona servicios de salud.

Selección y Características de la Muestra

Para la selección de la muestra se empleo la técnica del muestreo por cuotas. Este tipo de muestreo es definido por Kerlinger (1991), como: "El método el cual se utilizan conocimientos de los extractos de la población, para seleccionar muestras de miembros que sean representativos, típicos o adecuados para algunos fines de investigación. Deriva su nombre de la práctica de asignar cuotas o proporciones de clases de personas a los investigadores"(Pag.79).

La presente muestra quedó conformada por 100 personas que representan el 27% del universo a estudiar. Luego se procedió a separar esta muestra en dos grupos de 50 personas cada uno, señalando que el grupo "A" (Experimental), fue elegido para ingresar a un programa de OPC y el grupo "B", servirá de control en nuestra investigación.

RESULTADOS

RESULTADOS DE LA DEPRESIÓN OBTENIDOS ANTES DEL PROGRAMA DE OPC

Se puntuaron cada ítem en razón de la frecuencia e intensidad con arreglo a los siguientes datos.

CRITERIO DE EVALUACIÓN

- 0 = Ausencia de Síntomas
- 1 = Duda entre presencia y ausencia del síntoma
- 2 = Presencia del síntoma poco claro
- 3 = Síntoma ligero o esporádico
- 4 = Síntoma medio, intenso o muy intenso

PERFIL DIMENSIONAL GENERAL

Se determinó la sumatoria del grupo total y se distribuyó en el perfil dimensional el cual nos indica:

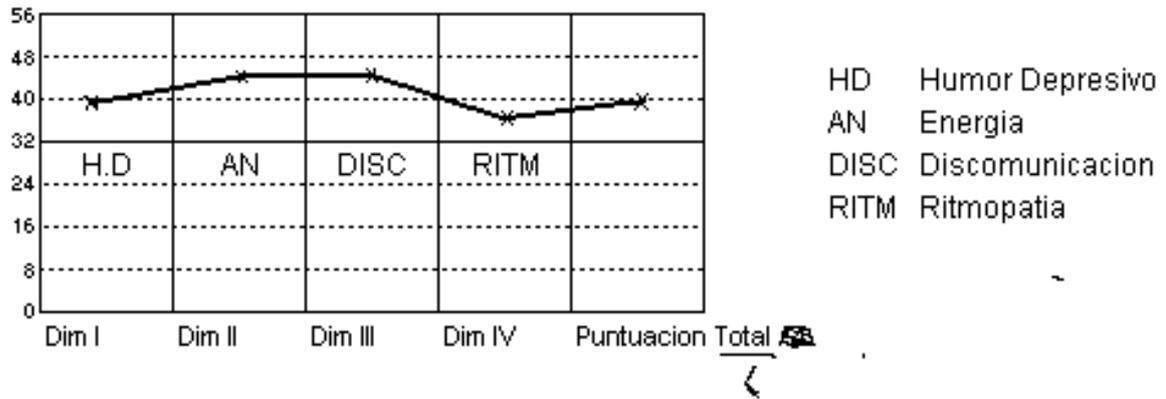


FIGURA 5

DISTRIBUCIÓN GRAFICA DE LA MUESTRA TOTAL

Las puntuaciones son mayores a los 32 puntos los cuales sobrepasan el umbral entre el nivel de puntos ponderados significativos valorando que esto indica un posible diagnóstico de depresión.

Por lo cual se puede considerar que son sujetos que presentan en general entre otros síntomas: un dolor moral, desesperanza y autosubestimación, con frecuente opresión precordial y elaboraciones somáticas secundarias, dadas por trastornos afectivos como también inhibición psicomotora, apatía, desinterés, aburrimiento, fatigabilidad precoz, falta de sociabilidad, empobrecimiento de la comunicación, trastornos del sueño y del apetito.

PERFIL DIMENSIONAL POR GRUPOS

La sumatoria de los puntajes obtenidos por cada grupo han sido diagramados en el perfil dimensional siguiente:

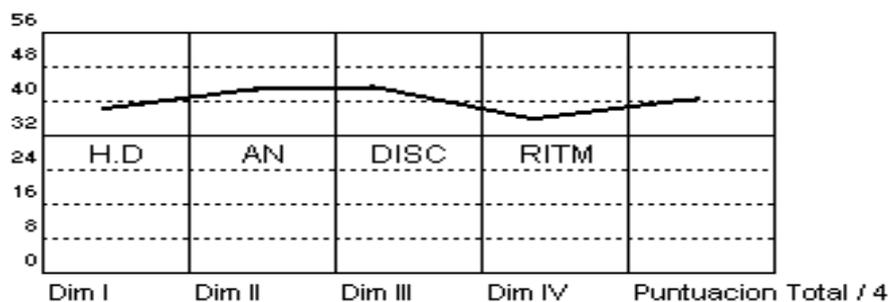


FIGURA 6

PERFIL DIMENSIONAL GRUPO "A" DEPRESION

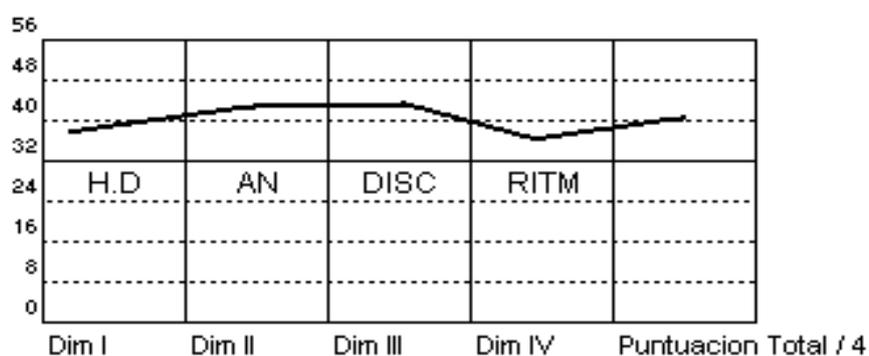


FIGURA 7

PERFIL DIMENSIONAL GRUPO "B" DEPRESION

El perfil dimensional no difiere de uno a otro grupo y esto lo comprobamos al efectuar la significación de medias.

TABLA 10
ESTIMACION ESTADISTICA ENTRE LAS MEDIAS DE AMBOS GRUPOS
DEPRESION

Dimensiones	X GRUPO A	X GRUPO B	to	tt	Significancia
Dimensión I	39.02	39.00	0.07	1.90	No Existen Diferencia
Dimensión II	44.10	43.94	0.09		No Existen Diferencia
Dimensión III	44.76	43.60	0.88		No Existen Diferencia
Dimensión IV	36.46	36.04	0.35		No Existen Diferencia
TOTAL	40.64	41.04	0.34		No Existen Diferencia

$Tt < t_0$

Los datos de la TABLA 10 de ambos grupos no difieren significativamente y presentan las características señaladas anteriormente.

RESULTADOS SOBRE AUTOIMAGEN ANTES DEL OPC

DESCRIPCIÓN GENERAL DE LA MUESTRA.

Los puntajes totales que puede alcanzar un sujeto van de 46 a 92. Sobre esta base se procedió a efectuar una escala gráfica de niveles que va de una alta autoimagen (puntuaciones comprendidas entre 46 a 61), a niveles que indican una baja autoimagen (puntajes que van de 77 a 92). Por lo cual se tiene la siguiente distribución gráfica:



X = Media Poblacional Total 82.64

Por lo cual se indica que la muestra total presenta un bajo concepto de autoimagen al considerarse sujetos desvinculados de su empresa.

LAS CARACTERÍSTICAS GENERALES DE ESTE GRUPO:

En general son sujetos que se consideran, no dignos de estima, con pocas cualidades buenas, fracasados, inútiles, descontentos con sí mismo, presentando falta de cariño para sí mismo. Son sujetos con poca estabilidad de la opinión que tienen de sí mismo, se consideran medianamente confiables para con los demás y consideran que la gente se aprovecha de ellos. Sensibles a la crítica, no interviniendo en las conversaciones para no quedar mal. Fantasean su realidad, presentan rasgos de tristeza y abatimiento, con problemas por conciliar el sueño, y con fuertes dolores de cabeza y palpitaciones.

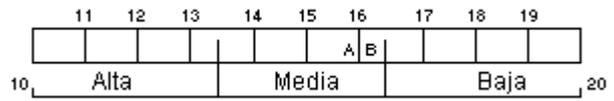
DESCRIPCIÓN SIGNIFICATIVA DE LOS GRUPOS

Al obtener las puntuaciones directas de cada grupo se procedió a obtener las medias (X) , se muestran en la FIGURA 8

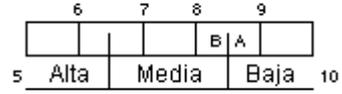
GRUPO A: EXPERIMENTAL

GRUPO B: CONTROL

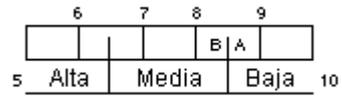
AUTOESTIMA



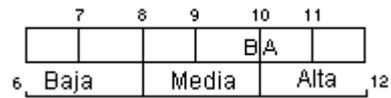
ESTABILIDAD



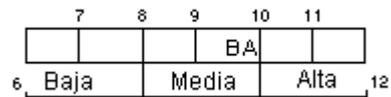
CONFIANZA EN LA GENTE



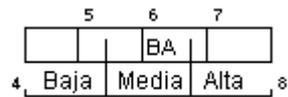
SENSIBILIDAD A LA CRÍTICA



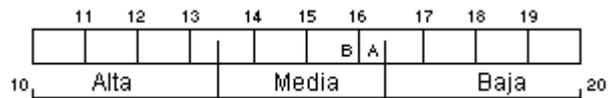
SENTIMIENTOS DEPRESIVOS



FANTASEO



SÍNTOMAS
SICOSOMÁTICOS



TOTAL

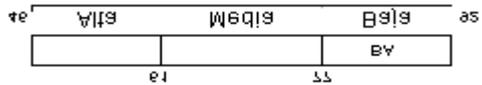


FIGURA 8

DISTRIBUCIÓN GRÁFICA DE LAS MEDIAS GRUPOS “A” y “B”

En cuanto a la autoestima ambos grupos tienen una puntuación media. Para estabilidad el grupo “A” puntúa dentro de los niveles bajos, el grupo “B” presenta puntuaciones medias. Ambos grupos tienen puntuaciones medias para el concepto de confianza en la gente. El grupo “B” presenta puntuaciones medias y el grupo “A” puntuaciones altas para sensibilidad a las críticas. Los sentimientos depresivos presentan puntuaciones medias en ambos grupos; igualmente para el concepto de fantaseo y síntomas psicósomáticos. Por último las medias poblacionales totales de ambos grupos nos indican un nivel de autoimagen bajo.

Luego se procedió a determinar las diferencias significativas entre los grupos, así tenemos:

TABLA 11
ESTIMACIÓN ESTADÍSTICA ENTRE LAS MEDIAS DE AMBOS GRUPOS
AUTOIMAGEN

SUB-ESCALAS	X Grupo A	X Grupo B	To	tt	SIGNIFICANCIA
Autoestima	15.74	16.3	-0.70	1.98	No Existe Diferencia
Estabilidad	8.64	8.7	-0.24	1.98	No Existe Diferencia
Confianza en la Gente	8.42	8.28	0.24	1.98	No Existe Diferencia
Sensibilidad a la Crítica	10.32	9.98	0.53	1.98	No Existe Diferencia
Sentimientos Depresivos	9.90	9.74	0.25	1.98	No Existe Diferencia
Fantaseo	6.72	6.46	1.00	1.98	No Existe Diferencia
Síntomas Psicósomáticos	16.14	15.2	1.20	1.98	No Existe Diferencia
Total	83.80	81.48	1.28	1.98	No Existe Diferencia

Los datos de la tabla 11 indican que no hay diferencias significativas entre los grupos para esta parte de la investigación.

RESULTADOS PARA ADAPTACIÓN ANTES DEL OPC

RESULTADOS SOBRE ADAPTACIÓN DESPUÉS DEL OPC

Obtenidos los resultados ponderados, se encontraron diferencias entre ambos grupos en cuanto a los niveles alcanzados por las medias poblacionales. Así tenemos:

TABLA 16
SIGNIFICACIÓN DE MEDIAS POR CADA SUB ESCALA DE ADAPTACIÓN

DIMENSIONES	GRUPO A	GRUPO B	Inter. Pret.	to	tt	SIGNIFICANCIA
Adaptación Familiar	7.18	15.78	A Normal B N. S.	-12.64	1.98	Existen Diferencias
Adaptación de la Salud	6.86	12.74	A Normal. B N. S.	-7.35		Existen Diferencias
Adaptación Social	11.12	12.84	A Normal B N. S.	-2.49		Existen Diferencias
Adaptación Emocional	8.62	13.58	A Normal B N. S.	-7.40		Existen Diferencias
Adaptación Profesional	10.54	14.44	A Normal B N. S.	-5.57		Existen Diferencias
Adaptación Total	37.96	64.52	A Normal B N. S.	-18.57		Existen Diferencias

Tt>to

La TABLA 16 muestra que existen diferencias significativas entre ambos grupos. El grupo "A" ha alcanzado un nivel normal de adaptación, en comparación con el grupo "B", que aún se muestra en un nivel no satisfactorio de adaptación. Por lo tanto se acepta la hipótesis específica número 3.

RESULTADOS A NIVEL COMPLEMENTARIO

SIGNIFICACIÓN ESTADÍSTICA DE CORRELACIÓN ENTRE AUTOIMAGEN

DEPRESIÓN Y ADAPTACIÓN

Se calcularon coeficientes de correlación entre las tres variables, empleándose el método de Análisis de Varianza para probar la significación de esta correlación.

AUTOIMAGEN Y ADAPTACIÓN

Efectuado el estadístico se tiene:

$r = 0.27$ baja correlación definitiva pero, poca relación.

La significación estadística se determinó utilizando la F de Snedecor en términos de "r" únicamente.

Se podrá observar que para 1,44 grados de libertad, se tiene la distribución $F = 4,08$ para un nivel de 5%, por tanto siendo el F calculado (6.019) mayor que 4.08 es decir no existe una relación significativa entre estas dos variables.

DEPRESIÓN Y ADAPTACIÓN

El estadístico fue de:

$r = 0.93$ Alta correlación, marcada relación

Su significación para 1,44 grados de libertad es $F = 4,08$ en un nivel de significación de 5% por la cual F calculada = 7766,000, mayor que 4,08, es decir no existen diferencias significativas entre estas dos variables.

En forma general se considera la existencia de una relación estadísticamente significativa entre la adaptación y las variables depresión y autoimagen. Todo ello en favor de los sujetos que han pasado por un programa de OPC.

DISCUSIÓN

Los resultados obtenidos en nuestra investigación llegaron a reafirmar nuestras hipótesis planteadas por cuanto los trabajadores que participaron el Programa de Outplacement superaron significativamente los niveles de depresión, autoimagen y adaptación en el que encontraban al momento del despido o desvinculación laboral. Es importante pues señalar que la labor del psicólogo es de singular importancia en estos Programas, aún pueden irse perfeccionando las técnicas psicológicas aplicadas.

Es necesario advertir la necesidad de que todos los trabajadores deben estar preparados para afrontar los cambios que se vienen presentando en las organizaciones, que hace imperativa la necesidad de desarrollar nuevas competencias profesionales y laborales si se desea continuar una proyección ascendente y de éxito.

La razón de desvinculación laboral es precisamente producto del entorno altamente competitivo por efecto de los continuos y trascendentales cambios en el escenario económico mundial: Los mercados globales, las fusiones, las alianzas estratégicas, reestructuraciones, las racionalizaciones, los cierres de empresas, los mercados cada vez más competitivos a nivel nacional e internacional, la estabilidad y las perspectivas laborales son las primeras en remecerse. La necesidad de cambio y mejora de las empresas surge como un imperativo para sobrevivir en un mercado altamente competitivo, la primera opción por la que generalmente optan es la reducción de personal, en consecuencia los programas de desvinculación de personal son los que predominan en los últimos años, con el alto costo humano que suele cobrar y las trágicas consecuencias psicológicas, sociales, económicas y fundamentalmente familiares que esto implica, considerando que la pérdida de trabajo, es una de las situaciones más estresantes, dolorosas y principal causa de las depresiones.

El impacto del despido en el plano familiar, si se trata del jefe de hogar, las relaciones familiares frecuentemente se tornan tensas, frías y distantes, pueden aumentar los roces y el cambio de roles puede ocurrir, genera además alteraciones negativas del orden familiar tradicional. Las perturbaciones alcanzan incluso a los niños en edad escolar, según el extenso estudio realizado por Morris-Vann en 1982.

Los Programas de OPC o desvinculación asistida, surge en los momentos actuales como una poderosa herramienta psicológica, para apoyar y asesorar a los trabajadores desvinculados laboralmente, mejorando sus competencias personales para una reinserción laboral más rápida, también constituyendo además un importante apoyo para el manejo del clima laboral interno de quienes permanecen en la empresa. El aporte de la psicología aplicada enfatizamos es muy significativo en los procesos de transición laboral especialmente en las etapas de orientación ocupacional, consejo psicológico y en la evaluación psicométrica de las capacidades. Siendo necesario igualmente el aporte de la psicología social y otras disciplinas para estudiar el mercado de empleo y efectuar seguimiento a las personas desvinculadas, validando la eficacia de los programas de OPC.

El campo de trabajo en los programas de OPC, constituye una nueva alternativa de trabajo para los psicólogos en el campo de consejería individual, familiar, laboral; por lo que consideramos pertinente sugerir al colegio de Psicólogos del Perú, fomentar los centros de capacitación y especialización de futuros psicólogos especialistas en OPC, tal como existen en otros países como Chile, Argentina, Venezuela, Colombia, México, España, Estados Unidos, etc.

El desarrollo de competencias, es igualmente un imperativo para todos aquellos trabajadores que no quieren ser desplazados por personas más jóvenes o con mayor capacitación. La Desvinculación de personal también es una consecuencia que adoptan las organizaciones al no contar con trabajadores que se adecuen a las cada vez mayores exigencias de los perfiles de los cargos como producto de los cambios.

Los beneficios del OPC dentro de un programa integral, brinda muchas ventajas a los trabajadores, incluyendo para la misma empresa, tales como:

BENEFICIOS PARA EL TRABAJADOR

- Brindar a los participantes, la oportunidad de analizar todas las opciones para la planificación de su vida profesional, familiar y social; así como a desarrollar y emprender un plan de nuevas actividades.
- Reducir el tiempo de desempleo, logrando una más rápida reubicación en el mercado laboral, con entrenamiento en las técnicas más adecuadas y efectivas en la búsqueda de un nuevo trabajo y estar preparado para desenvolverse apropiadamente para las entrevistas de trabajo y para elaborar convenientemente su Curriculum Vitae (brochure personal).
- Dar a conocer al personal las habilidades que puede desarrollar como una opción efectiva para emprender su propio negocio.
- Coadyuvar a optimizar la calidad de vida durante la cesantía y jubilación, planificando adecuadamente sus actividades cotidianas que le permita mantener y fortalecer un adecuado equilibrio psicofísico.
- Mediante el "Outplacement" la persona, supera rápidamente la crisis personal y familiar que genera la pérdida de empleo y transforma la crisis en una oportunidad de desarrollo profesional y personal

BENEFICIOS PARA LA EMPRESA QUE DESVINCULA PERSONAL APOYADO EN UN PROGRAMA DE OUTPLACEMENT

- Reconocer que el recurso humano es realmente importante; este mensaje es determinante, para asegurar y mantener la continuidad del compromiso, motivación, dedicación y lealtad de los trabajadores que continúan laborando.
- Flexibilizar y mejorar el clima y la cultura laboral, sensibilizando al personal para aceptar los nuevos cambios que el entorno exige, y en cuyo proceso, su participación es ineludible como asociado y colaborador principal.

- Ofrecer apoyo para una transición a una carrera exitosa, ayuda al trabajador a aceptar los planes de “Retiro Voluntario y Conciliado” y permite además una desvinculación, sin trauma para la compañía minimizando los conflictos laborales y dignificando al empleado.
- Mantener el sentido de membresía y pertenencia de los trabajadores.
- Fortalecer y mantener la imagen institucional ante sus clientes / usuarios y la opinión pública en general.

El “Outplacement”, es también una respuesta a las inquietudes morales que se genera en la institución, la necesidad de despedir de su empleo a personas que pueden hacer aportes valiosos a la comunidad en otras organizaciones.

CONCLUSIONES

Como resultado de la investigación realizada, se determina la importancia de la implantación de un programa de OPC en las organizaciones, toda vez que los trabajadores que intervinieron superaron sus niveles de depresión, e incrementaron los niveles de adaptación y autoimagen, los cuales tuvieron cambios significativos en las variables evaluadas por lo tanto, se concluye que:

- A. Queda demostrado en nuestro estudio, que el Programa de OPC aplicado disminuyó significativamente los niveles de Depresión e incrementó los niveles de Adaptación y Autoimagen en los trabajadores desplazados laboralmente que participaron en el programa (Grupo Experimental) comparativamente con los trabajadores desplazados que no participaron en él; por tanto se acepta la hipótesis general planteada.
- B. Se encontró diferencias estadísticamente significativas, en cuanto a los niveles de **DEPRESION** encontrados en ambos grupos; el grupo Experimental presentó un nivel normal de depresión, en comparación con los del grupo control, el cual presentó un nivel alto de depresión, como se muestra en las figuras **9 y 10**, por tanto **se acepta la HIPOTESIS ESPECIFICA N°1**, de nuestro estudio.
- C. Específicamente se determinó, la existencia de diferencias significativas entre los niveles de **AUTOIMAGEN**, entre los grupos evaluados ya que los sujetos comprendidos en el grupo Experimental presentaron mejoras en las variables evaluadas, como lo mostramos en la Figura11 yTabla **8**, **dando como válida la HIPOTESIS ESPECIFICA N°2**, planteada.
- D. Para los niveles de **ADAPTACION**, el grupo Experimental, presentó un nivel normal comparación con el grupo Control, que presentó niveles no satisfactorios de adaptación, por lo cual se determinó, la existencia de diferencias significativas entre ambos grupos, como se aprecia en la **Tabla 9**, **aceptando como válida la HIPOTESIS ESPECIFICA N°3**, planteada en la investigación.

RECOMENDACIONES

Establecemos también algunas recomendaciones para las comunidad psicológica mencionando las siguientes:

1. Se recomienda a los profesionales de las ciencias psicológicas, Administrativas a profundizar sobre los alcances y beneficios que brinda el OPC como nueva herramienta psicológica para apoyar a los trabajadores desplazados del país que cada vez se incrementan como producto de la globalización, recesión, cierre de empresas y otros aspectos que hemos mencionado en el presente estudio.
2. Sugerimos al Colegio de Psicólogos del Perú y a las universidades del país, promover esta especialidad de significativa importancia como proyección social y una nueva opción de empleo para los psicólogos peruanos.
3. Es necesario señalar la importancia que los psicólogos deban tener conciencia para mejorar cada vez más sus competencias profesionales, técnicas y multidisciplinarias para tener una visión más amplia del entorno global que se vive actualmente y que afecta a todos por igual.
4. Ampliar los estudios respecto al tema, para conocer con mayor precisión el impacto familiar, social y familiar que implica el despido y las conductas que puede traer consigo un trabajador desplazado al no estar bien orientado por un psicólogo especializado.
5. Dar mayor énfasis en la formación de futuros psicólogos organizacionales con mejor preparación y conocimiento de los procesos de trabajo en el ámbito administrativo y empresarial.
6. Las empresas que realizan un Programa de Outplacement cumplen con su responsabilidad social hacia sus trabajadores, mantienen la buena imagen ante sus stakeholders. (Trabajadores que se quedan, clientes, público en general, proveedores), toda vez que éstas desvinculaciones se hicieron con menos dolor.
7. Las universidades deberán incluir en el currículo, un curso de esta naturaleza ya que en los tiempos actuales las desvinculaciones y el movimiento de personal es muy frecuente.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Alarcón, R. (1991). Métodos y Diseños de Investigación del comportamiento. Lima: Fondo editorial UPCH.
- Alonso-Fernández. (1983). Bases Actuales, Diagnóstico y terapia de las Depresiones Madrid: La vie -Medical.
- Alonso-Fernández (1983). Estructura de las Depresiones: Portugal: Revista de Psiquiatría Fac. de Medicina de Porto .11-47
- Alonso-Fernández (1983). Tipología de la Depresión. Portugal: Facultad de Medicina, Dpto. de Salud Mental. Pag.35-67.
- Bellido C.,Eslava E.(1999). Gestión de Recursos Humanos en Salud. Lima: Saniplan gmbh.
- Belows, R. (1961). Psicología y Personalidad en el Medio Laboral. México: Trillas.
- Benites, L. (2000). El Lenguaje de la Psicología: El Estilo APA Como Epistemología. Escuela Profesional de Psicología . Lima. USMP.

- Biasca, R.(1992). Downsizing: Bs.As.: Ed. Machi.
- Biasca, R.(1993). Resing.Bs.As.:Ed.Machi.
- Borgen W.A.(1996). People Caught In Changing Career Opportunitie:A Counseling Process Journal: 34,133-143.
- Braunstein N.A. (1985). Psicología, Ideología y Ciencia: México :Siglo XXI.
- Brockner, J. (1988).The Effects of Work Layoff on Survivors : Research, Theory and Practice. Eds. Research on Organizational. Vol. 10.
- Brunet, L. (1992). El Clima de Trabajo en las Organizaciones. México :Trillas.
- Campoverde, J. (1996). El Gran Cambio.Lima :Edit. Tecn y Científica.
- Canto, J.F.(1990). La calidad de Vida laboral. México :Ind. Gráfica S.A.
- Catania, A.Ch. (1973). Psicología de las Estructuras, Función y Adaptación. American Psychologist.
- Cerdá, E. (1993). Una Psicología de Hoy. Barcelona : Ed. Herder.
- Cerda, E. (1990). Cuestionario para Adaptación para Adultos. Barcelona : Ed. Herder.
- Ciampa, D. (1993). Calidad Total. México : Iberoamericana.
- Cole, J.O. (1975). Depresión. Separata. N. York A.M. J. Psychiat.
- Coopersmith, S.(1979). Métodos para Determinar los tipos de Autorreferencia. J. De Psicología Social Anormal.
- Coopersmith, S. (1967) Antecedentes de la Autoreferencia. San Francisco: Frueman.
- Crowne, P., Stephens, M.(1961) Autoimagen y Autoevaluación : Crítica a la Metodología. Boletín Psicológico.
- Davison, G. (1990). Psicología de la Conducta Anormal.México:Limusa.
- Deleule, D. (1972). La Psicología Mito Científico. Barcelona: Anagrama.
- Duval, S.,Wicklund, R.A. (1983). Teoría de la Autoimagen. J.de Psicología Social Experimental.
- Fraser, R. (1977). La incidencia de la Neurosis en el Trabajo. London: Health Res. Board N°90.
- Freeman, S. (1994). Organizational Downsizing as Convergence or Reorientation: Implications Resource Management, Vol.3.
- Freud, S. (1987). Duelo y Melancolía. En Obras Completas Vol. I. Biblioteca Nueva México.
- Fritz, W. (1987). La Psiquiatría en la Vida Diaria.México :Martiz S.A.
- Gavanogh, T.Hirdchron, L. (1983). Management Challenges Under Conditions Of Retrenchment. Human Resource Management. Vol 22.
- Goleman, D. (1999). Inteligencia Emocional en el Trabajo. Bs-As. :Bs As.
- Hammer, M. (1984). Reingeniería. México: Edit. Norma.
- Hernández, R., Fernández,C.,Baptista, L. (1997). Metodología de la Investigación. Colombia : M.G. Hill.
- Hodggets, R. (1995). Comportamiento Humano en las Organizaciones. México: Interamericana.
- Horney, K. (1978). Neurosis y grupos Humanos. N.Y.: Norton.
- López M. L. (1999). La Desvinculación Asistida OPC y la continuidad en el Empleo. Revista de Psicología.Vol.16. U. Chile. (1-13)
- Mannheim, M. (1986). Teorías de la Motivación. Bs.As. :Paidos.
- Martín, M. (1988). Determinación Cuantitativa de Aspectos Clínicos de las Enfermedades Depresivas, Mediante la Aplicación del CET-DE. Tesis Doctoral. U. Complutense de Madrid.

- Mendels, J. (1992). La Depresión. Barcelona : Edit. Herder.
- Morales P. (1971). La Depresión en el Medio Obrero Según el EAD de Zung. Lima. Tesis Medicina Humana.UNMSM.
- Morris, D. Brandon, J.(1994). Reingeniería. Colombia : M.G. Hill.
- Núñez, L. (1997). Enciclopedia Psiquiátrica. Bs. As. :El Ateneo.
- Oliveira,J.,Carbonell, C.,Alonso Fernández. (1986). Metodología Básica del CET-DE. Simposium Internacional sobre la Depresión. Basilea.
- Ogliastri, E. (1995). Gerencia Japonesa y Círculos de Participación. Colombia : Norma.
- Oston, M. (1993). La Depresión : Psicología de la Melancolía. Madrid :Edit. Alianza.
- Philip, S.,Vermonts, P. (1986). Manual de Psiquiatría. México: Edit. Moderno.
- Piaget, J. (1969). Psicología y Conocimiento. Madrid: Siglo XXI.
- Pinola,R. (1994). Building a winning Team After a Downsizing. Compensation and Benefits Management. Vol.10.
- Robbins, S. (1998). Comportamiento Organizacional. México: M.G.Hill.
- Rogers, C.R. (1979). El Proceso de Convertirse en Persona. Bs:As. :Paidós.
- Rothery, B. (1991). Outsourcing.México :Limusa.
- Rotondo, H. (1983). Estudio Psiquiátrico Social en el Perú. Lima :Edit. El Sol.
- Semler, R. (1994). Why My Former Employees Still Work For Me.HarwardBusiness Review.
- Senge, P. (1993). La Quinta Disciplina.España :Gránica S.A.
- Skinner, B.F. (1979). Ciencia y Conducta Humana. Barcelona: Fontanella.
- Stgner, R.(1976). Psicología de la Personalidad. México : Trillas.
- Suarez, I. (1997). Estrategias de Downsizing en la Empresa. Univ. Salamanca España.
- Thorne, F.C. (979). El Consejo Directivo y Psicoterapia. Amer. Psygol. Separata PUCP.
- Valle Riestra, R. (1995). La Gestión Estratégica de Recursos Humanos. Bs.As. : Iberoamericana.
- WertherB.W.,Davis, H. (1995). Administración de Personal y Recursos Humanos. México :M.G.Hill.
- Weisinger, H. (1998). La Inteligencia Emocional en el Trabajo. Bs.AS. : Verlap S.A.