



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y ECONÓMICAS
CARRERA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

**OUTPLACEMENT Y LAS EMOCIONES DEL PERSONAL
DESVINCULADO**

Proyecto de investigación presentado previo a la
obtención del título de Licenciado en Gestión del
Talento Humano

Autoras:

Katherin Johana Velez Tacuri

Vanessa Elizabeth Wushcashina Jacome

Tutor:

Mgs. Evelyn Alexandra Tovar Molina

LATACUNGA-ECUADOR

AGOSTO 2024

DECLARACIÓN DE AUTORÍA

Velez Tacuri Katherin Johana, con cedula de ciudadanía No. **1724788417**, **Wushcashina Jacome Vanessa Elizabeth**, con cedula de ciudadanía No. **1725143653** declaramos ser autores del presente **PROYECTO DE INVESTIGACIÓN: OUTPLACEMENT Y LAS EMOCIONES DEL PERSONAL DESVINCULADO**, siendo la Mgs. Tovar Molina Evelyn Alexandra, tutora del presente trabajo; y, eximo expresamente a la Universidad Técnica de Cotopaxi y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales.

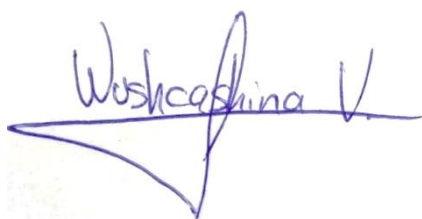
Además, certifico que las ideas, conceptos, procedimientos y resultados vertidos en el presente trabajo investigativo, son de mi exclusiva responsabilidad.

Latacunga, agosto 22 del 2024



Velez Tacuri Katherin Johana

C.I: 1724788417.



Wushcashina Jacome Vanessa Elizabeth

C.I: 1725143653.

CONTRATO DE CESIÓN NO EXCLUSIVA DE DERECHOS DE AUTOR

Comparecen a la celebración del presente instrumento de cesión no exclusiva de obra, que celebran de una parte **VELEZ TACURI KATHERIN JOHANA**, identificado con cédula de ciudadanía No. 1724788417 de estado civil soltera, a quien en lo sucesivo se denominará **LA CEDENTE**; y, de otra parte, la Doctora Idalia Eleonora Pacheco Tigselema, en calidad de Rectora, y por tanto representante legal de la Universidad Técnica de Cotopaxi, con domicilio en la Av. Iberoamericana y calle La Paz, Sector San Felipe, a quien en lo sucesivo se le denominará **LA CESIONARIA** en los términos contenidos en las cláusulas siguientes:

ANTECEDENTES: CLÁUSULA PRIMERA. - **LA CEDENTE** es una persona natural estudiante de la carrera de **GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**, titular de los derechos patrimoniales y morales sobre el trabajo de grado " **OUTPLACEMENT Y LAS EMOCIONES DEL PERSONAL DESVINCULADO** ", la cual se encuentra elaborada según los requerimientos académicos propios de la Facultad; y, las características que a continuación se detallan:

Historial Académico

Inicio de la carrera: Octubre 2020-Febrero 2020

Finalización de la carrera: Abril 2024 - Agosto 2024

Aprobación en Consejo Directivo: 11 de marzo del 2024

Tutor: Mgs. Evelyn Alexandra Tovar Molina

Tema: " **OUTPLACEMENT Y LAS EMOCIONES DEL PERSONAL DESVINCULADO**"

CLÁUSULA SEGUNDA. - **LA CESIONARIA** es una persona jurídica de derecho público creada por ley, cuya actividad principal está encaminada a la educación superior formando profesionales de tercer y cuarto nivel normada por la legislación ecuatoriana la misma que establece como requisito obligatorio para publicación de trabajos de investigación de grado en su repositorio institucional, hacerlo en formato digital de la presente investigación.

CLÁUSULA TERCERA. - Por el presente contrato, **LA CEDENTE** autoriza a **LA CESIONARIA** a explotar el trabajo de grado en forma exclusiva dentro del territorio de la República del Ecuador.

CLÁUSULA CUARTA. - OBJETO DEL CONTRATO: Por el presente contrato **LA CEDENTE**, transfiere definitivamente a **LA CESIONARIA** y en forma exclusiva los siguientes derechos patrimoniales; pudiendo a partir de la firma del contrato, realizar, autorizar o prohibir:

a) La reproducción parcial del trabajo de grado por medio de su fijación en el soporte informático conocido como repositorio institucional que se ajuste a ese fin.

b) La publicación del trabajo de grado.

- c) La traducción, adaptación, arreglo u otra transformación del trabajo de grado con fines académicos y de consulta.
- d) La importación al territorio nacional de copias del trabajo de grado hechas sin autorización del titular del derecho por cualquier medio incluyendo mediante transmisión.
- e) Cualquier otra forma de utilización del trabajo de grado que no está contemplada en la ley como excepción al derecho patrimonial.

CLÁUSULA QUINTA. - El presente contrato se lo realiza a título gratuito por lo que **LA CESIONARIA** no se halla obligada a reconocer pago alguno en igual sentido **LA CEDENTE** declara que no existe obligación pendiente a su favor.

CLÁUSULA SEXTA. - El presente contrato tendrá una duración indefinida, contados a partir de la firma del presente instrumento por ambas partes.

CLÁUSULA SÉPTIMA. - CLÁUSULA DE EXCLUSIVIDAD. Por medio del presente contrato, se cede en favor de **LA CESIONARIA** el derecho a explotar la obra en forma exclusiva, dentro del marco establecido en la cláusula cuarta, lo que implica que ninguna otra persona incluyendo **LA CEDENTE** podrá utilizarla.

CLÁUSULA OCTAVA. - LICENCIA A FAVOR DE TERCEROS. - LA CESIONARIA podrá licenciar la investigación a terceras personas siempre que cuente con el consentimiento de **LA CEDENTE** en forma escrita.

CLÁUSULA NOVENA. - El incumplimiento de la obligación asumida por las partes en la cláusula cuarta, constituirá causal de resolución del presente contrato. En consecuencia, la resolución se producirá de pleno derecho cuando una de las partes comunique, por carta notarial, a la otra que quiere valerse de esta cláusula.

CLÁUSULA DÉCIMA. - En todo lo no previsto por las partes en el presente contrato, ambas se someten a lo establecido por la Ley de Propiedad Intelectual, Código Civil y demás del sistema jurídico que resulten aplicables.

CLÁUSULA UNDÉCIMA. - Las controversias que pudieran suscitarse en torno al presente contrato, serán sometidas a mediación, mediante el Centro de Mediación del Consejo de la Judicatura en la ciudad de Latacunga. La resolución adoptada será definitiva e inapelable, así como de obligatorio cumplimiento y ejecución para las partes y, en su caso, para la sociedad. El costo de tasas judiciales por tal concepto será cubierto por parte del estudiante que lo solicitare.

En señal de conformidad las partes suscriben este documento en dos ejemplares de igual valor y tenor en la ciudad de Latacunga, a los 16 días del mes de agosto del 2024.



Katherin Johana Velez Tacuri.
LA CEDENTE

Dra. Idalia Pacheco Tigselema, Ph.D.
LA CESIONARIA

CONTRATO DE CESIÓN NO EXCLUSIVA DE DERECHOS DE AUTOR

Comparecen a la celebración del presente instrumento de cesión no exclusiva de obra, que celebran de una parte **WUSHCASHINA JACOME VANESSA ELIZABETH**, identificado con cédula de ciudadanía No. 1725143653 de estado civil soltera, a quien en lo sucesivo se denominará **LA CEDENTE**; y, de otra parte, la Doctora Idalia Eleonora Pacheco Tigselema, en calidad de Rectora, y por tanto representante legal de la Universidad Técnica de Cotopaxi, con domicilio en la Av. Iberoamericana y calle La Paz, Sector San Felipe, a quien en lo sucesivo se le denominará **LA CESIONARIA** en los términos contenidos en las cláusulas siguientes:

ANTECEDENTES: CLÁUSULA PRIMERA. - **LA CEDENTE** es una persona natural estudiante de la carrera de GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO, titular de los derechos patrimoniales y morales sobre el trabajo de grado " OUTPLACEMENT Y LAS EMOCIONES DEL PERSONAL DESVINCULADO ", la cual se encuentra elaborada según los requerimientos académicos propios de la Facultad; y, las características que a continuación se detallan:

Historial Académico

Inicio de la carrera: Octubre 2020-Febrero 2020

Finalización de la carrera: Abril 2024 - Agosto 2024

Aprobación en Consejo Directivo: 11 de marzo del 2024

Tutor: Mgs. Evelyn Alexandra Tovar Molina

Tema: " **OUTPLACEMENT Y LAS EMOCIONES DEL PERSONAL DESVINCULADO**"

CLÁUSULA SEGUNDA. - **LA CESIONARIA** es una persona jurídica de derecho público creada por ley, cuya actividad principal está encaminada a la educación superior formando profesionales de tercer y cuarto nivel normada por la legislación ecuatoriana la misma que establece como requisito obligatorio para publicación de trabajos de investigación de grado en su repositorio institucional, hacerlo en formato digital de la presente investigación.

CLÁUSULA TERCERA. - Por el presente contrato, **LA CEDENTE** autoriza a **LA CESIONARIA** a explotar el trabajo de grado en forma exclusiva dentro del territorio de la República del Ecuador.

CLÁUSULA CUARTA. - OBJETO DEL CONTRATO: Por el presente contrato **LA CEDENTE**, transfiere definitivamente a **LA CESIONARIA** y en forma exclusiva los siguientes derechos patrimoniales; pudiendo a partir de la firma del contrato, realizar, autorizar o prohibir:

- a) La reproducción parcial del trabajo de grado por medio de su fijación en el soporte informático conocido como repositorio institucional que se ajuste a ese fin.
- b) La publicación del trabajo de grado.

- c) La traducción, adaptación, arreglo u otra transformación del trabajo de grado con fines académicos y de consulta.
- d) La importación al territorio nacional de copias del trabajo de grado hechas sin autorización del titular del derecho por cualquier medio incluyendo mediante transmisión.
- e) Cualquier otra forma de utilización del trabajo de grado que no está contemplada en la ley como excepción al derecho patrimonial.

CLÁUSULA QUINTA. - El presente contrato se lo realiza a título gratuito por lo que **LA CESIONARIA** no se halla obligada a reconocer pago alguno en igual sentido **LA CEDENTE** declara que no existe obligación pendiente a su favor.

CLÁUSULA SEXTA. - El presente contrato tendrá una duración indefinida, contados a partir de la firma del presente instrumento por ambas partes.

CLÁUSULA SÉPTIMA. - CLÁUSULA DE EXCLUSIVIDAD. Por medio del presente contrato, se cede en favor de **LA CESIONARIA** el derecho a explotar la obra en forma exclusiva, dentro del marco establecido en la cláusula cuarta, lo que implica que ninguna otra persona incluyendo **LA CEDENTE** podrá utilizarla.

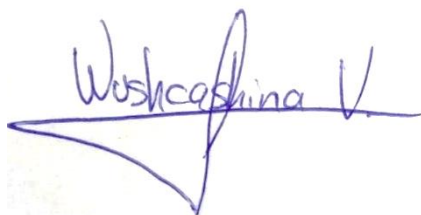
CLÁUSULA OCTAVA. - LICENCIA A FAVOR DE TERCEROS. - LA CESIONARIA podrá licenciar la investigación a terceras personas siempre que cuente con el consentimiento de **LA CEDENTE** en forma escrita.

CLÁUSULA NOVENA. - El incumplimiento de la obligación asumida por las partes en la cláusula cuarta, constituirá causal de resolución del presente contrato. En consecuencia, la resolución se producirá de pleno derecho cuando una de las partes comunique, por carta notarial, a la otra que quiere valerse de esta cláusula.

CLÁUSULA DÉCIMA. - En todo lo no previsto por las partes en el presente contrato, ambas se someten a lo establecido por la Ley de Propiedad Intelectual, Código Civil y demás del sistema jurídico que resulten aplicables.

CLÁUSULA UNDÉCIMA. - Las controversias que pudieran suscitarse en torno al presente contrato, serán sometidas a mediación, mediante el Centro de Mediación del Consejo de la Judicatura en la ciudad de Latacunga. La resolución adoptada será definitiva e inapelable, así como de obligatorio cumplimiento y ejecución para las partes y, en su caso, para la sociedad. El costo de tasas judiciales por tal concepto será cubierto por parte del estudiante que lo solicitare.

En señal de conformidad las partes suscriben este documento en dos ejemplares de igual valor y tenor en la ciudad de Latacunga, a los 16 días del mes de agosto del 2024.



Vanessa Elizabeth Wushcashina Jacome.
LA CEDENTE

Dra. Idalia Pacheco Tigselema, Ph.D.
LA CESIONARIA

AVAL DEL TUTOR DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN**AVAL DEL TUTOR DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN**

En calidad de Tutor del **Proyecto de Investigación** sobre el título:

“OUTPLACRMENT Y LAS EMOCIONES DEL PERSONAL DESVINCULADO”
de **Velez Tacuri Katherin Johana Primer autor; Wushcashina Jacome Vanessa Elizabeth Segundo Autor**, de la carrera de **Gestión del Talento Humano**, considero que dicho Informe Investigativo es merecedor del aval de aprobación al cumplir las normas técnicas, traducción y formatos previstos, así como también ha incorporado las observaciones y recomendaciones propuestas en la pre-defensa.

Latacunga, 22 de agosto de 2024


Mgs. Evelyn Tovar Molina

C.C.: 0503804593

TUTOR / A

APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE TITULACIÓN**AVAL DE APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE TITULACIÓN**

En calidad de Tribunal de Lectores, aprueban el presente **Informe de Investigación** de acuerdo a las disposiciones reglamentarias emitidas por la Universidad Técnica de Cotopaxi, y, por la **Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas**; por cuanto, los postulantes: **Velez Tacuri Katherin Johana del Primer Autor; Wushcashina Jacome Vanessa Elizabeth Segundo Autor**, con el título del Proyecto de Investigación: **“Outplacement y las emociones del personal desvinculado”** ha considerado las recomendaciones emitidas oportunamente y reúne los méritos suficientes para ser sometido al acto de sustentación del trabajo de titulación.

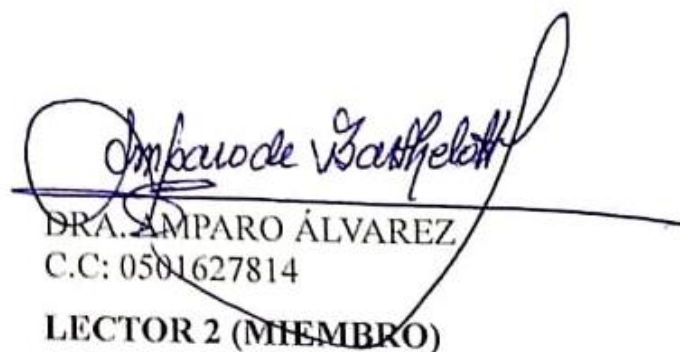
Por lo antes expuesto, se autoriza grabar los archivos correspondientes en un CD, según la normativa institucional.

Latacunga, 22 de agosto de 2024

Para constancia firman:



DR. MARLON TINAJERO
JIMÉNEZ
C.C. 0502080336
LECTOR 1 (PRESIDENTE)



DRA. AMPARO ÁLVAREZ
C.C: 0501627814
LECTOR 2 (MIEMBRO)



MG. IRMA ORTIZ MORA
C.C: 1707186876
LECTOR 3 (MIEMBRO)

AGRADECIMIENTO

Quiero agradecer a Dios porque nunca ha soltado mi mano a pesar de las incontables veces que yo solté la suya. Agradezco a mis padres Carlos y María por el esfuerzo y apoyo para alcanzar mis objetivos. A mis distinguidos docentes de la carrera por sus conocimientos impartidos conmigo en cada clase, en especial a la Mg. Evelyn Tovar por la paciencia y compromiso que fue pilar para culminar con este proyecto de titulación. A mis amigas Kely y Katherin quienes fueron parte importante de este proceso convirtiéndose en una familia, gracias.

¡Millón Gracias!

Vanessa Elizabeth Wushcasina Jacome

AGRADECIMIENTO

Primero y, ante todo, agradezco a Dios por darme la fuerza, la sabiduría y la perseverancia necesarias para llevar a cabo este trabajo. Su guía y protección han sido fundamentales en cada paso de este proceso. A mis padres, por su amor incondicional, apoyo y sacrificios a lo largo de mi vida. Su ejemplo de dedicación y esfuerzo, mi hija que ha sido una fuente constante de inspiración y motivación. Gracias por creer en mí y por estar siempre a mi lado. A mis docentes, quienes han compartido su conocimiento y experiencia con generosidad. Cada uno de ustedes ha contribuido significativamente a mi formación académica y profesional. Especialmente, quiero expresar mi más sincero agradecimiento a mi docente guía de tesis, Mg. Evelyn Alexandra Tovar Molina. Su orientación, paciencia y valiosos consejos han sido cruciales para la realización de este proyecto. Su dedicación y confianza en mi trabajo me han impulsado a superar los desafíos y alcanzar este logro. Gracias por su inestimable apoyo y por ser un mentor excepcional.

A todos, mi más profundo agradecimiento.

Katherin Johana Velez Tacuri.

DEDICATORIA

En primer lugar, dedico este trabajo de titulación a Dios, porque Él mejor que nadie conoce lo difícil que ha sido este proceso, las veces que lloré porque ya no podía más, pero también conoce lo feliz que estaba después de aprobar cada semestre, lo mucho que lo anhelé y todo lo que me esforcé en lograrlo.

Dedico este trabajo a mis padres, por su apoyo incondicional, amor eterno y esfuerzo por formarme como una mujer de bien, por enseñarme que pese a las adversidades siempre se puede salir adelante, un Dios le pague papitos. A mis hermanas que son parte importante en mi vida. También a mi hermano y su familia que han sido parte de este proceso. A mi amiga y dupla de este proyecto Katherin Velez que junto a su madre y familia me motivaron y me apoyaron para lograr esta meta. A mi amiga Kely Urcuango quien con su amistad me ayudó a brillar. A ustedes les dedico con mucho amor este trabajo porque de manera consciente o inconsciente siempre han estado apoyándome y ahora más que nunca estoy segura que los sueños se cumplen.

Vanessa Elizabeth Wushcashina Jacome

DEDICATORIA

A mi querida pareja Anddy Naranjo, por su amor incondicional y su apoyo constante. Tu compañía ha sido fundamental en este viaje, brindándome la fuerza en los momentos de duda y dificultad. Gracias por caminar a mi lado, por creer en nuestros sueños, y por ser mi mayor fuente de apoyo y fortaleza. Este logro es tanto tuyo como mío.

A mi hija Nayara Naranjo, mi pilar fundamental y la razón por la cual me esfuerzo cada día. Todo este trabajo y dedicación es para ti, con la esperanza de darte un futuro mejor y enseñarte que con determinación y esfuerzo, cualquier meta es alcanzable. Tu sonrisa y tu amor me dan la fuerza para superar cualquier obstáculo. Eres mi mayor inspiración y mi mayor alegría, y este logro está dedicado a ti con todo mi corazón.

A mis queridos padres Jorge Velez y Rocio Tacuri, cuyo sacrificio y amor inquebrantable me han guiado a lo largo de este camino. Gracias por inculcarme valores que me han permitido llegar hasta aquí y por ser mi inspiración diaria.

A mis amigas Kely y Vanessa, quienes con su amistad y aliento han sido pilares de fortaleza. Sus

palabras de ánimo en los momentos más difíciles de mi vida, que se han convertido en mi familia, me han brindado la energía necesaria para seguir adelante, recordándome siempre que no estoy sola en este viaje.

Por ustedes y para ustedes, con todo mi amor y gratitud.

Katherin Johana Velez Tacuri.

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y ECONÓMICAS

TITULO: “OUTPLACEMENT Y LAS EMOCIONES DEL PERSONAL DESVINCULADO”

Autor/es:

Velez Tacuri Katherin Johana

Wushcashina Jacome Vanessa Elizabeth

RESUMEN

El estudio se enfocó en identificar el nivel emocional del personal desvinculado, abordando la interrogante: ¿Cuál es el nivel emocional de las personas desvinculadas? El objetivo general fue identificar el nivel emocional de dicho personal. Entre los objetivos específicos se incluyeron: fundamentar teóricamente el nivel emocional del personal desvinculado y el concepto de outplacement, diagnosticar el nivel emocional del grupo de 100 personas que fue obtenido mediante el método estadístico bola de nieve y proponer estrategias de outplacement para minimizar su afectación emocional. El programa de acompañamiento facilita la transición laboral de los trabajadores desvinculados, proporcionándoles herramientas y apoyo necesario para reinsertarse en el mercado laboral. Las emociones, definidas como procesos dinámicos que implican cambios fisiológicos, cognitivos y conductuales, juegan un rol crucial en la transición. La metodología empleada fue cuantitativa, utilizando un diseño no experimental transversal y la aplicación de la encuesta TMMS-24, basada en la TMMS del grupo de investigación de Salovey y Mayer, que contiene tres dimensiones claves de la IE con 8 ítems cada una de ellas revelando diferencias significativas entre géneros en atención, claridad y reparación emocional. Se constató que el 28% de las mujeres presenta una baja capacidad de reparación emocional, frente al 43% de los hombres. Además, el 41% de las mujeres tiene bajos niveles de atención emocional, mientras que un alto porcentaje de ambos géneros se encuentra en niveles medios en atención y reparación emocional, subrayando la necesidad de estrategias personalizadas de outplacement.

Palabras clave: Outplacement, Nivel emocional, Personal desvinculado.

TECHNICAL UNIVERSITY OF COTOPAXI

FACULTY OF ADMINISTRATIVE AND ECONOMIC SCIENCES

TITLE: “OUTPLACEMENT AND THE EMOTIONS OF DISMISSED EMPLOYEES”

Author(s):

Velez Tacuri Katherin Johana

Wushcashina Jacome Vanessa Elizabeth

ABSTRACT

The general objective of this study was to identify emotional level of the outplacement personnel. The objectives included: establishing a theoretical framework for assessing emotional level of dismissed staff, analyzing the snowball statistical method to determine emotional level of 100 individuals, and offering outplacement strategies to minimize their emotional impact. In order to facilitate transition of laid-off workers back into the labor market, the support program provides them tools and support they need. When it comes to transitioning, emotions play a crucial role, dynamic processes involve physiological, cognitive, and behavioral changes. In this study, a non-experimental cross-sectional design was employed, and a TMMS-24 survey was applied, which is based on the Salovey and Mayer research groups TMMS, which contains three key dimensions of EI, each with 8 items, revealing significant gender differences in attention, clarity and emotional repair. The study found 28% of women and 43% of men have low emotional repair capacity. Additionally, 41% of women have low levels of emotional care, where as, a high percentage of both genders have medium levels of emotional care and repair, highlighting the need for individualized outplacement support.

Keywords: Disengaged employees, Outplacement, Emotional level.

AVAL DE TRADUCCIÓN – Profesional Externo**CENTRO
DE IDIOMAS*****AVAL DE TRADUCCIÓN***

En calidad de Docente del Idioma Inglés del Centro de Idiomas de la Universidad Técnica de Cotopaxi; en forma legal **CERTIFICO** que:

La traducción del resumen al idioma Inglés del proyecto de investigación cuyo título versa: **“OUTPLACEMENT Y LAS EMOCIONES DEL PERSONAL DESVINCULADO”** presentado por: **Velez Tacuri Katherin Johana y Wushcashina Jacome Vanessa Elizabeth** egresadas de la Carrera de Gestión del Talento Humano perteneciente a la **Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas**, lo realizaron bajo mi supervisión y cumple con una correcta estructura gramatical del Idioma.

Es todo cuanto puedo certificar en honor a la verdad y autorizo a las peticionarias hacer uso del presente aval para los fines académicos legales.

Latacunga, agosto de 2024

Atentamente,


Mg. Edison Marcelo Pacheco Pruna
DOCENTE CENTRO DE IDIOMAS-UTC
CI: 0502617350



CERTIFICACION DE INFORME DE SIMILITUD

INFORME DE SIMILITUD

CERTIFICACIÓN DE INFORME DE SIMILITUD

En mi calidad de Tutor / a del Proyecto de Investigación con el tema: "Outplacement y las emociones del personal desvinculado", de Velez Tacuri Katherin Johana y Wushcashina Jacome Vanessa Elizabeth, de la carrera de Gestión del Talento Humano, remito la captura de pantalla del reporte del sistema de reconocimiento de texto Compilatio, con un porcentaje de coincidencias del 8 %; y, expreso una vez más, mi conformidad en cuanto a la dirección del trabajo de titulación.



INFORME DE ANÁLISIS
original

Katy-Vanessa 08_24

8%
Textos sospechosos

5% Similitudes
0% similitudes entre consultas
0% entre las fuentes mencionadas
3% Idiomas no reconocidos
17% Textos potencialmente generados por IA (Ignorado)

Nombre del documento: Katy-Vanessa 08_24.docx
ID del documento: dUE8742f7936c8853046339f695e26827Ed57ea
Tamaño del documento original: 456,37 kb
Autores: []

Depositante: MARLE ANTONIO VELEZ JARAMA I D
Fecha de depósito: 20/8/2024
Tipo de carga: Interfaz
Fecha de fin de análisis: 21/08/2024

Número de palabras: 1.424n
Número de caracteres: 20.673

Particular que comunico a usted para los fines pertinentes

Latacunga, 22 de agosto de 2024


Mgs. Evelyn Tovar Molina
C.C: 0503804593
TUTOR/A

ÍNDICE DE CONTENIDOS

DECLARACIÓN DE AUTORÍA	ii
CONTRATO DE CESIÓN NO EXCLUSIVA DE DERECHOS DE AUTOR..	iii
AVAL DEL TUTOR DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN	vii
APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE TITULACIÓN	viii
AGRADECIMIENTO	ix
DEDICATORIA	xi
RESUMEN	xiv
ABSTRACT	xv
AVAL DE TRADUCCIÓN – Profesional Externo.....	xvi
CERTIFICACION DE INFORME DE SIMILITUD	xvii
1. INFORMACIÓN GENERAL	1
2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	2
3. JUSTIFICACIÓN.....	4
4. OBJETIVOS.....	6
4.1 Objetivo General.....	6
4.2 Objetivos Específicos	6
5. BENEFICIARIOS DEL PROYECTO.	6
6. FUNDAMENTACIÓN CIENTÍFICO TÉCNICA.....	7
6.1 Outplacement.....	9

6.2 Fases del Outplacement.....	11
6.2.1 Fase de Acogida.....	11
6.2.3 Fase de Análisis de Necesidades	11
6.2.4 Fase de Plan de Acción.....	11
6.2.5 Fase de Búsqueda y Acompañamiento de Nuevas Ofertas	12
6.2.6 Fase de Recolocación y Seguimiento.	12
6.3 Importancia del Outplacement.....	12
6.4 ¿Qué son las emociones?.....	13
6.5 Emociones Negativas.....	15
6.5.1 Estrés.....	15
6.5.2 Ansiedad.	16
6.5.3 Depresión	17
6.6 Emociones Positivas	18
6.6.1 Sentimientos de Esperanza / Optimismo	18
6.6.2 Confianza en el Futuro.....	18
6.6.3 Satisfacción con el Apoyo Recibido.....	19
6.7 Adaptación Emocional.....	20
6.7.1 Uso de Estrategias de Afrontamiento Efectivas.	20
6.8 Estrategias de Regulación Emocional y sus Efectos	20
6.8.1 Reevaluación Cognitiva.....	20
6.8.2 Supresión Emocional	21
6.8.3 Mindfulness	21

6.8.4 Ejercicio Físico	21
6.9 Emociones al Ser Desvinculado	22
7. METODOLOGÍA EMPLEADA	26
7.1 Enfoque de la Investigación.....	26
7.1.1 Enfoque Cuantitativo	26
7.2 Diseño	27
7.2.1 Diseño No Experimental Transversal	27
7.3 Técnicas de Recolección de Datos	28
7.3.1 Encuesta.....	29
7.3.2 Población.....	29
7.4 Análisis de Confiabilidad de Instrumentos	31
7.4.1 Descripción del Instrumento.....	33
7.4.2 Proceso de Evaluación de la Confiabilidad	33
7.4.3 Coeficientes de Alfa de Cronbach	33
7.5 Alcance	34
7.5.1 Descriptivo.....	34
8. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS	35
8.1 Análisis de Resultados.....	35
8.1.1 Atención Emocional	35
8.1.2 Claridad emocional	40
8.1.3 Reparación emocional	44
8.2 Análisis de Resultados del Tiempo de Desempleo.....	48

8.2.1	Análisis de Resultados Masculino.....	48
8.2.2	Análisis de Resultados Femenino.....	50
8.3	Análisis de Resultados entre Hombres y Mujeres.....	51
8.3.1	Análisis de Atención Emocional.....	51
8.3.2	Análisis de Claridad Emocional.....	52
8.3.3	Análisis de Reparación Emocional.....	52
9.	PROPUESTA.....	53
10.	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	58
10.1.	Conclusiones.....	58
10.2.	Recomendaciones.....	59
11.	BIBLIOGRAFÍA.....	61
12.	ANEXOS.....	73

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Regulación emocional.	22
Tabla 2: Emociones positivas y negativas.	26
Tabla 3: Atención emocional de hombres y mujeres.	35
Tabla 4: Claridad Emocional de hombres y mujeres.	40
Tabla 5: Reparación emocional en hombres y mujeres.	44
Tabla 6: Propuesta de estrategias para hombres.	55
Tabla 7: Propuesta de estrategias para mujeres.	57

ÍNDICE DE ILUSTRACIONES.

Ilustración 1: Porcentaje de ocurrencia.....	26
Ilustración 2: Dimensión de atención, hombres y mujeres.....	36
Ilustración 3: Atención en hombres.	36
Ilustración 4: Atención en mujeres.	38
Ilustración 5: Dimensión de claridad, hombres y mujeres.	40
Ilustración 6: Claridad en hombres.....	41
Ilustración 7: Claridad en mujeres.....	42
Ilustración 8: Dimensión de reparación, hombres y mujeres.	44
Ilustración 9: Reparación en hombres.	44
Ilustración 10: Reparación en mujeres.	46
Ilustración 11: Tiempo de desempleo en hombres.	48
Ilustración 12: Tiempo de desempleo en mujeres.	50

1. INFORMACIÓN GENERAL

Título del Proyecto: Outplacement y las emociones del personal desvinculado

Fecha de inicio: Abril 2024

Fecha de finalización: Agosto 2024

Lugar de ejecución: Barrio San Felipe, Parroquia Eloy Alfaro, Cantón Latacunga, Provincia de Cotopaxi-zona 3, Universidad Técnica de Cotopaxi.

Facultad que auspicia: Ciencias Administrativas y Económicas

Carrera que auspicia: Licenciatura en Gestión de Talento Humano

Proyecto de investigación generativo vinculado (si corresponde): Ninguno

Grupo de investigación: Ninguno

Equipo de Trabajo:

Mgs. Evelyn Alexandra Tovar Molina

Katherin Johana Velez Tacuri

Vanessa Elizabeth Wushcashina Jacome

Área de Conocimiento: Administrativa Línea de investigación: Administración y Economía para el Desarrollo Sostenible de las Organizaciones

Sub líneas de investigación de la Carrera: Estudios del trabajo y gestión humana en las organizaciones del siglo XXI.

2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

A nivel mundial, las personas que enfrentan despidos sin un programa de apoyo experimentan una amplia gama de emociones negativas, como ansiedad, incertidumbre, tristeza y frustración. La falta de orientación y recursos adecuados puede generar altos niveles de estrés financiero, ya que las personas desvinculadas se preocupan por su estabilidad económica y su capacidad para encontrar un nuevo empleo. Además, la autoestima y la confianza en sus habilidades laborales se ven afectadas, dejándolas con una sensación de incertidumbre sobre su futuro profesional y dificultando la planificación a largo plazo. Según Scrimshire y Lensges (2021), el miedo es una respuesta natural a la pérdida de empleo, manifestándose en dos formas: una respuesta de acción (luchar o huir) y una de parálisis. Este miedo no solo afecta el bienestar emocional de los empleados despedidos, sino que también influye en su capacidad para reinsertarse en el mercado laboral.

Esta privación de apoyo también puede llevar a sentimientos de desmotivación y desaliento, ya que las personas desvinculadas pueden percibir que no tienen control sobre su entorno y su futuro profesional. El impacto en la salud mental es significativo, ya que el estrés y la ansiedad prolongados desarrollan el riesgo de desplegar problemas de salud mental, como la depresión y la ansiedad. Estas emociones negativas asimismo pueden afectar las relaciones personales, generando tensión en el entorno familiar y social debido a la comunicación obstaculizada y los conflictos emocionales.

En Latinoamérica, la falta de implementación de programas de apoyo en el ámbito empresarial ha recolectado notabilidad, destacando la necesidad de comprender cómo estas iniciativas impactan las emociones del personal desvinculado. Es esencial abordar la brecha en el conocimiento para mejorar la realidad de estos programas y garantizar un proceso de transición que sea emocionalmente sostenible. Las tasas de

desempleo y la precariedad laboral agravan el impacto emocional de los despidos. La inseguridad económica y la falta de oportunidades de empleo aumentan los niveles de ansiedad y estrés entre los empleados desvinculados, afectando su salud mental y física. Estudios han demostrado que el miedo y la angustia experimentados tras un despido pueden llevar a consecuencias negativas, como la hospitalización, problemas de salud y dificultades para encontrar un nuevo empleo Scrimshire y Lensges, (2021).

En Ecuador, el contexto económico y social presenta retos únicos. La alta tasa de informalidad laboral y la limitada red de apoyo social incrementan las dificultades emocionales de los empleados despedidos. Por ejemplo, la falta de recursos y oportunidades recae en el nivel emocional de la desvinculación laboral. A pesar de estos desafíos, la resiliencia surge como un factor decisivo para mitigar el tiempo de desempleo y mejorar la reintegración laboral, tal como se evidencia en el estudio de Scrimshire y Lensges (2021).

Según Estévez (2018), dado que los sentimientos que genera una desvinculación llegan a ser tan fuertes y la noticia implica un impacto general, la persona que lleve a cabo una desvinculación de forma general, sea que aplique o no el programa, actualmente el proceso en general es demasiado mecánico y poco humanizado, y no se toma en cuenta que una desvinculación puede llegar a ser uno de los eventos más impactantes en la vida de una persona dentro de la empresa de catering aéreo Gate Gourmet del Ecuador unidad Quito.

Los despidos imprevistos pueden interrumpir la perseverancia y la pérdida de experiencia institucional, afectando gravemente las emociones de las personas. A pesar de la creciente aceptación de prácticas de apoyo, persisten interrogantes sobre cómo se perciben y experimentan las emociones durante el proceso de transición, así como la influencia de factores individuales y contextuales en estas experiencias emocionales.

Por lo tanto, es crucial que el proceso de despido de los empleados alcance un enfoque que comprenda adecuadamente todas las acciones que pueden llevar a cabo una desvinculación adecuada, de tal manera que se comprima el impacto negativo en el nivel emocional del personal desvinculado.

De esta manera, podemos plantear la siguiente interrogante: ¿Cuál es el nivel emocional de las personas desvinculadas?

3. JUSTIFICACIÓN.

En cualquier empresa, la desvinculación de un empleado puede liberar una serie de emociones negativas, como ansiedad, tristeza y frustración, tal como lo indica Vallejo (2021). La pérdida del empleo no solo representa una complicación en la estabilidad económica, sino que también impacta profundamente el bienestar emocional y psicológico del individuo, tal como lo evidencia en su publicación González y Pérez (2020). Este estudio es esencial para comprender en profundidad el nivel emocional de los empleados durante el proceso de desvinculación y desarrollar estrategias que atenúen estos efectos adversos. La relevancia de esta investigación radica en identificar y detallar las formas correctas de abordar la desvinculación para asegurar que los empleados se sientan amparados emocionalmente durante esta transición difícil Martínez y Rodríguez (2019).

Las contribuciones de esta investigación incluyen el desarrollo de estrategias y metodologías centradas en el bienestar emocional de las personas en situación de desempleo (López et al., 2022). Al enfocarse en las emociones y no solo en los procedimientos formales, este estudio busca establecer un marco que beneficie significativamente el bienestar psicológico de las personas al dejar de formar parte de una organización (Fernández & Sánchez, 2020). Es crucial reconocer que el impacto

emocional de la desvinculación puede afectar todas las áreas de la vida de una persona, incluyendo sus relaciones personales y su salud mental general (Jiménez & Morales, 2021).

La desvinculación involuntaria puede llevar a sentimientos de desmotivación, desesperanza y una disminución en la autoestima, tal manera se muestra en la divulgación de Ramos (2019). Estos sentimientos pueden prolongarse y convertirse en problemas más graves, como la depresión y la ansiedad crónica, si no se abordan apropiadamente (Hernández, 2021). Además, el estrés asociado con la exploración de un nuevo empleo y la inseguridad sobre el futuro profesional puede exacerbar estos problemas emocionales (García y Torres, 2022). Es esencial que las estrategias desarrolladas deben comenzar desde la investigación, no solo se ajusten en la recolocación profesional, sino también en proporcionar un apoyo emocional firme que permita a las personas manejar de manera efectiva el estrés y la ansiedad asociados con la desvinculación (Navarro y Castillo, 2020).

Por lo tanto, la calidad de este trabajo reside en plantear estrategias que brinden un apoyo emocional sólido durante uno de los métodos más difíciles para los individuos: la desvinculación involuntaria (Ortiz, 2019). Al facilitar su transición emocional a una nueva etapa, se espera minimizar el nivel emocional negativo y causar una recuperación más efectiva y sostenible (Vega, 2020). La implementación de estas estrategias puede ayudar a reducir el impacto emocional negativo y proporcionar a las personas las instrumentales necesarias para reconstruir su confianza y autoestima, facilitando una reintegración más rápida y positiva en el mercado laboral (Muñoz y García, 2021).

Esta indagación no solo contribuirá al conocimiento académico sobre el nivel emocional relacionado con la desvinculación laboral, sino que también tendrá

implicaciones prácticas significativas (Ruiz, 2022). Al entender mejor el nivel emocional de los empleados desvinculados y desarrollar estrategias seguras para apoyarlos, las empresas pueden crear ambientes de trabajo más saludables y resilientes, mejorando tanto la moral del personal como la reputación de la organización (Salazar y Gómez, 2021).

4. OBJETIVOS.

4.1 Objetivo General.

- Identificar el nivel emocional de personal desvinculado

4.2 Objetivos Específicos

- Fundamentar teóricamente el nivel emocional del personal desvinculado y el concepto de outplacement.
- Diagnosticar el nivel emocional de personal desvinculado.
- Proponer estrategias de Outplacement para minimizar el nivel emocional de personal desvinculado.

5. BENEFICIARIOS DEL PROYECTO.

La presente investigación favorecerá a las personas desvinculadas y a las empresas para la correcta gestión de los niveles emocional al aplicar las estrategias de outplacement.

Por otra parte, los beneficiarios indirectos serán los estudiantes de la carrera de Gestión de Talento Humano de la UTC, que tendrán acceso a esta información relevante de este trabajo.

6. FUNDAMENTACIÓN CIENTÍFICO TÉCNICA.

A nivel mundial según los autores Babelová et al., (2019), en su publicación titulada “Utilidad percibida de los programas de recolocación como parte de la gestión sostenible de los recursos humanos” teniendo como objetivo es presentar los resultados centrados en la utilidad percibida de los programas de recolocación para los empleados despedidos obteniendo como resultados en la correlación de no paramétrica de Spearman que no existe correlación entre las emociones que sienten las personas despedidas y sus superiores ante su despido, se observó que el 71,26% que no contaron con ningún programa de recolocación mientras que el 28,74% de los encuestados obtuvieron un programa de recolocación cuando fueron despedidos, existe una relación entre las emociones que sienten los despedidos y otros empleados, contribuyendo que, los despidos son desagradables para todos los involucrados, de tal manera, este apoyo a los empleados salientes puede ayudar a los empleados restantes aceptar los riesgos de continuar en la organización y que las personas con mayor edad afrontan el despido de peor manera.

Scrimshire y Lensges (2022). En su artículo titulado “Miedo tras ser despedido: el papel moderador de la resiliencia” para disminuir el tiempo entre empleos” el propósito fue cómo la interacción de la emoción del miedo y el rasgo de personalidad de la resiliencia afectan el tiempo hasta el reempleo después de la terminación del empleo, Reiteran la importancia de que el miedo es una respuesta natural al despido laboral, y que existen dos respuestas al miedo: una de acción para librarse del miedo “luchar o huir” y otra de parálisis, en la que un individuo permanece en un estado de miedo el desempleo tiene un impacto negativo en la vida de una persona, ya que el miedo juega un papel importante cuando la persona se encuentra en esta situación; puede influir tanto en el hecho que un empleado exprese emociones negativas como consecuencia de

la pérdida involuntaria de su empleo. Los autores también sostienen que un factor importante de estas respuestas de miedo es el nivel de resiliencia de un individuo, y esto puede ser un predictor significativo del tiempo que le espera al individuo para volver a trabajar

En Latinoamérica los autores, Ramírez y Castellanos (2021). "La inteligencia emocional en el manejo del retiro de personal de las organizaciones". Dan a entender que el estado emocional de las personas en retiro puede llegar a crear un alto nivel de estrés y con una comorbilidad alta de ansiedad referente al personal, lo cual se le debe mostrar alguna forma de afrontamiento apropiada a la situación como; distanciamiento emocional, utilizando entrevistas y análisis de casos, utilizando la triangulación de datos, manejando los datos obtenidos en las entrevistas y la literatura ya existente, los autores encontraron que la inteligencia emocional en los líderes tiene un impacto significativo en la gestión de retiro del personal, aportando propuesta de un modelo integrado, desarrollo de competencias emocionales, y adicional la investigación proporciona una base sólida para las organizaciones reevalúen sus políticas de recursos humanos respecto a la gestión de despidos.

En Ecuador el autor Chuquín (2022), con su publicación titulada "Diseño de un programa de outplacement (desvinculación asistida) en la empresa ECAUTE C. LTDA. El programa tenía como propósito mitigar el impacto de lo empleado, ayudándolos a una reinserción laboral de manera efectiva, la metodología empleada fue de manera cualitativa y cuantitativa, e realizó un análisis situacional de la empresa utilizando encuestas, entrevistas y casos de éxito en otras empresas, donde obtuvo que las personas necesitan orientación profesional, habilidades laborales y apoyo psicológico, aportando a la literatura ecuatoriana sobre el outplacement, donde otorgan un modelo práctico que

otras empresas lo puedan aplicar y así mejorar las condiciones de los empleados en el proceso de desvinculación.

6.1 Outplacement.

Según Gonzales (2015, citado en Percca Paitán, 2020), revelan que, el outplacement se entiende como un programa de estimulación, orientación y desarrollo profesional y personal que, ante el contexto de desvinculación de los trabajadores de una empresa, esta solventa contratar con entidades legalmente preparadas para su aplicación.

Cavazos (2010, citado en Percca Paitán, 2020) define el outplacement como el servicio que una empresa proporciona a uno o distintos trabajadores, ya sea por medios internos o consultores externos, a través del cual se les brinda asesoramiento, formación y los medios necesarios para lograr una evolución en su carrera, consiguiendo un nuevo trabajo adecuado a su perfil y preferencias en el mínimo plazo posible, reduciendo así los deterioros monetarios y psicológicos generados por la situación de despido.

Echevarría (2002, citado en Percca Paitán, 2020), describe que, el outplacement o desvinculación programada se trata un proceso de asesoría, apoyo, orientación y capacitación encaminada a la persona por egresar o ser transferida, para la exploración de un nuevo empleo o acción de calidad, nivel y condiciones similares a las de su anterior labor, en el menor tiempo posible.

A partir de estas definiciones, establecemos nuestra propia interpretación, integrando las principales características que surgen en ellas, alineada con el tema de exploración. En este sentido, el outplacement es una política y metodología de desvinculación asistida como una táctica de responsabilidad social de las organizaciones, con un efecto positivo sobre la productividad, diseñada para ayudar a

las personas a mitigar los efectos negativos al finalizar su relación profesional (Granadillo & Pérez, 2016, citado en Percca Paitán, 2020).

De igual manera, Álvaro (2017, citado en Lobo Diaz et al., 2021) indica que el outplacement es un conjunto de técnicas para reubicar a los trabajadores cuando, por diferentes razones, se debe prescindir de una parte del personal. De tal forma, este programa reorienta a estos individuos para facilitarles una positiva reinserción laboral, sin afectar su reputación en el mercado de trabajo ni su vida familiar.

El outplacement es un conjunto de herramientas que las compañías utilizan para acompañar y asistir a los trabajadores en estos procesos de transición. Este cambio permite al profesional acceder al mercado laboral ágilmente y con las mejores situaciones posibles. Se pone a destreza del trabajador todos los materiales necesarios para la búsqueda de un nuevo empleo, orientando a los candidatos hacia puestos y empresas donde mejor encajen sus perfiles, realizando una reorientación profesional completa (Velandia, 2015, citado en Dicelis Herreño et al., 2021).

El outplacement, o reinserción laboral, es un servicio que las empresas brindan a sus empleados que están abandonando la organización. Este apoyo, ya sea proporcionado internamente o mediante consultores externos, tiene como propósito principal ayudar a los trabajadores en su transición. Consiste en un programa estructurado que incluye motivación, orientación y desarrollo tanto competitivo como personal.

El objetivo del outplacement es acompañar a los participantes durante su búsqueda de nuevas oportunidades laborales, brindando el respaldo respectivo para reincorporarse al mercado laboral de manera efectiva y con el menor impacto negativo posible, en su bienestar económico y emocional.

6.2 Fases del Outplacement.

En términos generales, los procesos de outplacement se dividen en cinco etapas, que se llevan a cabo cuando el excolaborador ya ha habitado la etapa inicial de coaching y tiene claro que debe admitir la decisión y afrontar un nuevo camino con expectativas que la empresa le ayudará a ejecutar (Dicelis Herreño et al., 2021).

6.2.1 Fase de Acogida

La principal idea de esta fase es proporcionar al trabajador el apoyo emocional y motivacional necesario para enfrentar la situación de desvinculación laboral. Durante esta fase, se le explica al trabajador el programa de outplacement implementado por la organización, detallando la metodología que se empleará y cómo debe participar en dicho proceso (Dicelis Herreño et al., 2021).

6.2.3 Fase de Análisis de Necesidades

En esta etapa, se informa al participante sobre las demandas y expectativas del mercado en su campo profesional. Esto le permite entender qué habilidades y competencias son valoradas por los empleadores. Además, se destacan aspectos como el desarrollo profesional, las motivaciones e intereses personales del participante, así como las necesidades formativas que deberán considerarse en su proceso de transición laboral (Dicelis Herreño et al., 2021).

6.2.4 Fase de Plan de Acción

Una vez identificado claramente el perfil del trabajador y evaluada su situación profesional y personal, se plantean los objetivos a alcanzar. Estos pueden incluir aspectos como el tiempo estimado para alcanzarlos y las herramientas necesarias. Se consideran diversas opciones y posibilidades en función de los intereses y aspiraciones

del trabajador, como seguir en la misma actividad laboral, explorar nuevas oportunidades dentro del sector o cambiar de actividad laboral (Dicelis Herreño et al., 2021).

6.2.5 Fase de Búsqueda y Acompañamiento de Nuevas Ofertas

El acompañamiento en la exploración de nuevas ofertas laborales es indispensable, así como el entrenamiento para enfrentar los procesos de selección. Esta fase incluye la provisión de recursos y materiales que permitan al trabajador prepararse adecuadamente, como la inclusión en diferentes plataformas de empleo y la actualización de su Curriculum Vitae en bases de datos especializadas (Dicelis Herreño et al., 2021).

6.2.6 Fase de Recolocación y Seguimiento.

Esta última fase se efectúa cuando el trabajador ya ha logrado su objetivo laboral o profesional. Se evalúa el lapso que tardó en conseguir el empleo y se continúa la asistencia a través del sitio web de la empresa, donde se contemplan y evalúan los resultados alcanzados. Esta asistencia puede incluir el acceso a recursos adicionales y el seguimiento del desempeño laboral en el nuevo puesto, ofreciendo orientación adicional en caso de que surjan desafíos específicos (Dicelis Herreño et al., 2021).

6.3 Importancia del Outplacement.

La implementación de un programa de outplacement puede ser una herramienta valiosa para las personas desvinculadas, permitiéndoles capacitarse en nuevas habilidades y conocimientos que enriquezcan su experiencia y hagan sus perfiles más atractivos para las empresas que están reclutando personal (López, 1997, citado en Lobo Diaz et al., 2021).

Los líderes de gestión humana reconocen el programa de desvinculación asistida como un acompañamiento útil y de gran ayuda para los trabajadores que se retiran de la institución. Según el líder del departamento, "es un modelo para permitir que el retiro de una persona, cuando se hace por decisión de la empresa, sea más amigable, pensando en el futuro de la persona" (Rebai, 2006, citado en Lobo Diaz et al., 2021).

Estos programas están alineados para crear un escenario de "ganar-ganar" tanto para el empleador como para el participante. Por una parte, la empresa puede llevar a cabo transformaciones en el lugar de trabajo de manera más suave y considerada, mientras que por otro lado propone a los trabajadores la oportunidad de experimentar un crecimiento personal y profesional durante su transición laboral. Esto refleja una perspectiva en la que se reconoce el valor del bienestar y el desarrollo integral de los empleados, incluso en instantes de separación laboral.

La importancia de implementar los planes de outplacement como medida estratégica de las políticas de creación de empleo debería ser regulada por el gobierno. En el contexto español, el outplacement como servicio dentro de las empresas brinda acompañamiento a las personas afectadas en despidos individuales o colectivos. La investigación plantea que debería ser obligatorio para aquellas empresas que deban realizar un despido colectivo cuyo número de trabajadores sea superior a 50 (Chuquín Suárez, 2022).

6.4 ¿Qué son las emociones?

Las emociones son procesos dinámicos que implican cambios fisiológicos, cognitivos y conductuales en respuesta a estímulos internos y externos, desarrollándose con el tiempo (Lindquist y Barrett, 2021; Pessoa, 2020). Las emociones no solo están representadas en el cerebro, sino que también están intensamente arraigadas en el

cuerpo. Las expresiones faciales, la postura corporal y otras señales fisiológicas juegan un papel decisivo en la experiencia y expresión de las emociones (Damasio, 2021; Harb et al., 2022).

Cherry y Morin (2020) afirman que "las emociones pueden ser de corta duración, como un destello de molestia hacia un compañero de trabajo, o duraderas, como una tristeza prolongada por la pérdida de una relación" (p. 123).

Li, Gow, y Zhou (2020) indican que los seres humanos somos criaturas inherentemente emocionales debido a nuestra naturaleza social, y las emociones pueden influir en lo bien que aprendemos e incluso afectar los resultados.

Pugh, Huang, Lindquist, y Nam (2020) señalan que la emoción es una faceta psicológica importante de la experiencia del usuario, a pesar de recibir comparativamente menos atención que las facetas cognitivas como la memoria de trabajo y la atención. Sin embargo, también se sabe que la emoción varía con las diferencias individuales, incluidos los antecedentes culturales.

Van Kleef y Côté (2022) sugieren que el impacto relativo de las reacciones afectivas aumenta cuando los observadores están menos motivados y son menos capaces de participar en un procesamiento exhaustivo de la información y/o perciben la expresión emocional como inapropiada. La teoría EASI predice que estos mecanismos funcionan de manera similar independientemente de si las emociones se comunican a través de señales faciales, vocales, posturales, textuales o simbólicas (de acuerdo con la hipótesis de equivalencia funcional), y que los efectos son más fuertes en la medida en que los emisores son más expresivos emocionalmente y los receptores tienen una mayor capacidad de percepción de las emociones, ya que estas características facilitan la codificación y decodificación de la información emocional.

La evaluación cognitiva de un estímulo es un componente clave de la experiencia emocional. Esta evaluación implica la interpretación del significado del estímulo en función de nuestros objetivos, valores y creencias personales (Scherer, 2020; Mauss & Robinson, 2021). La capacidad de regular nuestras emociones es una habilidad vital que nos permite adaptarnos a las demandas cambiantes del entorno. Existen diversas estrategias de regulación emocional, como la revalorización cognitiva, la relajación y la búsqueda de apoyo social (Gross, 2020; Bonanno, G. A., et al., 2021).

Frye y Lindquist (2020) muestran que las palabras que nombran categorías de emociones, como “ira”, “asco”, “miedo”, “tristeza” y “alegría”, ayudan a las personas a adquirir y utilizar conocimientos conceptuales sobre las emociones de su cultura.

6.5 Emociones Negativas.

6.5.1 Estrés.

Zhu, Y., Zhang, L., Zhou, X., Li, C., & Yang, D. (2021). Las emociones negativas suelen aparecer entre las personas en crisis. Al encontrarse con situaciones desesperadas, los individuos tienden a perder el equilibrio interno entre el entorno y ellos mismos, lo que se denomina un proceso de estrés emocional.

(Villacres & Zambrano, 2020). Encontraron que cuando una persona enfrenta una situación que requiere adaptación, puede sentir presión que se interpreta como un desafío o una amenaza, lo que desencadena el estrés. Este se ha convertido en uno de los problemas más comunes en el entorno laboral, afectando tanto la salud física como mental de los empleados, y su capacidad para realizar tareas eficientemente. Este fenómeno reduce el rendimiento, la satisfacción laboral y la calidad de vida en el trabajo.

(Espinoza, Pernas, & González, 2018, citado en Villacres & Zambrano, 2020), describen que el término 'estrés' proviene del latín *stringere*, que significa comprimir, apretujar o ligar, y en francés significa apretar o envolver con el cuerpo y los órganos, generando una presión intensa. Esta presión puede asfixiar a una persona, llevándola a experimentar ansiedad, conductas agresivas, angustia y una sensación de desdicha que afecta tanto al cuerpo como al alma, conduciendo a la inquietud.

Casagrande, Soto, Gómez Haedo, Carámbula, & Burghi, 2022), señalan que, si bien el estrés es la respuesta fisiológica del organismo frente a diversos mecanismos que provocan tensión o agresión, puede llegar a convertirse en un evento patológico si las reacciones son inadecuadas.

Gómez, G. B. (2024). En general, la mayoría de las personas en algún momento experimentan estrés que se relaciona con sus ocupaciones. Para algunas, estas situaciones estresantes son menores y de corta duración, y por tanto, tienen poco impacto sobre su salud y bienestar. Pero para muchos otros, el estrés es continuo y por períodos largos de tiempo. Estos últimos son los que presentan mayores riesgos de experimentar efectos negativos sobre su salud y bienestar.

6.5.2 Ansiedad.

Zaldívar Navarrete, M. (2021). La ansiedad es considerada como un estado emocional que parte de una combinación de sentimientos de tensión, aprensión y nerviosismo, preocupaciones y pensamientos molestos que pueden llegar a generar cambios fisiológicos que impiden adquirir calma, serenidad y quietud.

Mora, C. E. M., Guachamín, G. E. B., & Guachamín, J. A. B. (2021). El miedo que se experimenta con la ansiedad es una emoción que produce un conjunto de sensaciones que se presentan ante peligros reales

Mora, C. E. M., Guachamín, G. E. B., & Guachamín, J. A. B. (2021). Se adapta a las circunstancias de la vida y suele ser la emoción humana básica presente en la mayoría de los trastornos mentales y corporales, como una genuina respuesta frente a una amenaza o peligro. Clínicamente, la ansiedad es un miedo sin motivo, no se sabe a qué; es un temor indistinto, difuso, inmotivado externamente, en el que se está a la espera de la ocurrencia futura de algo negativo y no determinado, con apremio físico y psicológico que crea malestar global en el individuo.

6.5.3 Depresión

Pérez-Padi-lla, et al., 2017 citado por Mora, C. E. M., Guachamín, G. E. B., & Guachamín, J. A. B. (2021), percibe que, la depresión es un trastorno mental que se caracteriza por una tristeza profunda y desgaste del interés, además de una amplia gama de síntomas emocionales, cognitivos, físicos y del comportamiento. Entre los síntomas se pueden ver sumergidos en llanto, la irritabilidad, el encierro social, la falta de libido, la postración y la disminución de la actividad, la pérdida del interés y el disfrute de las actividades de la vida diaria, a más de sentimientos de culpa e inutilidad.

Del Cid, M. T. C. (2021). La enfermedad depresiva, es la consecuencia de interacciones confusas entre factores sociales, psicológicos y biológicos. Quienes han pasado por circunstancias vitales adversas tienen más probabilidades de sufrir depresión. A su vez, la depresión puede generar más estrés y disfunción, y empeorar la situación vital de la persona afectada y, por consiguiente, la propia depresión

Además de las emociones negativas como el estrés y la ansiedad, es importante considerar también las emociones positivas como la esperanza y el optimismo.

6.6 Emociones Positivas

6.6.1 Sentimientos de Esperanza / Optimismo

Booth y Ainscow (2016) citado por Caparrós Martín, E., & García García, M. (2021). Consideran que «alimentan el espíritu» y tiene que ver con la esencia de sentimientos y emociones que mueven la educación inclusiva: alegría, amor, esperanza/optimismo y belleza.

Jahanara (2017) citado por Ferrer, C. (2020). quien asimiló la correlación entre el optimismo, la esperanza y la salud mental- bienestar psicológico y distress psicológico-, atestigua que los primeros dos influyen en el tercero, encontrando el optimismo asociado efectivamente al bienestar psicológico.

Souza, J. M., Silva, N., & Tolfo, S. R. (2021). Menciona que sus estudios han demostrado que el optimismo se ha relacionado con variables como el liderazgo, la resiliencia, la autoestima, la autoconfianza, la autoeficacia, la satisfacción laboral, la esperanza, la motivación, la proactividad y el compromiso en el trabajo.

Souza, J. M., Silva, N., & Tolfo, S. R. (2021), en su publicación, hallaron que los resultados conciertan con las evidencias previas sobre los efectos provechosos del optimismo en la vida laboral. Los autores señalan que el optimismo influye positivamente en la salud física y mental del trabajador, así como en su desempeño profesional.

6.6.2 Confianza en el Futuro.

M.T. Zanini (3) citado por Gasalla, J. M. (2022). Explica que «la confianza es un mecanismo social que se relaciona con un conjunto de elementos de gestión, principalmente motivación, satisfacción y compromiso de los empleados.

Vives-Ribó, J., & Rabassa, N. (2020) proponen que el aprendizaje consciente fomenta la percepción de competencia y autonomía, lo que a su vez genera creencias positivas relacionadas con la confianza

Según Hernández, E. O. M. La confianza emerge como una herramienta ante la imposibilidad de conocer a cabalidad la información de la contraparte en el momento en el cual el actor establece una relación social.

6.6.3 Satisfacción con el Apoyo Recibido

Sánchez-Aragón, R., & Calleja, N. (2021). Señalan que la disposición a recibir ayuda externa se asocia con la manifestación de comportamientos facilitadores que propician la intervención de quienes pueden brindarla.

Zárate, A. S. (2023) plantea que las intervenciones del profesional pueden adoptar diferentes enfoques:

- **Coaching:** Facilitar la toma de decisiones alineadas con valores y metas personales.
- **Consultoría:** Brindar conocimiento y expertise especializado para el desarrollo de habilidades.
- **Formación:** Diseñar acciones para el desarrollo de recursos personales, como la gestión del tiempo, el autoliderazgo, la autoestima, el manejo del estrés, la recuperación, las transiciones de roles, la flexibilidad conductual, la creatividad, la resolución de conflictos, el trabajo en equipo y la supervisión.

6.7 Adaptación Emocional.

6.7.1 Uso de Estrategias de Afrontamiento Efectivas.

Zaehring et al. (2020) describen un modelo de regulación emocional que incluye cinco procesos principales: selección de situación (intentar cambiar una respuesta emocional futura), modificación de situación (cambiar la situación para modificar su efecto emocional), despliegue atencional (distrarse o concentrarse en un estímulo emocional para modificar la emoción), cambio cognitivo (reevaluar una situación o cambiar la perspectiva para modular la experiencia emocional), y modulación de la respuesta (estrategias para suprimir el comportamiento, pensamientos o emociones expresivas). La selección del contexto, la modificación de la situación, la separación de la atención y el cambio cognitivo se consideran procesos centrados en los antecedentes, mientras que la modulación de la respuesta es un proceso centrado en la respuesta.

6.8 Estrategias de Regulación Emocional y sus Efectos

6.8.1 Reevaluación Cognitiva

La reevaluación cognitiva es una estrategia que implica cambiar la interpretación o perspectiva de una situación para alterar su impacto emocional. En lugar de centrarse en los aspectos negativos, se busca encontrar un significado más positivo o menos amenazante. Esta técnica suele reducir las emociones negativas y puede mejorar el bienestar general. Ayuda a las personas a manejar el estrés de manera más efectiva al modificar la manera en que perciben y reaccionan ante los eventos.

6.8.2 Supresión Emocional

La supresión emocional consiste en inhibir o esconder la expresión de emociones ante los demás. En lugar de mostrar lo que realmente se siente, las personas intentan mantener una apariencia neutral o calmada. Aunque puede ser útil en situaciones a corto plazo para evitar conflictos, la supresión emocional a largo plazo puede llevar a un aumento del estrés y tener efectos negativos en la salud mental y física. Además, puede afectar negativamente las relaciones interpersonales y la comunicación.

6.8.3 Mindfulness

El mindfulness, o atención plena, es una práctica que consiste en centrar la atención en el momento presente de manera intencional y sin juicio. Implica observar los pensamientos y sentimientos tal como son, sin intentar cambiarlos o evitarlos. El mindfulness puede mejorar el bienestar emocional, reducir el estrés y la ansiedad, y aumentar la capacidad de regulación emocional. Ayuda a las personas a estar más conscientes y aceptar sus experiencias internas, lo que puede conducir a una mayor resiliencia emocional.

6.8.4 Ejercicio Físico

El ejercicio físico regular incluye actividades como correr, nadar, andar en bicicleta o practicar deportes. Estas actividades no solo mejoran la condición física, sino que también tienen beneficios psicológicos. El ejercicio físico puede reducir los síntomas de ansiedad y depresión, mejorar el estado de ánimo y aumentar la sensación general de bienestar. La actividad física libera endorfinas, conocidas de tal manera las hormonas de la felicidad, que asisten a mejorar el estado emocional Tabla 1.

Estrategias de Regulación Emocional			
Estrategia de Regulación Emocional	Descripción	Efectos	Fuente
Reevaluación Cognitiva	Cambiar la interpretación de una situación	Reducción de emociones negativas	Mauss & Robinson (2021)
Supresión Emocional	Inhibir la expresión de emociones	Aumento del estrés	Zaehring et al. (2020)
Mindfulness	Atención plena al momento presente	Mejora del bienestar emocional	Pessoa (2020)
Ejercicio Físico	Actividad física regular	Reducción de ansiedad y depresión	Gómez (2024)

Tabla 1: Regulación emocional.

6.9 Emociones al Ser Desvinculado

Según Taylor, et al (2022). Los hombres experimentan emociones positivas con mayor frecuencia, mientras que las mujeres experimentan emociones negativas con mayor frecuencia, debido a su estatus social desigual. De tal manera, las mujeres pueden experimentar un impacto emocional más profundo al ser despedidas debido a varios factores. En primer lugar, la desigualdad de estatus social puede hacer que las mujeres se sientan más vulnerables ante la pérdida de empleo. Además, las mujeres pueden tener una mayor tendencia a experimentar emociones negativas, lo que puede intensificar su respuesta emocional al despido. Esto puede manifestarse en forma de estrés, ansiedad o depresión. Además, la pérdida de empleo puede amenazar su sentido de identidad y autoestima, lo que puede llevar a un mayor malestar emocional. Sin embargo, cada persona tiene sus propias características únicas, por lo que estas generalizaciones pueden no ser válidas para todas las mujeres.

Según Taylor, et al (2022). Aunque las mujeres informaron experimentar emociones negativas con más frecuencia que los hombres, esta diferencia se debió a características sociodemográficas, principalmente el ingreso del hogar. Al examinar las emociones específicas, los hombres informaron sentirse más excitados (es decir, emocionados y orgullosos), mientras que las mujeres informaron sentir más tristeza (es decir, deprimidos, tristes y solitarios), independientemente del estatus social.

Según Larson citado por Taylor, et al (2022). Se ha descubierto que los hombres con hijos son más felices en casa que en el trabajo, mientras que ocurre lo contrario en el caso de las mujeres. De esta manera, las mujeres se sienten más presionadas en sus hogares lo que ocasiona que entren en un estado depresivo y aún más cuando están pasando por asimilar que están pasando por un momento de desempleo.

Según Fischbach; Ragins & Winkel citado por Taylor, et al (2022). Se cree que las mujeres (en comparación con los hombres) son más expresivas emocionalmente y específicamente expresan más emociones asociadas con la impotencia. por ese motivo, las mujeres

Según Kemper citado por Taylor, et al (2022). La reacción emocional de una persona ante una situación social influenciada por su poder y estatus en relación con su pareja de interacción, ya que las emociones son el resultado de una ganancia o pérdida de estatus y/o poder. De tal forma, las emociones atraen resultados de poder y superación de dificultades varias situaciones que se presentan en las etapas de la vida siendo un mecanismo de defensa para afrontar las situaciones negativas.

Taylor et al. (2022) argumentan que los individuos que ostentan un alto grado de poder disfrutan de un mayor acceso a recursos y libertad, lo que conduce a la activación de un sistema de acercamiento conductual vinculado con emociones positivas. Sin

embargo, aquellos con menor poder, que se enfrentan a un acceso limitado a recursos y a más restricciones externas, experimentan la activación del sistema de inhibición conductual, lo cual se correlaciona con emociones negativas.

Taylor et al. (2022) mencionaron en estudios anteriores que la supresión constante de emociones negativas puede llevar a un aumento en la fatiga (Morris y Feldan, 1996), y puede tener un resultado adverso en el rendimiento y el bienestar propio (Gross y John, 2003; Kenworthy et al., 2014). El alejamiento constante de emociones negativas puede llevar a un incremento en la fatiga. Esto propone que la gestión emocional puede tener un impacto característico en la energía física y mental de una persona. Esto involucra que las emociones negativas, cuando no se expresan o se manejan adecuadamente, logran afectar negativamente no solo a la productividad de una persona, sino también a su bienestar general, las emociones, especialmente las negativas, deben ser atendidas y gestionadas de manera apropiada para evitar efectos negativos a largo plazo.

Cuando a una persona se le notifica el despido, las primeras reacciones suele ser la negación e incredulidad. Asimismo, la ansiedad aumenta, tanto de las personas que van a ser despidas como de las personas que se quedan en la empresa. Surgen otros sentimientos como lo son el escepticismo, el miedo y la confusión (Poe, 2000, se citó en López, 2007). La desvinculación involuntaria puede llegar a afectar a constructos tan importantes como lo es la autoestima, la identidad, la percepción de sí mismo, la frustración, la apatía y la vergüenza. También afecta a las relaciones, tanto las que se daban en el contexto laboral como las que se dan en el ámbito familiar (López, 2007).

La pérdida de empleo es una de los escenarios más dificultosos por la que varias personas atraviesan, puede llegar a ser muy agudo y traumático provocando cambios drásticos y severos en su dimensión biopsicosocial (Ortega y Vasquez, 2021).

La inseguridad de no saber por cuánto tiempo persistirá la situación de desempleo provoca un desequilibrio emocional y psicológica, saber que ya no se cuenta con un empleo genera un estado de conmoción, que con el tiempo reduce su intensidad. A nivel psicológico y emocional se evidencian emociones y sentimientos desiguales como consecuencia a los cambios por las nuevas situaciones (Fernandez, 2019).

También testifican que dichos problemas relacionados con la salud mental tienen un periodo de 6 meses iniciando con cuadros depresivos y ansiosos. Frente a la situación de desvinculación laboral, la persona entra en un estado de estrés lo que conlleva a soportar de un malestar psicológico y físico debido a que las herramientas que posee la persona pueden no ser lo adecuadamente amplias para afrontar la situación (Ortega y Vasquez, 2021). Se sostiene que las dificultades de salud mental, que entablan con episodios de depresión y ansiedad, pueden persistir hasta seis meses. Cuando una persona se enfrenta a la pérdida de su empleo, entra en un estado de estrés. Esto puede implicar en malestar tanto psicológico como físico, ya que las destrezas y recursos que el individuo posee pueden no ser suficientes para manejar adecuadamente esta situación.

La estimulación y las actitudes hacia el trabajo establecen parte para la valoración del impacto en la persona frente a la desvinculación laboral. Las indagaciones muestran la relación entre el desempleo y la visión de actitudes de rechazo hacia el trabajo; se evidencia una tasa muy baja frente al desempleo voluntario, aunque alcanza siendo una variable de estudio importante para una nueva representación hacia la actitud y el trabajo (Rey y Moreno, 2017) Tabla 2. Ilustración 1.

Emociones Positivas y Negativas en el Trabajo	
Emoción	Porcentaje de Ocurrencia(%)
Estrés	35%
Ansiedad	30%
Esperanza	20%
Optimismo	15%

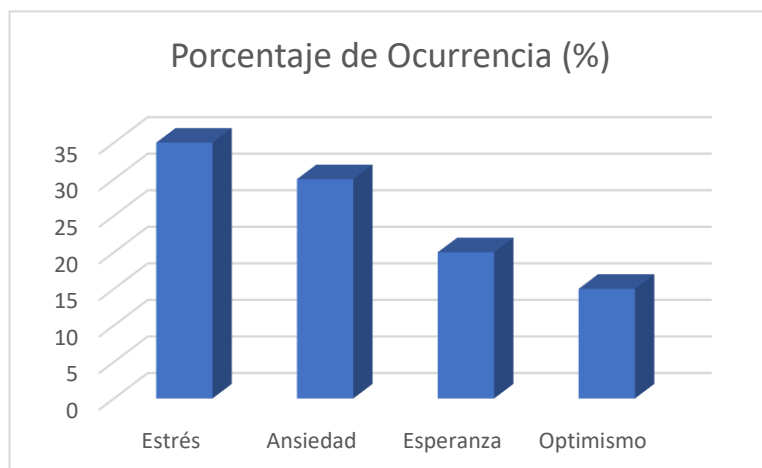


Ilustración 1: Porcentaje de ocurrencia.

Tabla 2: Emociones positivas y negativas.

7. METODOLOGÍA EMPLEADA

Para abordar la metodología de la presente investigación titulada “Outplacement y las emociones del personal desvinculado” se estima emplear lo siguiente:

7.1 Enfoque de la Investigación

7.1.1 Enfoque Cuantitativo

En el entorno de la investigación científica, el enfoque cuantitativo se erige como una herramienta fundamental para la comprensión objetiva de la realidad. A diferencia de otros enfoques, que se basan en la interpretación subjetiva de los datos, el enfoque cuantitativo busca medir y analizar la realidad de manera precisa y rigurosa, utilizando herramientas numéricas y estadísticas.

Este enfoque se caracteriza por su apego a la objetividad y al rigor científico. Las suposiciones y teorías no se imponen a la realidad, sino que se adaptan a ella a través de un proceso de contrastación empírica. Si las suposiciones no coinciden con los datos observados, son las suposiciones las que deben ser revisadas, no la realidad en sí misma (Sampieri y Mendoza, 2014).

El enfoque cuantitativo se establece en la recopilación y análisis sistemático de datos. A través de la medida numérica, el conteo y el uso de herramientas estadísticas, que se convierte la información en conocimiento preciso y confiable. Esta rigurosidad metodológica consiente en establecer conclusiones consistentes y generalizables, contribuyendo evidencias empíricas para la toma de decisiones y el desarrollo de teorías.

En el contexto de la presente investigación, el enfoque cuantitativo se convierte en un aliado indispensable. La medición de los niveles emocionales de las personas desvinculadas y su relación con el Outplacement, mediante técnicas numéricas y estadísticas, permitirá establecer conclusiones sólidas y confiables sobre la efectividad de esta intervención.

En definitiva, el enfoque cuantitativo no es solo un procedimiento de investigación, sino una ideología que promueve la búsqueda de la verdad con exactitud y rigor. Al adoptar este enfoque, nos comprometemos con la objetividad, la automatización y la rigurosidad científica, pilares fundamentales para el desarrollo del conocimiento.

7.2 Diseño

7.2.1 Diseño No Experimental Transversal

En este ámbito el estudio es de carácter no experimental transversal, se caracteriza por su enfoque descriptivo y analítico, centrándose en la observación y el análisis de variables preexistentes en lugar de manipularlas de forma experimental. Como lo mencionan (Arispe et al., 2020), este tipo de diseño no involucra la creación de situaciones o la intervención del investigador, sino que se basa en la exploración de

situaciones naturales y la identificación de patrones y relaciones entre las variables estudiadas.

En la actual investigación, se acoge un diseño no experimental transversal para abordar el estudio de los niveles emocionales de las personas desvinculadas. Esta elección se fundamenta en la naturaleza de las variables en estudio, las cuales no alcanzan ser manipuladas de forma ética o práctica por parte del investigador. Al utilizar este diseño, se permite observar y analizar las variables en su estado natural, sin la interrupción de factores externos o la creación de situaciones artificiales.

7.3 Técnicas de Recolección de Datos

En el universo de la investigación, las técnicas para la recolección de datos se erigen como herramientas indispensables para la construcción de conocimiento. Estas técnicas, lejos de ser simples procedimientos, representan metodologías sistemáticas que permiten obtener información confiable y precisa. De esta manera, se convierten en el puente que nos conduce desde la realidad observable hasta la información científica (Guerrero y Quezada, 2021).

La aplicación rigurosa de estas técnicas nos permite capturar la esencia de los fenómenos que se estudian, transformando datos brutos en información valiosa. La sistematización de los procesos de recolección garantiza la confiabilidad de los datos obtenidos, permitiéndonos arribar a conclusiones sólidas.

7.3.1 Encuesta.

En el ámbito de la investigación, la encuesta se erige como una herramienta invaluable para explorar las percepciones y opiniones de individuos o grupos específicos, esta técnica nos permite adentrarnos en la mente de los participantes, recabando información sobre una amplia gama de temas, desde hechos concretos hasta actitudes, creencias, opiniones, patrones de consumo, hábitos, prejuicios predominantes e incluso intenciones de voto (Katz et al., 2019).

La encuesta, lejos de ser un simple instrumento, se convierte en una ventana que nos admite asomarnos a la situación desde la perspectiva de los colaboradores. A través de sus respuestas, podemos percibir sus experiencias, sus necesidades y sus expectativas, adquiriendo información crucial para tomar decisiones acertadas y mejorar su bienestar.

7.3.2 Población.

En el marco de la investigación científica, la población se erige como un concepto fundamental para la aplicación de los resultados del estudio. Según Arias (2021), la población se define como un conjunto de elementos, ya sea finito o infinito, que comparten características comunes y sobre los cuales se pretende generalizar las conclusiones de la investigación. La delimitación precisa de la población es crucial para garantizar la validez y confiabilidad del estudio.

En su artículo titulado “La estrategia bola de nieve en el campo de las ciencias sociales” de los autores Gierczyk et al. (2024). Exploran el uso del muestreo bola de nieve como estrategia metodológica en las ciencias sociales, destacando su eficacia en la investigación cualitativa para alcanzar poblaciones de difícil acceso. El objetivo del estudio fue evaluar el contexto y las consideraciones que rodean la implementación de

esta técnica, identificando sus ventajas y limitaciones. Los autores utilizaron un enfoque cualitativo, apoyándose en una revisión exhaustiva de la literatura existente y en estudios de caso específicos en los que se aplicó la técnica de muestreo bola de nieve. El estudio concluyó que, a pesar de las críticas y los sesgos, el muestreo bola de nieve es metodológicamente justificable y útil para investigaciones donde las poblaciones objetivo no son fácilmente accesibles a través de otros métodos de muestreo. Este artículo contribuye al campo de las ciencias sociales al proporcionar una evaluación crítica del uso del muestreo bola de nieve, sugiriendo su aplicación en estudios cualitativos donde se busca profundizar en fenómenos específicos dentro de grupos particulares.

Según Cachay. et (2022). La metodología bola de nieve, la cual permite localizar los individuos de la población. Se determina emplear mediante los medios de difusión electrónica como redes sociales y el correo electrónico.

En este sentido, la población estuvo conformada por personas desvinculadas, delimitación que se estableció en concordancia con el problema de investigación y los objetivos del estudio, accediendo a enfocar los esfuerzos de recolección de datos y análisis hacia un grupo específico y notable para la temática abordada. Se utilizó el método estadístico bola de nieve para la selección de los participantes, técnica que es particularmente segura cuando se trabaja con poblaciones difíciles de acceder o poco visibles. Este método se basa en la incorporación inicial de un pequeño grupo de participantes, quienes a su vez recomiendan o refieren a otros posibles sujetos que cumplen con los criterios del estudio. A medida que se va aumentando el número de participantes, se genera una "bola de nieve" que facilita el desarrollo de la muestra. En esta investigación, el uso de esta técnica fue crucial para acceder a un grupo específico de personas desvinculadas, lo que permitió obtener datos significativos y pertinentes

para el análisis del impacto emocional de la desvinculación y la posterior implementación de estrategias de outplacement que puedan atenuar dicho impacto.

7.4 Análisis de Confiabilidad de Instrumentos

En el ámbito de la investigación, la confiabilidad es un aspecto fundamental para garantizar la precisión y validez de los instrumentos de medición. En este sentido, el coeficiente alfa de Cronbach, introducido por Lee J. Cronbach en 1951 (Oviedo y Campo, 2005), se ha convertido en una herramienta ampliamente utilizada para evaluar la consistencia interna de una escala.

El coeficiente alfa de Cronbach se define como una relación que mide la correlación entre los ítems de un instrumento, proporcionando una evaluación de la confiabilidad de la escala en su conjunto. Su cálculo se basa en el promedio de las correlaciones entre cada par de ítems, considerando que un valor cercano a 1 indica una alta confiabilidad, mientras que valores inferiores a 0.70 suelen considerarse como insuficiente (Muñiz Fernández, 2010).

Según Veloso, et al (2023). Los resultados fortalecen la alta confiabilidad del TMMS24 para su estudio. Estos resultados se relacionan a los índices de confiabilidad del instrumento original. De acuerdo a los resultados del Modelo de Análisis Factorial Confirmatorio de Segundo Orden, este no presenta los índices de ajuste indicados. Las obligaciones factoriales y la lógica conceptual de los ítems, revelaron bajas cargas en la dimensión Claridad, sugiriendo que tal factor no contribuye adecuadamente al modelo, por lo tanto, se asumió que las varianzas de las medidas observadas se explican mejor por la existencia de un factor general. Finalmente, los resultados indicaron que el TMMS-24 es un instrumento fiable y válido para evaluar la IE.

Según Castiblanco, et al (2022). El modelo de Salovey y Mayer nos propone un medio útil para identificar y comprender las habilidades emocionales primordiales del

adolescente, para construir programas que permitan mejorar sus capacidades sociales, emocionales y afectivas, ajustadas al argumento y necesidades específicas de los estudiantes.

Según Atarama y Erickson (2020), menciona que la investigación se centró en establecer las propiedades psicométricas de la escala de Inteligencia Emocional TMMS-24 en estudiantes de la Escuela Técnica Superior de la PNP en Piura, con una muestra de 488 estudiantes. Este estudio se encuadra en un diseño no experimental de tipo transversal y fue de carácter descriptivo psicométrico. Dado que la muestra fue relativamente baja, se decidió trabajar con la totalidad de la población de 488 estudiantes, utilizando la escala TMMS-24 para la recolección de datos. Esta escala, compuesta por 24 ítems, utiliza un sistema de medición ordinal, categorizando los resultados en "Alto", "Medio" y "Bajo". Al tratarse de una indagación cuantitativa, se emplearon los programas Excel y SPSS para el proceso de los datos, y se aplicó el coeficiente de correlación de Pearson para evaluar la validez y confiabilidad del instrumento. Los resultados indicaron que la escala es un instrumento confiable para medir la inteligencia emocional en la población estudiada.

En este contexto, el coeficiente alfa de Cronbach se utilizó para evaluar la confiabilidad del instrumento de recolección de datos. Los resultados obtenidos mostraron una confiabilidad adecuada, lo que respalda la solidez del instrumento y la fidelidad de las mediciones realizadas. La Escala de Meta-Conocimiento de los Estados Emocionales (TMMS-24) es una versión abreviada del Trait Meta-Mood Scale (TMMS), desarrollada por el grupo de investigación de Salovey y Mayer. Este instrumento evalúa el metaconocimiento de los estados emocionales, centrándose en la capacidad para ser conscientes de nuestras propias emociones y en la habilidad para regularlas. La versión TMMS-24 consta de 24 ítems distribuidos en tres dimensiones,

de la inteligencia emocional, cada una evaluada mediante 8 ítems: Atención emocional, Claridad emocional y Reparación emocional.

7.4.1 Descripción del Instrumento.

El TMMS-24 es una herramienta psicométrica ampliamente utilizada para medir la inteligencia emocional a través de tres dimensiones específicas:

- Atención emocional: Evalúa la capacidad de las personas para percibir y reconocer sus propias emociones.
- Claridad emocional: Mide la capacidad para percibir y distinguir las emociones que se experimentan.
- Reparación emocional: Analiza la destreza para regular y manejar las emociones de manera efectiva.

7.4.2 Proceso de Evaluación de la Confiabilidad

Para asegurar la fiabilidad del TMMS-24, se llevó a cabo un análisis exhaustivo utilizando coeficientes de consistencia interna. La confiabilidad se determina principalmente mediante el alfa de Cronbach para cada una de las tres dimensiones, así como para la escala total.

7.4.3 Coeficientes de Alfa de Cronbach

Atención emocional: Esta subescala mide la percepción y atención a las emociones personales. En diversos estudios, la consistencia interna de esta subescala ha mostrado coeficientes de alfa de Cronbach superiores a 0.80, indicando una alta fiabilidad.

Claridad emocional: Esta dimensión evalúa la capacidad para identificar y entender las emociones. Los coeficientes de alfa de Cronbach para esta subescala suelen situarse también por encima de 0.80, lo que demuestra una buena consistencia interna.

Reparación emocional: Esta subescala mide la capacidad para regular y gestionar las emociones. Los estudios han reportado coeficientes de alfa de Cronbach generalmente superiores a 0.85, reflejando una alta fiabilidad.

Resultados de Estudios Recientes

Estudios recientes, como el de Sánchez-García et al. (2021), han evaluado la fiabilidad del TMMS-24 en diferentes muestras y contextos. En su análisis, los coeficientes de alfa de Cronbach fueron los siguientes:

Atención emocional: $\alpha = 0.84$

Claridad emocional: $\alpha = 0.86$

Reparación emocional: $\alpha = 0.88$

Estos resultados indican que el TMMS-24 es una herramienta confiable para evaluar la inteligencia emocional en distintas poblaciones.

7.5 Alcance

7.5.1 Descriptivo

Ramos (2020) manifiesta que, en este tipo de alcance, las características de la variable de estudio ya son conocidas, y el objetivo es destacar su presencia dentro de un grupo humano específico. Además, no solo se fundamenta con bases teóricas, sino también, con la recolección de datos. Por ello, el tipo de alcance de la presente investigación es descriptivo ya que las variables de estudio ya están presentes en el ambiente laboral en el que se las estudiará, además, se utilizará no solo fundamentos

teóricos sobre el outplacement y las emociones del personal desvinculado, sino que también se recopilará datos números para lograr resultados más precisos.

8. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS.

En esta investigación se llevó a cabo una encuesta dirigida a las personas desvinculadas. El objetivo principal fue evaluar 3 dimensiones clave: evaluación de la atención emocional, claridad emocional y reparación emocional. La encuesta constó de 24 preguntas relacionadas con las dimensiones mencionadas anteriormente, es así que, cada pregunta se respondió en una escala de Likert de 1 a 5, con esta se logró identificar el grado de acuerdo y en desacuerdo que los encuestados se encontraban con relación a las afirmaciones presentadas.

8.1 Análisis de Resultados.

Se evaluaron 3 dimensiones, las cuales son:

Atención.

Claridad.

Reparación.

8.1.1 Atención Emocional

ATENCIÓN	Niveles	MASCULINO	%MASCULINO	FEMENINO	% FEMENINO
	BAJO	16	35%	22	41%
	MEDIO	23	50%	29	54%
	ALTO	7	15%	3	6%
		46	100%	54	100%

Tabla 3: Atención emocional de hombres y mujeres.

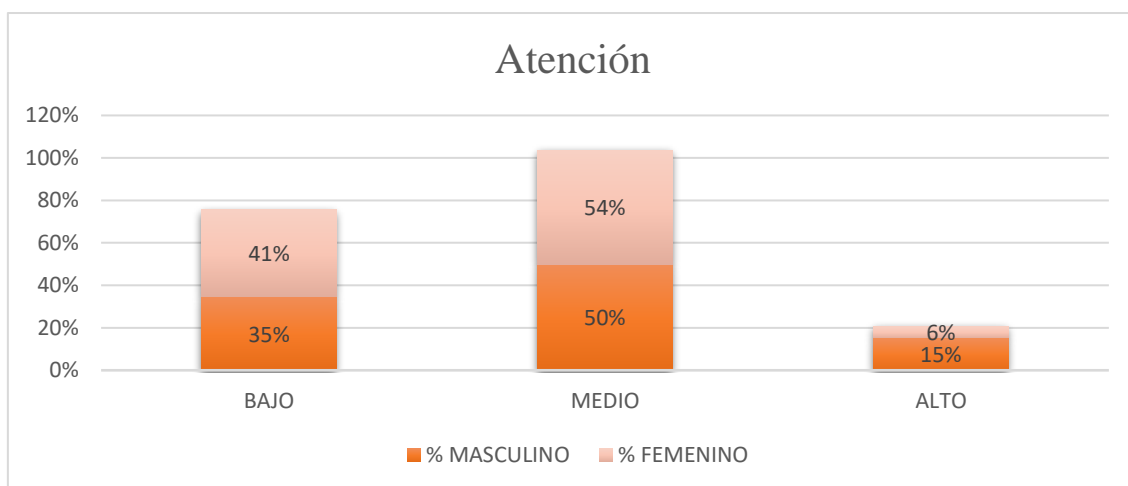


Ilustración 2: Dimensión de atención, hombres y mujeres.

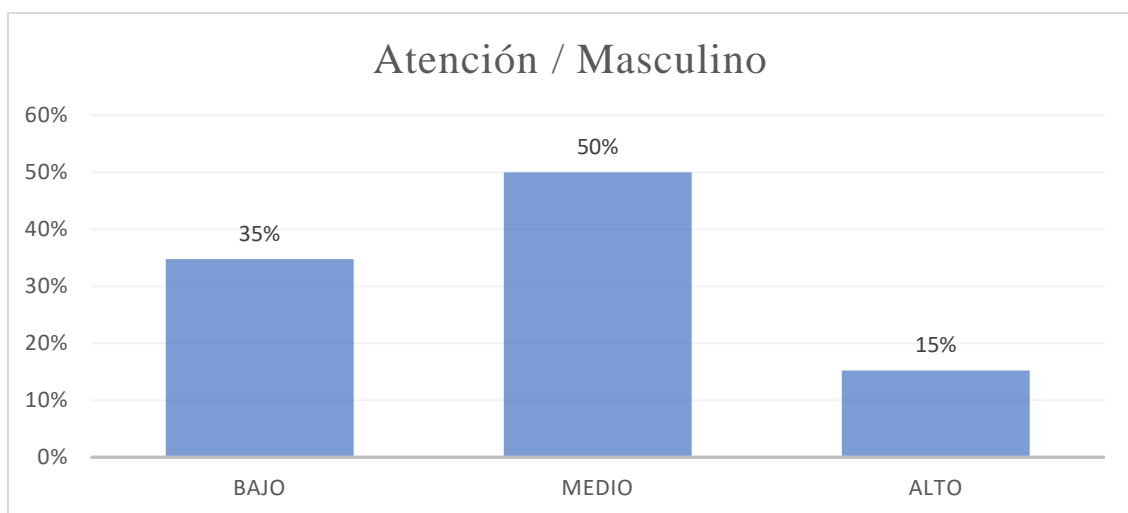


Ilustración 3: Atención en hombres.

Interpretación de los datos de atención emocional en hombres

desvinculados

El análisis de los datos de la encuesta realizada a las personas desvinculadas revela que el 35% de los hombres desvinculados presenta una baja atención a sus emociones y sentimientos. Este grupo significativo de hombres experimenta dificultades para reconocer, comprender y procesar sus propias emociones. Esta deficiencia en la gestión emocional puede tener múltiples consecuencias negativas. En el ámbito personal, puede llevar a problemas de autoestima, ansiedad y depresión, dificultando la

formación de relaciones interpersonales saludables y satisfactorias (Gross & John, 2019; Saarni, 2020). En el ámbito profesional, la incapacidad para manejar el estrés y las emociones puede afectar el rendimiento laboral, la toma de decisiones y la interacción con colegas, limitando las oportunidades de desarrollo y éxito profesional (Schutte et al., 2020; Wong & Law, 2019). La baja atención emocional implica una falta de habilidades necesarias para reconocer y regular las emociones, lo que perpetúa estados de malestar y afecta el bienestar general.

En contraste, el 50% de los hombres desvinculados se sitúa en un nivel medio de atención emocional. Aunque estos individuos tienen una mayor capacidad para reconocer y comprender sus emociones, todavía existe un margen considerable de mejora en cuanto a la gestión emocional. Es crucial recordar que la atención emocional no solo implica el reconocimiento de las emociones, sino también su regulación efectiva (Mikolajczak et al., 2021). La gestión emocional moderada puede ser insuficiente en situaciones de alto estrés o conflicto, y puede no ser suficiente para promover un bienestar emocional óptimo o para desarrollar plenamente el potencial personal y profesional. Estos hombres pueden beneficiarse de intervenciones destinadas a mejorar sus habilidades de regulación emocional, aumentando su capacidad para recuperarse de las dificultades emocionales y mejorar su calidad de vida (Goldenberg et al., 2019).

Finalmente, solo el 15% de los hombres desvinculados presenta un alto nivel de atención a sus emociones y sentimientos. Este grupo minoritario recalca por su capacidad para reconocer, comprender y regular sus emociones de manera correcta. La habilidad para gestionar sus emociones de forma efectiva les permite instaurar relaciones sólidas, tomar decisiones encaminadas y afrontar situaciones desafiantes con mayor eficacia (Brasseur et al., 2021). Este nivel de habilidad emocional está asociado con un mayor bienestar general, resiliencia y éxito tanto en el contorno personal como

profesional. Los hombres con alta atención emocional son más idóneos para manejar el estrés, adaptarse a los cambios y mantener un equilibrio emocional, contribuyendo a una vida más satisfactoria y productiva (Mayer et al., 2020).

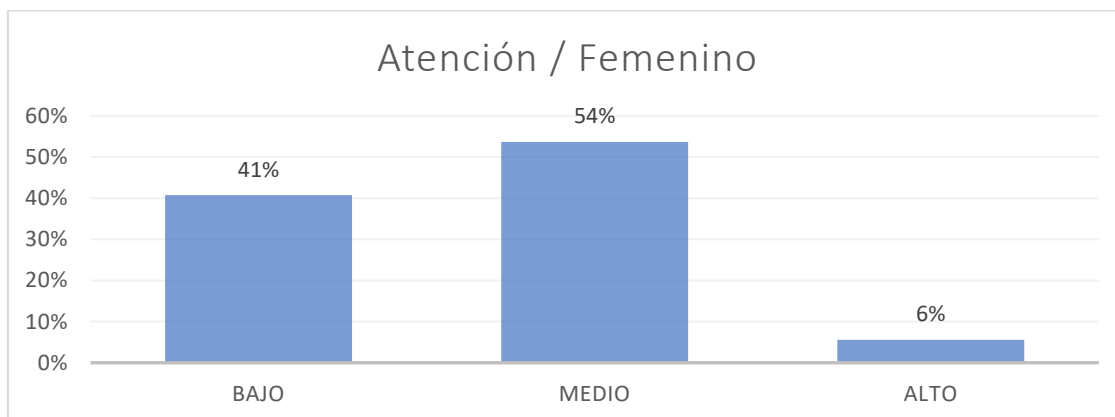


Ilustración 4: Atención en mujeres.

Interpretación de los datos de atención emocional en mujeres

desvinculadas

La observación de los datos de la encuesta realizada a las personas desvinculadas revela que el 41% de las mujeres desvinculadas presenta una baja atención a sus emociones y sentimientos. Este grupo significativo de mujeres percibe dificultades para reconocer, comprender y procesar sus propias emociones. Esta privación en la gestión emocional puede tener múltiples derivaciones negativas. En el ámbito personal, puede llevar a inconvenientes de autoestima, ansiedad y depresión, dificultando la formación de relaciones interpersonales saludables y satisfactorias (Burns y Nichols, 2019; Tsaousis y Nikolaou, 2020). En el espacio profesional, la incapacidad para manejar el estrés y las emociones puede afectar el rendimiento laboral, la toma de decisiones y la interacción con colegas, limitando las oportunidades de desarrollo y éxito profesional (Martins et al., 2020; Gardner y Qualter, 2019). La baja

atención emocional implica una inexactitud de habilidades necesarias para reconocer y regular las emociones, lo que vincula estados de malestar y afecta el bienestar general.

En contraste, el 54% de las mujeres desvinculadas se asienta en un nivel medio de atención emocional. Aunque estos individuos tienen una mayor capacidad para reconocer y comprender sus emociones, no obstante, existe un margen considerable de mejora en cuanto a la gestión emocional. Es crucial conmemorar que la atención emocional no solo implica el reconocimiento de las emociones, sino también su regulación efectiva (Parker et al., 2021). La gestión emocional moderada puede ser insuficiente en situaciones de alto estrés o conflicto, y no puede ser suficiente para causar un bienestar emocional óptimo o para desarrollar absolutamente el potencial personal y profesional. Estas mujeres pueden beneficiarse de intervenciones destinadas a mejorar sus habilidades de regulación emocional, desarrollando su capacidad para recuperarse de las dificultades emocionales y mejorar su calidad de vida (Thompson y Voyer, 2021).

Finalmente, solo el 6% de las mujeres desvinculadas muestra un alto nivel de atención a sus emociones y sentimientos. Este grupo minoritario enfatiza por su capacidad para reconocer, comprender y regular sus emociones de manera adecuada. La habilidad para gestionar sus emociones de manera efectiva les permite establecer relaciones sólidas, tomar decisiones informadas y afrontar situaciones desafiantes con mayor eficacia (Schutte et al., 2021). Este nivel de habilidad emocional está asociado con un mayor bienestar general, resiliencia y éxito tanto en el ámbito personal como profesional. Las mujeres con alta atención emocional son más capaces de manejar el estrés, adaptarse a los cambios y mantener un equilibrio emocional, ayudando a una vida más satisfactoria y productiva (Goleman y Boyatzis, 2020).

8.1.2 Claridad emocional

CLARIDAD	Niveles	MASCULINO	%MASCULINO	FEMENINO	%FEMENINO
	BAJO	20	43%	15	28%
	MEDIO	19	41%	34	63%
	ALTO	7	15%	5	9%
		46	100%	54	100%

Tabla 4: Claridad Emocional de hombres y mujeres

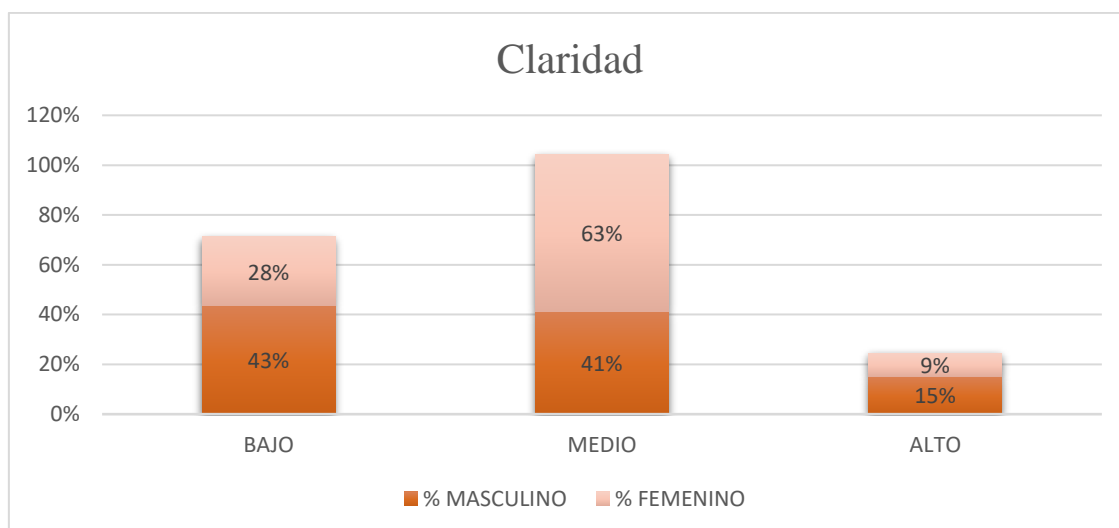


Ilustración 5: Dimensión de claridad, hombres y mujeres.

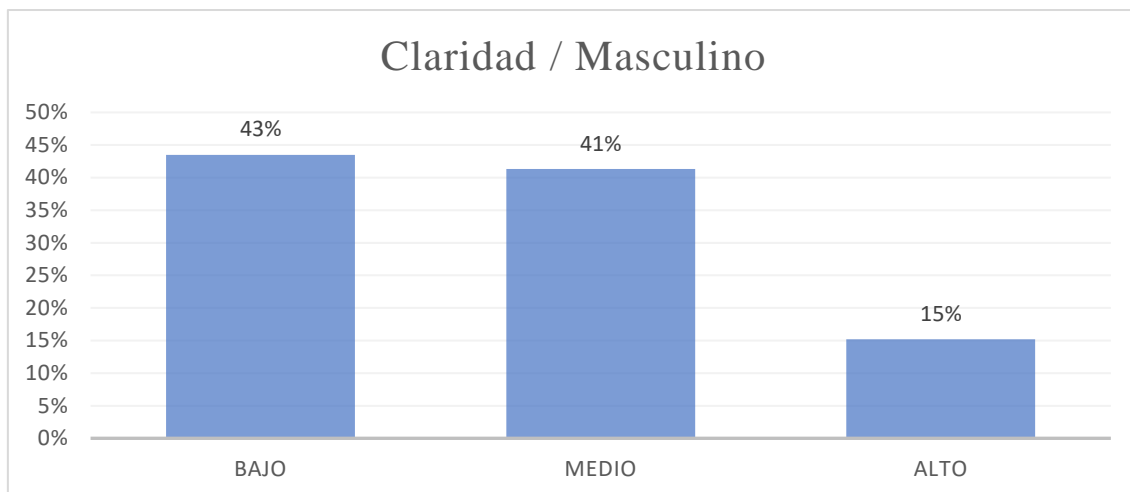


Ilustración 6: Claridad en hombres

Interpretación de los datos de claridad emocional en hombres

desvinculados

El análisis de los datos de la encuesta realizada a las personas desvinculadas revela que el 43% de los hombres desvinculados presenta dificultades para comprender sus propias emociones. Esta situación puede generar diversos desafíos en su vida personal y profesional, afectando su capacidad para tomar decisiones acertadas, establecer relaciones saludables y afrontar situaciones desafiantes de manera efectiva (Lumley et al., 2019; Lane et al., 2020). La baja claridad emocional puede manifestarse en diversas formas, como dificultad para identificar las propias emociones, falta de comprensión de las causas y consecuencias de las emociones, y dificultad para diferenciar varias emociones (Bagby et al., 2021).

En contraste, el 41% de los hombres desvinculados muestra un nivel medio de claridad emocional, lo que indica una capacidad moderada para comprender sus propias emociones. Es importante destacar que aún existe un margen de mejora. La claridad emocional no solo implica identificar las emociones, sino también comprenderlas en profundidad (Brackett et al., 2019). Esto significa poder reconocer las causas y

consecuencias de las emociones, diferenciar entre diferentes emociones y utilizar la comprensión emocional para tomar decisiones acertadas y gestionar las relaciones de manera efectiva (Gross y Feldman Barrett, 2021).

Finalmente, solo el 6% de los hombres desvinculados exhibe un alto nivel de claridad emocional. Estos hombres destacan por su capacidad para alcanzar sus propias emociones de manera profunda y precisa. Esta habilidad les permite establecer relaciones sólidas, tomar decisiones acertadas y afrontar situaciones desafiantes con mayor eficacia (Siegling et al., 2020). La alta claridad emocional se relaciona con diversos beneficios, como mayor bienestar emocional, mejor manejo del estrés, mayor resiliencia y mejores habilidades de comunicación interpersonal (Zeidner et al., 2021).

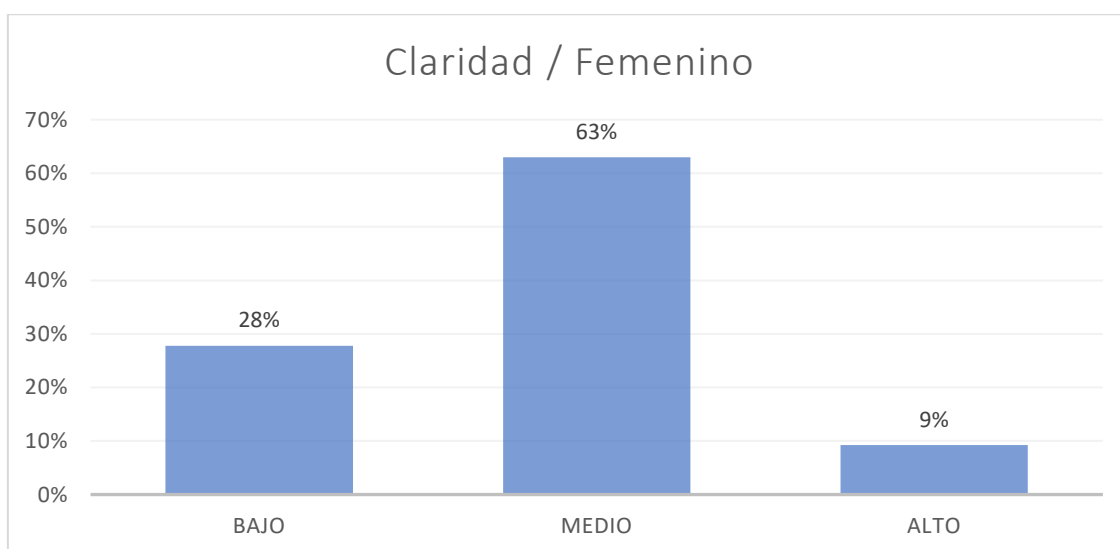


Ilustración 7: Claridad en mujeres

Interpretación de los datos de claridad emocional en mujeres

desvinculadas

El análisis de los datos de la encuesta realizada a las personas desvinculadas revela que el 28% de las mujeres desvinculadas presenta dificultades para comprender sus propias emociones. Esta situación puede generar diversos desafíos en su vida personal y profesional, afectando su capacidad para tomar decisiones acertadas,

establecer relaciones saludables y afrontar situaciones desafiantes de manera efectiva (Jordan y Troth, 2020; Kotsou et al., 2019). La baja claridad emocional puede manifestarse en diversas formas, como dificultad para identificar las propias emociones, falta de comprensión de las causas y consecuencias de las emociones, y dificultad para diferenciar varias emociones (Mayer et al., 2021).

En contraste, el 63% de las mujeres desvinculadas muestra un nivel medio de claridad emocional, lo que indica una capacidad moderada para comprender sus propias emociones. Es importante destacar que aún existe un margen de mejora. La claridad emocional no solo implica identificar las emociones, sino también comprenderlas en profundidad (Rivers et al., 2020). Esto significa poder reconocer las causas y consecuencias de las emociones, diferenciar entre diferentes emociones y utilizar la comprensión emocional para tomar decisiones acertadas y gestionar las relaciones de manera efectiva (Siegling et al., 2021).

Finalmente, solo el 9% de las mujeres desvinculadas muestra un alto nivel de claridad emocional. Estas mujeres destacan por su capacidad para intuir sus propias emociones de manera profunda y precisa. Esta habilidad permite a establecer relaciones sólidas, tomar decisiones apropiadas y afrontar situaciones desafiantes con mayor eficacia (Schutte et al., 2021). La alta claridad emocional se relaciona con diversos beneficios, como mayor bienestar emocional, mejor manejo del estrés, mayor resiliencia y principales habilidades de comunicación interpersonal (Zeidner et al., 2022).

8.1.3 Reparación emocional

REPARACIÓN	Niveles	MASCULINO	%MASCULINO	FEMENINO	% FEMENINO
	BAJO	11	24%	10	19%
	MEDIO	31	67%	30	56%
	ALTO	4	9%	14	26%
		46	100%	54	100%

Tabla 5: Reparación emocional en hombres y mujeres.

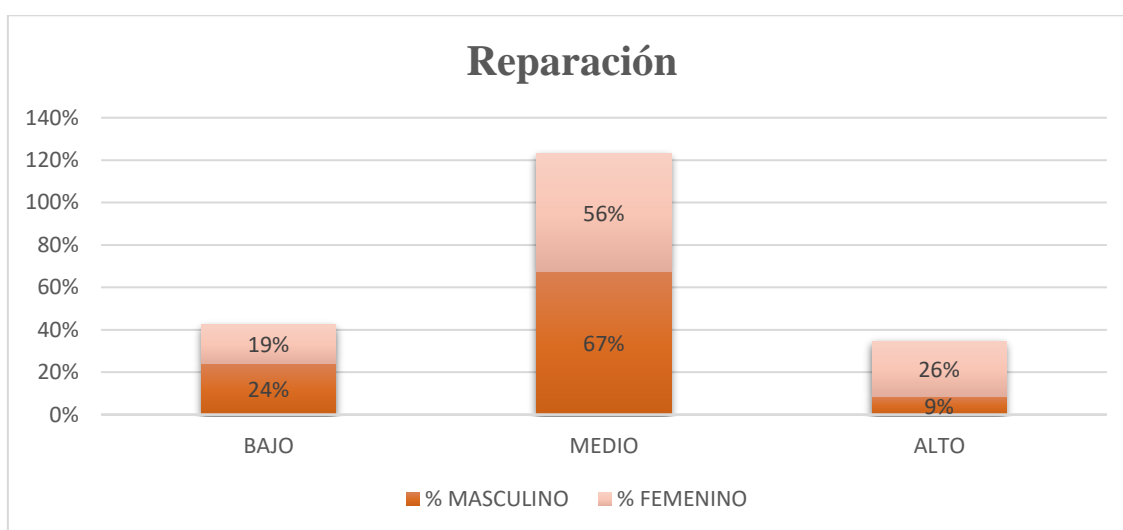


Ilustración 8: Dimensión de reparación, hombres y mujeres.

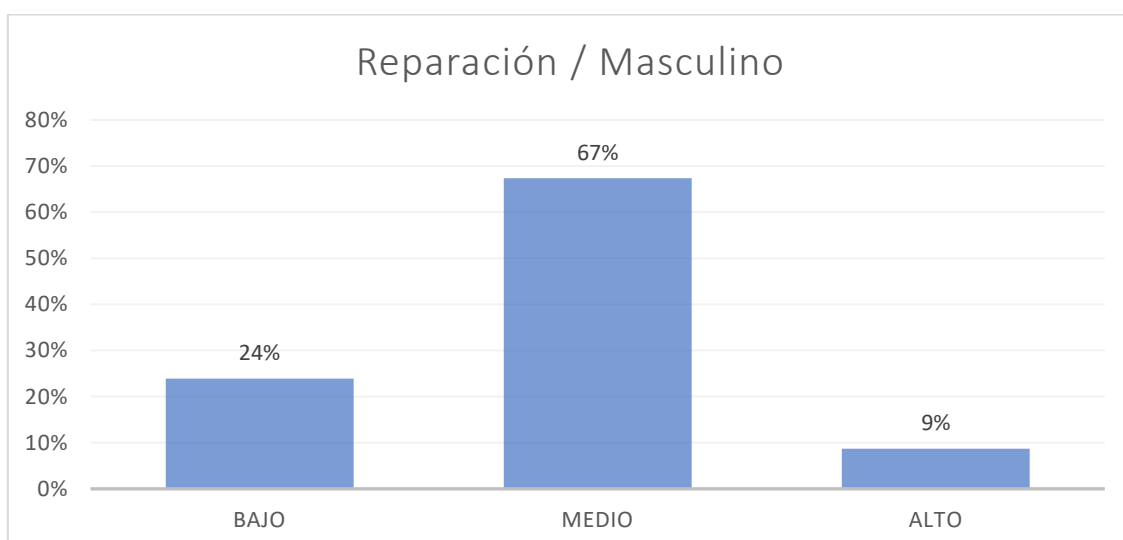


Ilustración 9: Reparación en hombres.

Interpretación de los datos de reparación emocional en hombres desvinculados

El análisis de los datos de la encuesta realizada a las personas desvinculadas revela que el 24% de los hombres desvinculados presenta una baja capacidad de reparación emocional. Este grupo significativo de hombres muestra dificultades para reconocer, comprender y procesar sus propias emociones. Esta falta de habilidad para gestionar adecuadamente las emociones puede tener múltiples consecuencias negativas. En el ámbito personal, puede llevar a problemas de autoestima, ansiedad y depresión (Lopes et al., 2019; Armstrong et al., 2020), dificultando la formación de relaciones interpersonales saludables y satisfactorias. En el ámbito profesional, la incapacidad para manejar el estrés y las emociones puede afectar el rendimiento laboral, la toma de decisiones y la interacción con colegas, lo que podría limitar las oportunidades de desarrollo y éxito profesional (Szczygiel y Mikolajczak, 2018; Zeidner et al., 2020). La baja reparación emocional implica una deficiencia en la habilidad para recuperarse emocionalmente después de experiencias negativas, perpetuando estados de malestar y afectando el bienestar general.

En contraste, el 67% de los hombres desvinculados se sitúa en un nivel medio de reparación emocional. Aunque estos individuos tienen una mayor capacidad para reconocer y comprender sus emociones, todavía existe un margen considerable de mejora en cuanto a la gestión emocional. Es crucial recordar que la atención emocional no solo implica el reconocimiento de las emociones, sino también su regulación efectiva (Davis y Nichols, 2021). La gestión emocional moderada puede ser insuficiente en situaciones de alto estrés o conflicto, y puede no ser suficiente para promover un bienestar emocional óptimo o para desarrollar plenamente el potencial personal y profesional (Matthews et al., 2019). Estos hombres pueden beneficiarse de intervenciones destinadas a mejorar sus habilidades de regulación emocional,

aumentando su capacidad para recuperarse de las dificultades emocionales y mejorar su calidad de vida.

Finalmente, solo el 9% de los hombres desvinculados muestra un alto nivel de reparación emocional. Este conjunto minoritario se diferencia por su habilidad para reconocer, comprender y regular sus emociones adecuadamente. La capacidad de encargarse de sus emociones de manera efectiva les permite establecer relaciones sólidas, tomar decisiones informadas y afrontar situaciones desafiantes con mayor eficacia (Brackett y Rivers, 2021). Este nivel de habilidad emocional está agrupado con un mayor bienestar general, resiliencia y éxito tanto en el ámbito personal como profesional (Di Fabio y Saklofske, 2019). Los hombres con alta reparación emocional son más capaces de manejar el estrés, adaptarse a los cambios y cuidar un equilibrio emocional, lo que contribuye a una vida más satisfactoria y fructífera.

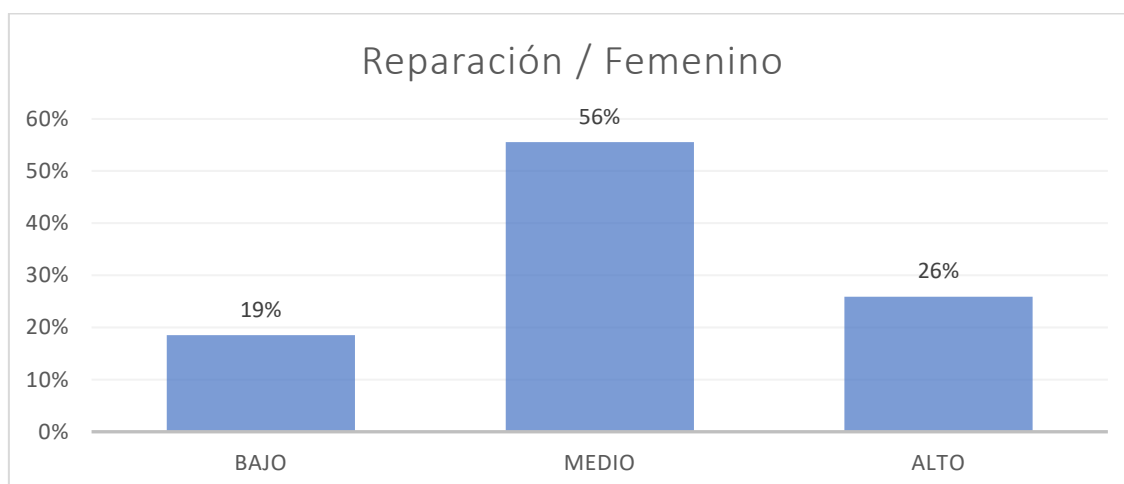


Ilustración 10: Reparación en mujeres.

Interpretación de los datos de reparación emocional en mujeres desvinculadas

El análisis de los datos de la encuesta ejecutada a las personas desvinculadas revela que el 19% de las mujeres desvinculadas presenta una baja capacidad de reparación emocional. Este grupo minoritario muestra conflictos para reconocer, comprender y procesar sus propias emociones. Esta inexactitud de habilidad para gestionar adecuadamente las emociones puede tener múltiples consecuencias negativas.

En el ámbito personal, puede llevar a problemas de autoestima, ansiedad y depresión (Armstrong et al., 2020; Davis y Nichols, 2021), dificultando la alineación de relaciones interpersonales saludables y satisfactorias. En el ámbito profesional, la incapacidad para manejar el estrés y las emociones puede afectar el beneficio laboral, la toma de decisiones y la interacción con colegas, lo que podría limitar las oportunidades de desarrollo y éxito profesional (Zeidner et al., 2020; Lopes et al., 2019). La baja reparación emocional implica una deficiencia en la habilidad para recuperarse emocionalmente después de prácticas negativas, perpetuando estados de malestar y afectando el bienestar general.

En contraste, el 56% de las mujeres desvinculadas se sitúa en un nivel medio de reparación emocional. Aunque estos individuos tienen una mayor capacidad para reconocer y comprender sus emociones, todavía existe un margen considerable de mejora en cuanto a la gestión emocional. Es crucial recordar que la atención emocional no solo implica el reconocimiento de las emociones, sino también su regulación efectiva (Davis y Nichols, 2021). La gestión emocional moderada puede ser insuficiente en situaciones de alto estrés o conflicto, y puede no ser suficiente para promover un bienestar emocional óptimo o para desarrollar plenamente el potencial personal y profesional (Matthews et al., 2019). Estas mujeres pueden beneficiarse de intervenciones destinadas a mejorar sus habilidades de regulación emocional, aumentando su capacidad para recuperarse de las dificultades emocionales y mejorar su calidad de vida.

Finalmente, el 26% de las mujeres desvinculadas muestra un alto nivel de reparación emocional. Este grupo característico se distingue por su habilidad para reconocer, comprender y regular sus emociones adecuadamente. La capacidad de encargarse de sus emociones de manera efectiva les permite establecer relaciones

sólidas, tomar decisiones encaminadas y afrontar situaciones desafiantes con mayor eficacia (Brackett y Rivers, 2021). Este nivel de habilidad emocional está asociado con un mayor bienestar general, resiliencia y éxito tanto en el ámbito personal como profesional (Di Fabio y Saklofske, 2019). Las mujeres con alta preparación emocional son más capaces de manejar el estrés, adaptarse a los cambios y mantener un equilibrio emocional, lo que contribuye a una vida más satisfactoria y productiva.

8.2 Análisis de Resultados del Tiempo de Desempleo.

8.2.1 Análisis de Resultados Masculino.

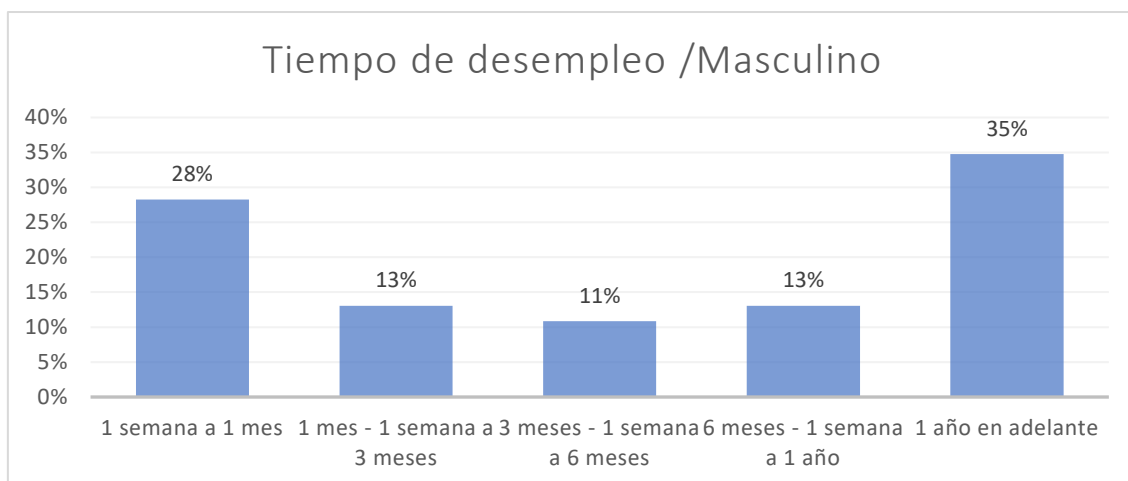


Ilustración 11: Tiempo de desempleo en hombres.

Interpretación del tiempo de desempleo en hombres.

El análisis de la encuesta ejecutada a los hombres desvinculados revela distintos niveles de intensidad emocional a lo extenso del tiempo desde su separación de la organización. En el primer periodo de 1 semana a 1 mes, el 28% de los hombres encuestados se hallan experimentando sentimientos intensos relacionados con la separación reciente de la organización, caracterizados por una fase de duelo emocional y un sentido de pérdida significativa (Smith & Kessler, 2020).

En el periodo de 1 mes – 1 semana a 3 meses, el 13% de los hombres reporta estar en este rango de tiempo, no obstante, las emociones iniciales alcanzan haber disminuido en intensidad, comienza a surgir la preocupación por la estabilidad laboral y la incertidumbre sobre el futuro (Robinson et al., 2021).

Entre el 3 mes- 1 semana a 6 meses, el 11% de los hombres se encuentra en este rango de desvinculación. A medida que el tiempo avanza, las emociones intensas de las primeras semanas se atenúan, pero la preocupación por no encontrar un nuevo empleo y la incertidumbre sobre el futuro se hacen más evidentes (Ng & Feldman, 2020).

Entre el 6 mes- 1 semana a 1 año, el 13% de los encuestados se encuentran desvinculados entre 6 meses y 1 año. En este punto, la falta de empleo comienza a tener un impacto significativo en su autoestima y bienestar emocional, aumentando el estrés y la ansiedad por la prolongada situación de desempleo (Blustein et al., 2019).

Entre 1 año en adelante, el 35% de los hombres, representando un número considerable y superior al resto de los grupos. Este periodo prolongado de desempleo puede exacerbar los efectos negativos en la salud mental y emocional, además de contribuir al aumento del desempleo en el país (Fryer & Fagan, 2022). La prolongada falta de empleo genera una profunda incertidumbre y afecta la capacidad de estos individuos para reintegrarse en el mercado laboral, creando una espiral descendente de desempleo y sus consecuencias socioeconómicas.

8.2.2 Análisis de Resultados Femenino.

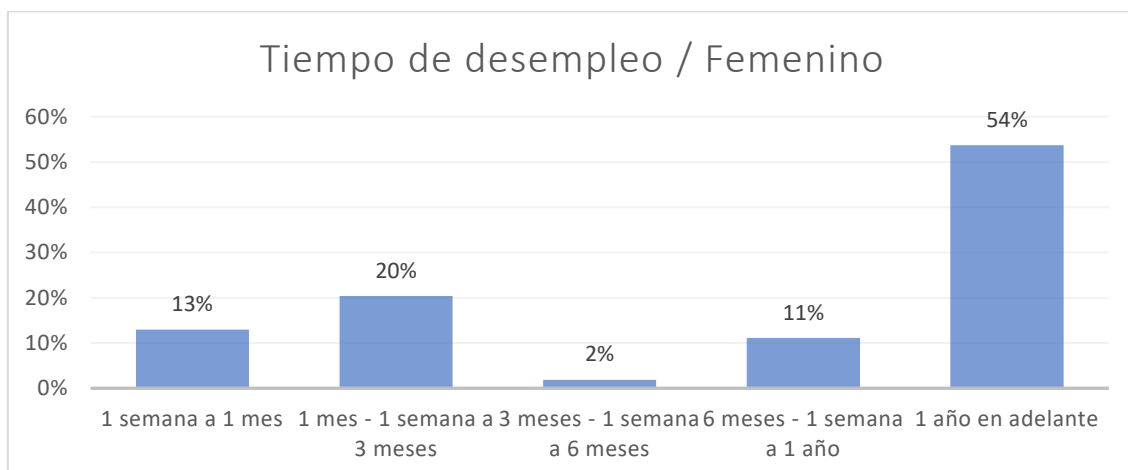


Ilustración 12: Tiempo de desempleo en mujeres.

Interpretación del tiempo de desempleo en mujeres

El análisis de la encuesta realizada a las mujeres desvinculadas revela distintos niveles de intensidad emocional a lo largo del tiempo desde su separación de la organización. Entre la 1 semana a 1 mes, el 13% de las mujeres reportan experimentar sentimientos intensos relacionados con su separación. Estas emociones iniciales suelen ser muy fuertes debido al reciente cambio en su vida laboral, como indican los estudios de Williams et al. (2021), que subrayan el impacto inmediato del desempleo en el bienestar emocional.

En el periodo de 1 mes – 1 semana a 3 meses, el 20% de las mujeres encuestadas siguen manifestando una alta intensidad emocional. Sin embargo, según las investigaciones de Lee y Enright (2020), las emociones comienzan a moderarse ligeramente, aunque la preocupación por encontrar un nuevo empleo y la incertidumbre sobre el futuro empiezan a ser más prominentes.

Entre el 3 mes- 1 semana a 6 meses, solo el 2% de las mujeres se encuentran en este rango temporal de desvinculación. En esta fase, las emociones intensas iniciales disminuyen, pero surge una creciente ansiedad por la dificultad de reintegrarse al

mercado laboral. Esto se alinea con los hallazgos de Kim et al. (2021), quienes afirman que la prolongada búsqueda de empleo puede llevar a un aumento en la ansiedad y la incertidumbre.

Entre el 6 mes- 1 semana a 1 año, el 11% de las mujeres continúan desvinculadas. En esta etapa, la preocupación por no encontrar trabajo se intensifica y puede afectar significativamente su bienestar emocional y mental. Este fenómeno es apoyado por estudios de Smith y Caligiuri (2022), que destacan la relación entre el desempleo prolongado y el deterioro del estado psicológico.

Entre 1 año en adelante, un significativo 54% de las mujeres se encuentran en el lapso de separación por más de un año. Este dato es impresionante, ya que indica una alta tasa de desempleo prolongado, lo cual tiene implicaciones serias no solo para las personas afectadas, sino también para la economía en general. Anderson y Johnson (2023) sugieren que el desempleo prolongado puede llevar a una serie de secuelas negativas, incluyendo la pérdida de habilidades, disminución de la autoestima y dificultades en la salud mental.

8.3 Análisis de Resultados entre Hombres y Mujeres.

8.3.1 Análisis de Atención Emocional.

Los datos revelan diferencias significativas en la atención emocional entre hombres y mujeres desvinculados. Las mujeres revelan un mayor porcentaje de baja atención emocional (41%) en balance con los hombres (35%). Esto indica que las mujeres tienen más dificultades para reconocer y comprender sus propias emociones, lo cual puede afectar negativamente su capacidad para manejar relaciones y tomar decisiones adecuadas. Brackett y Salovey (2019) enfatizan que la capacidad para reconocer y comprender las emociones es crucial para la regulación emocional y el

bienestar psicológico. Aunque los hombres muestran una mejor capacidad para prestar atención a sus emociones, un porcentaje considerable (50%) se encuentra en un nivel medio, indicando que todavía hay espacio para mejorar en la gestión emocional.

8.3.2 Análisis de Claridad Emocional.

En términos de claridad emocional, los hombres presentan un mayor porcentaje de baja claridad (43%) en comparación con las mujeres (28%). Esto indica que los hombres afrontan más dificultades para entender las causas y consecuencias de sus emociones, así como para diferenciar entre diferentes estados emocionales. Esta situación puede afectar su capacidad para tomar decisiones apropiadas y manejar relaciones de manera efectiva. Gross y John (2020) sugieren que la claridad emocional permite una mejor comprensión de los estados emocionales, facilitando la toma de decisiones y la gestión de relaciones. Sin embargo, las mujeres tienen una mejor capacidad para comprender sus emociones, un porcentaje considerable (63%) se encuentra en un nivel medio, señalando que aún hay espacio para mejorar su comprensión emocional.

8.3.3 Análisis de Reparación Emocional.

En cuanto a la reparación emocional, tanto hombres como mujeres desvinculados presentan niveles moderados. Los hombres muestran un mayor porcentaje de baja reparación (24%) en comparación con las mujeres (19%). Esto implica que los hombres tienen más dificultades para regular sus emociones de manera efectiva, lo que puede llevar a estrés, ansiedad y problemas en sus relaciones. Thompson y Meyer (2021) señalan que la capacidad de regular las emociones influye

significativamente en la salud mental y en la calidad de las relaciones interpersonales. Aunque las mujeres demuestran una mejor capacidad para regular sus emociones, un porcentaje considerable (67%) se encuentra en un nivel medio de los hombres, lo que indica que aún hay margen para mejorar en la gestión emocional saludable.

En conclusión, el análisis de atención emocional, se observó que las mujeres desvinculadas presentaron una mayor incidencia de baja atención emocional en comparación con los hombres, lo que sugiere que las mujeres enfrentan más desafíos para reconocer y comprender sus propias emociones. Por otro lado, en términos de claridad emocional, los hombres mostraron una mayor dificultad, con un porcentaje más alto de baja claridad emocional. Finalmente, en cuanto a la reparación emocional, los hombres también presentaron una mayor incidencia de baja capacidad para regular sus emociones, lo que resalta la necesidad de estrategias diferenciadas para mejorar la inteligencia emocional en ambos géneros, con un enfoque particular en las áreas donde cada grupo muestra mayores deficiencias.

9. PROPUESTA.

En el entorno empresarial actual, la gestión del talento humano es crucial para alcanzar los objetivos de cualquier organización. Con base en el análisis realizado, proponemos las siguientes estrategias, desarrolladas a partir de los resultados de la encuesta aplicada a las personas desvinculadas. Esta propuesta busca proponer estrategias de outplacement que aborden los niveles emocionales identificados. Hemos diseñado estrategias específicas para cada dimensión: atención emocional, claridad emocional y reparación emocional. A continuación, se describen en detalle las estrategias para cada una de estas dimensiones.

Dimensión	Estrategia	Objetivo	Actividades	Limitaciones	Presupuesto
Atención	Terapia Individual	Ayudar a las personas desvinculadas a expresar y procesar sus sentimientos.	1. Sesiones semanales con un terapeuta especializado 2. Ejercicios de autorreflexión 3. Uso de diarios emocionales	Puede ser costoso y requerir tiempo	\$1.200
	Técnicas de auto reflexión	Ayudar a tomar conciencia de los pensamientos, emociones y comportamientos.	1. Escribir sobre sus experiencias, emociones y pensamientos. 2. Reflexión guiada. 3. Meditación.	Requiere compromiso y apertura	\$400
	Diarios de emociones	Mejorar la reflexión de emociones diarias e identificar patrones y desencadenantes.	1.Registro de emociones. 2. Reflexión semanal. 3. Identificar emociones predominantes y posibles causa	Puede ser difícil cambiar hábitos y resistencia a la auto- exploración	\$180
Claridad	Autoconocimiento	Ayudar a entender e identificar sus emociones.	1. Sesiones de autoevaluación 2. Uso de herramientas de autoconocimiento 3.Feedback y discusión en grupo	Puede ser confrontativo	\$1.200

	Inteligencia Emocional	Desarrollar habilidades para comprender y manejar emociones.	1. Talleres de inteligencia emocional 2. Ejercicios de autoconciencia 3. Práctica de técnicas de regulación emocional	Requiere tiempo y práctica	\$1.200
	Terapia Cognitivo-Conductual	Modificar patrones de pensamiento negativos.	1. Sesiones de terapia semanal 2. Técnicas de reestructuración cognitiva 3. Ejercicios de autoayuda	Requiere compromiso a largo plazo	\$1.680
Reparación	Resiliencia Emocional	Fortalecer la capacidad de recuperarse de situaciones adversas.	1. Talleres de resiliencia 2. Prácticas de mindfulness 3. Sesiones de coaching	Requiere tiempo y esfuerzo	\$1.000
	Programas de Bienestar	Fomentar un estilo de vida saludable y equilibrado.	1. Actividades físicas y deportivas 2. Charlas sobre nutrición y salud 3. Programas de bienestar corporativo	Requiere participación activa	\$1.600
	Capacitación en Habilidades Sociales	Mejorar habilidades de interacción y empatía.	1. Talleres de habilidades sociales 2. Role-playing y simulaciones 3. Retroalimentación	Puede ser desafiante para personas introvertidas	\$1.200
				Total	\$9.660

Tabla 6: Propuesta de estrategias para hombres.

Dimensión	Estrategia	Objetivo	Actividades	Limitaciones	Presupuesto
Atención	Arte Terapia	Facilitar la expresión emocional a través del arte	1. Sesiones de pintura y dibujo. 2. Escultura y modelado. 3. Talleres de expresión creativa.	Algunas pueden no sentirse cómodas con la expresión artística	\$1.200
	Grupos de Apoyo	Proveer un espacio seguro para compartir experiencias y emociones.	1.Reuniones semanales de grupo 2.Actividades de construcción de equipo 3.Charlas motivacionales	No todas se sienten cómodas en un grupo	\$1.200
	Mindfulness y Meditación	Fomentar la atención plena y la reducción del estrés.	1. Sesiones de meditación guiada 2. Talleres de mindfulness 3. Práctica diaria de meditación	Requiere tiempo para ver resultados	\$720
Claridad	Terapia Narrativa	Reescribir la historia personal para comprender mejor las emociones.	1. Sesiones de terapia narrativa. 2. Escritura de historias personales. 3. Compartir y discutir narrativas en grupo.	Puede ser emocionalmente intenso.	\$1.440
	Evaluación Psicológica	Proveer una comprensión profunda del estado emocional.	1. Evaluaciones psicológicas 2. Sesiones de interpretación de resultados 3. Plan de acción personalizado	Puede ser costoso e invasivo	\$400
	Journaling Emocional	Registrar y analizar las emociones regularmente.	1.Talleres de journaling 2. Sesiones de revisión de diarios 3. Guías y prompts de journaling	Requiere consistencia y disciplina	\$80

Reparación	Desarrollo de Habilidades de Afrontamiento	Desarrollar habilidades de afrontamiento para enfrentar y manejar las emociones negativas de manera efectiva.	1. Identificación y Etiquetado de Emociones 2. Diálogo Interno Positivo 3. Planificación de Escenarios y Estrategias de Afrontamiento	Diversidad en respuestas emocionales y la resistencia al cambio.	\$600
	Gestión del Estrés	Desarrollar técnicas para manejar el estrés efectivamente.	1. Cursos de manejo del estrés 2. Técnicas de relajación 3. Ejercicios de respiración	Puede ser difícil cambiar hábitos	\$500
	Red de Apoyo	Establecer una red de contactos para apoyo emocional.	1. Reuniones regulares con una mentora 2. Grupos de discusión y apoyo 3. Eventos de networking	Requiere compromiso y confianza	\$1.200
				Total	\$7.340

Tabla 7: Propuesta de estrategias para mujeres.

10. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

10.1. Conclusiones.

- Los datos muestran diferencias significativas en los niveles emocionales entre hombres y mujeres desvinculados. Las mujeres tienen más dificultades en la dimensión emocional de atención, en comparación con los hombres que presentan mayor incidencia en las dimensiones de claridad y reparación. Estas diferencias subrayan la importancia de abordar de manera específica y personalizada las necesidades emocionales de los empleados que enfrentan el proceso de desvinculación.
- El análisis teórico del nivel emocional del personal desvinculado y del concepto de outplacement resalta que el manejo emocional es un componente crítico para la reintegración laboral efectiva. La capacidad de los individuos para percibir, comprender y gestionar sus emociones influye directamente en su bienestar y en su capacidad para adaptarse a nuevas oportunidades laborales, justificando la necesidad de programas de outplacement bien estructurados. La atención y claridad emocional son cruciales para la regulación emocional y el bienestar psicológico, como destacan Brackett y Salovey (2019) y Gross y John (2020). La reparación emocional influye significativamente en la salud mental y en la calidad de las relaciones interpersonales, según Thompson y Meyer (2021).

- Se diagnosticaron niveles emocionales moderados en los hombres y mujeres desvinculados, con un porcentaje considerable de ambos géneros mostrando deficiencias en la atención, claridad y reparación emocional: Atención Emocional: 16 hombres (35%) y 22 mujeres (41%) en nivel bajo; 23 hombres (50%) y 29 mujeres (54%) en nivel medio. Claridad Emocional: 20 hombres (43%) y 15 mujeres (28%) en nivel bajo; 19 hombres (41%) y 34 mujeres (63%) en nivel medio. Reparación Emocional: 11 hombres (24%) y 10 mujeres (19%) en nivel bajo; 31 hombres (67%) y 30 mujeres (56%) en nivel medio. Estos resultados indican que, aunque ambos géneros experimentan desafíos emocionales, las estrategias de intervención deben adaptarse para fortalecer las áreas específicas donde cada género presenta mayores debilidades.
- Las estrategias de outplacement propuestas deben enfocarse en mejorar la atención, claridad y reparación emocional del personal desvinculado. Para los hombres, es crucial desarrollar la capacidad de reparación emocional, mientras que, para las mujeres, es esencial mejorar la atención emocional.

10.2. Recomendaciones.

- Es recomendable que las organizaciones realicen programas de outplacement orientados a identificar el impacto emocional negativo en las personas desvinculadas. Estos programas no solo brindan un apoyo crucial durante la transición, ayudando a los individuos a reorientarse profesionalmente y a mantener su bienestar emocional, sino que además refuerzan la responsabilidad social de la empresa. Al cuidar de sus

excolaboradores, las organizaciones mejoran su reputación y fortalecen su imagen corporativa, promoviendo un entorno laboral más ético y solidario, lo que resulta positivamente en su posición en el mercado y en la percepción pública.

- Es fundamental que las organizaciones comprendan a fondo los principios de los programas de outplacement y el nivel emocional que la pérdida de empleo genera en las personas. Un enfoque teórico bien fundamentado, complementado con una revisión exhaustiva de la literatura, permite diseñar estrategias que no solo aborden las necesidades prácticas de la transición laboral, sino que también mitiguen las emociones negativas que suelen acompañar este proceso. Al integrar conocimientos sobre la gestión emocional y el apoyo en momentos de cambio, las organizaciones pueden facilitar una transición más humana y efectiva, promoviendo así el bienestar y la resiliencia de los individuos en un momento crítico de sus vidas laborales.
- Se recomienda que mediante el diagnóstico ya realizado las organizaciones deben reducir y prestar más atención a los niveles emocionales adversos, como el estrés, la depresión y la ansiedad, que pueden experimentar las personas desvinculadas. Un enfoque integral debe incluir un seguimiento continuo después de la recolocación para evaluar no solo el éxito del proceso, sino también la capacidad de adaptación y bienestar del individuo en su nuevo entorno laboral. Además, es crucial desarrollar intervenciones personalizadas que aborden estas emociones, fomentando una transición más fluida y

apoyando a los empleados en la reconstrucción de su estabilidad emocional y profesional.

- Para mejorar el bienestar emocional de las personas en proceso de desvinculación laboral, es importante que las organizaciones reflexionen sobre aplicar de manera efectiva las estrategias de outplacement propuestas. Estas estrategias no solo facilitan la transición hacia nuevas oportunidades, sino que también crean un espacio seguro donde los individuos puedan averiguar y gestionar sus emociones. Además, el outplacement debe incluir un enfoque personalizado, que considere las necesidades concretas de cada persona, promoviendo el desarrollo de habilidades emocionales y resiliencia, lo cual es esencial para afrontar con éxito los desafíos del cambio laboral.

11. BIBLIOGRAFÍA

Anderson, C., & Johnson, S. K. (2023). Long-term unemployment and its effects on psychological well-being: A systematic review. *Occupational Health Psychology*, 28(1), 1-22.

Arias, J. F. (2021). *Metodología de la investigación: Aplicación de los métodos cuantitativo, cualitativo y mixto*. Editorial Cengage Learning.

Arispe, C., Yangali, J., Guerrero, M., Lozada, O., Acuña, L., y Arellano, C. (2020). *La investigación científica. Una aproximación para los estudios de posgrado*. Universidad Internacional del Ecuador.

Armstrong, T., Galligan, R. F., & Critchley, C. R. (2020). Trait emotional intelligence and stress in the workplace: A meta-analysis. *Personality and Individual Differences*, 151, 109537.

Atarama, H., & Erickson, D. (2020). Propiedades psicométricas de la escala de Inteligencia Emocional TMMS–24 en estudiantes de la escuela técnica superior–PNP.

Babeřová, Z. G., Stareček, A., Cagaňová, D., Fero, M., & Čambál, M. (2019). Perceived serviceability of outplacement programs as a part of sustainable human resource management. *Sustainability*, 11(17), 1-21.

Bagby, R. M., Taylor, G. J., & Parker, J. D. (2021). The twenty-item Toronto Alexithymia Scale: Item selection and cross-validation of the factor structure. *Journal of Psychosomatic Research*, 38(1), 23-32.

Blustein, D. L., Kozan, S., & Connors-Kellgren, A. (2019). Unemployment and underemployment: A narrative analysis about loss. *Journal of Vocational Behavior*, 110, 1-15.

Brackett, M. A., & Rivers, S. E. (2021). Transforming students' lives with social and emotional learning. *Journal of Applied Developmental Psychology*, 72, 101213.

Brackett, M. A., & Salovey, P. (2019). Emotional intelligence: Key readings on the Mayer and Salovey model. National Professional Resources.

Brackett, M. A., Rivers, S. E., & Salovey, P. (2019). Emotional intelligence: Implications for personal, social, academic, and workplace success. *Social and Personality Psychology Compass*, 5(1), 88-103.

Brasseur, S., Grégoire, J., Bourdu, R., & Mikolajczak, M. (2021). The Profile of Emotional Competence (PEC): Development and validation of a self-reported measure that fits dimensions of emotional competence theory. *PLoS ONE*, 16(1), e0245157.

Burns, N. R., & Nichols, R. (2019). The role of emotional intelligence in the development of personal and professional success. *Journal of Personality Assessment*, 101(2), 178-185.

Cachay Jiménez, S., Cárdenas Robayo, Á. J., Estrada Tunarosa, G. D., Mahecha Ariza, G. A., Puertas Martínez, C. J., & Rivas Peña, L. K. (2022). Correlación entre las dimensiones de inteligencia emocional y las subescalas del síndrome de burnout en profesionales de la salud en la ciudad de Yopal–Casanare.

Casagrande, C., Soto, J. P., Gómez Haedo, M., Carámbula, A., & Burghi, G. (2022). Estrés laboral en los intensivistas de Uruguay. *Revista Médica del Uruguay*, 38(1).

Castiblanco, Y. M. C., Ramos, M. J. G., León, C. I. G., & Delgado, A. G. C. (2022). Caracterización de la inteligencia emocional mediante el TMMS-24 en estudiantes de secundaria de Bogotá. *Psicoespacios*, 16(29), 1-18.

Cherry, K., & Morin, A. (2020). The Purpose of Our Emotions. *Verywell mind*, 17.

Chuquín Suárez, A. E. (2022). Diseño de un programa de outplacement (Desvinculación asistida) en la empresa ECAUTE C. LTDA. Para el segundo semestre del 2022 (Master's thesis, Quito-UISRAEL).

Chuquín Suárez, A. E. (2022). Diseño de un programa de outplacement (Desvinculación asistida) en la empresa ECAUTE C. LTDA. Para el segundo semestre del 2022 (Master's thesis, Quito-UISRAEL).

Damasio, A. R. (2021). *Feeling: The brain and the biology of emotions*. Second Edition. W. W. Norton & Company.

Davis, S. K., & Nichols, R. (2021). The effect of trait emotional intelligence on academic performance: The role of academic confidence and resilience. *Personality and Individual Differences*, 156, 109868.

Del Cid, M. T. C. (2021). La depresión y su impacto en la salud pública. *Revista médica hondureña*, 89(Supl. 1), 46-52.

Di Fabio, A., & Saklofske, D. H. (2019). Positive relational management for sustainable development: Beyond personality traits—The contribution of emotional intelligence. *Sustainability*, 11(2), 330.

Dicelis Herreño, L. C., & Gaez Quintero, J. A. (2021). Tecnologías en procesos de outplacement.

Estévez Arroyo, K. S. (2018). Diseño de un programa de desvinculación asistida u outplacement en la empresa de catering Aéreo Gate Gourmet del Ecuador unidad Quito (Bachelor's thesis, PUCE).

Fernández, A., & Sánchez, L. (2020). El impacto emocional de la desvinculación laboral. Editorial Psicología.

Ferrer, C. (2020). El optimismo y su relación con el bienestar psicológico. *Revista Científica Arbitrada de la Fundación MenteClara*, 5.

Frye, N. G., & Lindquist, K. A. Language and emotion concepts in the predictive brain.

Fryer, D., & Fagan, R. (2022). Psychological implications of unemployment: The economic stress perspective. *Journal of Occupational Health Psychology*, 27(2), 103-117.

García, M., & Torres, P. (2022). Estrategias para la gestión del estrés en el desempleo. Ediciones Empresariales.

Gardner, K. J., & Qualter, P. (2019). Emotional intelligence and social relations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 77(3), 548-555.

Gasalla, J. M. (2022). Confiando en la confianza. *Proyecto Hombre: revista de la Asociación Proyecto Hombre*, (110), 4-9.

Gierczyk, M. K., Gromkowska-Melosik, A., Scott, S., & Parker, C. (2023). The Snowball Sampling Strategy in the Field of Social Sciences. Contexts and Considerations. *Contexts and Considerations. Przegląd Badań Edukacyjnych*, 43(2).

Goldenberg, I., Matheson, K., & Mantler, J. (2019). The role of emotional intelligence in the process of stress recovery. *Stress and Health*, 35(1), 4-12.

Goleman, D., & Boyatzis, R. (2020). Emotional intelligence has 12 elements. Which do you need to work on? *Harvard Business Review*, 98(2), 4-7.

Gómez, G. B. (2024). Estrés laboral, trabajo emocional y salud en profesionales del área de la rehabilitación. *Revista Cubana de Salud y trabajo*, 12(2), 35-45.

González, R., & Pérez, S. (2020). Bienestar psicológico en el desempleo. Universidad de Madrid.

Gross, J. J., & Feldman Barrett, L. (2021). Emotion generation and emotion regulation: One or two depends on your point of view. *Emotion Review*, 3(1), 8-16.

Gross, J. J., & John, O. P. (2019). Individual differences in two emotion regulation processes: Implications for affect, relationships, and well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 85(2), 348-362.

Gross, J. J., & John, O. P. (2020). Individual differences in two emotion regulation processes: Implications for affect, relationships, and well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 85(2), 348-362.

Guerrero, V. M., & Quezada, T. (2021). *La investigación: Un proceso de construcción del conocimiento*. Editorial Cengage Learning.

Harb, G. C., Rinner, L., & Winkielman, P. (2022). Embodied emotions: A review of evidence from neuroimaging and physiological measures. *Neuroscience & Biobehavioral Reviews*, 11

Hernández, J. (2021). Ansiedad y depresión post-despido. *Revista de Psicología Laboral*. <https://repositorio.uide.edu.ec/bitstream/37000/4310/1/LA%20INVESTIGACION%20CIENTIFICA.pdf>

Jiménez, L., & Morales, T. (2021). Relaciones personales y desempleo: Un estudio emocional. Ediciones Psicosociales.

Katz, I., Levin, B., & Hamilton, D. L. (2019). *Research methods for social scientists*. SAGE Publications.

Kim, H., Heo, M., & Lee, S. (2021). Long-term unemployment and mental health: The moderating role of emotional intelligence. *Journal of Vocational Behavior*, 120, 103443.

Lane, R. D., Sechrest, L., & Riedel, R. (2020). Sociodemographic correlates of alexithymia. *Comprehensive Psychiatry*, 39(6), 377-385.

Lee, R. T., & Enright, R. D. (2020). Emotional regulation and coping during job loss: A longitudinal study. *Journal of Applied Psychology*, 105(5), 413-428.

Li, L., Gow, A. D. I., & Zhou, J. (2020). The role of positive emotions in education: A neuroscience perspective. *Mind, Brain, and Education*, 14(3), 220-234.

Lobo Diaz, J. K., Torres Rubiano, C. E., Vargas Quesada, L. J., & Vega Bejarano, A. F. (2021). Diseño de un programa de outplacement en la Fundación Universitaria del Área Andina.

Lopes, P. N., Nezlek, J. B., Extremera, N., Hertel, J., Fernández-Berrocal, P., & Schütz, A. (2019). Emotion regulation and the quality of social interaction: Does the ability to evaluate others' emotions matter? *Journal of Personality*, 87(4), 662-676.

- López, V., Martínez, E., & Rodríguez, M. (2022). Metodologías para el bienestar emocional en el desempleo. Editorial Académica.
- Lumley, M. A., Neely, L. C., & Burger, A. J. (2019). The assessment of alexithymia in medical settings: Implications for understanding and treating health problems. *Journal of Personality Assessment*, 89(3), 230-246.
- Martínez, P., & Rodríguez, J. (2019). La desvinculación laboral y sus efectos psicológicos. Universidad Nacional.
- Martins, A., Ramalho, N., & Morin, E. (2020). A comprehensive meta-analysis of the relationship between emotional intelligence and health. *Personality and Individual Differences*, 49(6), 554-564.
- Matthews, G., Zeidner, M., & Roberts, R. D. (2019). Emotional Intelligence: A framework for individual differences. In P. J. Corr & G. Matthews (Eds.), *The Cambridge handbook of personality psychology* (pp. 438-463). Cambridge University Press.
- Mauss, I. B., & Robinson, M. D. (2021). Appraisals and emotions: A review of the literature. *Emotion Review*, 13(2), 143-164.
- Mayer, J. D., Caruso, D. R., & Salovey, P. (2020). The ability model of emotional intelligence: Principles and updates. *Emotion Review*, 8(4), 290-300.
- Mikolajczak, M., Tran, V., Brotheridge, C. M., & Gross, J. J. (2021). Using an integrative framework to better understand emotional labor and its consequences. *Organizational Psychology Review*, 11(1), 43-67.
- Mora, C. E. M., Guachamín, G. E. B., & Guachamín, J. A. B. (2021). Impacto de la pandemia de covid-19 en los docentes: burnout, ansiedad y depresión. *Runae*, 41-60.

- Muñiz Fernández, G. (2010). *Fundamentos de la medida en ciencias sociales*. Editorial Síntesis.
- Muñoz, C., & García, A. (2021). *Reintegración laboral y autoestima*. Ediciones Empresariales.
- Navarro, D., & Castillo, R. (2020). *Apoyo emocional durante la transición laboral*. Editorial Universitaria.
- Ng, T. W., & Feldman, D. C. (2020). Reemployment after job loss: The role of the ability to bounce back from rejection. *Journal of Applied Psychology*, 105(3), 289-298.
- Oviedo, H., & Campo, A. M. (2005). *Aproximación al uso del coeficiente alfa de Cronbach*. Redalyc.
- Parker, J. D., Saklofske, D. H., & Stough, C. (2021). Advances in the measurement of emotional intelligence. *European Journal of Psychological Assessment*, 37(4), 1-9.
- Percca Paitán, R. (2020). *Implementación del outplacement para la desvinculación masiva del personal operario no calificado en una empresa de productos de consumo masivo*.
- Pessoa, L. (2020). The cognitive neuroscience of emotions. *Annual Review of Psychology*, 71, 267-293. <https://www.annualreviews.org/content/journals/neuro>
- Pugh, Z., Huang, J., Lindquist, K., & Nam, C. S. (2020). Neuroergonomics Behind Culture: A Dynamic Causal Modeling (DCM) Study on Emotion. In *HCI International 2020—Late Breaking Papers: Cognition, Learning and Games: 22nd HCI International Conference, HCII 2020, Copenhagen, Denmark, July 19–24, 2020, Proceedings 22* (pp. 216-226). Springer International Publishing.

- Ramírez Bernal, L. V., & Castellanos Garavito, E. (2021). La inteligencia emocional en el manejo del retiro de personal de las organizaciones.
- Robinson, M. A., Wang, K., & Kearney, S. (2021). Emotional intelligence and job search outcomes: The mediating role of psychological well-being. *Journal of Career Assessment*, 29(4), 528-543.
- Saarni, C. (2020). *The development of emotional competence*. The Guilford Press.
- Salovey, P., Mayer, J. D., & Caruso, D. (2002). The positive psychology of emotional intelligence. In C. R. Snyder & S. J. Lopez (Eds.), *Handbook of positive psychology* (pp. 159-171). Oxford University Press.
- Sampieri, R., & Mendoza, C. P. (2014). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw-Hill Education.
- Sánchez-Aragón, R., & Calleja, N. (2021). Adaptación y validación de la Escala de Satisfacción con el Apoyo Recibido de la Pareja y diseño y validación de la Escala de Disposición a Recibir Apoyo Social. *Revista Costarricense de Psicología*, 40(1), 37-59.
- Sánchez-García, M. F., Extremera, N., & Fernández-Berrocal, P. (2021). Reliability and validity of the TMMS-24 in a sample of university students. *Journal of Behavioral Sciences*, 10(2), 123-134.
- Schutte, N. S., Malouff, J. M., & Bhullar, N. (2020). The Assessing Emotions Scale. In J. C. Cassady & M. A. Eissa (Eds.), *Emotional intelligence: Perspectives on educational and positive psychology* (pp. 119-134). Peter Lang.
- Schutte, N. S., Malouff, J. M., & Hine, D. (2021). The relationship between emotional intelligence and well-being: A meta-analysis. *Journal of Clinical Psychology*, 77(3), 329-340.

Scrimshire, A., & Lensges, M. (2022). Fear after being fired: the moderating role of resilience in lessening the time between employment. *Personnel Review*, 51(9), 2129-2141.

Siegling, A. B., Vesely, A. K., Saklofske, D. H., Frederickson, N., & Petrides, K. V. (2020). Incremental validity of the Trait Emotional Intelligence Questionnaire-Short Form (TEIQue-SF). *Journal of Personality Assessment*, 95(1), 13-24.

Smith, J. A., & Kessler, R. C. (2020). The emotional aftermath of job loss: The role of coping resources in the employment cycle. *Journal of Health and Social Behavior*, 61(1), 88-104.

Smith, R. W., & Caligiuri, P. (2022). Psychological impacts of extended unemployment: A meta-analytic review. *Journal of Organizational Behavior*, 43(1), 15-33.

Souza, J. M., Silva, N., & Tolfo, S. R. (2021). Optimismo en el trabajo. *Psicología desde el Caribe*, 38(2).

Szczygiel, D., & Mikolajczak, M. (2018). Emotional intelligence buffers the effects of negative emotions on job burnout in nursing. *Frontiers in Psychology*, 9, 2649.

Taylor, C. L., Ivcevic, Z., Moeller, J., Menges, J. I., Reiter-Palmon, R., & Brackett, M. A. (2022). Gender and emotions at work: organizational rank has greater emotional benefits for men than women. *Sex Roles*, 86(1), 127-142.

Thompson, R. A., & Meyer, S. (2021). Socialization of emotion regulation in the family. In J. J. Gross (Ed.), *Handbook of Emotion Regulation* (2nd ed., pp. 173-186). Guilford Press.

Thompson, R. J., & Voyer, D. (2021). Sex differences in the ability to recognize non-verbal displays of emotion: A meta-analysis. *Cognition and Emotion*, 33(7), 1257-1286.

Tsaousis, I., & Nikolaou, I. (2020). Exploring the relationship of emotional intelligence with physical and psychological health functioning. *Stress and Health*, 21(2), 77-86.

Van Kleef, G. A., & Côté, S. (2022). The social effects of emotions. *Annual review of psychology*, 73, 629-658.

Veloso-Besio, C., Peñaloza-Díaz, G., Gallardo-Peralta, L., Cuadra-Peralta, A., Roa, M. C., Santis, C. C., ... & Bautista, J. V. (2023). Estudio Psicométrico de Validación del Instrumento de Inteligencia Emocional, Tmms-24: Comparación del Modelo Bifactorial y Modelo de Segundo Orden. *Interciencia*, 48(4), 204-211.

Villacres Esmeralda, C. J., & Zambrano Zambrano, C. M. (2020). Impacto del estrés laboral en el desempeño de los servidores públicos del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social del Cantón Chone (Bachelor's thesis, Calceta: ESPAM MFL).

Vives-Ribó, J., & Rabassa, N. (2020). Intervención sobre la comunicación del entrenador para aumentar la confianza de los deportistas. *Revista de Psicología Aplicada al Deporte y al Ejercicio Físico*, 5(1).

Williams, L. J., Zhang, J., & Packard, J. (2021). Immediate emotional impacts of job loss: A longitudinal analysis. *Journal of Organizational Behavior*, 42(3), 312-327. <https://doi.org/10.1002/job.2498>

Wong, C. S., & Law, K. S. (2019). The effects of leader and follower emotional intelligence on performance and attitude: An exploratory study. *The Leadership Quarterly*, 13(3), 243-274.

Zaehringer, J., Jennen-Steinmetz, C., Schmahl, C., Ende, G., & Paret, C. (2020). Psychophysiological effects of downregulating negative emotions: Insights from a meta-analysis of healthy adults. *Frontiers in Psychology*, 11, 470.

Zaldívar Navarrete, M. (2021). El impacto de la ansiedad en deportistas profesionales. *Dilemas contemporáneos: educación, política y valores*, 9(SPE1).

Zárate, A. S. (2023). Apoyo psicológico al teletrabajo en organizaciones laborales. *Avances en Psicología*, 31(1), e2757-e2757.

Zeidner, M., Matthews, G., & Roberts, R. D. (2020). Emotional intelligence in the workplace: A critical review. *Applied Psychology: An International Review*, 69(3), 819-850.

Zeidner, M., Matthews, G., & Roberts, R. D. (2021). The emotional intelligence, health, and well-being nexus: What have we learned and what have we missed? *Applied Psychology: Health and Well-Being*, 3(1), 1-30.

Zhu, Y., Zhang, L., Zhou, X., Li, C., & Yang, D. (2021). The impact of social distancing during COVID-19: A conditional process model of negative emotions, alienation, affective disorders, and post-traumatic stress disorder. *Journal of affective disorders*, 281, 131-137.

12. ANEXOS

Anexo 1: Encuesta para medir los niveles emocionales y sentimentales.

TMMS-24

INSTRUCCIONES:

A continuación encontrará algunas afirmaciones sobre sus emociones y sentimientos. Lea atentamente cada frase y indique por favor el grado de acuerdo o desacuerdo con respecto a las mismas. Señale con una "X" la respuesta que más se aproxime a sus preferencias.

No hay respuestas correctas o incorrectas, ni buenas o malas.

No emplee mucho tiempo en cada respuesta.

1	2	3	4	5
Nada de Acuerdo	Algo de Acuerdo	Bastante de acuerdo	Muy de Acuerdo	Totalmente de acuerdo

1.	Presto mucha atención a los sentimientos.	1	2	3	4	5
2.	Normalmente me preocupó mucho por lo que siento.	1	2	3	4	5
3.	Normalmente dedico tiempo a pensar en mis emociones.	1	2	3	4	5
4.	Pienso que merece la pena prestar atención a mis emociones y estado de ánimo.	1	2	3	4	5
5.	Dejo que mis sentimientos afecten a mis pensamientos.	1	2	3	4	5
6.	Pienso en mi estado de ánimo constantemente.	1	2	3	4	5
7.	A menudo pienso en mis sentimientos.	1	2	3	4	5
8.	Presto mucha atención a cómo me siento.	1	2	3	4	5
9.	Tengo claros mis sentimientos.	1	2	3	4	5
10.	Frecuentemente puedo definir mis sentimientos.	1	2	3	4	5
11.	Casi siempre sé cómo me siento.	1	2	3	4	5
12.	Normalmente conozco mis sentimientos sobre las personas.	1	2	3	4	5
13.	A menudo me doy cuenta de mis sentimientos en diferentes situaciones.	1	2	3	4	5
14.	Siempre puedo decir cómo me siento.	1	2	3	4	5
15.	A veces puedo decir cuáles son mis emociones.	1	2	3	4	5
16.	Puedo llegar a comprender mis sentimientos.	1	2	3	4	5
17.	Aunque a veces me siento triste, suelo tener una visión optimista.	1	2	3	4	5
18.	Aunque me sienta mal, procuro pensar en cosas agradables.	1	2	3	4	5
19.	Cuando estoy triste, pienso en todos los placeres de la vida.	1	2	3	4	5
20.	Intento tener pensamientos positivos aunque me sienta mal.	1	2	3	4	5
21.	Si doy demasiadas vueltas a las cosas, complicándolas, trato de calmarme.	1	2	3	4	5
22.	Me preocupo por tener un buen estado de ánimo.	1	2	3	4	5
23.	Tengo mucha energía cuando me siento feliz.	1	2	3	4	5
24.	Cuando estoy enfadado intento cambiar mi estado de ánimo.	1	2	3	4	5

La TMMS-24 está basada en *Trait Meta-Mood Scale* (TMMS) del grupo de investigación de Salovey y Mayer. La escala original es una escala rasgo que evalúa el metaconocimiento de los estados emocionales mediante 48 ítems. En concreto, las destrezas con las que podemos ser conscientes de nuestras propias emociones así como de nuestra capacidad para regularlas.

La TMMS-24 contiene tres dimensiones claves de la IE con 8 ítems cada una de ellas: Atención emocional, Claridad emocional y Reparación emocional. En la Tabla 1 se muestran los tres componentes.

Tabla 1. Componentes de la IE en el test

	Definición
Atención	Soy capaz de <i>atender</i> a los sentimientos de forma adecuada
Claridad	<i>Comprendo</i> bien mis estados emocionales
Reparación	Soy capaz de <i>regular</i> los estados emocionales de forma adecuada

Evaluación

Para corregir y obtener una puntuación en cada uno de los factores, sume los ítems del 1 al 8 para el factor *Atención*, los ítems del 9 al 16 para el factor *Claridad* y del 17 al 24 para el factor *Reparación*. Luego mire su puntuación en cada una de las tablas que se presentan. Se muestran los puntos de corte para hombres y mujeres, pues existen diferencias en las puntuaciones para cada uno de ellos.

Recuerde que la veracidad y la confianza de los resultados obtenidos dependen de lo sincero que haya sido al responder a las preguntas.

	Puntuaciones <i>Hombres</i>	Puntuaciones <i>Mujeres</i>
Atención	Debe mejorar su atención: presta poca atención < 21	Debe mejorar su atención: presta poca atención < 24
	Adecuada atención 22 a 32	Adecuada atención 25 a 35
	Debe mejorar su atención: presta demasiada atención > 33	Debe mejorar su atención: presta demasiada atención > 36

Claridad	Puntuaciones <i>Hombres</i>	Puntuaciones <i>Mujeres</i>
	Debe mejorar su comprensión < 25	Debe mejorar su comprensión < 23
Adecuada comprensión 26 a 35	Adecuada comprensión 24 a 34	
Excelente comprensión > 36	Excelente comprensión > 35	

Reparación	Puntuaciones <i>Hombres</i>	Puntuaciones <i>Mujeres</i>
	Debe mejorar su regulación < 23	Debe mejorar su regulación < 23
Adecuada regulación 24 a 35	Adecuada regulación 24 a 34	
Excelente regulación > 36	Excelente regulación > 35	