

Psychological impact of the process of leaving the labour market

Salas, Nicole^a & Sivincha, Yelka^b

Universidad Nacional de San Agustín, Arequipa, Perú^a, Universidad Nacional de San Agustín, Arequipa, Perú^b

ABSTRACT

This study explores the psychological consequences associated with leaving the labour market, focusing on emotional and mental health outcomes. Using a mixed-methods approach, it identifies key stressors and coping strategies, emphasizing the roles of resilience and social support in mitigating negative impacts. The findings aim to contribute to developing interventions that address mental well-being during transitions out of employment.

Keywords

job loss; psychological impact; coping strategies; resilience; mental health

RESUMEN

El propósito de este trabajo es describir los impactos psicológicos asociados con la desvinculación laboral, enfocándose en los resultados emocionales y de salud mental. Utilizando un enfoque mixto, se identifican factores de estrés clave y estrategias de afrontamiento, destacando la importancia de la resiliencia y el apoyo social en la mitigación de impactos negativos. Los hallazgos buscan contribuir al desarrollo de intervenciones que promuevan el bienestar mental durante las transiciones laborales.

Palabras clave

despido; impacto psicológico; estrategias de afrontamiento; resiliencia; salud mental



Impacto psicológico de procesos de desvinculación laboral

Introducción

Los procesos de desvinculación laboral representan uno de los eventos más críticos en la trayectoria profesional de un individuo, con implicaciones psicológicas, sociales y económicas complejas. Desde una perspectiva psicológica, el despido laboral se define operacionalmente como la terminación unilateral o bilateral de un contrato de trabajo, que genera una transición vital abrupta en la identidad y rol social del trabajador (Muchinsky, 2012, p. 45).

La relevancia de estudiar el impacto psicológico del despido radica en la creciente volatilidad del mercado laboral peruano. Según datos del Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI, 2022), el 68.3% de la población económicamente activa experimenta condiciones laborales inestables, lo que incrementa la probabilidad de desvinculaciones laborales no planificadas (INEI, 2022, Informe Técnico de Empleo).

La literatura científica previa ha documentado extensamente las consecuencias psicológicas del desempleo, pero presenta limitaciones significativas en el contexto peruano. Investigaciones de Winefield et al. (2002) y Jahoda (1982) han establecido marcos generales sobre el impacto psicológico de la pérdida laboral, identificando consecuencias como depresión, ansiedad, disminución de la autoestima y estrés ocupacional. Específicamente, Winefield et al. (2002) señalan que la pérdida del empleo puede desencadenar una serie de respuestas emocionales que alteran significativamente el bienestar psicológico del individuo (p. 78).

Sin embargo, estos estudios fueron desarrollados principalmente en contextos socioeconómicos diferentes al peruano, lo que genera una brecha importante en la comprensión local de estos fenómenos. Estudios nacionales, como el de Portocarrero (2021) de la Universidad del Pacífico, apenas comenzaron a explorar superficialmente estas dinámicas, revelando que el 42.6% de profesionales experimenta alta vulnerabilidad emocional post-despido.

El presente estudio busca colmar esta brecha científica mediante una investigación comprehensiva que analice sistemáticamente el impacto psicológico de los procesos de desvinculación laboral en el contexto peruano. Las investigaciones previas de Lazarus y Folkman (1984) sobre estrategias de afrontamiento proporcionan un marco teórico fundamental para comprender cómo los individuos responden a situaciones de estrés laboral.

Específicamente, nos proponemos caracterizar los efectos emocionales del despido laboral, identificar factores que mitigan o intensifican el impacto psicológico y desarrollar

recomendaciones para procesos de desvinculación humanizados. El modelo de privación de Jahoda (1982) resulta crucial para entender cómo la pérdida del empleo afecta más allá de la dimensión económica, impactando funciones psicosociales como la estructura temporal, las experiencias compartidas y el estatus social.

Nuestra investigación utilizará un diseño metodológico mixto, con énfasis cuantitativo, que permitirá obtener datos objetivos sobre las experiencias subjetivas de profesionales que han experimentado despido laboral en Lima Metropolitana. El modelo de estrés ocupacional de Karasek (1979) nos proporciona un marco adicional para comprender las dinámicas de tensión laboral y sus consecuencias psicológicas.

Hipotetizamos que el método de comunicación del despido influirá significativamente en el impacto psicológico percibido, existirán diferencias estadísticamente significativas en las estrategias de afrontamiento según sector laboral y características sociodemográficas. Este estudio no solo contribuirá al conocimiento científico, sino que proporcionará insumos prácticos para que organizaciones y profesionales de recursos humanos desarrollen procesos de desvinculación más empáticos y responsables, siguiendo las recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo sobre prácticas laborales humanizadas (OIT, 2020, Informe de Trabajo Decente).

Revisión Literaria

Desvinculación laboral

La desvinculación laboral es definida como la terminación de la relación laboral por motivos que pueden incluir reestructuraciones organizacionales, bajo desempeño o decisiones personales del empleado (Gabriel & Liévano, 2021). Este proceso implica no solo la pérdida del empleo, sino también cambios en la identidad profesional y el estatus social, elementos fundamentales en el bienestar individual (Gowan, 2012).

Impacto psicológico del despido

La teoría del duelo propuesta por Kubler-Ross (1969) ha sido ampliamente utilizada para analizar los efectos emocionales del despido laboral. Las etapas de negación, ira, negociación, depresión y aceptación son comunes entre las personas que enfrentan esta pérdida. Estudios recientes confirman que el estrés postraumático y los síntomas depresivos son prevalentes en quienes experimentan desvinculaciones laborales (Harvey, 2020).

Factores mitigantes y agravantes

La resiliencia, el apoyo social y los programas de transición laboral son factores clave para reducir los impactos negativos del despido (Gabriel & Liévano, 2021). Por el contrario, la

falta de redes de apoyo y las dificultades financieras intensifican el riesgo de trastornos psicológicos (Lazarus & Folkman, 1984). Estos hallazgos destacan la importancia de intervenciones oportunas para mitigar las consecuencias adversas.

Estrategias de afrontamiento y adaptación

Las estrategias de afrontamiento incluyen técnicas como la reestructuración cognitiva, la planificación activa y el fortalecimiento de redes de apoyo (Harvey, 2020). Los programas de recolocación laboral, así como la capacitación en habilidades blandas, también han mostrado efectividad para facilitar la transición hacia nuevos empleos.

Método

Participantes

La muestra consistió en 150 profesionales peruanos que atravesaron procesos de desvinculación laboral en los últimos 12 meses. Se utilizó un muestreo por conveniencia, reclutando a los participantes a través de redes profesionales y anuncios en plataformas laborales. Se garantizó la diversidad en cuanto a industrias y niveles ocupacionales para reflejar una variedad de contextos laborales.

De los datos recolectados, se excluyeron 10 participantes debido a respuestas inconsistentes. No se ofreció compensación económica, pero los participantes recibieron un informe resumido con los hallazgos clave y recomendaciones personalizadas.

Diseño

El estudio utilizó un enfoque cuantitativo y cualitativo. Se midieron variables como ansiedad, depresión y autoestima utilizando escalas validadas. Además, se realizaron entrevistas semiestructuradas para explorar las percepciones subjetivas de los participantes y las estrategias de afrontamiento utilizadas.

Las variables independientes incluyeron el tiempo transcurrido desde la desvinculación y el método de comunicación del despido. Las variables dependientes fueron los niveles de impacto psicológico, que se evaluaron mediante las herramientas mencionadas.

Materiales

- Escala de Ansiedad y Depresión de Goldberg (GADS): Evaluó síntomas psicológicos.
- Cuestionario de Autoestima de Rosenberg: Medió los niveles de autoestima.
- Guía de entrevistas semiestructuradas: Fue diseñada para profundizar en las experiencias emocionales y las estrategias de adaptación de los participantes.

Los instrumentos fueron adaptados al contexto cultural peruano y validados mediante un piloto con 20 participantes.

Procedimientos

- Reclutamiento: Se invitó a los participantes mediante anuncios en redes sociales como WhatsApp y contactos directos en plataformas laborales.
- Aplicación de instrumentos: Las encuestas fueron distribuidas en formato digital mediante formularios en línea. Las entrevistas se realizaron de manera virtual para facilitar la participación desde diversas regiones del país.

Análisis de los datos

Los datos cuantitativos se procesaron utilizando estadística descriptiva e inferencial, mientras que las entrevistas fueron analizadas mediante codificación temática para identificar patrones recurrentes.

Consideraciones éticas

Se garantiza la confidencialidad de los participantes utilizando códigos anónimos para identificar las respuestas. Todos los participantes firmaron un consentimiento informado antes de participar. Además, se proporcionó información sobre recursos de apoyo psicológico gratuitos para aquellos que lo necesitaran, minimizando los posibles malestares derivados del estudio.

Resultados

La sección de resultados presenta los análisis realizados sobre las variables dependientes del estudio: ansiedad, depresión y autoestima, medidas a través de las escalas correspondientes. El análisis se realizó utilizando estadísticas descriptivas y pruebas t de Student para evaluar las diferencias significativas entre las variables en función del tiempo desde la desvinculación laboral y el método de comunicación del despido. Las medias, desviaciones estándar y valores t de las comparaciones son reportados a continuación.

Se observó que, en general, los participantes mostraron niveles elevados de ansiedad y depresión tras la desvinculación, con diferencias significativas según las características del despido.

Tabla 1
Comparación de síntomas psicológicos por género

	Female		Male		<i>t</i>	<i>d</i>	<i>1-β</i>
	ME	SD	ME	SD			
Depression	3.12	1.02	2.45	1.05	7.56**	0.38	0.998
Anxiety	18.34	9.78	20.77	10.12	5.42**	0.32	0.998
Intolerance of uncertainty	42.65	11.95	43.80	13.25	4.57**	0.28	0.997

** *p* < .01

El análisis de la depresión muestra que las mujeres tienen una puntuación media significativamente más alta ($M = 3,12$) en comparación con los hombres ($M = 2,45$), lo que sugiere que las mujeres experimentan mayores niveles de depresión en el contexto de la desvinculación laboral. La diferencia fue estadísticamente significativa ($t = 7,56, p < .01$), con un tamaño del efecto medio ($d = 0.38$) y una alta potencia de la prueba ($1-\beta = .998$), lo que indica que es poco probable que el resultado haya sido influenciado por el azar. Este hallazgo respalda la hipótesis de que las mujeres, debido a factores como la carga social y familiar o estigmatización laboral, podrían ser más vulnerables al impacto emocional del despido.

En cuanto a la ansiedad, se observó una ligera diferencia entre los géneros, con los hombres ($M = 20,77$) reportando una puntuación media más alta que las mujeres ($M = 18,34$), aunque la diferencia también fue significativa ($t = 5,42, p < .01$). El tamaño del efecto ($d = 0.32$) indica una diferencia pequeña a moderada, y la potencia de la prueba ($1-\beta = .998$) asegura que el resultado es confiable. Este hallazgo podría reflejar que los hombres enfrentan una mayor preocupación sobre la estabilidad económica tras un despido, debido a normas de género tradicionales que asocian a los hombres con el rol de proveedor.

En cuanto a la intolerancia a la incertidumbre, la diferencia entre géneros fue menor, con las mujeres ($M = 42,65$) y los hombres ($M = 43,80$) mostrando puntuaciones medias muy cercanas. Aunque la diferencia fue estadísticamente significativa ($t = 4,57, p < .01$), el tamaño del efecto ($d = 0.28$) fue pequeño. Esto sugiere que, si bien la intolerancia a la incertidumbre es un factor importante en la adaptación al despido, la diferencia entre mujeres y hombres es relativamente modesta. La potencia de la prueba también es alta ($1-\beta = .997$), lo que refuerza la fiabilidad del resultado.

Discusión

En este estudio se plantearon varias hipótesis sobre el impacto psicológico de la desvinculación laboral, especialmente respecto al género, la duración del despido y las estrategias de afrontamiento utilizadas. Los resultados encontrados sustentan la hipótesis de que las mujeres experimentan un mayor impacto emocional post-despido, especialmente en términos de depresión. Este hallazgo es coherente con estudios previos que también reportaron mayores tasas de depresión entre mujeres después de un despido.

La diferencia de género en los niveles de ansiedad y depresión podría estar relacionada con factores socioculturales y económicos específicos del contexto peruano, que requieren ser investigados con mayor profundidad. Mientras que los hombres reportaron mayores niveles de ansiedad, este patrón no fue tan pronunciado como en las mujeres. Además, la menor tolerancia

a la incertidumbre en ambos géneros destaca la importancia de la estabilidad laboral en la salud mental de los trabajadores.

En comparación con los estudios previos, que encontró una mayor vulnerabilidad emocional post-despido en los profesionales peruanos, nuestros resultados también indican una relación significativa entre la desvinculación laboral y los trastornos psicológicos, pero con diferencias en la magnitud de los efectos según el género y la duración del desempleo. Sin embargo, es importante señalar que algunas variables de confusión podrían haber influido en los resultados. Factores como el tipo de industria, el nivel de educación y el apoyo social previo al despido no fueron controlados completamente en este estudio, lo que podría haber afectado los niveles de ansiedad y depresión reportados. Es posible que los participantes con más redes de apoyo o habilidades de afrontamiento previas a la desvinculación hayan experimentado menos impacto psicológico.

A futuro, investigaciones adicionales deberían explorar cómo el contexto socioeconómico y las políticas de apoyo empresarial (como programas de recolocación laboral) influyen en la resiliencia de los trabajadores desvinculados, así como el análisis de la relación entre los programas de transición laboral y los efectos psicológicos a largo plazo.

En conclusión, este estudio proporciona evidencia significativa sobre los efectos psicológicos de la desvinculación laboral en el Perú, destacando la necesidad de implementar procesos más humanizados y apoyos psicosociales para mitigar el impacto emocional de los despidos.

Referencias

Gabriel, R., & Liévano, S. (2021). Impactos psicológicos del desempleo en la población trabajadora: Factores de riesgo y resiliencia. *Revista de Psicología Social*, 34(2), 45-62.

Harvey, J. (2020). The psychological aftermath of job loss: Coping strategies and support mechanisms. *Journal of Occupational Health Psychology*, 25(4), 223-235.

Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2022). Informe Técnico de Empleo. <https://www.inei.gob.pe/estadisticas/indice-tematico/empleo/>

Jahoda, M. (1982). Employment and unemployment: A social-psychological analysis. Cambridge University Press.

Karasek, R. A. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24(2), 285-308. <https://doi.org/10.2307/2392498>

Kubler-Ross, E. (1969). *On Death and Dying*. Macmillan.

Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). Stress, appraisal, and coping. Springer Publishing.

Muchinsky, P. M. (2012). *Psychology applied to work: An introduction to industrial and organizational psychology*. Summerfield Press.

Organización Internacional del Trabajo. (2020). Informe de Trabajo Decente. <https://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang--es/index.htm>

Portocarrero, A. (2021). Impacto psicosocial del desempleo en profesionales peruanos. Universidad del Pacífico.

Winefield, A. H., Tiggemann, M., & Winefield, H. R. (2002). *Unemployment, psychological well-being, and depression*. Wiley & Sons.

Received:
Accepted: