

# Efectos Individuales del Despido y la Resiliencia como Facilitador en la Búsqueda de Empleo

## Single Effects of Dismissal, and Resiliency as a Facilitating Factor in Job Seeking

**Sergio Andrés López B.<sup>1</sup>**

Magíster. Universidad de Santiago de Chile, Facultad de Administración y Economía. E-mail sergio.lopez@usach.cl

**RESUMEN.** El objetivo de este artículo fue analizar los efectos individuales que produce el despido en el individuo y proponer una estrategia de resiliencia para enfrentar este proceso. Para ello se realizó una revisión de la literatura especializada de los efectos psicológicos más frecuentes provocados por el despido, entre los que destacan el aumento de los síntomas de *stress*, los sentimientos de inseguridad y de fracaso, la pérdida de autoestima y el deterioro de las relaciones familiares y sociales. Posteriormente, se realizó un análisis de la resiliencia como un factor de importancia para reducir el impacto de este proceso en el individuo y generar una experiencia de cambio personal. Las principales conclusiones de este estudio señalan que la resiliencia es una alternativa para reafirmar la propia identidad del sujeto, y como resultado de esto, facilitar la inserción en el mundo social y laboral.

**Palabras clave:** Despido, impactos, individuo, resiliencia.

**ABSTRACT.** The aim of this study was to analyze the single effects produced by dismissal in the individual and to propose a strategy of resiliency to face this process. To that purpose, it was done a revision of the specialized literature on the most frequent psychological effects caused by dismissal, among which stand out the increase of the symptoms of stress, the feelings of failure and insecurity, the loss of self-esteem and the deterioration of family and social relationships. Subsequently, resiliency was analysed as being a significant factor to reduce the impact of this process in the individual and to generate an experience of personal change. The main conclusions of this study show that resiliency is an alternative to reassert the individual's own identity and, as a result, it facilitates his reinsertion into the social and labor world.

**Keywords:** Dismissal, impacts, individual, resiliency.

(Recibido: 10 de mayo de 2007. Aceptado: 28 de noviembre de 2007)

## INTRODUCCIÓN

La actividad laboral remunerada es un factor de identidad personal, social, de integración y estructuración del ser humano. Permite responder a una expectativa adquirida que entrega *status* e identidad social. En este sentido, Jahoda (1982) señala las funciones manifiestas y latentes del empleo, con el propósito de comprender la motivación de trabajar más allá del objetivo primordial de “ganarse la vida”.

Las funciones manifiestas son el salario y las condiciones de trabajo; éstas justifican los sentimientos negativos de los trabajadores hacia el empleo. Las funciones latentes entregan aquellos aspectos que justifican la motivación positiva hacia el trabajo. Son cinco las funciones latentes: (1) el empleo impone una estructura del tiempo, (2) implica regularmente experiencias compartidas y contactos con la gente fuera del núcleo familiar, (3) vincula al individuo a metas y propósitos que superan el propio yo, (4) proporciona un *status* social y clarifica la identidad personal, y (5) requiere una actividad habitual y cotidiana. De esta forma, la característica psicológica más importante que proporciona el trabajo es que sitúa al individuo en una red de relaciones con un lugar y función definido dentro de una estructura social. De todo esto, se deriva un sentimiento de seguridad, reconocimiento, dominio y comprensión (Harding & Rouse, 2007).

El despido representa, por el contrario, la ruptura de este sistema y la desintegración de expectativas y modelos de comportamiento asociados a dichas relaciones. Esta experiencia representa un cambio en la estructura social tradicional del individuo y se contraponen con las necesidades que derivan del trabajo. El despido es un evento que señala la interrupción laboral transitoria o permanente del individuo y generalmente puede tener cuatro fundamentos: desempeño insatisfactorio, conducta deficiente, falta de calificaciones para el empleo y cambio de requisitos o eliminación del empleo (Brady, 1993). En su naturaleza se identifica una nueva realidad, que implica desarrollar una identidad y una serie de comportamientos sociales adaptativos. En este sentido, todo cambio implica pérdidas, pero también trae consigo nuevas oportunidades, que permiten mirar hacia adelante, evaluar y replantear el desarrollo profesional.

### EFFECTOS EN EL INDIVIDUO DEL PROCESO DE DESPIDO

La primera reacción frente a los rumores de despido son la negación e incredulidad. A medida que éstos

aumentan y se materializan, se incrementa la ansiedad de los trabajadores despedidos como de aquellos que permanecen en la empresa. Esta fase de *shock* intensifica la sensación de perplejidad, acompañada de un sentimiento de escepticismo, confusión y de miedo (Poe, 2000).

La presencia del despido desencadena la observación y el análisis de la situación presente y de las posibles alternativas de futuro para el individuo. Aunque todavía continúan determinados modelos de conducta relacionados con el trabajo, la noticia de despido provoca importantes cambios psicológicos motivados por la misma percepción o valoración cognitiva del evento (Chan, 2000).

Luego de este estado, le sigue una fase de recuperación caracterizada por un optimismo irreal en la cual el individuo no se considera desempleado. Distintos autores advierten esta situación como un “estado de vacaciones”, donde la pérdida de empleo se internaliza como un período de corta duración (Catalano & Dooley, 1983; Weide, 1994; Capelli, 1999). Sin embargo, al prolongarse la espera, aumenta el temor de estar sin trabajo y como respuesta se inicia una serie de gestiones para la búsqueda de un nuevo empleo.

Cuando todos los esfuerzos fracasan, el individuo llega a ser pesimista y a sentirse ansioso, con períodos de melancolía e irritabilidad, y en muchos casos con la aparición de trastornos psicofisiológicos. Bajo esta misma línea, Cobb & Kasl (1977) junto a otros autores (Catalano & Dooley, 1983; Weide, 1994; Dougherty & Bowman, 1995; Capelli, 1999) concluyen que la pérdida del empleo produce incrementos en el nivel de *stress* e inestabilidad emocional, con un alto costo de adaptación. Además, se observa que la pérdida de trabajo se relaciona con depresión, anemia, desconcentración, alteraciones del sueño y desconfianza.

Posteriormente, el individuo realiza ocasionalmente la búsqueda de empleo, sin ninguna esperanza de éxito. En este sentido, el despido es valorizado como una experiencia de fracaso personal, de vacío y falta de sentido (Harding & Rouse, 2007).

De esta forma, el despido es un evento que genera problemas de identidad y de percepción de sí mismo, junto a una disminución en la autoestima y en la adaptación social. Diversos autores (Hayes & Nutman, 1981; Jahoda, 1982; O'Brien & Kabanoff, 1979) han planteado que las personas desempleadas durante

un largo tiempo suelen autoculparse de esta situación. Esto se produce por un aumento excesivo en la autorreflexión y en la influencia que terceros ejercen a través de prejuicios (Kelvin & Jarret, 1985). Junto a esto, el despido afecta las relaciones con otros. En este sentido, se observa la ruptura o reducción de una serie de contactos en el medio social, la pérdida de amigos relacionados con el trabajo y en algunos casos el deterioro de las relaciones familiares.

El cambio en la estructura de la vida cotidiana contribuye a la inseguridad y la vergüenza del individuo. De esta forma, es importante favorecer el contacto con familiares y amigos, pues el apoyo emocional recibido permite aminorar los efectos negativos del desempleo. Por el contrario, cuando las relaciones entre trabajador y familia son débiles o conflictivas las consecuencias resultan negativas (Batt et al., 2001).

Durante esta etapa los modelos básicos de relaciones familiares favorecen la dependencia desde el punto de vista económico y psicológico. La frustración y el pesimismo del individuo potencian la resignación, apatía y el refugio en sí mismo (Poe, 2000). En el ambiente social esta situación de protección favorece la construcción de una imagen de vulnerabilidad de la persona desempleada y refuerza una serie de prejuicios que influyen en el autoconcepto de incompetencia, ociosidad, comodidad y de falta de esperanza en el futuro (Kelvin & Jarret, 1985).

Lo señalado anteriormente favorece la distancia hacia el mercado, aumentando la sobrevaloración del ocio sobre la utilidad de buscar trabajo, ocasionando un abandono permanente de los procesos de búsqueda laboral. En este sentido, las personas justifican sus decisiones y expresan sus sentimientos como si fueran otros sujetos, manifestándose como portavoces. Según la teoría de la disonancia, esto se explica como un mecanismo defensivo para autoconvencerse que los comportamientos realizados son la mejor decisión posible (Capelli, 1999).

De esta forma, los efectos que produce el desempleo intervienen en mayor o menor grado dependiendo de los diferentes tipos de recursos psicológicos que cada persona pueda desarrollar y por la forma particular de percepción de situaciones. De igual forma las consecuencias del despido dependen de variables como el género, edad, duración del desempleo, circunstancias del despido, recursos económicos y seguridad financiera, apoyo social, expectativas de encontrar empleo, valor o compromiso establecido con el trabajo, así como de rasgos

idiosincráticos y de personalidad diferenciales (Vinokur et al., 1987; Fryer & Payne, 1984; Jackson & Warr, 1984). Además, Feather & Barber (1983) señalan que los efectos del despido son más intensos entre los que perciben al trabajo como algo atractivo e importante y aquellos que tienen altas expectativas y motivación de conseguir empleo.

## RESILIENCIA Y LA PÉRDIDA DEL EMPLEO

La resiliencia es una castellanización de la palabra inglesa *resilience* o *resiliency* y se refiere a “la capacidad de un cuerpo para recuperar su tamaño y forma original después de ser comprimido, doblado o estirado”, o bien a “una capacidad para recuperarse o de ajustarse fácilmente al cambio o la mala fortuna” (Mish, 1989, citado en Kalawski & Haz, 2003).

La resiliencia es una capacidad humana para hacer frente a las adversidades, superarlas y transformarlas en oportunidades (Grotberg, 1999). Este concepto tiene dos componentes importantes: la resistencia frente a la destrucción, esto es la capacidad de proteger la propia integridad bajo presión y la formación de conductas positivas para responder proactivamente en situaciones límites y ser fortalecido e incluso transformado (Vanistendael, 1995). La resiliencia es un enfoque útil para el trabajador despedido pues permite enfrentar la pérdida del empleo como un proceso de crecimiento y de cambio, de nuevos espacios para establecer relaciones sociales y de reconstrucción interior hacia nuevos horizontes de aprendizaje (Rutter, 1993).

La etapa de despido proporciona al individuo nueva información sobre sí mismo al observarse en una nueva situación, lo que debe inducir constructivamente a una modificación de su propio autoconcepto y de la imagen hacia los otros. Estas transformaciones requieren de un proceso de adaptación personal que debe ser direccionada a partir de la resiliencia. De esta forma, la resiliencia incentiva actitudes y comportamientos positivos y proactivos que facilitan el actuar de los individuos en la búsqueda de empleo. Uno de los ejemplos más latentes en este sentido es la aparición de nuevas oportunidades para realizar actividades favoreciendo la capacidad emprendedora y la generación de empresarios y consultores. Además, permite concluir el ciclo de despido en un menor tiempo, minimizando costos y favoreciendo estrategias creativas de inserción. En este sentido, es importante desarrollar características personales vinculadas con la creación de capital

relacional, favorecer una autoimagen positiva, dimensionar problemas, tener sentido de esperanza ante las dificultades y transformar las experiencias de aprendizaje en proyectos exitosos (Grotberg, 1999; Aterhortua, 2002).

Vanistendael (1995) distingue cinco dimensiones de la resiliencia: (1) existencia de redes sociales informales, es decir, la persona tiene amigos, participa de actividades con ellos y lo hace con agrado; tiene en general una buena relación con los adultos (2) sentido de la vida, trascendencia, la persona muestra capacidad para descubrir un sentido y una coherencia en la vida (3) autoestima positiva, la persona se valora a sí misma, confía en sus capacidades y muestra iniciativa para emprender acciones o relaciones con otras personas porque se siente valioso y merecedora de atención (4) presencia de aptitudes y destrezas, es capaz de desarrollar sus competencias y confiar en ellas, y (5) sentido del humor, la persona es capaz de jugar, reír y gozar de las emociones positivas, es capaz de disfrutar de sus experiencias.

Cada uno de estos componentes es fundamental para generar una identidad más fortalecida y favorecer el análisis y la toma de decisiones (en el sentir, pensar y actuar) en ambientes de alta incertidumbre.

### CONCLUSIÓN

El despido es un proceso de cambio personal, un acontecimiento que debe ser enfrentado con liderazgo. La manera de interpretar y de responder al despido es una fuente de construcción individual de la cual derivan procesos de crecimiento, fortalecimiento y proyección.

La mirada del despido a través de la resiliencia permite hacer frente a las adversidades, superarlas y salir de ellas fortalecido, o incluso transformado. En este sentido, se favorece el autoaprendizaje, la capacidad de adaptación, el dominio de sí mismo y se minimizan potenciales efectos desestabilizadores en materias de *stress*, confianza, autoestima y de reinserción laboral.

La resiliencia es una respuesta activa a esta necesidad, en un contexto cada vez más competitivo, individualista y de eficiencia. En este marco, es fundamental la adquisición y consolidación de habilidades interpersonales, relacionales y emocionales; todo esto para fortalecer un ser más integral en el ámbito personal y social. Esto último debe favorecer el establecimiento de intervenciones ordenadas para enfrentar

el proceso de reincorporación a una empresa, o bien, el desarrollo de nuevos proyectos de vida que lleven al sujeto a realizar actividades de emprendimiento o de iniciativa empresarial.

### REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aterhortua, M. 2002. Resiliencia: otra perspectiva de las experiencias sociales y personales dentro de la empresa. *Revista Estudios Gerenciales*, Universidad ICESI, Colombia.
- Batt, R, Colvin, A. & Keefe, J. 2001. Employee voice, human resource practices, and quit rates: evidence from the telecommunications industry. *Industrial and Labor Relations Review*, 55(4):573-594.
- Brady, T. 1993. Employee handbooks: ontracts or empty promises?. *Management Review*, p.33-35.
- Capelli, P. 1999. *The new deal at work: managing the market-driven wok force*. Boston: Harvard Business School Press.
- Catalano, R. & Dooley, C. 1983. Health effects of economic instability: a test of economic stress hypothesis, *Journal of Health and Social Behavior*, 24:46-60.
- Chan, D. 2000. *Understanding adaptation to changes in the work environment: integrating individual difference and learning perspectives*. En G.R. Ferris (Ed.), *Research in personnel and human resources management*, 18, 1 - 42. Stamford, CT: JAI Press.
- Cobb, S. & Kasl, V. 1977. *Termination: The consequences of Job Loss*. Cincinnati, Department of Health, Education and Welfare.
- Dougherty, D. & Bowman, E.H. 1995. The effects or organizational downsizing on product innovation, *California Management Review*, 37(4):28-43.
- Feather, N.T. & Barber, J.G. 1983. Depressive reactions and unemployment. *Journal of Abnormal Psychology*, 92(2):185-195.
- Fryer, D.M. & Payne, R.L. 1984. Proactive behaviour in unemployment: findings and implications. *Leisure studies*, 3(3):273-295.
- Grotberg, E.H. 1999. *Tapping your inner strength*. CA: New Harbinger Publications. 282p.
- Harding, D. & Rouse, T. 2007. Human due diligence. *Harvard Business Review*, April, 124-131.
- Hayes, J. & Nutman, P. 1981. *Understanding the unemployed*. Londres: Tavistock. 167p.
- Jackson, P.R. & Warr, P.B. 1984. Unemployment and psychological ill-health: The moderating role of duration and age. *Psychological Medicine*, 14:605-614.

- Jahoda, M. 1982. *Employment and unemployment*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Kalawski, J.P. & Haz, A.M. 2003. Y... ¿dónde está la resiliencia? Una consideración conceptual. *Revista Interamericana de Psicología*, 37(2):365-372.
- Kelvin, P. & Jarrett, J.E. 1985. *Unemployment: its social psychological effects*. Cambridge: Cambridge University Press.
- O'Brien, G.E. & Kabanoff, B. 1979. Comparison of unemployed and employed workers on values, locus of control and health variables. *Australian Psychologist*, 14:143-154.
- Poe, A. 2000. Make foresight 20/20. *HR Magazine*, February, p.74-80.
- Rutter, M. 1993. Resilience: some conceptual considerations. *Journal of Adolescent Health Care*, 14:626-631.
- Vanistendael, S. 1995. Como crecer superando los percances. Resiliencia: capitalizar las fuerzas del individuo. *Cuadernos del BICE*, p.38-41.
- Vinokur, A., Caplan, R.D. & Williams, C.C. 1987. Effects of recent and past stress on mental health: coping with unemployment among Vietnam veterans and nonveterans. *Journal of Applied Social Psychology*, 17 (8):710-730
- Weide, S. 1994. When you terminate an employee. *Employment Relations Today*, p.89-102.