



UNIVERSIDAD DE PANAMÁ
VICERRECTORÍA DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO
DIRECCIÓN DE POSTGRADO

**PROYECTO DE DESVINCULACIÓN ASISTIDA: UNA ESTRATEGIA DE RECURSOS
HUMANOS EN LA FÁBRICA DE TEXTIL S.A.**

POR:

NATHANIA MOW 3-710-1464

RUDIBETH RODRIGUEZ 3-737-1179

**TRABAJO DE GRADUACIÓN PARA OPTAR POR EL GRADO ACADÉMICO DE MAGISTER EN
ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS CON ESPECIALIZACIÓN EN RECURSOS HUMANOS**

COLÓN, REPÚBLICA DE PANAMÁ

2024

DEDICATORIA

La realización y culminación de este Proyecto de Interés Socio Laboral, está dedicado a todas aquellas personas que tienen como última opción rendirse ante las dificultades que se nos presentan en la vida.

Nathania Melissa Mow Walter

DEDICATORIA

Dedico con mucho cariño y empatía este proyecto final, a toda persona que con sacrificio y esmero decide seguir hacia delante, buscando una mejor opción pese a cada adversidad y exigencia de este sistema educativo lleno de cambios y evolución a través del tiempo.

Rudibeth Rodríguez

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Jehová Dios por su infinita misericordia que es nueva cada mañana en el nombre de Jesús, a mi esposo, hijo y demás familiares en especial mi mamá, la maestra Raquel Walter con sus motivaciones casi diarias, que lo íbamos a lograr en el nombre de Jesús.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a mi Padre Celestial por su amor, misericordia, entendimiento y sabiduría que nos suministró a través de su Espíritu Santo para culminar este gran proyecto.

Agradezco a mi hijo Asaph y esposo Juan por la motivación y apoyo para seguir hacia delante.

Agradezco a mi compañera Nathania Mow por ser una gran compañera y mujer de Fe en que si lo íbamos a lograr.

Agradezco a mis colegas y compañeras de clases por ser parte de esta meta alcanzada.

Agradezco a los amables y destacados profesores que impartieron sus conocimientos.

ÍNDICE GENERAL

Dedicatoria.....	II
Dedicatoria.....	III
Agradecimiento.....	IV
Agradecimiento.....	V
Introducción.....	9-14
CAPÍTULO I PROYECTO DE INVESTIGACIÓN	
1.1. Justificación.....	16-24
1.2. Objetivo General	24
1.2.1Objetivos Especificos.....	24
1.3. Hipótesis de trabajo.....	25
1.4. Metodología.....	25
1.4.1 Diseño de la investigación.....	26
a. Método exploratorio.....	26
b. Método descriptivo	26-28
1.5 Fuente de la Información.....	28
1.6 Población y Muestra.....	29-30
1.7 Criterios.....	31
1.8 Diseño Estadístico.....	31
1.9 Cronograma de actividades.....	32
1.10 Programación Financiera.....	33
1.11 Fuentes de Financiamiento.....	34
1.12 Número de Horas semanales.....	34

1.13 Carga Horaria Solicitada.....	35
1.14 Identifique los posibles beneficiarios de los resultados.....	35
1.15 Mencione si existen relaciones con otras Instituciones para el desarrollo del Proyecto.....	35

CAPÍTULO II PROYECTO DE INTERÉS SOCIO LABORAL

2. Proyecto de interés socio laboral.....	37
2.1 Nombre del Proyecto.....	37
2.2. Propósito.	37
2.3. Diagnóstico.	37-38
2.4. Justificación.....	38-39
2.5 Problema central.	39-40
2.6 Objetivo general.	40
2.6.1 Objetivo específico	40
2.7 Organización	40
2.8 Cronograma de actividades de Recurso Humano.....	41
2.9 Programación financiera.....	42
2.10 Fuente de financiamiento.....	43

CAPÍTULO III ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS

3.1 Cuadro N°1 y Gráfica N.º 1 resultados en relación según el sexo	45
3.2 Cuadro N°2 y Gráfica N.º 2 resultados en relación según la edad	46
3.3 Cuadro N°3 y Gráfica N.º 3 resultados en relación según a la escolaridad.....	47
3.4 Cuadro N°4 y Gráfica N.º 4 resultado en relación según al estado civil.....	48

3.5 Cuadro N°5 y Gráfica N.º 5 resultados en formar parte de programas de capacitación y docencias.....	49
3.6 Cuadro N°6 y Gráfica N.º 6 resultados de tiempo por recibir docencia	50
3.7 Cuadro N°7 y Gráfica N.º 7 resultados de programa de docencia, aporte de recursos material y apoyo especializado a la salud mental.....	51
3.8 Cuadro N°8 y Gráfica N.º 8 resultados de aporte de conocimiento y nuevas y nuevas maneras de emprendimiento.....	52
3.9 Cuadro N°9 y Gráfica N.º 9 resultados de oobservaciones y sugerencias, tomadas en cuenta.....	53
CONCLUSIÓN	54-57
REFERENCIAS BIBLIOGROÁFICAS	58-59
ANEXOS	60-63

INTRODUCCIÓN

La mayoría de nosotros pasamos más horas a la semana en nuestros respectivos lugares de trabajo, siendo bastante evidente que se ocupa una parte fundamental en la vida de las personas en el mundo. Cuando se motiva al personal se logran cambios en su comportamiento o conducta y por ende se alcanzan resultados positivos, porque un trabajador productivo que brinda ese ejemplo de forma indirecta a sus colegas de esta manera se inicia una cadena sólida de eficiencia.

La relación entre el personal de la empresa e incluso la relación con proveedores y clientes, hace que se enlacen elementos para el buen desempeño de la organización en su conjunto o de determinadas personas que se encuentran dentro o fuera de ella, puede ser un factor de distinción e influencia en el comportamiento de quienes la integran, siendo su objetivo al final construir una compañía más satisfecha y feliz, lo que, por consecuencia, será más competitiva en el mercado.

EL proceso de crecimiento y desarrollo de recursos humanos, es un amplio campo de formación y desarrollo proporcionado por las organizaciones; la continua adaptación al mercado exige constantes cambios para lograr el desarrollo y el crecimiento de las empresas, la formación se ha convertido en un factor clave para el éxito, con el fin que las personas respondan adecuadamente a estos cambios, se precisa definir dentro de la empresa un proceso de aprendizaje continuo.

Alguna de las motivaciones que comúnmente llevan a una organización a reducir personal son: la necesidad de reestructurar sus organizaciones, efectuar un recorte de gastos y mejorar sus niveles de eficiencia.

A demás hay que considerar que producto de la reducción de personal se ven afectados, no solo los despedidos y sus familias, sino que además aquellos que permanecen en la empresa, quienes manifiestan sensaciones de temor por nuevas reducciones de personal y también muestran episodios depresivos por la pérdida de los compañeros de trabajo y el alto volumen de funciones que se devenga a causa de falta de personal.

Por lo tanto, la manera de enfrentar la desvinculación laboral, debe ser una decisión planificada y conducida en forma meticulosa, para alcanzar los propósitos que la inspiran.

Información obtenida de Goncalves, Alexis. 2000. Fundamentos del clima organizacional. Sociedad Latinoamericana para la calidad (SLC) Robbins, Stephen. 1999. Comportamiento Organizacional. Prentice Hall.

La desvinculación es un evento que señala la interrupción laboral transitoria o permanente del colaborador 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).

Las separaciones constituyen una decisión unilateral de terminar la relación laboral entre la empresa y el colaborador, e independientemente de las razones que lleven a la separación, la función del área de capital humano consiste en utilizar el método más práctico para concluir el vínculo laboral con un mínimo de dificultades para la organización, así como para el colaborador que se retira. Tal como menciona Suite, B (2014), es valioso contar con un proceso de Desvinculación de personal eficiente y

rápido, ya que un mal procedimiento puede traer consigo problemas legales o una mala imagen de la compañía frente a su ex empleado.

La desvinculación asistida puede encontrar sus orígenes en técnicas de los años 40, cuando psicólogos industriales comienzan a cuestionarse la posibilidad de que los desempleados recientemente planificaran estrategias de reinserción laboral en el menor tiempo y de la forma más inteligente posible. Para ese entonces los esfuerzos de los psicólogos estaban destinados a la extinción de conductas emocionales como angustia y ansiedad.

En los años 60 D. North acuñó el término de Outplacement como una alternativa conceptual a los términos de Decruitment o Dehired. En 1980 Fuller, plantea el inicio de las aplicaciones de Outplacement (OP), a finales de los años 60 en la Stanford Oil de New Jersey. Simon en 1988, decía que el propósito de la reducción de personal es aumentar la productividad de la compañía, la baja en la moral y el temor entre los sobrevivientes produce devastadores efectos en las empresas. Rice & Dreilinger, 1991, alegó la baja moral, menor productividad, desconfianza hacia la gerencia y exceso de precauciones se hacían presente antes una atmósfera caracterizada por la incertidumbre.

A principio de los años 70 en adelante los impulsores Miller & Robinson, fueron los impulsores de la necesidad de la sistematización y aplicación de técnicas de desvinculación asistida, tales como la brusca competencia internacional, el cual comienza a generarse. Se hace necesario definir el propósito de las técnicas de Outplacement, planteándose como central la idea de un proceso de cambio transicional de una persona desde una organización a otra. (López-Mena, 1997).

Esta primera comprensión de las técnicas de Desvinculación asistida se pudo observar ampliada en la década de los 80, al atenderla ya no solo como un proceso de transición, sino que también como un proceso de asistencia continua a la persona desempleada, desde que sufre el despido, hasta la inserción en una nueva organización.

Actualmente, como apunta López-Mena (1997), la definición más aceptada del Outplacement Counselling es la de Rodríguez - Kabana, “es un proceso de asesoría, apoyo, orientación y capacitación dirigido a la persona para que logren realizar actividades de calidad, nivel y condiciones similares a las de su anterior ocupación, en el menor tiempo posible”.

Por otro lado, se nos hace el recordatorio que las técnicas de Desvinculación asistida juegan un rol central en la mantención de la “paz laborar en las organizaciones sometidas a presiones económicas que las llevan a desvincular grupos de trabajadores.

Todo esto se enmarca dentro del contexto de dos principios que están a la base de los programas de Outplacement, y son:

- Propósito de dignificar el proceso de despido (Furler, 1980; Flórez, 1997; López Mena, 1997).
- Lograr la comprensión de que la relación entre el empleador y el empleado no existe necesariamente y que este último adquiere la responsabilidad de su propia carrera profesional (Miller y Robinson, 1994; Flórez, 1997.).

Lo acontecido a nivel mundial por la pandemia de COVID 19, provoco masivos cierres

de micro y macro empresas que albergaban cantidades enormes de recursos humanos, generando un caos en la economía del país y en los hogares.

Debido a las secuelas ocasionadas por este flagelo se crea un proyecto estratégico que brinde un acompañamiento continuo e integral a los colaboradores a través de “un proceso de asesoría, apoyo, orientación y capacitación, dirigido a las personas que van a ser desvinculadas e ingresaran en el proceso de la búsqueda de un nuevo empleo o actividad laboral independiente.

Se implementara en aquellos funcionarios que por provisionalidad, libre nombramiento y remoción, contrato temporal y pre pensionados, que se encuentran finalizando su vínculo laboral con la Fábrica Textil .S.A., y requieren un acompañamiento psicosocial que les proporcione herramientas para sobrellevar la pérdida del empleo y ocupar su tiempo en suplir aspectos de su interés, ya sea en espacios de participación como los programas de entidades públicas para el ocio, búsqueda activa de empleo y formación continua a través de los convenios establecidos con diferentes instituciones educativas.

El objetivo de este trabajo está orientado hacia la evaluación, crecimiento emocional e identificación de otras competencias y fortalecimiento de las actuales, en los colaboradores próximos a ser desvinculados en la fábrica de Corte y Confección Textil S.A., donde ejercen la función de cortar, confeccionar, planchar y empacar prendas de vestir para damas y caballeros, por lo cual recomendaremos la aplicación de acciones estratégicas, que promuevan su mejor desempeño, ya que las exigencias formuladas actualmente en nuestra sociedad, requieren de candidatos capaces de cumplir con la demanda de las tareas.

Consideramos importante señalar que en esta Fábrica Textil S.A., no existen estudios previos de esta envergadura, por lo que el mismo se convierte en un punto de partida y marco de referencia para extenderlo a otras áreas, lo que nos ha generado una gran motivación como investigadoras, de poder determinar y recomendar estrategias en la organización y contenido de trabajo específicamente en ese proceso tan difícil y en ocasiones conflictivo como lo es el proceso de desvinculación laboral y poder llevarlo a una desvinculación asistida, en la que los directivos y el colaborador se sientan satisfechos.

Somos del criterio de que los aportes con este estudio en materia de capacitación, adquirirán una invaluable importancia y tendrán un efecto muy positivo en las emociones, la productividad y satisfacción laboral de los trabajadores y trabajadoras, procurándose con estos individuos el goce de una buena salud mental a pesar de estar sometidos a condiciones estresantes.

La pregunta a nuestra problemática sería ¿Podrá la Fábrica de Corte y Confección Textil, asumir la responsabilidad de capacitar a sus posibles ex colaboradores?

¿Podrán aceptar el compromiso de capacitación los posibles ex colaboradores de la Fábrica de Corte y Confección Textil S.A.?

CAPÍTULO I
PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

1.1. JUSTIFICACIÓN

El proyecto de intervención enuncia una estrategia de Desvinculación Asistida como herramienta de Recursos Humanos en beneficio de la Fábrica Textil S.A., en el Distrito de Panamá, encargada de cortar y confeccionar prendas de vestir para damas y caballeros.

En América Latina los movimientos sociales iniciados en la década de los veinte implicaron las primeras tendencias de protección de los trabajadores, dando inicio a la aparición del concepto de Seguridad Social, con un carácter de universalidad y solidaridad, sin embargo, no se tomaban en cuenta las afectaciones en los trabajadores y sus familias, del impacto que ocasionaba el cese laboral por finalización de contrato, reducción de personal o mutuo acuerdo, en lo que respecta a la búsqueda de un nuevo empleo o iniciar un emprendimiento.

Por lo anterior señalado aplicar el programa de Desvinculación Asistida y analizar su impacto en los trabajadores de la Fábrica Textil S.A., se provee para planteamientos de varios autores e investigadores que han abordado dicha temática y han implementado diferentes formas y estrategias para seleccionar el personal que cumple con los criterios solicitados, de manera de encontrar las posibles causas que generan el estrés laboral, que por lo general corresponde a la exposición de estresores ocupacionales inmersos en la organización y contenido del trabajo, como fuente generadora de los mismos, por lo que la problemática de estrés laboral asociado a la desvinculación laboral cobra una significativa relevancia, dado que es visto como un elemento precursor de las enfermedades relacionadas o agravadas por el trabajo; lo que se evidencia a través de reportes de salud que demuestran que el estrés laboral

ha tenido un incremento como patología que ha ameritado atención en las consultas médicas y psicológicas de tipo laboral.

El sector textil ha producido ciertos avances en el diseño de puestos de trabajo, pero estos sólo son capaces de ser acometidos por las empresas más grandes debido a las exigencias de inversión. La mayor parte de la producción de vestir sigue estando en manos de pequeños talleres de costura mal equipados en general, no se preocupan por el diseño del puesto de trabajo, de las condiciones de trabajo, de los riesgos para la salud, la seguridad de sus operarios y mucho menos el mejorar sus contratos a una contratación indefinida con la cual garantizarían una estabilidad laboral y psicosocial a sus empleadores.

A través de investigaciones hallaron resultados existentes de las inspecciones psicosociales, por el componente psicosocial del Programa de Salud Ocupacional SISO (Sistema de información de Salud y Seguridad Ocupacional) de la Caja de Seguro Social, integrado por Psicólogos (as), Trabajadores (as) Sociales y Sociólogos (as), en el período comprendido desde los años 1981, que el sector de corte y confección, en el cual se logró establecer factores de riesgo psicosociales característicos de cada una de las áreas generadoras de actividad económica y medidas de prevención y control de dichos factores, tendientes a contribuir y evitar el incremento de riesgos de trabajo tradicionales como accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, incorporándose por primera vez riesgos de tipo psicosociales como la sobre carga de trabajo, el estrés laboral asociado a su estatus laboral y compromisos familiares, la insatisfacción laboral, la baja motivación para el trabajo, la fatiga mental, los cuadros ansioso depresivos de tipo situacionales

secundarios a situaciones de acoso laboral (mobbing) y hostigamiento psicológico en el trabajo (presión psicológica tendenciosa), entre otros y su influencia directa como factores predominantes o coadyuvantes.

Es importante destacar que las condiciones de vida laboral, se caracterizan por una exposición a agentes estresores de naturaleza metal: como estrés, ruido, violencia, dieta desequilibrada y especialmente sedentarismo, factores extra laborales a los cuales no escapan la población trabajadora sujeto de estudio, lo que, aunado a estos factores laborales, se constituye en una fuente potencial de daño a su calidad de vida física y mental.

El estrés que se hace presente cuando una persona está próxima a ser desvinculada de su área de trabajo, se define como un conjunto de reacciones emocionales, cognitivas, fisiológicas y del comportamiento a ciertos aspectos adversos o nocivos del contenido, la organización o el entorno del trabajo; siendo un estado que se caracteriza por altos niveles de excitación y de angustia, con la frecuente sensación de no poder hacer absolutamente nada frente a la situación.

Los trastornos asociados al estrés laboral incluyen un amplio abanico y van desde los situados en la esfera psicosocial a corto plazo (tristeza, ansiedad, depresión, trastornos psicosomáticos) hasta los de la esfera biológica a más largo plazo (infartos, úlceras de estómago o dolor de espalda).

Se ha comprobado que el estrés ha ocasionado impactos negativos en las condiciones de salud física y mental de una persona sana, siendo el trastorno más susceptibles que afectaría el sistema cardiovascular, respiratorio, gastrointestinal, inmunitario, endocrinológico, muscular y psicosocial.

Este agente estresor crea una alarma en el cerebro y éste responde preparando al organismo para emprender acciones defensivas. Desde un punto de vista fisiológico, el estrés incrementa la producción de las dos hormonas necesarias para la actividad física, la adrenalina y el cortisol, elevando el ritmo cardiaco, la presión arterial y el metabolismo. Esta respuesta, denominada a veces para “atacar o huir”, está pre programada biológicamente. La reacción ayuda al individuo a defenderse en situaciones de peligro y es parecida en todas las personas.

La sociedad en que vivimos y su forma de organización tiene una influencia de lo que acontece en su entorno, con respecto al tema de la economía, las políticas neoliberales derivadas, la innovación tecnológica, la competitividad, entre otros, es decir, estamos en una época llena de incertidumbre y problemas sociales y económicos que hacen más sensible y vulnerable al trabajador.

Precisamente en este momento en el que las micro y macro empresas han sufrido un declive en sus ingresos económicos, que las han obligado a reducir sus recursos humano debido a la catastrófico que fue la pandemia por COVID 19, incluso es posible que las nuevas formas de organización del trabajo estén aumentando problemas mentales. Un ejemplo de ello es la nueva tendencia de fusión entre empresas y a redimensionar las planillas. Entre los muchos procesos actuales presentes en las organizaciones, una clara alternativa consiste en la reducción de la planilla, con la consiguiente sobre carga de trabajo. La llamada empresa flexible o todavía más la empresa virtual, que subordina el trabajo y el empleo a las vicisitudes del mercado y la coyuntura económica, creando una inseguridad laboral manifiesta que afecta a la conducta del trabajador y a su inserción en el trabajo.

Entonces, la atención a este aspecto de la desvinculación laboral no es lujo de última instancia, sino una necesidad de primer grado. Aunque su urgencia no parezca inmediata, no por ello su relevancia resulta menos importante.

La desvinculación asistida en nuestro país, al igual que otros, sobre todo América Latina, no constituye un eje fundamental de estudio e implementación en el campo de recurso humano, sin embargo, los cambios organizacionales que se han dado según la literatura a nivel de otros continentes han sido de gran impacto formativo en esa población que, en muchos casos, su edad cronológica es bastante avanzada.

El apoyo empresarial social constituye un conjunto de recursos de diversa naturaleza con los que pueden contar los empleados en su vida laboral a corto, mediano y largo plazo. La comprensión del valor que tiene el recurso humano y el medio en el que se desenvuelven son vitales para iniciar un proceso de acompañamiento y ayuda.

Por otro lado, no podemos dejar de hablar de otra vertiente de la intervención que se alejaría de lo más puramente organizacional e iría más encaminada a cubrir las necesidades que surgen en función del contexto emocional y familiar. En este sentido, el Gerente de Recurso Humano y su equipo de trabajo en este caso el asistente de Recursos Humano y el profesional en Psicología se ocuparían, junto al empleado desvinculado, de explorar aspectos como sus aspiraciones personales y profesionales, su núcleo familiar y los lazos relacionales que existen entre ellos, la dinámica y organización establecida para afrontar esta pérdida de empleo, su soporte fuera del seno familiar para la sustentación económica de estos. Examinar otros factores que pueden determinar el grado de adaptación inicial a su condición de desempleado versus los beneficios que pueda obtener del gobierno los cuales son escasos.

En definitiva, el Departamento de Recursos Humanos está presente desde el momento en que se contrata al empleado hasta su finalización de contrato, por lo que se desea realizar un mejor acompañamiento desde el inicio hasta el final de labores, permitiendo tener conocimiento de sus emociones hacia la empresa y ayudar a confiar en que son capaces de adquirir otro empleo.

En consecuencia, este trabajo es con el fin de incentivar la inclusión de la problemática generada en los trabajadores en proceso de desvinculación laboral y su soporte en la desvinculación asistida como eje de estudio, con la participación activa de los trabajadores próximos a jubilarse y los de contratación temporal y de la empresa, a través de la implementación de un programa educativo de actividades que permiten valorar la ejecución de un plan de desarrollo, en conjunto con los programas a mediano plazo, establecidos en un lapso determinado. Esta condición si es llevada a cabo con un buen manejo, las personas podrán disminuir su nivel de estrés, mejorar sus capacidades de búsqueda de un nuevo empleo y mientras lo obtengan, vivir una vida normal entendiendo que su condición actual no será así para siempre, reforzando planes de asistencia emocional.

Estas herramientas serán presentadas a través de una estrategia de intervención enfocada en agregar valor a las actividades de desarrollo y estímulos de los trabajadores, con el objeto de potencializar sus competencias, capacidades, conocimientos y habilidades generando un sentimiento de satisfacción, motivación y compromiso que conlleve a minimizar el impacto negativo que podría generar la desvinculación laboral.

Estas razones y otras de índole motivacional y profesional fueron las que indujeron a

la realización del presente proyecto investigativo, ya que, como profesionales especialistas en Recursos Humano, tenemos un rol importante con el apego y desapego del colaborador con la empresa.

Las políticas por las que se rige la Fábrica de Corte y Confección Textil son basadas en el Reglamento de Gestión y prevención de Riesgos Laborales de la CSS (SISSU), el Código de Trabajo y la Política de Recurso Humano, plasmada en el Reglamento Interno de Personal. Hace aproximadamente 20 años que están afiliados al Sindicato de Trabajadores Industriales de Panamá, y cuentan con un fondo de cesantía para los trabajadores.

Cuando hay exceso de trabajo y se tiene que trabajar horas extras, las mismas son pagadas de acuerdo a lo establecido en el Código de Trabajo; permanece cerrada los días feriados y nacionales.

Cumplen con la protección a la maternidad a través de los fueros maternales, no hay discriminación racial o estética, el trabajador recibe sus prestaciones a al finalizar la relación laboral con la empresa sin una previa capacitación, condición que queremos cambiar.

Los tipos de contrato con que cuenta son por tiempo definido y tiempo indefinido. De ser necesario se hacen por obra determinada, existe la estabilidad laboral permanente.

El proyecto de Desvinculación Asistida se elaboró de acuerdo a las necesidades de la fábrica, para cubrir el área de Recurso Humano, principalmente en el proceso de desvinculación laboral, considerada como de mayor riesgo psicosocial al trabajador. A continuación, las características del mismo:

- El Programa de Desvinculación Asistida señala al responsable de efectuar la

evaluación, el recorrido, captación y selección, debidamente calendarizado.

- El propósito es facilitar la realización de la selección, a través de un diseño de formato para obtener información más clara y tener un mejor control en las actividades generadas.
- Involucramiento de los niveles administrativos en el programa de Desvinculación Asistida, lo cual generará una cultura de seguridad. La participación de los niveles administrativos altos, está sujeta a la disposición del tiempo y se tendrá un reporte escrito o informal de manera verbal, según lo establecido.
- Está definida la periodicidad de las actividades, serán sistemáticas, existe una persona responsable de la programación y el seguimiento.
- El responsable de las actividades, elaborará un informe mensual del cumplimiento de la programación y el porcentaje de cumplimiento de las tareas, explicando los motivos de las que no se lograron efectuar.
- Al finalizar el semestre se evaluará el programa, con el propósito de conocer los resultados y efectuar los ajustes que sean necesarios.
- En la elaboración del programa de Desvinculación Asistida, se planteó cumplir con los objetivos estipulados, para que puedan ser considerados útiles y eficientes, ante la técnica de control administrativo que examina sistemática e integralmente el grado de eficiencia en la aplicación del proceso administrativo.
- El cronograma muestra el área y el tiempo en que se debe tratar de minimizar conductas negativas.
- El presupuesto muestra la inversión económica que se utilizara en la compra de

materiales exclusivo para el desarrollo de las actividades descritas en el programa.

Este proyecto busca establecer las bases para atenuar el daño a la salud física y mental de los trabajadores asignados a estas actividades, en asociación con todo lo establecido en la programación de mejoras continuas, cronogramas y presupuesto, para reducir el impacto de la desvinculación laboral y que la fábrica disponga de un mejor impacto psicosocial en el Distrito de Panamá.

1.2. OBJETIVO GENERAL

Proporcionar a los administrativos de la Fábrica Textil S.A., herramientas de análisis y propuestas estratégicas actualizadas para la aceptación e implementación de la Desvinculación Asistida.

1.2.1. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Describir con claridad la realidad que viven los colaboradores expuestos a una reducción de personal.
- Señalar las ventajas y desventajas de la Desvinculación Asistida en la Fábrica Textil S.A.
- Incorporar a los colaboradores que están pronto a ser desvinculados del área laboral en el desarrollo de las estrategias propuestas en la Desvinculación Asistida.
- Fomentar el Crecimiento Profesional.

1.3. HIPÓTESIS DE TRABAJO

- Los empleados con una adecuada desvinculación asistida mantienen un apropiado equilibrio socio emocional durante la búsqueda de un nuevo empleo.
- Los empleados sin una adecuada desvinculación asistida no mantienen un apropiado equilibrio socio emocional durante la búsqueda de un nuevo empleo.
- El acompañamiento del departamento de Recurso Humano en el desarrollo del potencial de los empleados desvinculados, mediante la desvinculación asistida, contribuyen a un buen desenvolvimiento en la adquisición de un nuevo empleo.
- El no acompañamiento del departamento de Recurso Humano en el desarrollo del potencial de los empleados desvinculados, mediante la desvinculación asistida, no contribuye a un buen desenvolvimiento en la adquisición de un nuevo empleo.

Variable Independiente: Aplicación del proyecto de Desvinculación Laboral Asistida.

Variable Dependiente: Incertidumbre en la cantidad de participantes.

Sujeto de estudio: Maestría en Administración y Recurso Humano.

1.4. METODOLOGÍA

Presentamos la metodología utilizada para el desarrollo de este proyecto de investigación.

La investigación para realizar este proyecto tiene un carácter exploratorio, descriptivo ya que no solo consiste únicamente en acumular y procesar datos, se debe definir su análisis y los procesos que involucrará en el mismo; ya que busca analizar las características sobre una condición muy compleja como lo es la Desvinculación Laboral que afecta a la población trabajadora y que a su vez permite proporcionar una estrategia que mitigue su impacto como lo es la Desvinculación Asistida.

1.4.1. Diseño de la Investigación

El método general que se utilizará para la recolección de datos es la investigación exploratoria, descriptiva, estudio que se realiza con información proporcionada por el Departamento de Recursos Humanos de la Fábrica de Corte y Confección Textil, ubicada en el Distrito de Panamá, donde se obtendrán cifras exactas de trabajadores próximos a ser desvinculados por culminación de contrato laboral o culminación de años de servicio.

La misma tiene como finalidad incrementar el conocimiento sobre las causas, elementos que intervienen y estimar la magnitud, para la aplicación de medidas correctoras.

a. Método Exploratorio

El mismo ofrece un primer acercamiento al problema que se pretende estudiar y conocer el tema que se abordará, lo que nos permite familiarizarnos con algo hasta el momento desconocido. Primeramente, brindaremos un programa o conocimiento superficial del tema. Con este tipo de investigación se obtiene una información inicial para continuar con una investigación más rigurosa.

b. Método Descriptivo

Es el que se utiliza para describir la realidad de situaciones, eventos, personas, grupos, o comunidades que se estén abordando y que se pretenda analizar. Este tipo de investigación consiste en plantear lo más relevante de un hecho o situación correcta.

La investigación descriptiva no consiste únicamente en acumular y procesar datos, el investigador debe definir su análisis y los procesos que involucrará el mismo; las etapas a seguir en la investigación son (Coelho, 2020):

- Examinar las características del tema a investigar y seleccionar la técnica para la recolección de datos.
- Fuentes para consultar.
- Entrevistas.
- Encuesta.
- Evaluar las estadísticas.

Para Deobold B. Van Dalen y William J. Meyer, la investigación descriptiva consiste en llegar a conocer las situaciones, costumbres y actitudes predominantes a través de la descripción exacta de las actividades, objetos, procesos y personas. Su meta no se limita a la recolección de datos sino a la predicción e identificación de las relaciones que existen entre dos o más variables.

En este tipo de investigación se efectúan minuciosas descripciones de los fenómenos a estudiar, a fin de justificar las disposiciones y prácticas vigentes o elaboran planos inteligentes que permitan mejorarlas. Su objetivo no es solo determinar el estado de

los fenómenos o problemas analizados, sino también el de comparar la situación existente con las pautas aceptadas.

El proyecto de investigación propuesto se adecua a los propósitos de la investigación, en función de los objetivos definidos en el presente estudio, donde se plantea la aplicación de diversas actividades que luego serán evaluadas en cuanto a su nivel de efectividad en el cambio de conducta.

Para el desarrollo del proyecto investigativo se tomarán en cuenta los planteamientos teóricos que señalan diversos autores, entre los cuales se destaca lo siguiente:

➤ **Las Fuentes Primarias:**

Son aquellas que contienen la información directa más importante sobre el tema de estudio. Para la autora Illeana Golcher, “Las fuentes primarias son: las referencias que brindan información de primera mano, sin haber recibido ningún tipo de tratamiento interpretativo con fines didácticos o de registro de información”. Se tratan de libros, revistas, antologías, tesis, monografías, documentos publicados por entidades oficiales, conferencias, películas, documentos y artículos científicos, libreta de apuntes de los /as investigadores (as), y otros.

➤ **Las Fuentes Secundarias:**

son las correspondientes a compilaciones, resúmenes y otras reprocesan información de primera mano.

➤ **Las Fuentes Terciarias:**

se refieren a documentos que contienen nombres y títulos de revistas y otras publicaciones periódicas.

1.5. FUENTE DE INFORMACIÓN

En el caso particular de esta investigación, utilizaremos como fuentes primarias, los registros que tiene el área de Recursos Humanos de la fábrica: listados de asistencia, expedientes personales de cada uno de los colaboradores, registro de ausentismo ya sea este justificado o injustificado, por causa de enfermedad común, por riesgos profesionales (accidentes o enfermedades profesionales) o por razones de tipo personales o domésticas.

También fue necesario la utilización de herramientas que permitieran recolectar el mayor número de información necesaria, con el fin de obtener un conocimiento más amplio de la realidad o problemática objeto de estudio de este proyecto de investigación. Para tal fin se consultaron sitios de Internet donde se realizó una búsqueda exhaustiva, mediante consulta a base de datos; así como evaluaciones y recomendaciones de Administrativos y Psicólogos; también se utilizará la observación directa y las entrevistas, las cuales complementaran el estudio.

1.6. POBLACIÓN Y MUESTRA

El universo del estudio lo constituye la totalidad de los trabajadores que laboran en el área de producción o fabricación, constituido por 167 trabajadores, de los cuales 27 pertenecen al sexo masculino y 140 al sexo femenino.

Del universo de estudio se seleccionará una muestra estratificada de trabajadores directamente relacionados con actividades operativas en el área de producción en tareas de corte y confección, que estén en proceso de Desvinculación Laboral.

El muestreo que se utilizará es según la categoría del estudio, debido a su relevancia para el logro de los objetivos del proyecto de investigación y aumentar la precisión de la muestra.

Se obtuvo de la base de datos.

Muestra: 37

Femenino: 24

Masculino: 13

Ejemplo de cómo sacar un muestreo.

$$n = \frac{0.25 N}{(a/z)^2 (N - 1) + 0.25}$$

Donde N es el tamaño de la población alfa es el valor del error tipo 1

Z es el valor del número de unidades de desviación estándar para una prueba de dos colas con una zona de rechazo igual alfa.

0.25 es el valor de p^2 que produce el máximo valor de error estándar, esto es $p=0.5$ n es el tamaño de la muestra.

En este programa se escribe el valor del tamaño de la población (N) y automáticamente te da el valor de (n) que corresponde al tamaño de la muestra.

El valor que toma el inicio del programa para el error alfa, es de 5% (0.05) con un nivel de confianza de 95% lo que equivale a un valor de z de 1.959963985 (a nivel práctico de 1.96).

1.7. CRITERIOS

1.7.1. Criterios de Inclusión

Un grupo de trabajadores de la fábrica Textil S.A, están próximo a ser desvinculados, laboran directamente en el área de producción en tareas de corte y confección, los cuales serán incluidos en la investigación propuesta.

1.7.2. Criterios de Exclusión

Serán excluidos de este proyecto de investigación los trabajadores que desempeñan funciones administrativas, diseño, serigrafía, así como los que ocupan cargos jerárquicos y con contratación permanente que laboran directamente en el área de producción en tareas de corte, confección, limpieza, planchado y empaçado, dado que el interés de este proyecto investigativo se centra en la población trabajadora de mano de obra no calificada del área de producción.

Para este estudio elaboraremos una encuesta de satisfacción, debido a que parcialmente no se está orientado a buscar la causa que, en este caso, estaríamos hablando de estrés o cuadros de alteraciones conductuales, sino como mitigar el impacto de la desvinculación laboral y ser productivo durante este proceso.

1.8. DISEÑO ESTADÍSTICO

Para este estudio realizaremos un análisis de datos, en base a técnicas estadísticas apoyándonos en el Programa Microsoft Excel, para elaborar la tabulación y realizar el procedimiento.

1.9. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

Actividad	Cantidad	Temas	Lugar	Fecha	Población Beneficiada	Responsable
Talleres de Capacitación	6	1.Encuesta de Satisfacción 2.Gestión del Tiempo. 3.Taller de Autoevaluación de Clima Laboral 4.Taller Manejo del Estrés 5.Uso de Herramientas Digitales 6.Taller Proyecto de Vida, Habilidades y Talentos.	Salón de Conferencia en la Fábrica Textil S.A	julio 2023 a septiembre 2023	37 Trabajadores en proceso de Desvinculación Laboral.	Estudiantes de Maestría en Recursos Humano.
Docencias	6	1.Encuesta de Satisfacción 2. Autocuidado 3.Resolución de Conflictos Internos. 4.Consejos para Sobrevivir en Tiempos de Crisis. 5.Presupuesto Familiar. 6.Salud Mental en las Diferentes etapas de la Vida.	Salón de Conferencia en la Fábrica Textil S. A	octubre 2023 a diciembre 2023	37 Trabajadores en proceso de Desvinculación Laboral.	Estudiantes de Maestría en Recursos Humano.

1.10 PROGRAMACIÓN FINANCIERA / PRESUPUESTO

Recurso	Cantidad	Descripción	Precio Unitario	Total
Estudiantes de Maestría RRHH	2	Equipo de Trabajo	B/ 0.00	B/ 0.00
Materiales	37 unidades	Cartapacios 8 y ½ x 11	B/ 0.35 c/u	B/ 12.95
	37 unidades	Bolígrafos azules	B/ 0.35 c/u	B/ 12.95
	37 unidades	Lápices	B/ 0.25 c/u	B/ 9.25
	2 unidades	Marcadores	B/ 1.50 c/u	B/ 3.00
	2 paquetes	Resma de Papel bond blanco 8 y ½ x 11	B/ 6.00 c/u	B/ 12.00
	1 botellas c/u	Tintas de Colores (colores negro, rojo, azul, amarillo para las impresiones)	B/ 9.00 c/u	B/ 36.00
	37 unidades	Costo de Certificación	B/ 1.50 c/u	B/ 55.50
Alimento	50 (merienda completa)	Refrigerio (bebida, bocadillos, platos, servilletas)	B/ 100.00	B/ 100.00
Tecnológico	6 meses	Desarrollo y Mantenimiento del sitio Web	B/ 86.00 c/mes	B/ 516.00
	1	Cámara Digital	B/ 100.00 u	B/ 100.00
	1	Proyector Multimedia	B/ 300.00 u	B/ 300.00
Físico		Transporte (10 días x B/20.00)	B/ 200.00 c/u	B/ 302.40
		Infraestructura	B/ 0.00	B/ 0.00
Imprevistos	----- -	-----	B/ 50.00	B/ 100.00
Total	213	-----	B/ 854.95	B/ 1,560.02

Observación: Personal de Recurso Humano y Tecnológico será cubierto por la Fábrica Textil S.A.

1.11 FUENTES DE FINANCIAMIENTO

- Los costos para la ejecución de todas las actividades programadas no serán costeados por la fábrica en su totalidad, se utilizará su infraestructura, recurso humano y mobiliario.
- El pasaje de las investigadoras entre otros materiales didácticos a utilizar será costeado por autogestión.

1.12 NÚMERO DE HORAS SEMANALES DEDICADAS AL PROYECTO

Trimestre de meses	Horas por día (3 días a la semana)	Horas por semanas	Horas por mes (4 semanas)	Hora de fin de semana mensual (8 horas)
Julio 2023	12	24	42	16
Agosto 2023	12	24	42	16
Septiembre 2023	12	24	42	16
Octubre 2023	12	24	42	16
Noviembre 2023	12	24	42	16
Diciembre 2023	12	24	42	16
Total, de horas dedicadas Anual	72	144	432	108

1.13 CARGA HORARIA SOLICITADA

No aplica a las investigadoras, se realizará una hora después del horario laboral.

1.14 IDENTIFIQUE LOS POSIBLES BENEFICIARIOS DE LOS RESULTADOS DEL PROYECTO

- Fábrica Textil S.A., la información obtenida en esta investigación, le permitirá tener una mejor proyección en la comunidad y brindar un servicio con calidad y eficiencia a sus colaboradores.
- Colaboradores en proceso de Desvinculación Laboral.
- A las familias de los colaboradores en proceso de Desvinculación Laboral.

1.15 MENCIONE SI EXISTEN RELACIONES CON OTRAS INSTITUCIONES PARA EL DESARROLLO DEL PROYECTO

Esta investigación no está relacionada con otras instituciones, fue realizada como trabajo de grado, para optar por título de la Maestría en Administración y Recurso Humano.

CAPÍTULO II
PROYECTO DE INTERÉS SOCIO LABORAL

2. PROYECTO DE INTERÉS SOCIO LABORAL

Se enfatiza en la instrucción como proceso de acompañamiento en la Desvinculación Laboral, para el fomento del desarrollo de habilidades, durante el tiempo de espera de la reinserción laboral.

2.1 NOMBRE DEL PROYECTO

Desvinculación Asistida una Estrategia de Recurso Humano en la Fábrica Textil S.A., Distrito de Panamá.

2.2 PROPÓSITO

El proyecto va dirigido a 67 colaboradores del área de corte y confección de contratación permanente y eventual de la Fábrica Textil S.A., próximos a culminar su periodo laboral. El contenido del proyecto desea plasmar y crear estrategias al problema central de la desvinculación asistida. El mismo establece conceptos y metodologías para guiar al empleador y a su familia a no disminuir su calidad de vida, busca medir las 67 respuestas según el desenvolvimiento en las docencias y talleres. El programa contempla el diseño de un observatorio que facilita su ejecución, mediante sesiones programadas y el grado de responsabilidad que cada uno desarrolle.

2.3 DIAGNÓSTICO

De acuerdo con la Organización Mundial de la Salud (OMS), la promoción de la salud es “el proceso que permite a las personas incrementar el control sobre su salud”, lo que supone un enfoque participativo (personas, organizaciones, comunidades,

instituciones) que favorezca las condiciones que garanticen la salud y el bienestar para todos. La promoción de la salud se basa en generar a través de acciones intersectoriales que la población sea participativa y sensible al contexto.

El sector fabril de corte y confección dentro de sus necesidades inmensurables de implementación de estrategias en el proceso de desvinculación laboral debe tener sus inicios en el área de la organización de actividades docentes enfocadas en la motivación personal y laboral, debido a que su mano de obra muchas veces es no calificada y no han recibido o recibirán instrucciones en la utilización de instrumentos automatizados especializados y digitalizados de alta gama que requieren de una regulación y calibración correcta para evitar la puesta en riesgo de la calidad del producto.

2.4 JUSTIFICACIÓN

El proyecto se realiza en la Fábrica Textil S.A., está dirigido a los colaboradores próximos a ser desvinculados del área de corte y confección, noticia que crea un impacto negativo sobre sus metas personales y familiares. Entendemos que cuando hay presencia de cambios sociales y económicos se desarrolla un estilo de vida poco saludable, acompañado de estrés, consumo de alcohol, consumo de drogas y hasta la presencia de violencia intrafamiliar. De aquí la necesidad de brindar un apoyo, siendo este caso esencial, ya que además de precisar un entorno que promueva hábitos psicosociales saludables, necesitan asistencia para llevar un buen control de sus gastos y como aplicar la toma decisiones cotidianas que les permitan ajustarse a su estado actual.

Consideramos que los familiares deben conocer la situación que le está aconteciendo para poder servir de soporte. El apoyo social constituye el conjunto de recursos de diversa naturaleza con los que pueden contar ante determinados eventos negativos que acontecen en el entorno laboral.

Por otro lado, no podemos dejar de hablar de otra vertiente de la intervención que se alejaría de lo más puramente emocional e iría más encaminada a cubrir las necesidades que surgen en función del contexto laboral. En este sentido, el encargado de Recurso Humano y su equipo se ocuparán, junto al colaborador de explorar aspectos como por ejemplo su núcleo familiar, cuántas personas viven en el domicilio y los lazos relacionales que existen entre ellos, la dinámica y organización establecida en cuanto al presupuesto económico y el soporte fuera del seno familiar: familia extensa, amigos, instituciones eclesióásticas, organizaciones no gubernamentales, etc. Examinar otros factores que pueden determinar el grado de adaptación a su condición actual de desempleado y su manejo hasta que adquiera autodeterminación a medida que van transcurriendo los días.

En definitiva, el encargado de Recurso Humano está presente desde el momento de la contratación para acompañar a los colaboradores en esa adaptación al ritmo de trabajo en la fábrica y el fortalecimiento de la confianza con los administrativos. No se le puede resolver la vida a los colaboradores ante la finalización de una contratación laboral, pero si se pueden implementar alternativas de subsistencia en la sociedad.

2.5 PROBLEMA CENTRAL

Sesenta y siete colaboradores próximos a ser desvinculados sin un proyecto de vida.

Cuando una familia tiene que pasar por el duro proceso de asumir la pérdida del empleo su proveedor principal, se encuentra en un estado de vulnerabilidad y fragilidad que conlleva dificultades emocionales como organizativas, casi de inmediato se produce un shock emocional en las familias. Surgen miedos y un sinfín de emociones como tristeza, impotencia, desesperación por el mañana y pueden llegar incluso a sentir enojo: ¿por qué a mí? ¿no hice el trabajo bien? ¿ahora que voy hacer? ¿seré capaz de conseguir otro empleo?.

Al mismo tiempo, hay un cambio de la dinámica familiar, lo cual añade más angustia a la situación de desconcierto que se vive, sobre todo en los primeros días: ¿cómo voy a sustentar a mi familiar si no tengo trabajo? ¿mis hijos aún están en la escuela / colegio?

El encargado de Recurso Humano es el profesional que puede guiarle en el plano socio laboral, aun sabiendo que cada colaborador y su grupo familiar tiene unas especificidades que la hacen única, pero siempre hay necesidades que nos afectan a todos, en menor o mayor medida, como son: las de alimentación, habitacionales y sanitarias.

2.6 OBJETIVO GENERAL

Sustentar metodológicamente la ejecución del proyecto socio laboral Desvinculación Asistida.

2.6.1 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- 🚧 Identificar características socio laborales en los colaboradores de la Fábrica Textil S.A., en las áreas de corte y confección próximos a ser desvinculados.
- 🚧 Determinar el conocimiento que tienen de sus competencias.

- Organizar de forma colectiva e individual la participación activa del desempleado en la sociedad.

2.7 ORGANIZACIÓN

Está estructurado bajo un marco de trabajo fundamentado en la conformación de los colaboradores, fortaleciendo sus capacidades técnicas, capaces de crear alianzas familiares con el objeto central que es llegar al éxito en su condición actual, y no darles cabida a los pensamientos negativos.

2.8 CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES DE RECURSO HUMANO

Actividad	Cantidad	Temas	Lugar	Fecha	Población Beneficiada	Responsable
Docencias	3	1. Salud Mental en las Diferentes Etapas de la Vida. 2. Consejos para Sobrevivir en Tiempos de Crisis. 3. Presupuesto Familiar. Encuesta de Satisfacción.	Comedor en la Fábrica Textil S. A	julio 2023 a septiembre 2023	37 Trabajadores en proceso de Desvinculación Laboral.	Estudiantes de Maestría en Recursos Humano.
Talleres de Capacitación	3	1.Taller Manejo del Estrés. 2.Uso de Herramientas Digitales. 3.Taller Proyecto de Vida, Habilidades y Talentos. Encuesta de Satisfacción.	Comedor en la Fábrica Textil S. A	octubre 2023 a diciembre 2023	37 Trabajadores en proceso de Desvinculación Laboral.	Estudiantes de Maestría en Recursos Humano.

2.9 PROGRAMACIÓN FINANCIERA / PRESUPUESTO

Recurso	Cantidad	Descripción	Precio Unitario	Total
Estudiantes de Maestría RRHH	2	Equipo de Trabajo Asistente	B/ 0.00	B/ 0.00
Materiales	37 unidades	Cartapacios 8 y ½ x 11	B/ 0.35 c/u	B/ 12.95
	37 unidades	Bolígrafos\azules	B/ 0.35 c/u	B/ 12.95
	37 unidades	Lápices	B/ 0.25 c/u	B/ 9.25
	0 unidades	Marcadores	B/ 0.00 c/u	B/ 0.00
	1 paquetes	Resma de Papel bond blanco 8 y ½ x 11	B/ 5.00 c/u	B/ 5.00
	1 botellas por unidad	Tintas de Colores (colores negro, rojo, azul, amarillo para las impresiones)	B/ 9.00 c/u	B/ 36.00
Alimento	2	Refrigerio	B/ 3.00 c/u	B/ 240.00
Físico		Transporte (6 días x B/20.00)	B/ 120.00 c/u	B/ 240.00
Imprevistos	----- -	-----	B/ 100.00	B/ 100.00
Total	117	-----	B/ 237.95	B/ 656.15

Observación: el personal de Recurso Humano es cubierto por la Fábrica Textil S.A.

2.10. FUENTES DE FINANCIAMIENTO

- Los costos para la ejecución de todas las actividades programadas no serán costeados por la fábrica, se utilizará su infraestructura, recurso humano, mobiliario.
- El pasaje de las investigadoras entre otros materiales didácticos a utilizar será costeado por autogestión.

2.11. NÚMERO DE HORAS DEDICADAS AL PROYECTO

Trimestre de meses	Horas por día (3 días a la semana)	Horas por semanas	Horas por mes (4 semanas)	Hora de fin de semana mensual (8 horas)
Julio 2023	12	24	42	16
Agosto 2023	12	24	42	16
Septiembre 2023	12	24	42	16
Octubre 2023	12	24	42	16
Noviembre 2023	12	24	42	16
Diciembre 2023	12	24	42	16
Total, de horas dedicadas anual	72	144	432	108

CAPÍTULO III

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS

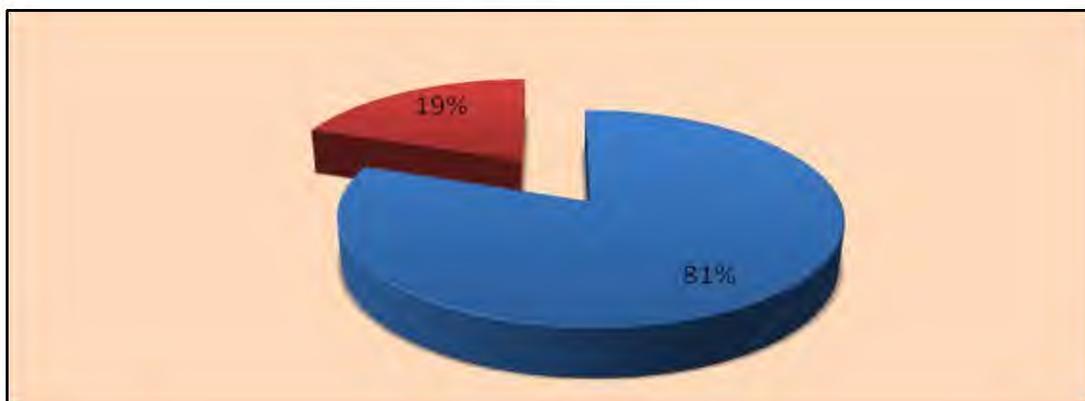
3.1 CUADRO N°1

Distribución de frecuencia según respuestas dadas por los encuestados en relación al

Sexo:

Sexo	Número de encuestados	% de encuestados
Total	37	100%
Femenino	24	81%
Masculino	13	19%

Grafica N°1



Como se observa en el cuadro y gráfica No.1, los resultados demuestran que los encuestados suman un total de 37, de los cuales 24 son mujeres y 13 son hombres.

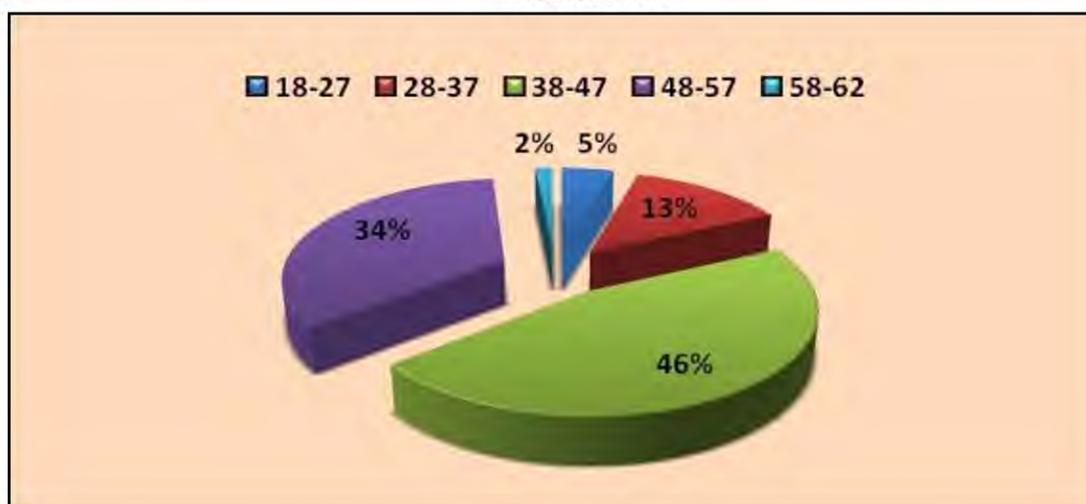
Estos resultados se visualizan en porcentajes, denotando que el sexo femenino predomina con un 81%, seguido del sexo masculino con un 19%.

3.2 CUADRO N°2

Distribución de frecuencia según respuestas dadas por los encuestados en relación a la edad:

Edades	Número de encuestados	% de encuestados
Totales	37	100%
18-27	3	5%
28-37	9	13%
38-47	16	46%
48-57	8	34%
58-62	1	2%

Grafica N°2



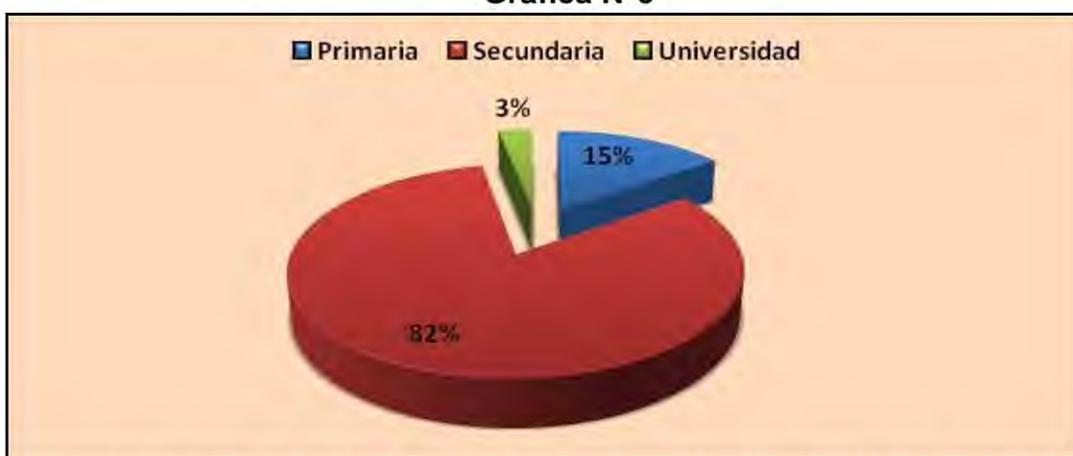
El mayor número de colaboradores encuestados (16) se ubican en el rango de 38-47 años, lo que representa el 46% de esta población, seguido de un grupo de colaboradores (8) ubicados en el rango de 48-57 años representando el 34%, observamos una mayor concentración en las edades de 38-47 años, por lo que podemos catalogar a este grupo como responsables de llevar el sustento a su hogar.

3.3 CUADRO N°3

Distribución de frecuencia según respuestas dadas por los encuestados en relación a Escolaridad:

Escolaridad	Número de encuestados	% de encuestados
Totales	37	100%
Primaria	10	15%
Secundaria	25	82%
Universidad	2	3%

Grafica N°3



El resultado de escolaridad más significativo se concentra en el nivel secundario, lo que representa el 82% (25) de los colaboradores encuestados, seguido de un 15% (10) que tienen un nivel de estudios primarios, mientras que un 3% (2) que representa la minoría, cuenta con estudios a nivel universitario. El nivel secundario de educación que presenta la mayoría de los colaboradores, constituye un aspecto muy positivo en cuanto a su grado de comprensión cognitiva.

3.4 CUADRO N°4

Distribución de frecuencia según respuestas dadas por los encuestados en relación a Estado Civil

Estado civil	Número de Encuestados	% de Encuestados
Totales	37	100%
Soltero	3	9%
Unido	7	16%
Casado	16	45%
Divorciado	10	25%
Viudo	1	5%

Grafica N°4



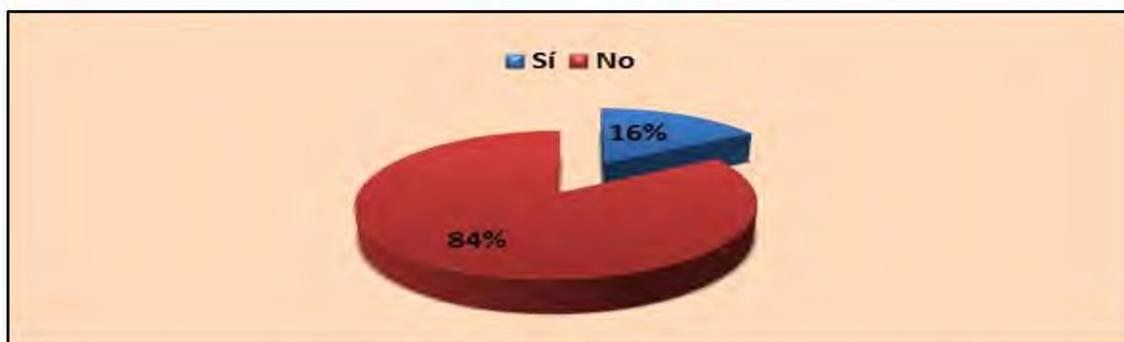
Se observa que en lo que respecta al estado civil de los trabajadores encuestados, el mayor porcentaje se ubica en el rango de casado, lo que representa el 45% (16), seguido de un 25% (10) que se encuentran divorciado, mientras que un 16%, (7) manifestaron estar unidos con su pareja y solamente un 9% (3) se mantiene en estado de soltería.

3.5 CUADRO N°5

Distribución de frecuencia según respuestas dadas por los encuestados en relación se le informo que iba a formar parte de un Programa de Capacitación, en el que recibiría diversas Docencias.

Se le informo que iba a formar parte de un Programa de Capacitación, en el que recibiría diversas Docencias	Número de encuestados	% de encuestados
Totales	37	100%
Sí	11	16%
No	26	84%

Grafica N°5



En el cuadro y gráfica No. 5, se observan que el 84% representado por 26 trabajadores consideraron que no se le informo que iban a formar parte de un Programa de Capacitación, en el que recibirían diversas, a diferencia de un 16% (11) respondieron que sí.

3.6 CUADRO N°6

Distribución de frecuencia según respuestas dadas por los encuestados en relación.

Se le asigno tiempo, para recibir la Docencia sin ser descontado de su Productividad.

Se le asigno tiempo, para recibir la Docencia sin ser descontado de su Productividad.		Número de encuestados	% de encuestados
Totales		37	100%
Sí		24	66%
No		13	34%

Grafica N°6



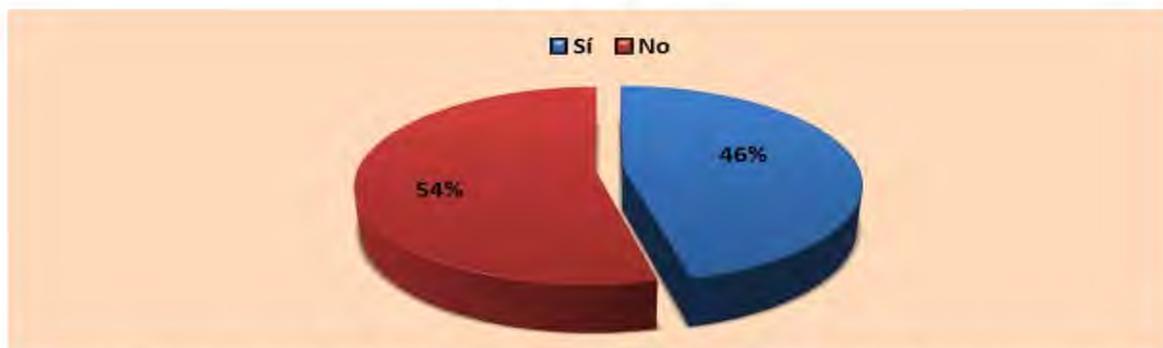
En el cuadro y gráfica No. 6, observamos que el 66% representado por 24 trabajadores, manifestaron que la empresa sí les asigno tiempo, para recibir la Docencia sin ser descontado de su Productividad, mientras que un 34% (13) aporta que no les ofrecieron este beneficio. Es importante que la empresa evalúe por qué ese grupo de trabajadores, aunque minoritario, no fueron tomados en cuenta para tener acceso el beneficio.

3.7 CUADRO N°7

Distribución de frecuencia según respuestas dadas por los encuestados en relación a el Programa de Docencia, Aporto de Recurso Material y Apoyo Especializado, a su Salud Mental, durante este proceso de Desvinculación Laboral.

El Programa de Docencia, Aporto Recurso Material y Apoyo Especializado, a su Salud Mental, durante este proceso de Desvinculación Laboral	Número de encuestados	% de encuestados
Totales	37	100%
Sí	17	46%
No	20	54%

Grafica N°7



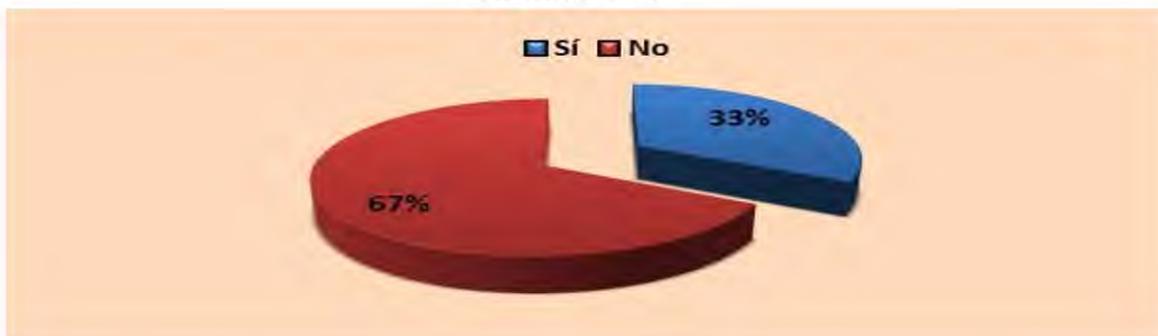
En el cuadro y gráfica No. 7, se puede observar que el 54% de los encuestados, representado por (20) trabajadores, opinan que no Aporto Recurso Material y Apoyo Especializado, a su Salud Mental, durante este proceso de Desvinculación Laboral, a diferencia de un 46% (17) que opinan que sí recibieron el apoyo y aporte hacia su salud mental. Este aspecto es muy importante al momento de evaluar satisfacción laboral y forma parte del modelo “esfuerzo-recompensa”, ideado por Siegrist, para tratar de explicar la relación entre los factores psico-sociales laborales y la salud, a partir del intercambio entre los roles laborales, otro motivo es el tiempo estipulado. **3.8**

CUADRO N°8

Distribución de frecuencia según respuestas dadas por los encuestados en relación a considerar que el Programa de Docencia que recibió, aportó conocimiento y creó en usted nuevas maneras de emprendimiento para cubrir sus necesidades básicas y las de su familia.

La mayor parte del tiempo permanece de pie	Numero de encuestados	% de Encuestados
Totales	37	100%
Sí	12	33%
No	25	67%

Grafica N°8



En el cuadro y gráfica No. 8, se observan que el 67% representado por (25) trabajadores indicaron que si Consideran que el Programa de Docencia, que recibieron apporto conocimiento y creo en ellos nuevas maneras de emprendimiento para cubrir sus necesidades básicas y las de su familia, mientras que el 33% (12) respondió que no, en esta última respuesta tomamos en cuenta el nivel cognitivo en cuanto a la captación de la información brindada.

3.9 CUADRO N°9

Distribución de frecuencia según respuestas dadas por los encuestados en relación a Considera que sus observaciones y sugerencias, serán tomadas en cuenta, oportunamente.

La máquina que utiliza hace vibrar tu cuerpo o parte de el	Número de encuestados	% de encuestados
Totales	37	100%
Sí	15	42%
No	22	58%

Grafica N°9



En el cuadro y gráfica No. 9, se observan que el 58% representado por 22 trabajadores consideraron que sus observaciones y sugerencias, no serán tomadas en cuenta, oportunamente, a diferencia de un 42% (15) manifestaron que sí, lo que seguramente guarda relación con el puesto de trabajo que desempeñan y exigencias del mismo, que pudiesen estar ubicados en las áreas de corte y confección.

CONCLUSIÓN

Como punto final de este proyecto de intervención, a través de la Fábrica Textil S.A. se logró ampliar el conocimiento como una estrategia y se pudo dar a conocer los beneficios sobre el proceso de Desvinculación Asistida. Donde en América Latina los movimientos sociales iniciados en la década de los veinte (20) implicaron las primeras tendencias de protección a los trabajadores, dando inicio a la aparición del concepto de Seguridad Social, con un carácter de universalidad y solidaridad, sin embargo, no se tomaban en cuenta las afectaciones en los trabajadores y sus familias, del impacto que ocasionaba el cese laboral por finalización de contrato, reducción de personal o mutuo acuerdo, en lo que respecta a la búsqueda de un nuevo empleo o iniciar un emprendimiento. Por tal razón se decidió ejecutar este plan de investigación con el fin de interiorizar y aplicar el programa de Desvinculación Asistida y analizar su impacto en los trabajadores de la Fábrica Textil S.A., ya que no existen estudios previos de esta envergadura, por lo que el mismo se convirtió en un punto de partida y marco de referencia para extenderlo a otras áreas, lo que generó una gran motivación de poder determinar y recomendar estrategias en la organización y contenido de trabajo específicamente en ese proceso tan difícil y en ocasiones conflictivo como lo es el proceso de desvinculación laboral y poder llevarlo a una desvinculación asistida, en la que los directivos y el empleado se sientan satisfechos.

Por otro lado, se tenía dos preguntas a nuestra problemática:

1. ¿Podrá la Fábrica de Corte y Confección Textil, asumir la responsabilidad de capacitar a sus posibles ex colaboradores?
2. ¿Podrán aceptar el compromiso de capacitación los posibles ex colaboradores

de la Fábrica de Corte y Confección Textil S.A.?

Y se alcanzó dar frente a ellas ya que el proyecto va dirigido específicamente a 67 colaboradores del área de corte y confección de contratación permanente y eventual de la Fábrica Textil S.A., próximos a culminar su periodo laboral. Buscando respuestas a través de diversas dinámicas que abarcaban conceptos y metodologías para guiar al colaborador a no disminuir su calidad de vida. Se tomo las 67 respuestas según el desenvolvimiento en las docencias y talleres, ya que el programa contemplaba el diseño de un observatorio que facilitó la ejecución, mediante sesiones programadas y de grado de responsabilidad de cada persona.

Con el programa de Desvinculación Asistida implementada en la Fábrica Textil S.A., se retomaron los planteamientos de varios autores e investigadores que han abordado dicha temática y han implementado diferentes formas y estrategias para seleccionar el personal que cumple con los criterios solicitados, de manera de encontrar las posibles causas que generan el estrés laboral, que por lo general corresponde a la exposición de estresores ocupacionales inmersos en la organización

También en otro punto se alcanzó el objetivo general el cual era proporcionar a los administrativos de la Fábrica Textil S.A., herramientas de análisis y propuestas estratégicas actualizadas para la aceptación e implementación de la Desvinculación Asistida.

Cumpliendo de esta manera los dos objetivos específicos:

El de describir con claridad la realidad que viven los colaboradores expuestos a una reducción de personal. El cual se realizó a través del método exploratorio, en donde el mismo ofreció un primer acercamiento al problema que se quería estudiar y conocer.

Con este tipo de investigación se obtuvo una información inicial para continuar con la investigación de una forma más rigurosa.

También se tenía el objetivo específico de señalar las ventajas y desventajas de la Desvinculación Asistida en la Fábrica Textil S.A., para lograrlo se utilizó el método descriptivo el cual se usó para describir la realidad de las situaciones, que se estaban abordando y que se pretendía analizar. Obteniendo de esta manera resultados mediante entrevistas, encuestas y evaluaciones de estadísticas.

Cabe señalar que la desvinculación asistida en nuestro país, al igual que otros, sobre todo América Latina, no constituye un eje fundamental de estudio e implementación en el campo de recurso humano, sin embargo, los cambios organizacionales que se han dado según la literatura a nivel de otros continentes han sido de gran impacto formativo en la población.

En el proyecto unos de los resultados arrojados mediante la estrategias utilizadas en el estudio de docencia logramos observar que el 67% representado por (25) trabajadores indicaron que si consideran el programa de docencia, que recibieron ya que apporto conocimiento y creó en ellos nuevas maneras de emprendimiento para cubrir sus necesidades básicas y las de su familia, mientras que el 33% (12) respondió que no, en esta última respuesta tomamos en cuenta el nivel cognitivo en cuanto a la captación de la información brindada.

En base a esta información obtenida y otras de índole motivacional y profesional fueron las que nos indujeron a la realización del presente trabajo investigativo, ya que, como profesionales especialistas en Recursos Humano, tenemos un rol importante con el apego y des apego del colaborador con la empresa.

Este proyecto está orientado hacia la evaluación, crecimiento emocional e identificación de otras competencias y fortalecimiento de las actuales, en los empleadores próximos a ser desvinculados en la fábrica de Corte y Confección Textil S.A.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ✚ Fábrica de Corte y Confección S.A,
- ✚ [https://www.edebe.com/educacion/documentos/830029-0-529-830029 la oarh cast.pdf](https://www.edebe.com/educacion/documentos/830029-0-529-830029_la_oarh_cast.pdf)
- ✚ <http://repositorio.ual.es/bitstream/handle/10835/2382/Trabajo.pdf>
- ✚ <https://www.molinalawpty.com/es/el-despido-laboral/MITRADEL>
- ✚ <https://retos-operciones-logisticas.eae.es> ANZORENA, O. “La Formación de los Trabajadores del Conocimiento” en Enlaces, no 9 . Buenos Aires, noviembre, 2002.
- ✚ AQUINO, J. Recursos Humanos para no especialistas. Buenos Aires, Macchi, 1993.
- ✚ AQUINO, J. – VOLA, R. – ARECCO, M. – AQUINO, G. Recursos Humanos. Buenos Aires, Macchi, 1996.
- ✚ CARPIO, J. - KLEIN, E. Informalidad y exclusión social, OIT. Buenos Aires, Siembro, 2000.
- ✚ CHIAVENATO, I. Administración de Recursos Humanos. México, Mc Graw Hill, 1993.
- ✚ DAVID, K. - NEWSTRON, W. Comportamiento humano en el trabajo. México, Mc Graw Hill Interamericana, 1999.
- ✚ DIAZ, L. Revista “Actividad Psicológica”. Colegio de Psicólogos de Rosario, Rosario, junio 1999.
- ✚ DRUCKER, P. Las nuevas realidades. Buenos Aires, Sudamericana, 1990.
- ✚ DRUCKER, P. La sociedad pos capitalista. Barcelona, Apóstrofe, 1993.
- ✚ DRUCKER, P. - NAKAUCHI, I Tiempo
- ✚ s de desafío, tiempos de invenciones. Buenos Aires, Sudamericana, 1997.

- 📖 FERNÁNDEZ BELDA, J. "Arquitectura del Cambio Organizacional" en Vínculos n° 45. Buenos Aires, mayo, 2003.
- 📖 FERRARO, E. Administración de los Recursos Humanos 2001. Buenos Aires, Valletta, 2001.
- 📖 Flavia Rebai132 INVENIO 9 (17) 2006: 119-132.
- 📖 GAITO, H. Técnicas eficaces para conseguir empleo. Buenos Aires, Maurina, 2002.
- 📖 HAMER, J. Crisis económica y revolución. Caracas, Nueva Sociedad, 1990.
- 📖 ITHURRALDE ARGERICH, N. "Ser Emprendedor, Una alternativa para los que se van y un gran desafío para los que se quedan... en la empresa" en Vínculos n° 45, Buenos Aires, mayo, 2003.
- 📖 LÓPEZ, C. "Crisis, Empresas y Conocimiento. El Capital Intelectual" en Enlaces n° 10. Buenos Aires, diciembre, 2002.
- 📖 MEJIAS, C. El sillón vacío. Buenos Aires, Macchi, 1996.
- 📖 MEJIAS, C. Entre usted y yo, la llave para su éxito laboral. Buenos Aires, Planeta, 1990.
- 📖 NONAKA, I. "La empresa creadora de conocimiento" en Harvard Buisness Review Gestión del Conocimiento. Bilbao, Deusto, 2000.
- 📖 PETIT, F. Psicología de las organizaciones. Barcelona, Herder, 198

ANEXO

Encuesta de Satisfacción

Docencia a Personal Operativo en proceso de Desvinculación Laboral

Temas:

Salud Mental en las Diferentes Etapas de la Vida

Consejos para Sobrevivir en Tiempos de Crisis

Presupuesto Familiar

Distinguido Colaborador:

Presentamos a continuación una serie de preguntas que buscan conocer su opinión y el impacto que le ha generado a nivel personal y laboral.

Edad:

Sexo:

Escolaridad:

Estado Civil:

Indicadores	Si	No
Se le informo que iba a formar parte de un Programa de Capacitación, en el que recibiría diversas Docencias.		
Se le asigno tiempo, para recibir la Docencia sin ser descontado de su Productividad.		
El Programa de Docencia, Aporto Recurso Material y apoyo especializado, a su Salud Mental, durante este proceso de Desvinculación Laboral.		
Considera que el Programa de Docencia, que recibió aporte conocimiento y creo en usted nuevas maneras de emprendimiento.		

Encuesta de Satisfacción

Taller a Personal Operativo en proceso de Desvinculación Laboral

Temas:

Taller Manejo del Estrés.

Uso de Herramientas Digitales.

Taller Proyecto de Vida, Habilidades y Talentos.

Distinguido Colaborador:

Con la finalidad de conocer su percepción y evaluar el cumplimiento de objetivos propuestos en los Talleres Formativos, para colaboradores en proceso de Desvinculación Laboral, le invitamos a evaluar los siguientes aspectos.

Indicadores	Si	No
¿Usted como participante se siente, entusiasmado y motivado con los talleres brindados?		
¿Se le entregó material didáctico?		
¿Durante su participación, comprendió los ejemplos de vida cotidiana que se le explicaron?		
¿Utilizaría el material didáctico como motivación personal?		
¿Los conceptos explicados fueron claros y fáciles de entender?		

A continuación, escriba una breve sugerencia u opinión en relación a la implementación de talleres formativos en el personal en proceso de desvinculación laboral.
