



Capitale
Expertos en capital humano



Manejo de la Desvinculación Laboral, una mirada psicológica

Psicoterapeuta y
Consultora en Gestión del
Talento

Lic. Alessandra García

PORTAFOLIO DE SERVICIOS



EFFECTIVIDAD EN GESTIÓN DEL TALENTO

Diagnóstico Organizacional:
Organización, Cultura y Clima Laboral.

Desarrollo y Gestión de Procesos Claves:
On Boarding, Retención, Desarrollo de
Perfiles, Evaluación de Desempeño,
Compensaciones y Beneficios,
Desvinculación (Outplacement)



DESARROLLO DEL TALENTO

Selección y Búsqueda de Talento:
Reclutamiento, Selección de Personal y
Head Hunting

Evaluaciones de Competencias
Evaluación de competencias, Assessment Center y
Orientación Vocacional y Profesional.

Programas de Desarrollo del Talento:
Terapia Emocional,
Capacitación y Planes de Desarrollo.

CULTURA CLIENTE

**¿Cómo están reaccionando,
emocionalmente, las personas en esta
pandemia?**

Reacciones emocionales en situación de crisis



¿Cuáles son los sucesos de vida de mayor impacto negativo en el ser humano?

1. Fallecimiento de ser querido
- 2. Pérdida del trabajo**
3. Ruptura amorosa / Divorcio
4. Enfermedad aguda o crónica
5. Desastre natural (pandemia)
6. Crisis familiares
7. Crisis económicas

¿Qué le ocurre a la persona que es despedida?



Cuando alguien es despedido y sufre la pérdida de su trabajo, pasará por un **duelo**.

Las fases del duelo, según la psicóloga Elisabeth Kübler-Ross, son las siguientes:

Negación

Ira

Negociación

Depresión

Aceptación

“Es un momento duro para nosotros, pero lo es más para el trabajador”

Etapas del Duelo

Negación

- No acepta la situación.
- Paralización
- No conecta con la realidad.

Ira

- Tiene comentarios negativos.
- Reacciona con agresividad.
- Busca culpables.

Negociación

- Pregunta qué puede hacer mejor para quedarse.
- Busca negociar el sueldo o funciones.

Depresión

- Tristeza, baja autoestima, vergüenza.
- Síntomas somáticos (gastritis, cefalea, inapetencia, desgano, etc).

Aceptación

- Retoma su vida.
- Optimista en encontrar otro trabajo.

¿Qué hacer frente a una desvinculación laboral?



https://www.youtube.com/watch?v=IBF3xL__-Ns

...ANTES

Planificación

Preparación
de
Documentos

- Paquete de Salida

Contexto de
la reunión

- Medio de comunicación
- Día y hora
- Responsable(s) → Líder directo / RRHH

Estructura de
la reunión

- Saludo
- Objetivo de la reunión
- Explicación de la decisión
- Cierre adecuado (cordial, sin tensión)

Contenido
del mensaje

- Mensaje a transmitir
- No improvisar

Planificación

Preparación de Documentos



...DURANTE...

Comunicación

¿Cómo comunicar un despido?

A NIVEL FORMAL

- Ser claros y concisos, sin rodeos al comunicar la noticia “Primeros 5 minutos”.
- No discutir ante una decisión tomada, no entrar en un debate sobre si es justa, sólo informar.
- Explicar brevemente el paquete de salida.
- Promedio de la reunión: 20 minutos.
- La imagen de la empresa está en juego.
- Comunicación posterior al equipo.

A NIVEL PERSONAL

- Ser compasivo ante la reacción emocional, sin reprimirla, sólo escuchar.
- Hacer preguntas para asegurarnos que entendió la información.
- En todo momento, mantener el control emocional.

La comunicación debe ser:

- Clara
- Firme
- Sencilla
- Sincera
- Breve
- Asertiva
- Escucha empática

Respuestas emocionales

- Tristeza → llanto



- Shock emocional → paralizado



- Enojo → agresión



- Neutralidad → aceptación, asertividad, control emocional



¿Qué hay que hacer ante un desborde emocional?



PAP

(Primeros Auxilios Psicológicos)

1. Contener: Proporcionar un ambiente seguro donde pueda expresar sus emociones. Mostrar empatía y capacidad de escucha. Dejarlo hablar, que se desahogue.

2. Calmar: Técnicas de relajación, respiración. Gesto no verbal (tocar mano, hombro). Vaso de agua, pañuelos.

3. Informar: Preparar con antelación qué se puede y no se puede compartir sobre los motivos de la decisión, de forma objetiva y breve. Ser asertivos.

4. Normalizar: validar lo que está pensando y sintiendo para que entienda que es normal que se sienta así, pero a la vez darle un mensaje optimista y motivador.

5. Consolar: agradecer el aporte a la empresa, su trayectoria. Resaltar competencias, feedback positivo. Animarlo a que genere estrategias para afrontar la situación.

Recomendaciones...

- **NO** prometer lo que no se podrá cumplir.
- Tener disponible datos de profesionales de salud mental de apoyo gratuito
 - *Psicotrec* (psicotrec.pe) → “Aló Psicotrec” +51 226 3867 (opción 2)
 - Municipalidad de Lima → “Lima Te Escucha” 942-652276, 942-655079 / saludmental@munlima.gob.pe
- Crear lista de Recomendados que se puedan enviar a otras empresas.
- Contacto con empresas de Outplacement para dar charlas o talleres sobre empleabilidad o generación de negocios.
- Mensaje de optimismo y resiliencia.
- Elegir el lunes como fecha de despido porque tendrá más oportunidad de activar su red de contactos. No viernes.



Capitale

Expertos en capital humano



Grupo Recursos Humanos Capitale Consultores

<https://www.linkedin.com/groups/13856434/>



Grupo Oportunidades Laborales Capitale Consultores

<https://www.linkedin.com/groups/12034369/>



<https://www.facebook.com/groups/TutorOnlineCapitaleConsultores/>



Contacto: Jessica Herrera



jherrera@capitale.pe

www.capitale.pe

760-4383 - 991 886 870



Calle Antares 320 Torre A Of. 809 Urb. Alborada, Surco



Capitale

Expertos en capital humano

| Telf. 7608343 - 991 886 870

| Dirección: Centro Empresarial El Trigal, calle Los Antares 320 Torre A
Of.809 Urb. Alborada – Surco

| Email: info@capitale.pe

www.capitale.pe