



UNIVERSIDAD PERUANA
CAYETANO HEREDIA
FACULTAD DE PSICOLOGÍA

APLICACIÓN DE UN PROGRAMA DE
OUTPLACEMENT CON SOPORTE
EMOCIONAL BASADO EN LA TERAPIA
RACIONAL EMOTIVA CONDUCTUAL
EN UNA PROFESIONAL DE LIMA
METROPOLITANA

TRABAJO DE SUFICIENCIA
PROFESIONAL PARA OPTAR EL
TÍTULO
DE LICENCIADO EN PSICOLOGÍA

FATIMA ALIAGA DIAZ

LIMA – PERÚ

2023



UNIVERSIDAD PERUANA
CAYETANO HEREDIA
FACULTAD DE PSICOLOGÍA

APLICACIÓN DE UN PROGRAMA DE
OUTPLACEMENT CON SOPORTE
EMOCIONAL BASADO EN LA TERAPIA
RACIONAL EMOTIVA CONDUCTUAL
EN UNA PROFESIONAL DE LIMA
METROPOLITANA

TRABAJO DE SUFICIENCIA
PROFESIONAL PARA OPTAR EL
TÍTULO
DE LICENCIADO EN PSICOLOGÍA

FÁTIMA ALIAGA DÍAZ

LIMA – PERÚ

2023

ASESORA DE TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL

Mg. Nidia Mercedes Torres Muñoz

Turnitin Informe de Originalidad

Proceso ID: 23-66-3234-2610-08
Identificador: 1237118172
Número de palabras: 18102
Entregado: 4

Índice de similitud	Matched según Fuente
10%	Internet Sources: 9% Publicaciones: 1% Períodos: 0% Otro estudiante: 0%

APLICACIÓN DE UN PROGRAMA DE
OUTPLACEMENT CON SOPORTE EMOCIONAL
BASADO EN LA TERAPIA RACIONAL EMOTIVA
CONDUCTUAL EN UNA PROFESIONAL DE LIMA
METROPOLITANA Por FÁTIMA ALIAGA DÍAZ

- 1% match (Internet desde 23-sept.-2023)
https://posgrado.uach.edu.pe/tesis/tesis/2050012866/11520/Tesis_Gertrudiana_Diaz.pdf
a88e0d-v8aaw0c0=1
- 1% match ()
Sanchez Garcia, Jairo Rivas. "Influencia de un programa de Outplacement para reducir el estrés de los colaboradores de una empresa distribuidora de alimentos de Lima, 2018". Universidad César Vallejo, 2018
- 1% match (trabajo de los estudiantes desde 12-jul.-2023)
Submitted to Universidad Peruana Cayetano Heredia on 2023-07-12
- 1% match (Internet desde 21-feb.-2024)
https://posgrado.uach.edu.pe/tesis/tesis/2050012866/11523/Implementacion_ArturoCana_Lesly.pdf
a88e0d-v8aaw0c0=1
- < 1% match (Internet desde 14-feb.-2024)
https://posgrado.uach.edu.pe/tesis/tesis/2050012866/14573/Intervencion_VivianaPerez_Lesly.pdf
a88e0d-v8aaw0c0=1
- 1% match (Internet desde 30-mar.-2023)
https://posgrado.uach.edu.pe/tesis/tesis/2050012866/14249/Desarrollo_Tarima_Ana.pdf
a88e0d-v8aaw0c0=1
- 1% match (Internet desde 07-oct.-2022)
https://posgrado.uach.edu.pe/tesis/tesis/2050012866/11868/Implementacion_GiselaSerrano_Alex.pdf
a88e0d-v8aaw0c0=1
- 1% match (Internet desde 12-oct.-2023)
https://posgrado.uach.edu.pe/tesis/tesis/2050012866/14255/Gestion_GuillermoJuan_Juan.pdf
a88e0d-v8aaw0c0=1
- 1% match (Internet desde 05-ene.-2023)
https://posgrado.uach.edu.pe/tesis/tesis/2050012866/14287/Intervencion_BernardoLuis_Rosmary.pdf
a88e0d-v8aaw0c0=1
- < 1% match (Internet desde 21-feb.-2024)
https://posgrado.uach.edu.pe/tesis/tesis/2050012866/14320/Tutor_PaulaCecilia_Rosmary.pdf
a88e0d-v8aaw0c0=1
- < 1% match (Internet desde 15-dic.-2023)
https://posgrado.uach.edu.pe/tesis/tesis/2050012866/14793/Intervencion_MargaritaCrista_Crista.pdf
a88e0d-v8aaw0c0=1

MIEMBROS DEL JURADO

Mg. Patricia Dora Iparraguirre Baltazar
Presidente

Lic. Elisa Beatriz Jefferson Morales
Vocal

Lic. Rosa Judith Weilg Machare
Secretaria

ASESORA DE TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL

Mg. Nidia Mercedes Torres Muñoz

DEDICATORIA

Dedico este trabajo a Rodolfito Azrael, tu existencia es un impulso para resolver problemas y plantearme nuevos retos.

AGRADECIMIENTOS

Agradezco a mis padres, por su amor incondicional. A mis hermanos por ser los mejores amigos que la vida me regaló. A Dani por ser mi compañero y darme ánimos en las amanecidas.

Gracias a mi asesora Nidia Torres, su gran experiencia profesional y conocimiento del sector, me ayudó a encaminar este trabajo.

TABLA DE CONTENIDOS

RESUMEN

ABSTRACT

INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I. EXPERIENCIA PROFESIONAL Y CONTEXTO	3
1.1 Descripción de la empresa o institución:.....	3
1.2 Misión:	3
1.3 Visión:	3
1.4 Objetivo Profesional:	3
1.5 Valores:	4
1.6 Puesto desempeñado:	4
1.7 Descripción general de la experiencia profesional:.....	5
1.8 Delimitación del área de trabajo:	7
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO.....	8
2.1 Desvinculación Laboral:.....	8
2.1.1 Desvinculación asistida:.....	10
2.2 Outplacement:	10
2.2.1 Definiciones:	10
2.2.2 Origen del Outplacement:	12
2.2.3 Tipos de outplacement:.....	13
2.2.4 Beneficios del outplacement:	14
2.2.5 Metodologías de Outplacement:	15
2.3 Terapia Racional Emotiva Conductual.....	19
2.3.1 Creencias:	20
2.4 Empleabilidad:	21
2.4.1 Definiciones de Empleabilidad:	21

2.5	Población Económicamente Activa en Perú:	22
2.6	Redes Profesionales:	26
2.7	Factores de riesgo:	27
2.8	Antecedentes Internacionales:	27
2.9	Antecedentes Nacionales:	29
CAPÍTULO III. METODOLOGIA		32
3.1	Contextualización y justificación del Problema:	32
3.2	Intervención:	35
3.2.1	Delimitación del Problema:	35
3.2.2	Objetivo General:	35
3.2.3	Objetivos Específicos:	36
3.2.4	Descripción de la Unidad de Análisis:	36
3.2.5	Descripción del Procedimiento:	37
3.2.6	Descripción de los instrumentos:	56
3.2.7	Aplicación de los Instrumentos:	58
3.3	Indicadores de Logro:	60
3.4	Monitoreo y evaluación de la intervención:	61
3.5	Consideraciones éticas:	62
CAPÍTULO IV: RESULTADOS		64
4.1	Resultados del Programa de Intervención:	64
4.1.1	Evaluación Profesional:	64
4.1.2	Elaboración del CV Profesional	67
4.1.3	Creación de Redes Profesionales – LinkedIn	69
4.1.4	Estrategia de Búsqueda e Identificación del empleo	70
4.1.5	Modelo de entrevista y Feedback:	71
4.1.6	Seguimiento:	71
4.2	Análisis de los Resultados	71
CAPÍTULO V: REFLEXIONES DE LA EXPERIENCIA		73

CONCLUSIONES	74
RECOMENDACIONES	75
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	76
ANEXOS	

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Listado de Empresas	50
Tabla 2 Modelo de Entrevista	53
Tabla 3 Referencias Laborales	55
Tabla 4 Guía Entrevista Cualitativa	57
Tabla 5 Tutorial de Uso – Prueba Extended DISC	59
Tabla 6 Monitoreo y Evaluación de la Intervención	62
Tabla 7 Listado de Empresas Objetivo	70

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1 Población Económicamente Activa en el Perú 2017-2022	23
Gráfico 2 Variación Porcentual de Desempleo 2018 -2023	24
Gráfico 3 Distribución de la PEA en Perú por Departamentos	25
Gráfico 4 PEA Ocupada y Desocupada en Lima	25

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1	Flujograma del Procedimiento	37
Figura 2	Evaluación Profesional	38
Figura 3	Elaboración de Perfil Profesional	40
Figura 4	Creación del Perfil LinkedIn	43
Figura 5	Estrategia de Búsqueda	47
Figura 6	Modelo de Entrevista y Feedback	51
Figura 7	Diamante DISC	66
Figura 8	CV Modelo	68
Figura 9	Perfil LinkedIn	69

RESUMEN

El presente trabajo es una aplicación de un programa de outplacement para un adulto desempleado en Lima Metropolitana, el cual tuvo como objetivo incorporar al mercado laboral peruano a una Licenciada en Abogacía. El proceso de vinculación asistida consistió en 5 etapas y su tiempo de duración fue de 4 meses. La primera etapa fue la evaluación del cliente, luego se procedió con la elaboración del perfil profesional y la creación de un perfil en redes profesionales. Después se llevó a cabo un modelo de entrevista, se proporcionó feedback del proceso, se realizó el cierre y se hizo un seguimiento hasta que la profesional logró encontrar una nueva oportunidad laboral. Cabe resaltar que, en todas las sesiones, se brindó soporte TREC para validar, respaldar las emociones del cliente y hacer más llevadero el periodo de desempleo.

Palabras claves: empleabilidad, vinculación asistida, entrevistas, Curriculum Vitae, soporte emocional.

ABSTRACT

The present work is an application of an outplacement program for an unemployed adult in Metropolitan Lima, which had the objective of incorporating a Lawyer in the Peruvian labor market. The assisted bonding process consisted of 5 stages and its duration was 4 months. The first stage was the "Psycho-Professional" evaluation of the client, then proceeded with the preparation of a professional profile and creation of a profile in Professional networks. Afterwards, an interview model was carried out, Feedback of the process, closure, and follow-up until the professional managed to find a new job opportunity. It should be noted that, in all sessions, a REBT support was carried out and make unemployment more bearable.

Keywords: employability, assisted bonding, interviews, Curriculum Vitae, emotional support.

INTRODUCCIÓN

En la actualidad, la población se encuentra en una situación poco favorable. Esto se inició en el 2020 con la emergencia sanitaria del "Covid-19", la cual cobró la vida de millones de personas a nivel mundial. Luego, en el 2022, surgió un conflicto bélico entre Rusia y Ucrania que impacta directamente en el desabastecimiento de la cadena de suministro de "commodities" en las industrias agrícola, minera y energética de Europa, América y Asia. Lo antes mencionado, provocó un aumento en los precios de los productos y una inflación en todos los países. Ante esta coyuntura, las empresas a nivel regional comenzaron a reducir inversiones, proyectos y contrataciones, lo que resultó en despidos masivos tanto en empresas privadas como gubernamentales (Portal Ojo Público, 2023).

El Perú no es ajeno a lo anteriormente descrito, las empresas contratan cada vez menos, entonces existe una constante competencia de los profesionales por conseguir y/o mantener su empleo. La tasa actual del desempleo bordea el 7.6 %, una de las menores tasas de Latinoamérica que en promedio es del 11.3%, entonces más profesionales migran y luchan por las mismas vacantes, en este sentido es inminente la posibilidad de quedarse sin trabajo. (Portal Euromonitor, 2022)

El desempleo impacta a nivel económico. La persona cuenta con una capacidad de adquisición reducida en cuanto a alimentos, vestimenta, vivienda y servicios de salud, lo que afecta su bienestar material. Además, repercute en la dinámica familiar, generando más discusiones entre los cónyuges y limitando las oportunidades de educación de los dependientes.

Asimismo, influye en la percepción social del desempleo como una situación totalmente negativa, de abandono e incluso incompetencia, lo cual deteriora la salud mental de los afectados. Es común que presenten cuadros de ansiedad, estrés y depresión (Chuquín, 2022).

Ante el desempleo, surge el outplacement como una herramienta idónea y necesaria para afrontar el proceso de vinculación laboral, éste permite a las personas contar con una metodología y un plan ordenados, para poder aumentar su empleabilidad, tomando en consideración el abordaje psicológico necesario para afrontar de manera resiliente, convirtiéndolo en un proceso llevadero, de aprendizaje y mejora continua.

CAPÍTULO I. EXPERIENCIA PROFESIONAL Y CONTEXTO

1.1 Descripción de la empresa o institución:

Consultora peruana que brinda soluciones de recursos humanos, ofrece servicios independientes de talento humano tales como: outplacement, reclutamiento, selección y evaluaciones para empresas y profesionales a nivel Latinoamericano, desde el año 2019.

Sus principales clientes provienen de los sectores de minería y construcción, así como también profesionales en búsqueda de nuevas oportunidades laborales. Se mantendrá absoluta confidencialidad respecto a la persona que se aplicó el Programa.

1.2 Misión:

La misión de la consultora es *“Brindar un servicio de consultoría de talento humano de alta calidad, teniendo como principal objetivo promover el respeto, honestidad y valoración de las personas, descubriendo y ubicando al talento en dónde mejor se pueda desempeñar”*.

1.3 Visión:

La visión de la consultora es *“Ser una consultora de referencia en la Región Latinoamérica”*.

1.4 Objetivo Profesional:

El objetivo profesional de la consultora es “*Descubrir y ubicar al mejor talento en el mejor rol que pueda desempeñar*”.

1.5 Valores:

A continuación, se presentan los siguientes valores de la consultora de recursos humanos:

Respeto: preocuparse por el impacto de nuestras acciones en otros, ser inclusivos y aceptar distintas formas de pensamiento (ONU, 2023).

Honestidad: accionar con sinceridad, integridad y ética profesional (ONU, 2023).

1.6 Puesto desempeñado:

El puesto desempeñado es de Consultora, tiene como objetivo liderar y gestionar la metodología de trabajo, así como ejecutar los servicios de outplacement, evaluación, reclutamiento y selección de personal.

Evaluar perfiles profesionales potenciales para clientes de los rubros de minería y construcción.

Realizar convocatorias laborales a través de las plataformas Indeed, Bumeran y LinkedIn.

Efectuar entrevistas por competencias a candidatos finalistas de un proceso de selección para validar si cuenta con los requisitos que requiere el cliente.

Aplicar pruebas psicométricas Extended Disc y Hogan para diagnosticar tendencias de comportamiento laboral, motivadores de conducta, estilos de liderazgo y conductas por mejorar.

Ejecutar programas de outplacement que incluye evaluación psico profesional, la creación de perfil laboral, la elaboración de estrategias de búsqueda de empleo, el manejo de redes profesionales y el entrenamiento en entrevistas del cliente.

1.7 Descripción general de la experiencia profesional:

El presente trabajo de experiencia profesional consistió en realizar un programa de outplacement para una persona desempleada en Lima Metropolitana. Se enmarca en el campo de la Psicología Organizacional, puesto que aborda aspectos personales y experiencia que influyen en la vinculación laboral de un determinado perfil y se aplicó el siguiente procedimiento, en un lapso de 5 sesiones:

Sesión 1 - Evaluación de perfil profesional: se valoró mediante una entrevista estructurada y aplicación de la prueba Extended Disc, con lo cual se determinó la estrategia de búsqueda, así como también experiencia previa y posibles campos de acción. En este caso, se tuvo la sospecha de un cuadro de disfunción emocional clínico, por ello se derivó a una evaluación psiquiátrica y recomendó llevar dicho tratamiento en paralelo al programa. Asimismo, se estableció con la consultante que se trabajaría el soporte emocional con la metodología TREC en cada sesión de trabajo, para que el proceso sea más llevadero.

Sesión 2 - Elaboración de Perfil Profesional: se validó que la cliente se encuentre realizando tratamiento psiquiátrico, se inició con un soporte psicológico, luego se elaboró una nueva “Hoja de Vida” o “CV”, tomando en consideración sus logros profesionales y conocimientos previos para alinearlos a la demanda laboral peruana.

Sesión 3 - Creación de perfil profesional en redes: Se inició la sesión con el soporte psicológico, luego se procedió con la creación del perfil en la red profesional LinkedIn.

Sesión 4 – Estrategia de Búsqueda: Se comenzó la sesión con el soporte psicológico, luego se procedió con la creación del listado de empresas objetivo que podrían emplear al candidato, se explora la misma industria y las transferibles.

Sesión 5 - Modelo de entrevista: se inició con el soporte psicológico, después se realizó una entrevista modelo y brindó feedback sobre la entrevista.

Después de las sesiones mencionadas se realizó seguimiento a través de llamadas telefónicas cada 15 días hasta que consiguió una nueva oferta laboral.

Línea de investigación:

Respecto a la Línea de Investigación, según el reglamento de la Universidad Peruana Cayetano Heredia (FAPSI UPCH, 2023). Se encuentra dentro del bienestar psicológico y salud mental; debido a que una parte importante de la vida de todo ser humano es el trabajo, permite desarrollo personal y emocional; así como la adquisición de bienes y servicios que permiten acceso a una mejor calidad de vida para el individuo y su familia.

Así mismo, este trabajo se enmarca en el objetivo 8 de desarrollo sostenible, puesto que el trabajo permite a todo individuo crecer económicamente e impulsar el progreso de su familia y así mejorar los estándares de vida, dando como resultado la reducción de la pobreza del país (ODS, 2023).

Adicionalmente, puede ser considerado también, dentro del objetivo 3 (ODS, 2023), ya que una de las necesidades básicas de todo individuo es contar con los recursos económicos para tener acceso a vivienda, vestido y comida, sin embargo, acceder gratuitamente a ellos en nuestro país resulta imposible, ya no que existen bonos de desempleo o ayuda por parte del gobierno. Es decir, para poder contar con bienestar físico y mental se necesita trabajar.

1.8 Delimitación del área de trabajo:

El área de trabajo, de la presente experiencia profesional, es la de gestión del talento humano, porque estuvo centrada en un caso de outplacement a partir del reconocimiento de las características personales, experiencia previa, estudios y logros laborales que se realizó en el año 2022, como parte del servicio particular de una consultora peruana.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1 Desvinculación Laboral:

Se define como la acción y efecto de interrumpir una relación de índole contractual. Además, según Alles (2019) usualmente este término alude a que la ruptura del vínculo que se ha producido por decisión del empleador.

La desvinculación laboral puede ser de dos tipos:

Voluntaria, cuando es el colaborador quien toma la decisión de finalizar la relación, usualmente por falta de motivación, interés, desafío por consiguiente el individuo se encuentra en búsqueda de mejores condiciones. Lo anterior mencionado, suele ser bien percibido por su entorno cercano y la sociedad en general.

Involuntaria, cuando es la empresa la que decide rescindir el contrato, por cese o despido, esta desvinculación suele tener una connotación negativa para el entorno y es una situación difícilmente aceptada por el excolaborador. (Sánchez, 2019).

Los motivos de despido pueden ser múltiples y de distinta naturaleza, pero independientemente de la causa, muchas personas lo viven como una ruptura o derrota, por tanto, este proceso de despido implica también un proceso de pérdida.

En tal sentido, la situación de pérdida de trabajo implica en primera instancia, la pérdida del estilo de vida y del estatus social, pues los recursos económicos con los que contaba el individuo se han visto disminuidos

considerablemente. Esto genera a su vez un sentimiento de fracaso (Fernández, 2019).

De igual manera, su bienestar emocional se ve disminuido, pues hay una pérdida de la autoestima, debido a sentimientos de culpa, inutilidad, desesperanza, frustración, inseguridad, entre otros, que el desvinculado comienza a experimentar progresivamente. Así también, deterioro en sus relaciones familiares, tornándose tensas y distantes (Buendía, 2010).

Sin embargo, el impacto que el desempleo genere sobre el trabajador va a depender de las características personales que éste tenga, de los recursos con los que cuente para afrontar la situación y sobre todo de cómo se lleve a cabo el proceso de desvinculación.

En línea con ello, Alles (2015) enfatiza que es “deseable” que la relación concluya en las mejores formas, esto también implica también los temas económicos, pagar a tiempo y según le corresponda el finiquito e incluso dejar abierta la comunicación para una oportunidad futura.

Por otro lado, es importante señalar que todas las personas que ingresan al mercado laboral no tienen asegurado un lugar de trabajo “Para toda la vida”. Según el avance y madurez de las empresas necesitarán profesionales que cuenten con distintas características, el reto de todos los profesionales cada vez es mayor, no todos se adaptan a los constantes cambios y/o retos; esto no significa que los profesionales “deban de adaptarse al 100% de las circunstancias”, ya que muchas veces esto se traduce en reducción de sueldo, realizar funciones netamente

operativas o simplemente la imposibilidad de ascender dentro del esquema organizacional.

Entonces sucede que la persona toma la decisión de retirarse o las empresas deciden poner fin al contrato laboral, y aquí nace la necesidad de buscar nuevas posibilidades laborales.

2.1.1 Desvinculación asistida:

Dado que el trabajo es una de las actividades más valoradas en nuestra sociedad y que como ya se ha visto, la renuncia voluntaria o pérdida involuntaria de éste, trae consigo una serie de reacciones emocionales y de cambios en la persona, se hace necesario manejar este proceso de la manera más benéfica y adaptable posible. Con tal propósito, se pueden utilizar diversas técnicas, una de ellas y que es objeto del presente trabajo de suficiencia profesional es el Outplacement o programa de vinculación asistida.

El outplacement está diseñado para apoyar a una persona que debe afrontar una desvinculación deseada o no deseada, a fin de orientarlo y prepararlo eficazmente para la búsqueda de un nuevo empleo. Usualmente, un programa de desvinculación asistida actúa en dos planos, interno y externo. A nivel interno, busca disminuir el impacto emocional del despido, para a mediano plazo, crear nuevas metas profesionales; y de manera externa, pretender mejorar la empleabilidad, a través del manejo de todos los aspectos inherentes al marketing personal (Alles, 2012).

2.2 Outplacement:

2.2.1 Definiciones:

La palabra “outplacement” se traduciría estrictamente del inglés como recolocación, reubicación o desvinculación asistida (Wordreferences, 2023).

Arboleda et al. (2018) conceptualiza outplacement como un servicio de recolocación, que puede ser aplicado por una consultora externa; así como también por la misma organización con sus propios recursos; además lo considera como una política para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores, tomando como principales indicadores del éxito de la aplicación de dicho programa el número de personas recolocadas junto con el tiempo promedio en que se produce la nueva vinculación.

Pacheco et al. (2020) describe outplacement como una metodología que tiene como objetivo ayudar al empleado en reducir los efectos negativos del despido o ayudar a los desempleados a reinsertarse en el mercado, brindándoles capacitación sobre competencias y apoyo en la estrategia de búsqueda de nuevo empleo, en dicho proceso incluye el soporte psicológico.

Percca (2020) define el término como una política y metodología de desvinculación asistida, vista como un programa de responsabilidad social de las empresas con un efecto positivo en la productividad del personal; con el objetivo de ayudar a los individuos en la reducción de los efectos negativos que genera el término del vínculo laboral.

Echevarría (2002 citado en tesis ejercito Estepa, 2017) lo define como un proceso de asesoría, apoyo, orientación y capacitación dirigido a la persona por egresar o ser transferida para la búsqueda de un nuevo empleo o actividad de calidad, nivel y condiciones similares a las de su anterior ocupación, en el menor tiempo posible.

2.2.2 Origen del Outplacement:

Existen varias versiones sobre su origen, según Luna y Márquez (2020) los inicios de prácticas de Outplacement se dieron en los años 40, una vez finalizada la Segunda Guerra Mundial, coyuntura en la cual los veteranos de guerra intentaban vincularse a la vida civil nuevamente, para ellos, los psicólogos industriales norteamericanos crearon una serie de estrategias de apoyo y orientación que facilitarían su reinserción al mundo empresarial en el tiempo más corto posible. En esos años, según la revisión histórica de Percca (2020), esta práctica se conocía bajo el nombre de “Decruitment” o “Dehired”, sin embargo, estas denominaciones no tuvieron acogida.

Es en la década del 60, cuando surge el término “Outplacement” en el vocabulario de Recursos Humanos, acuñado por D. North, y la expresión tuvo mucho éxito, debido a que, en Estados Unidos, como consecuencia de la reducción de programas espaciales, hubo despido de científicos e investigadores de la NASA a gran escala, entonces los psicólogos industriales y personal de RRHH dieron a conocer sus técnicas de desvinculación asistida. Luego en el año 1969, George Hubber formó su consultora de Recursos Humanos “Think”, con el objetivo de “vincular asistidamente” a mandos altos Gerentes y/o directores en Nueva York. Tiempo después, fue replicado en Europa y el resto del mundo. Actualmente la utilización es replicada no sólo para ubicar a altos ejecutivos sino también a mandos medios.

En Perú, aplicaron los primeros programas en 1990, (Perca, 2020), como resultado de la expansión de las consultoras de RRHH norteamericanas a Latinoamérica, la consultora pionera fue DHH DBM. A la fecha existen más de 10 consultoras de talento humano que ofrecen el servicio mencionado a nivel nacional, entre las más importantes tenemos a: Michael Page, DNA Consulting, Career Partners, Bumeran Selecta, LHH – DBM, Recolócate, Smart Placement, entre otras.

Por consiguiente, después de haber revisado distintas definiciones y orígenes del término, para este trabajo de suficiencia profesional, se tomará la siguiente definición de outplacement, es una metodología de vinculación asistida que tiene como objetivo brindar estrategias para encontrar una nueva oportunidad laboral de manera dependiente o independiente que esté de acorde a las competencias personales y profesionales de cada individuo, brindando un acompañamiento psicológico en dicho proceso.

2.2.3 Tipos de outplacement:

Según Rebai (2006, citado en Arboleda et al., 2018) existen dos tipos de programa de vinculación asistida:

Interno, es el ejecutado por el personal de la propia institución que decide finalizar el vínculo contractual con el trabajador. En este modelo, básicamente se le brinda consejería y acompañamiento para la búsqueda de empleo.

Externo, es el realizado por profesionales especializados en gestión de recursos humanos. En este caso, además del acompañamiento en la búsqueda de empleo, se brinda apoyo emocional, evaluación del potencial y definición de metas.

Para De Ramos y Hernández (2000 citado en Sanchez 2019) estos programas pueden ser de recolocación individual y colectiva.

La recolocación individual se realiza para un individuo en concreto, está causada por motivaciones personales, es más extensa y profunda, suele acompañarse de estrategias de marketing personal para potenciar la marca del profesional.

La recolocación colectiva es aquella que se ejecuta simultáneamente para varios trabajadores despedidos, debido a dificultades económicas de la organización o planes estratégicos de ésta. La asistencia que brinda suele ser más genérica y de corta duración.

2.2.4 Beneficios del outplacement:

Aporta beneficios para la empresa y el colaborador. Según Martín (2015), para la organización conlleva los siguientes beneficios que repercuten en la reputación, productividad y el clima laboral:

- Genera una imagen pública positiva, pues será vista como una empresa responsable socialmente, con una gestión basada en la ética y valores corporativos.
- Ahorro en costos, puesto que la desvinculación asistida genera compromiso, lo cual minimiza el riesgo de fuga de trabajadores, de clientes y previene de problemas legales, con la consiguiente reducción en gastos que estos problemas suelen traer.
- Incrementa el compromiso de los empleados, tanto del que sale como del que permanece. El participante que se desvincula queda “agradecido” con

la organización por el soporte brindado para su posterior reinserción y podría constituirse en un embajador de la marca. En tanto que los empleados que permanecen contratados se sienten más confiados y seguros, lo cual repercutirá en su desempeño y productividad.

De acuerdo con Estepa (2017) también reporta beneficios para el trabajador, tales como:

- Soporte emocional, que le permite afrontar el proceso de cambio hasta conseguir su recolocación, fortaleciendo su autoestima y confianza, y aminorando los niveles de estrés o ansiedad que el desempleo suele producir.
- Mejora de competencias, pues promueve la identificación de puntos fuertes, el desarrollo de habilidades blandas, la construcción o potenciación de su marca personal, y el diseño de estrategias de búsqueda de empleo, que generarán nuevas oportunidades.
- Reducción del periodo de desempleo, dado que se enfrenta al mercado laboral con mejores herramientas para desenvolverse en un proceso de selección, se entrena en técnicas de búsqueda de empleo y ampliación de su red de contactos.
- Planeación de vida más efectiva, conducente al logro de metas y objetivos personales, familiares y sociales.

2.2.5 Metodologías de Outplacement:

Tomando como base lo mencionado anteriormente, es bastante reciente la utilización de la metodología, tras finalización de la segunda guerra mundial, es decir, es un conjunto de prácticas que se ha sistematizado en los últimos años.

A continuación, se hará una revisión de las mejores prácticas a nivel de consultoría y de empresa en el continente americano.

Según Pacheco et al. (2020), en Norteamérica las grandes firmas ejecutivas y de outplacement son ampliamente conocidas y se encuentran al alcance de todos; existen incluso servicios enfocados en mandos medios. Las grandes empresas como Korn Ferry, The Muse, Randstand, Spencer Stuart ofrecen distintos paquetes básicos sin costo y premium, según el usuario lo solicite. Otra facilidad de dichas compañías es que han digitalizado el 100% del proceso a través de una plataforma en donde, el usuario puede obtener un CV personalizado, acceso a un coach para tener sesiones de aprendizaje, entrevistas remotas, así como búsqueda de posibilidades laborales que calcen con su perfil.

El autor también menciona las prácticas en Latinoamérica, desde 1990 existen empresas que brindan dichos servicios, sin embargo, al no existir leyes que obliguen a los empleadores a otorgar como beneficio, optan por no hacerlo; en Perú la consultora DBM-LHH en el año 2019 encontró que solo el 55% de organizaciones concedía outplacement a sus trabajadores. Por consiguiente; los profesionales optan por contratar servicios de consultoría de desvinculación asistida.

Pacheco et al. (2020), describe el procedimiento de outplacement de la consultora peruana “Recolócate” la cual consta de 4 fases:

1. **Diagnóstico:** En esta fase se realiza una evaluación de perfil del profesional, así como una evaluación de competencias y una sesión de “autoconocimiento”. Los consultores analizan los resultados e idean un plan de trabajo.
2. **Entrenamiento:** en esta fase se tienen sesiones con el profesional respecto a la elaboración de un cv (hoja de vida), entrenamiento de entrevistas, entrenamiento en comunicación asertiva, exámenes psicológicos, desarrollo de networking y guía de cómo manejar LinkedIn. Dichos talleres tendrán versiones según el paquete elegido, el paquete premium, tendrá más horas de entrenamiento.
3. **Ejecución:** Es el paso más largo, aplicar lo aprendido es el proceso de postulación.
4. **Acompañamiento:** Aquí los consultores hacen un acompañamiento y soporte hasta que el candidato logre obtener una nueva vacante.
- 5.

Otro ejemplo de metodología utilizada por un área de RRHH en Ecuador según Chuquín (2022) constó de las siguientes 5 fases de aplicación:

1. **Necesidad de Desvinculación:** La empresa decide desvincular a los trabajadores debido a bajo desempeño o jubilación.
2. **Contención e Intervención:** El área de Recursos Humanos se reúne con el trabajador y comunica sobre la decisión de la empresa de desvincularlo y ofrece el programa de outplacement.
3. **Evaluación:** Es aquí donde evalúan el nivel de empleabilidad del trabajador, aplican test para conocer del nivel estrés, también test de personalidad, para

conocer los rasgos que debería “mejorar”; así como el feedback sobre las evaluaciones de desempeño que tuvo en el tiempo que trabajó en la compañía

4. Orientación y Capacitación: El área de RRHH realiza junto con el “Ex - empleado” un FODA de perfil del profesional, así como una capacitación de cómo hacer una Hoja de Vida (CV) de impacto, luego se lo capacita en herramientas de “marca personal” y búsqueda de empleo en medios digitales LinkedIn y otras páginas especializadas.
5. Cierre y seguimiento: El área de RRHH realiza seguimiento del individuo desempleado a través de llamadas o correos desde el primer mes, luego cada 3 meses, hasta que el trabajador haya conseguido trabajo.

Es importante mencionar que al igual que en Norteamérica existe una consultora Latinoamericana “DNA Consulting” que cuenta con un servicio 100% digital, la plataforma denominada “Genes”, en donde se puede tener todas las sesiones en línea y se encuentra presente en los siguientes países: Colombia, Chile, Perú, Argentina, México y Brasil.

También se encuentra la metodología de Inés Temple y LHH – DBM, es actualmente la más reconocida en Perú en servicios de Outplacement. Su programa se enfoca en “Crear una marca personal”. Temple (2019) contempla objetivos de trabajo según cada perfil, es decir primero se define, en qué tipo de empresa y condiciones el profesional desearía recolocarse, después se determinan las competencias personales del profesional, se da feedback con el fin de mejorar

aspectos que lo harían más empleable, incluyen aquí variables emocionales. También manejan las relaciones laborales tanto físicas como virtuales.

Finalmente, para este trabajo de suficiencia profesional no aplicaremos la metodología de Chuquín (2022), no se ajusta a nuestra realidad nacional, no existe ninguna Ley en la Constitución Peruana del Perú que obligue que las empresas tengan como parte de su programa de Recursos Humanos. Las pocas empresas que brindan dicho “Beneficio”, sólo lo aplican a personal de confianza, y a través de consultoras especializadas. Por otro lado, no brindan mucha información sobre el mercado y/o industrias transferibles del perfil, tampoco explican a detalle los portales de empleo y/o redes de profesionales.

Por ello, en este trabajo de suficiencia profesional, tomaremos en consideración las 4 fases de la consultora "Recolócate". No obstante, se añadirá el *soporte* y la *validación* emocional, dado que, según lo revisado anteriormente en la bibliografía, existe una carga emocional negativa asociada al despido, y no en todos los casos las personas son lo suficientemente resilientes para salir por sí mismas de dicha situación.

2.3 Terapia Racional Emotiva Conductual

Denominada también como Terapia Racional Emotiva (TRE) o Rational Emotive Behavior Therapy (REBT) en inglés, es un enfoque de la psicoterapia desarrollado por el psicólogo estadounidense Albert Ellis en la década de 1950. La TREC se basa en la premisa fundamental de que las emociones y comportamientos son el resultado directo de nuestras creencias o pensamientos. Por lo tanto, muchas

de nuestras respuestas emocionales negativas son el resultado de creencias irracionales o desadaptativas. (1990, citado en García 2022)

En síntesis, la TREC es una forma de terapia cognitivo-conductual que se centra en cambiar pensamientos o creencias irracionales para promover un ajuste emocional y conductual más saludable. (Lega et al, 2017)

2.3.1 Creencias:

Según la teoría de Albert Ellis, existen 2 tipos de creencias las irracionales y/o racionales (2003, citado en Lega et al., 2017)

- Racionales: Son aquellos que pensamientos lógicos que se adaptan a la realidad. Esta manera de pensar permite que el individuo sea resolutivo, práctico, dispuesto al cambio, flexible e incapaz de juzgar o condenar a las personas que tengan puntos de vista opuestos.
- Irracionales: Supone interpretaciones alejados de la realidad son ilógicos, incongruentes, los cuales no ayudan a la adaptación a nuevos escenarios y generan disfuncionalidad emocional. Por ejemplo: “requiero del amor y la aprobación de todas las personas”, “soy valioso debo ser completamente competente, al 100%”, “tengo que ser capaz de conseguir todo lo que me propongo”, “es catastrófico y lo peor del mundo que las cosas no salgan o no sean como yo quisiera”.

Albert Ellis menciona que mientras más racionales y lógicos sean los pensamientos, menos será la disfunción emocional, propone las siguientes técnicas para fomentar la funcionalidad emocional: cognitivas (identificación de creencias irracionales), emotivas (evocativas) y conductuales (cambio conductual,

desensibilizar). (Lega et al, 2017). En este trabajo para validar y soportar a la profesional se utilizó las siguientes técnicas cognitivas.

2.4 Empleabilidad:

Es aproximadamente en la década del cincuenta en que comienza a introducirse este término. En un inicio tenía una connotación netamente económica y estaba orientada a facilitar la vinculación profesional de la población cesante. Es a partir de los años noventa en que la empleabilidad se dejó de ver como un proceso exclusivo para la población desempleada, y se convirtió en un proceso importante para toda la población laboralmente activa.

2.4.1 Definiciones de Empleabilidad:

Empecemos con la definición de la RAE (2023): *“Conjunto de aptitudes y actitudes que permiten a una persona conseguir y conservar un empleo”*.

Para Lantarón (2014, citado en Solano et al. 2017) la empleabilidad se define como la capacidad relativa de una persona para obtener empleo, teniendo en cuenta la interacción entre sus características individuales y el mercado organizacional.

Según la consultora líder mundial de outplacement Lee Hecht Harrison, *“empleabilidad es la capacidad, actitud y la disposición para agregar valor y desarrollar las competencias requeridas para las tareas a realizar y para aquellas que puedan surgir en el futuro”*. (Temple, 2019 Usted S.A).

Otro concepto que maneja la consultora “Mandomedio” en su página web, es la siguiente: *“se entiende la empleabilidad como la competencia de sostener la*

formación profesional, aprendizaje y red de contactos actualizados eficientemente para el perfil profesional". También mencionan que existe una correlación entre mayor grado de empleabilidad, se incrementan las oportunidades de negocio. Destacan también que los profesionales deben adaptar variables personales (competencias, aprendizajes, actitudes, marca personal, valores y experiencia) y externas (socioeconómicos).

Adicionalmente Inés temple, en su libro USTED SA (2019) menciona que *“empleabilidad sería la capacidad o facultad que tiene una persona de mantener o mejorar su empleo actual o lograr uno nuevo, de igual o mejor nivel de satisfacción profesional/personal que el actual en un tiempo determinado”*.

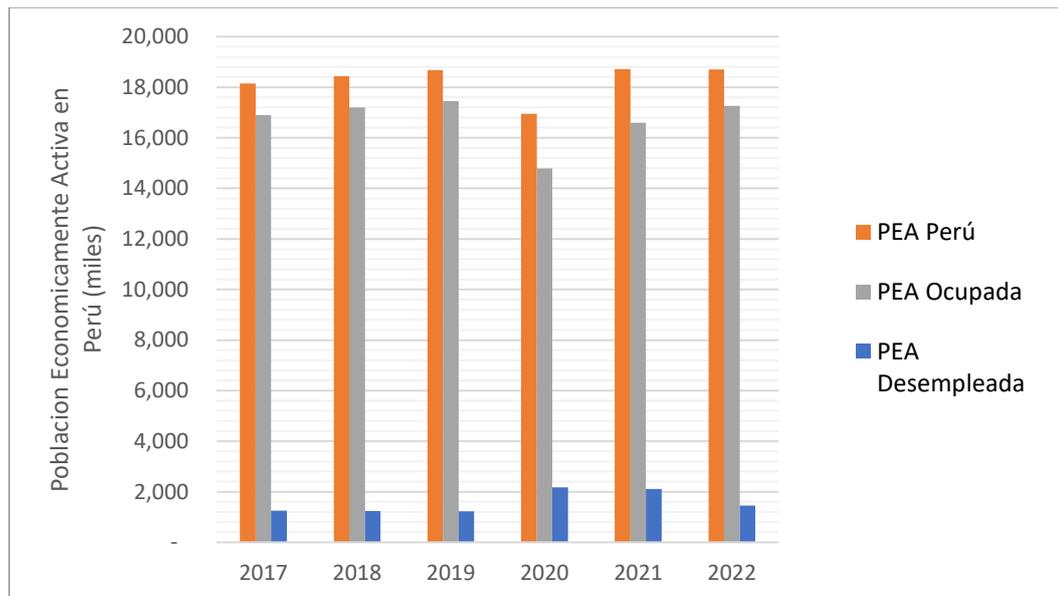
Para este trabajo de suficiencia profesional, se seleccionará la definición de Inés Temple, debido a que tiene una perspectiva constructiva que no solo considera competencias laborales sino también psicológicas como la “satisfacción personal”, a diferencia de las descritas anteriormente.

2.5 Población Económicamente Activa en Perú:

En el Perú los perfiles empleables forman parte de la Población en Edad de Trabajar (PET), la edad mínima es 14 años. La PET se subdivide en Población Económicamente Activa (PEA) o llamada también la “Fuerza Trabajadora”, es aquella que ofrece la mano de obra disponible para la producción de bienes o servicios durante un período de tiempo determinado y la Población Económicamente Inactiva (PEI) aquellos que no participan en el mercado laboral: jubilados, estudiantes, pensionistas, etc. INEI, 2023.

Es importante detallar que dentro de la PEA existen perfiles que se encuentran ocupados y los desempleados, este trabajo de suficiencia profesional está enfocado en la PEA desempleada.

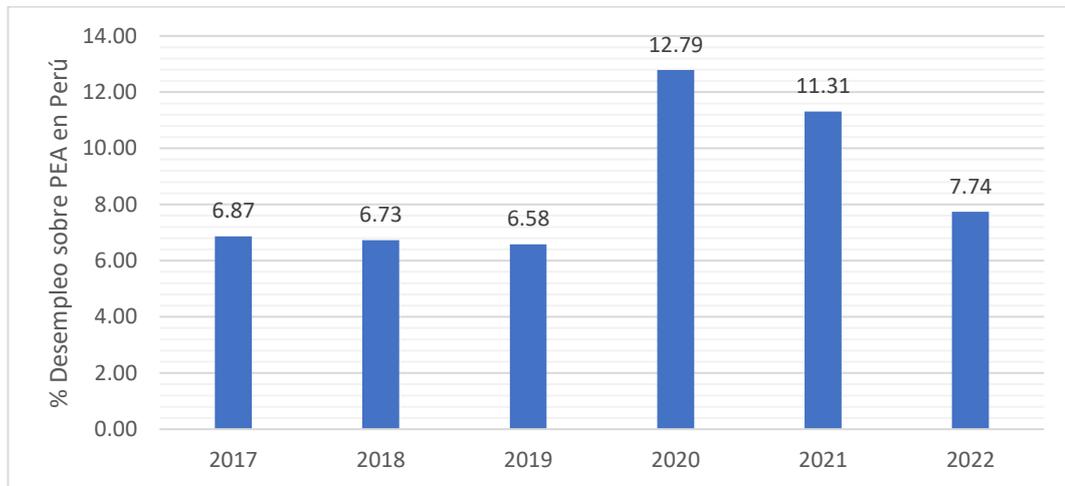
Gráfico 1 Población Económicamente Activa en el Perú 2017-2022



Fuente: Unemployment Rate: Euromonitor International from International Labour Organization (ILO)/Eurostat/national statistics/OECD (2023)

Del gráfico 01 podemos visualizar la PEA en los 5 últimos años, como se puede apreciar existe una recuperación de PEA ocupada post COVID. En el 2022, 18,708,000 millones de peruanos formaron parte de la PEA, de los cuales 17,259,000 millones estaban ocupados y **1,448,000 se encontraban desempleados.**

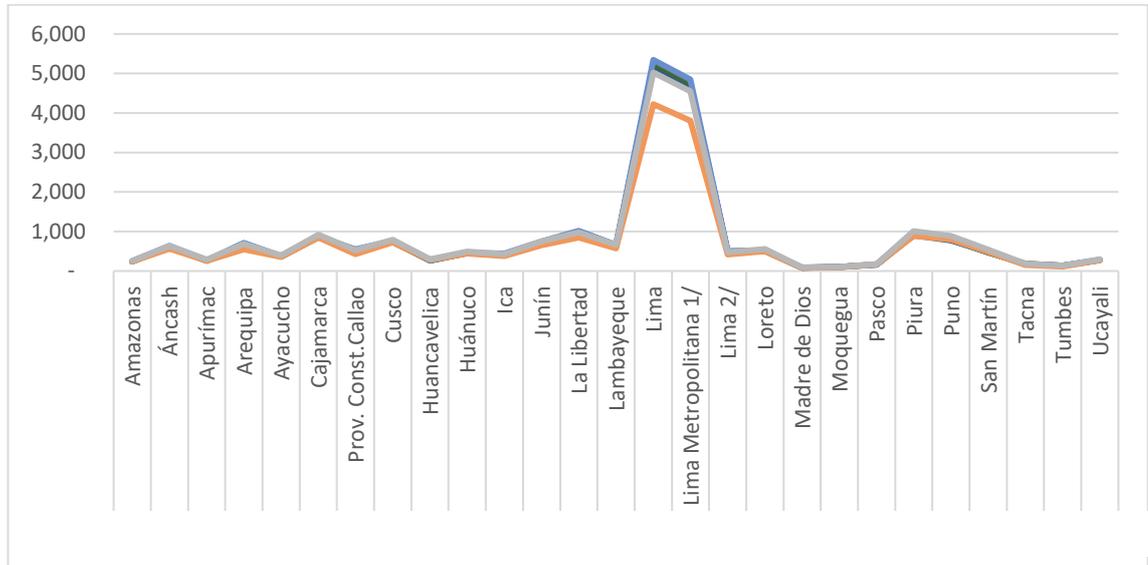
Gráfico 2 Variación Porcentual de Desempleo 2018 -2023



Fuente: Unemployment Rate: Euromonitor International from International Labour Organization (ILO)/Eurostat/national statistics/OECD (2023)

Del Gráfico 02 podemos mencionar que el índice de desempleo en el 2022 promedio fue del 7.74%, menor al índice del 2020 y 2021 cuyos porcentajes fueron 12.79% y 11.31% respectivamente. Sin embargo, aún no se han recuperado a los índices de prepandemia en el 2019 el porcentaje fue del 6.68 %.

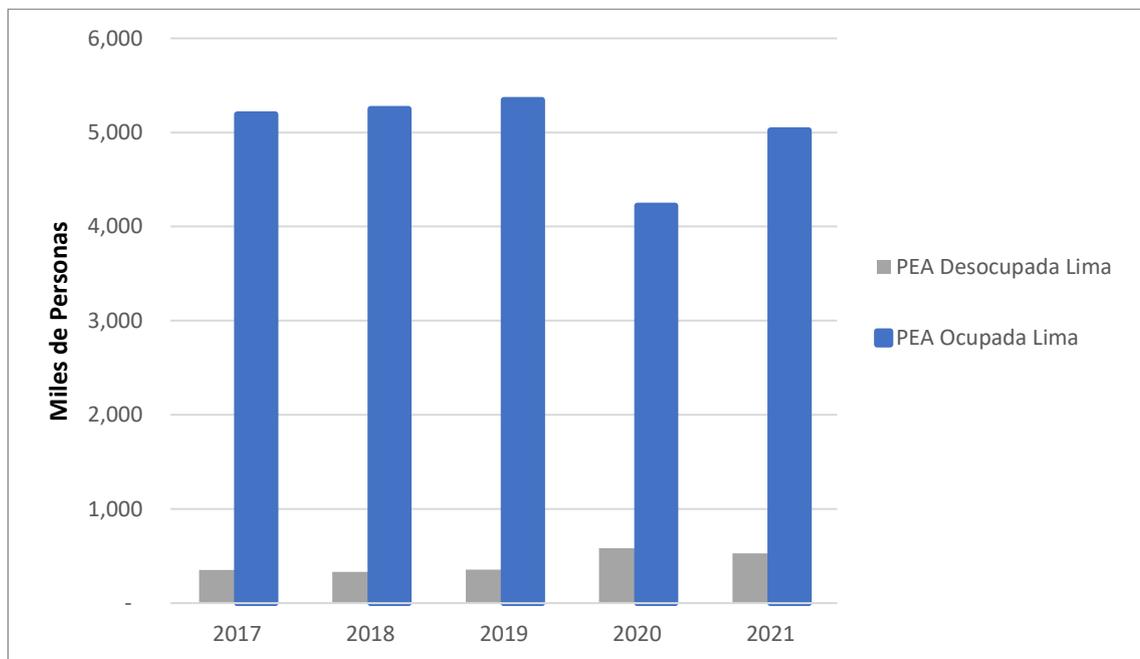
Gráfico 3 Distribución de la PEA en Perú por Departamentos



Fuente: Instituto Nacional de Estadística e Informática-Encuesta Nacional de Hogares (2021)

Del gráfico se puede apreciar la distribución de la PEA peruana por departamento, es decir en el departamento de Lima se encuentra ubicada la mayor población de PEA del Perú.

Gráfico 4 PEA Ocupada y Desocupada en Lima



Fuente: Instituto Nacional de Estadística e Informática-Encuesta Nacional de Hogares (2021)

Según el Instituto Nacional de Estadística e Informática, en Lima se concentra la PEA peruana, es decir 5,552,000 millones de pobladores, de los cuales 529,000 mil forman parte de la PEA Desocupada de Lima.

2.6 Redes Profesionales:

Es importante recalcar que el ser humano es social, cada individuo desempeña un rol según la demanda. Entonces establecer una red de contactos viene a ser una pieza clave para dar a conocer el perfil de dicho profesional. Según Inés Temple en su Libro Usted SA (2019) *“Tejer una red de confianza es establecer una relación a largo plazo con personas que nos aprecian y que nosotros apreciamos, con las que hemos trabajado o que conocemos y con la cuales mantenemos una relación de confianza, aprecio y respeto mutuo”*.

Tenemos el caso de la red virtual profesional LinkedIn, la cual permite exponer nuestro perfil virtual, publicar información sobre las áreas de trabajo de interés, así como contactarnos e interactuar con profesionales de manera rápida y sencilla, no solo a nivel nacional sino también a internacional. Es utilizado por reclutadores porque permite acceso rápido y directo de talento humano.

Finalmente existen las redes físicas, que son en su mayoría asociaciones de profesionales de un mismo sector, ejemplo: Colegio de Psicólogos, Colegio de Ingenieros, WIM Perú, ISEM, entre otros. Los cuales se reúnen físicamente en conferencias, eventos. Este tipo de eventos afianzan relaciones; por ende, mayor probabilidad de conocer sobre nuevas oportunidades profesionales.

2.7 Factores de riesgo:

En el Perú, existe un vacío legal en cuanto a la aplicación ética de programas de outplacement, tampoco el Colegio de Psicólogos hizo algún pronunciamiento respecto al tema. El factor emocional, juega un rol importante para que las personas puedan recolocarse, muchos de ellos sufren cuadros de ansiedad e incluso depresión; los cuales deberían ser tratados por especialistas de la salud mental en primera instancia o en paralelo al proceso de “vinculación laboral asistida”.

Entonces cuando no se toman estas consideraciones, podrían empeorar los cuadros clínicos y por ende afectar la salud mental de los individuos, familias y población en general.

2.8 Antecedentes Internacionales:

En Ecuador Chuquín (2022), diseñó un programa de “desvinculación asistida” en una empresa privada de Ecuador de 52 trabajadores, dicho programa fue aplicado a 6 personas que desvincularon o estaban próximos al retiro. La metodología que aplicó fue no experimental, con un enfoque mixto cuantitativo – cualitativo. El Programa de Outplacement que implementó duró 4 meses y consistió en las siguientes fases: “*necesidad de desvinculación de personal*”, luego la “*contención e intervención*” que se aplica al momento de la comunicación formal del despido, después la fase de “*evaluación del personal*”, donde se analiza el grado de empleabilidad a través de prueba de personalidad, acontecimientos vitales y evaluación de desempeño. Una vez terminado el análisis de perfil profesional, se ejecutó la fase de “*orientación y capacitación*” en empleabilidad, donde se brinda

herramientas para que la recolocación (hacer un CV, manejar redes de contacto y estrategia de búsqueda). Finalmente se realizó el “*cierre y seguimiento*”. Como resultado, la autora encontró que, las personas desvinculadas no tenían conocimiento de los motivos de despido y esto les generaba incertidumbre. También que los trabajadores se recolocaban en menor tiempo a diferencia de los que no tuvieron “desvinculación asistida”, así como también, una mejor percepción del despido. El programa implementado por Chuquín (2022) aporta parte de la metodología del Programa de Outplacement que se aplicó para el presente trabajo de suficiencia profesional.

En Eslovaquia, Babel'ová et al. (2019) investigaron la Percepción de Utilidad de los Programas de Outplacement como parte de un manejo sostenible en la práctica de Recursos Humanos. Se trabajó en 692 profesionales de empresas industriales. Se utilizó la metodología cuantitativa - cualitativa, se aplicó encuesta y revisión de la bibliografía. Los resultados que encontraron fue que solo el 30% de las empresas brindaban vinculación laboral asistida; también que, a mayor edad, tomaban el desempleo como algo negativo. Adicionalmente, los autores, un buen programa de “recolocación asistida” debería tener las siguientes fases: pérdida, duelo, transición y desarrollo personal. Junto con asesoría y acompañamiento continuo, sobre todo para trabajar adultos mayores. La investigación Babel'ová et al. (2019) aporta al presente trabajo de investigación la dimensión “emocional” y “psicológica” que se debe tratar en todo programa de recolocación.

En Colombia, Dicelis et al. (2021) investigaron las Tecnologías de Inteligencia Artificial utilizadas en procesos de outplacement. El estudio fue de tipo mixto: cuantitativo-cualitativo, revisaron la bibliografía existente, encuestas y

entrevistaron a 40 profesionales de RRHH. Los investigadores hallaron que se está implementando inteligencia artificial en el proceso de desvinculación asistida, en la preparación de entrevistas “Chat-bot”, Bot “Mar-ta” permite la preparación de entrevista en cualquier momento. También señaló que otras empresas como DBM, utiliza plataformas digitales para la capacitación, coaching, entre otras. Sin embargo, dichos programas se encontraban poco implementados en Bogotá a diferencia que en Europa.

Dicho trabajo de investigación aporta información relevante sobre las definiciones conceptuales para definir las variables que se utilizarán en este trabajo de suficiencia profesional.

2.9 Antecedentes Nacionales:

Arboleda et al. (2018), realizó un programa de desvinculación asistida para oficiales de grado coronado del Ejército del Perú. La investigación fue del tipo cualitativa y descriptiva, en 40 coroneles del Programa de Alto Mando del Ejército (PAME) que iban a pasar al retiro en los próximos 5 años. Los instrumentos de recolección de datos fueron entrevista y revisión histórica de programas de outplacement. Después de la revisión de dichas metodologías, los autores aplicaron las siguientes dimensiones: Iniciaron con la *“Identificación de oportunidades laborales”*, aquí recomendaron la participación de psicólogos para la contención emocional, la segunda fase la denominaron “Búsqueda”, aquí se define la estrategia de búsqueda de empleo. La tercera fase es la “Transición” y finalmente la *“Retroalimentación”*, donde se mide la satisfacción del personal recolocado. Encontraron en dicha investigación que la aplicación de programas de desvinculación asistida ayuda a la superación en corto tiempo de la crisis personal

y familiar que los profesionales afrontan ante el desempleo; también resaltan que existe un fortalecimiento de autoestima y personalidad. El aporte de la investigación descrita anteriormente es principalmente en su base metodológica ya que toma en cuenta el factor psicológico como fundamental a considerar en todo proceso integral de recolocación.

Percca (2020), en Perú, analizó la implementación de un programa de “desvinculación asistida” en personal operario no calificado en una empresa de consumo masivo. La investigación es del tipo descriptivo, no experimental transaccional descriptivo. Se realizó en una población de 567, utilizó muestreo no probabilístico, con ello se determinó que se trabajaría con una muestra de 230 operarios.

Los instrumentos usados fueron encuestas y análisis de información histórica. La metodología que recomendó implementar fue aquella de 3 fases:

Evaluación personal y profesional, después definición de objetivos, estrategia de búsqueda y finalmente la campaña de búsqueda y negociación. Los resultados de dicha investigación demostraron que el outplacement mejora el clima organizacional y reduce el conflicto emocional de las personas que permanecen trabajando. Además, pudieron concluir que, gracias a la desvinculación asistida, hubo reducción de “síndrome del sobreviviente” ya que impacta directamente sobre su “sistema de creencias de la moral de cada trabajador”. La investigación descrita aporta la revisión histórica de las definiciones y origen del “outplacement”; así como también se considera la base teórica expuesta para la implementación del programa que en este trabajo de suficiencia profesional se aplicó.

Pacheco et al. (2020), realizaron un Bussiness Plan de una consultora peruana que quería implementar el servicio de “Outplacement”, como una nueva unidad de negocio. Dicho servicio estaría enfocado en la población desempleada ubicada en Lima con estudios universitarios finalizados, es decir a 137,622 personas. Los autores realizaron una amplia revisión de bibliografía a nivel mundial de las diferentes prácticas de outplacement, mencionando que la tendencia actual, es que no solo grandes empresas multinacionales brinden el servicio, sino también empresas pequeñas, las mejores prácticas incluyen: asistencia y soporte psicológico; así como el uso de la tecnología para capacitaciones y sesiones online.

En dicho trabajo se expuso la siguiente metodología, el servicio de desvinculación asistida debería contar de 4 fases: “Analysis and diagnosis”, “Design plan and training”, “Execution Plan” y “Accompainment”, el programa propuesto tiene una duración de 1 - 6 meses, según la empleabilidad que tenga dicho perfil. El planteamiento anteriormente descrito aporta a este trabajo de investigación, el cuadro comparativo de las mejores prácticas que globalmente se utilizan respecto al outplacement y se utilizó como parte de la metodología.

CAPÍTULO III. METODOLOGIA

3.1 Contextualización y justificación del Problema:

El desempleo es un problema global, según la OIT en el 2022, el déficit mundial del empleo ascendió a 473 millones de personas, lo que corresponde a una tasa de incidencia de déficit del empleo del 12.3%, lo cual está dividido en 2 grupos: el primer grupo son 205 millones (5.8%) que no tienen vínculo contractual y el segundo grupo son 269 millones (6.5%) de personas que tienen la necesidad insatisfecha de empleo no forma parte de la población activa laboral ya que no cumplen con los criterios para ser considerados.

En Latinoamérica, en el 2022, según la OIT existen 57,1 millones (6.7 %) de personas forman parte de la Población Económicamente Activa Desempleada. En Perú el año 2022, se registró 18,708,000 millones de peruanos formaron parte de la PEA, de los cuales 17,259,000, según millones estaban ocupados y 1,448,000 (7.4%) se encontraban desempleados.

Esta disminución del empleo genera incertidumbre y preocupación por parte de toda la población, sobre todo el de la PEA, puesto que se ve vulnerado el sustento económico que le permite adquirir los recursos para el bienestar personal, familiar y el de la sociedad.

Frente a la situación de vulnerabilidad del empleo, las personas comienzan a experimentar cuadros de estrés, ansiedad y depresión. Según un artículo de la revista online “Ojo Público” (2022) respecto al peso de la pobreza y desempleo en la salud mental de los peruanos, luego de una revisión bibliográfica e investigaciones a nivel mundial, se encontró que existe una relación entre menores

ingresos y el incremento de la probabilidad de padecer de síntomas de depresión en la nación.

En este contexto, surge el Outplacement como una metodología de vinculación laboral asistida que tiene como objetivo brindar estrategias para encontrar una nueva oportunidad de empleo, de manera dependiente o independiente, que esté acorde a las competencias personales y profesionales de cada individuo, brindando un acompañamiento psicológico en dicho proceso.

Problemática

La cliente es una abogada especializada en patentes digitales, la cual se encontraba sin trabajo desde hacía 3 meses, ella renunció a su centro laboral porque tomó la decisión de mudarse a vivir con su esposo a Perú, sin embargo, debido a una infidelidad de éste se produjo la separación, encontrándose en la situación de haber perdido su empleo y su matrimonio. El motivo de consulta fue su necesidad por recolocarse en un trabajo en nuestro país y ella tuvo la recomendación de un colega de maestría que anteriormente había tenido la experiencia de un proceso de outplacement con la consultora.

En la primera consulta, se pudo observar que se encontraba decaída, triste, muy delgada, con ojeras y lloró cuando hablamos respecto a su situación de pareja, comentó que no sabía cómo aceptar la separación, mencionó que no dormía, tenía poco apetito y que incluso había pensado en quitarse la vida. Además, se encerraba en casa, no sabía qué hacer, sentía mucha culpa por haber renunciado a su trabajo, así como también se responsabilizaba por la infidelidad.

Por lo antes mencionado, la clienta no contaba con la funcionalidad necesaria para aplicar de manera inmediata el outplacement, cumplía con la

sintomatología presentes en cuadros de depresión, según el DMS-5, los cuales incluyen: estado de ánimo deprimido durante la mayor parte del día, pérdida de interés en actividades que antes eran placenteras, cambios significativos en el peso, insomnio, sentimientos de inutilidad y pensamientos recurrentes de suicidio. (DSM-V, 2013 , p. 103).

Por lo antes mencionado, se derivó a una evaluación clínica más detallada en el Centro Skinner, luego con la confirmación del centro de la presencia de depresión, se derivó a un psiquiatra para que interviniera con la medicación respectiva. Se acordó, como un no negociable, que ella debería cumplir con dicho tratamiento prescrito.

Justificación:

El presente trabajo de Suficiencia Profesional, se justifica dada la relevancia del abordaje psicológico en el soporte y asesoramiento de las personas que se encuentran en el proceso de vinculación asistida, ya que presentan desafíos emocionales tanto en el afrontamiento de la pérdida, reconstruir la confianza y autoestima; así como también, fortalecer la resiliencia para manejar dicho proceso de manera positiva; además un profesional de la salud mental, cuenta con recursos para identificar casos más severos como es el caso de depresión, de tal manera que pueda derivar a un especialista para su tratamiento.

En este sentido, un psicólogo laboral, con especialización en Terapia Racional Cognitiva Conductual (TREC) y con conocimiento de metodología de outplacement podrá brindar un mejor soporte a las personas que se encuentren en dicha situación de desempleo.

Esta investigación aportará a nivel práctico, ampliará a los modelos existentes una definición clara de soporte psicológico, atención y derivación respectiva, frente a la ansiedad y estrés que genera la incertidumbre del desempleo. También, contribuye metodológicamente; puesto que adiciona la Intervención Racional Emotiva Cognitiva Conductual de Albert Ellis, como herramienta de contención en todo el proceso de outplacement.

Finalmente, contribuye a nivel social, el desempleo es un problema que aqueja a más de 1 Millón de peruanos afecta en el bienestar de la nación, por ello la pertinencia del presente estudio; ya que se brinda esenciales estrategias para afrontar funcionalmente el desempleo y aprovechar las futuras posibilidades que se presenten.

3.2 Intervención:

3.2.1 Delimitación del Problema:

Se procedió a derivar a especialistas clínicos para la confirmación de la sospecha de cuadro psicológico y medicación respectiva. Luego se procedió a la vinculación asistida para que la profesional consultante pueda lograr su reinserción al mercado laboral peruano.

3.2.2 Objetivo General:

Aplicar un programa de outplacement en una profesional desempleada en Lima Metropolitana, tomando en consideración herramientas TREC para el soporte emocional.

3.2.3 Objetivos Específicos:

- Elaborar un Perfil Profesional del cliente.
- Aplicar herramientas cognitivas TREC para brindar soporte emocional en el proceso de outplacement.
- Elaboración de nueva Hoja de Vida del cliente
- Aumentar la red de contactos del cliente en LinkedIn.
- Incrementar la red de contactos en Indecopi.
- Crear lista de empresas objetivo de búsqueda de empleo.
- Entrenar en entrevistas por competencia.
- Realizar seguimiento del cliente hasta que haya logrado conseguir su vacante o alguna oportunidad de negocio independiente.

3.2.4 Descripción de la Unidad de Análisis:

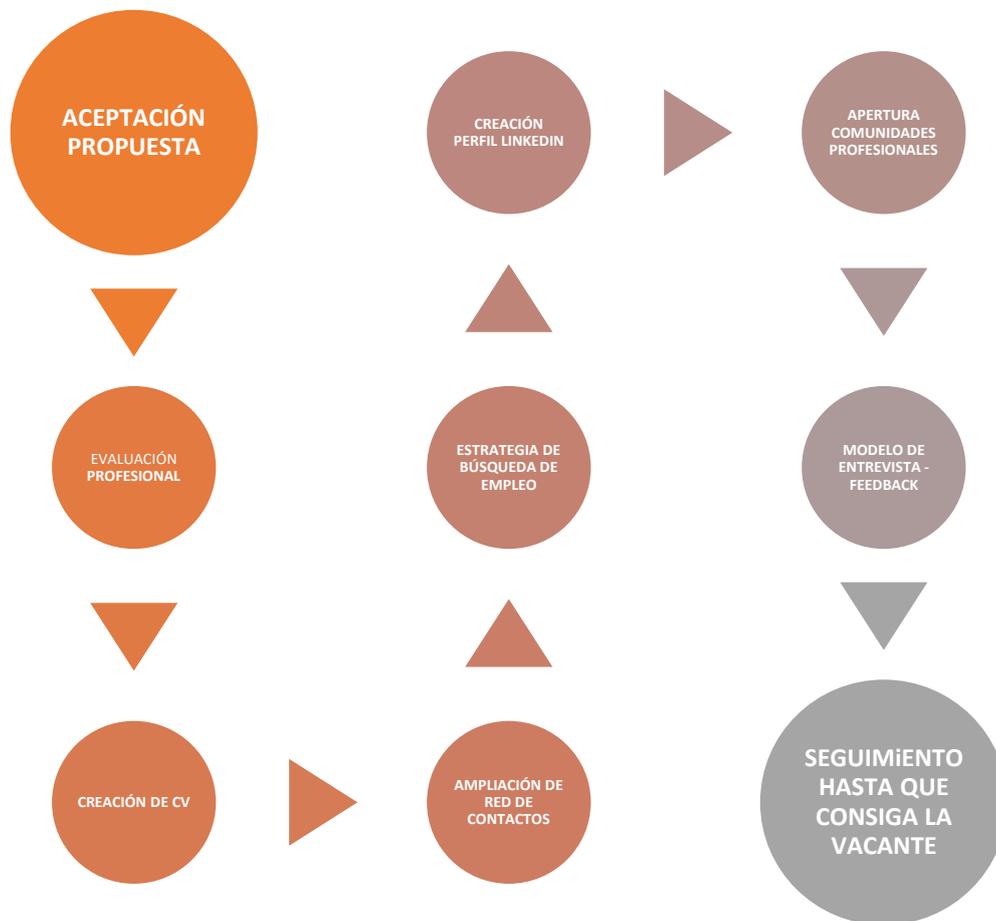
Unidad de Análisis:

La intervención se realizó a una mujer, de 35 años, residente en la ciudad de Lima, con estudios universitarios terminados Licenciada en Derecho y una maestría en patentes, cuenta con 7 años de experiencia internacional en derecho de autor y patentes, habla 5 idiomas (inglés, francés, italiano, alemán y español), la cual se encontraba en situación de desempleo.

3.2.5 Descripción del Procedimiento:

Para llevar a cabo dicho programa se realizaron los siguientes procedimientos, en 5 sesiones entre octubre 2022 y diciembre 2022.

Figura 1 Flujograma del Procedimiento



Fuente: Elaboración Propia

Etapa A - Evaluación de Perfil Profesional:

Antes de comenzar, el cliente por recomendación se contactó con la consultora, se tuvo una conversación previa sobre el servicio que buscaba. Luego se planteó el servicio de vinculación asistida, escuchó, mostró interés y solicitó una

Propuesta de Trabajo por correo electrónico. Se hizo llegar dicho documento que incluyó procedimientos, número de sesiones y costos de la consultoría.

Figura 2 Evaluación Profesional



Fuente: Elaboración Propia

El cliente revisó y respondió con la aceptación de los términos y condiciones. Es así como se dio inicio del servicio y se pactó la reunión según compatibilidad de agendas.

La profesional acudió a la primera sesión de manera presencial, se comenzó con una “Evaluación de Inicio” para conocer su situación psico-profesional, se realizó una entrevista cualitativa para conocer a profundidad su experiencia previa, formación académica, especializaciones, maestría, idiomas, motivos de retiro de la compañía y aprendizajes más importantes.

También se indagó sobre cómo se encontraba en este momento, cómo afrontaba el desempleo y divorcio y se observó que la profesional evaluada, presentaba síntomas de depresión, descritos en el DSM 5 , tales como:

- Falta de energía, mencionó que no se sentía con fuerzas para continuar.
- Pérdida de interés de actividades cotidianas, había dejado de salir con amigos, hacer ejercicio e incluso ir a la peluquería.
- Cansancio, falta de energía, había días que solo estaba llorando en su cama y no quería ver a nadie
- Autocrítica, tenía culpa por la infidelidad y la renuncia de su trabajo en las Naciones Unidas.
- Se sentía inútil, que no podía hacer nada sola e incluso había pensado en suicidio.

Después se aplicó también la prueba Extended – Disc para evaluar competencias laborales determinantes de su conducta, y se encontró que tenía dominancia de dos áreas: la influyente y la servicial; es decir un perfil enfocado en la atención al cliente, escucha activa, le agrada mucho conversar con personas, muy empática.

Frente a lo descrito, se derivó a una consulta en el Centro de Evaluación Psicológica “Skinner” así como también a consulta psiquiátrica, para poder seguir las recomendaciones de los especialistas y triangular un soporte completo.

El cliente realizó las evaluaciones solicitadas, hizo llegar por correo electrónico su informe psicológico y psiquiátrico y se confirmó el cuadro de Depresión. Ante esto, agregamos un requisito clave para el éxito de su outplacement, cumplir con el tratamiento psiquiátrico. En este caso puntual, se planteó que en cada sesión se trabajaría 30 minutos de soporte emocional con los lineamientos TREC para brindar soporte y validación sobre su duelo.

Etapa B - Elaboración de Perfil Profesional:

En los primeros 30 minutos de la sesión, se indagó los sistemas de creencias de “duelo” ya que, siguiendo las herramientas cognitivas TREC.

Figura 3 Elaboración de Perfil Profesional



Fuente: Elaboración Propia

Se utilizó preguntas tipo flecha, para llegar al sistema de creencia principal y debatirlo, a través de las siguientes interrogantes:

1. ¿Cuál es tu expectativa de cómo deberías estar ahora?

Ante esto ella comentó que ella debería estar bien, sin extrañar a su expareja, debería hacer ejercicio y estar feliz, con otra pareja y trabajando.

A partir de su respuesta clarificamos que eso no se ajusta con la realidad y que está bien no estar bien y extrañar, su proceso de duelo era único, diferente al resto y que durará lo que tenga que durar y es válido, eran 13 años y es normal que

se tome su tiempo, el engaño duele. No existen tiempos límite, está bien sentir y abrazar los sentimientos que sentía.

2. ¿Qué significa para ti el divorcio?

Para su formación católica, el matrimonio era para toda la vida y se consideraba fracasada porque no cumplió con lo que su religión profesaba. Sentía que ella falló, por haber estado en Europa haciendo su máster y trabajando sin acompañar a su esposo, pensaba que era el motivo de la infidelidad. Sin embargo, su esposo jamás daba indicios, viajaba mensualmente a verla, la llenaba de regalos, detalles e incluso planificaron juntos que ella realice sus estudios en Europa y en todo momento le decía que la amaba.

3. ¿Consideras lógico que, en una relación de 2 personas, solo una tenga la culpa de absolutamente todo al 100%?

Ante esto, ella mencionó que no era lógico, que en su trabajo en Europa un compañero intentó salir con ella y no lo hizo nunca, por respeto a su relación.

6. ¿Entonces si tú estando en una situación similar no fuiste infiel porque lo elegiste así, es lógico que te responsabilices de sus engaños?

Ello dijo, *yo no soy responsable* porque fue su elección y con ello mencionó sentirse mejor, liberada de la culpa porque entendió que las personas no somos responsables de las elecciones de otras, cada uno opta por lo que desea.

7. ¿Es lógico sentirse “tonta” si la evidencia, nos mostraba a un esposo amoroso, que regalaba flores, detalles y viajaba siempre a verla, acaso podría ella ser adivina y era lógico desconfiar, si para cualquier persona él se mostraba así?

Frente a esa pregunta, mencionó que, en efecto, no era la responsabilidad de ella que él haya mentado y actuado de esa manera.

Con esto la profesional dijo sentirse mejor y que entendía que estaba en un proceso único, demoraría un tiempo y que por sobre todas las cosas ella no era el 100% responsable, también su ex tuvo responsabilidad ante ello.

8. ¿Cómo podría llamarse tonta, habla 5 idiomas, tiene maestrías y trabajó para las Naciones Unidas? ¿Acaso alguien le regaló el título?

Ante ello mencionó que no, ella se esforzó y se lo ganó con su trabajo.

Con la pregunta anterior, se validó capacidad, también se le explicó que se trabajaría en elaborar un nuevo “CV” donde podríamos tener mayor evidencia de sus logros profesionales personales como una abogada especialista internacional.

Luego, se elaboró el Curriculum Vitae junto con el cliente, el nuevo CV constó de 3 hojas, en la primera hoja se colocó sus *datos de contacto actualizados* (número de celular, correo electrónico y dirección de Perú), luego se describió la *trayectoria laboral*, se puntualizaron sus últimos 5 lugares de trabajo, empezando por el más reciente y funciones principales:

Abogado Propiedad Intelectual y Protección de datos

Oficina Europea de Patentes (EPO) - Dpto. Academia y Bases de Datos [2021 - 2022]

Población: Múnich

País: Alemania

- *Asesoramiento y redacción de documentación para formación en materia de Patentes, propiedad intelectual e industrial para transferencia de conocimientos a oficinas internacionales de propiedad intelectual.*
- *Colaboración en el área de investigación de viabilidad registral, requisitos de patentabilidad para obtener la protección y concesión de una patente.*
- *Garantizar el cumplimiento del departamento con el Reglamento de Protección de Datos para las instituciones, organismos y agencias de la UE (UE 2018/1725).*
- *Logros: Implementación del Proyecto PATLIB Viena – Sistema de créditos y fidelización para oficinas internacionales en la obtención de sistemas, aplicaciones y materiales didácticos mediante convenios en colaboración.*
- *Implementación de Libro de Sugerencias Virtual*

Después se colocó sus *estudios* superiores, maestría y especializaciones.

EDUCACIÓN Y FORMACIÓN

Delegado de Protección de Datos

AEC - Asociación Española para la Calidad [2021]

Dirección: Madrid (España)

Master en Derecho de las TIC's, Redes Sociales y Propiedad Intelectual

ESADE Business & Law School, Ramon Llull University [2018 - 2019]

Dirección: Barcelona (España)

Diploma Legal 360 – Management & Cross-skills for Legal Professionals

ESADE Business & Law School, Ramon Llull University [2018 - 2019]

Dirección: Barcelona (España)

Licenciatura de Derecho Peruano - Convalidación

Universidad Nacional de San Agustín [2016 - 2017]

Dirección: Arequipa (Perú)

Master 1 en Derecho internacional y Europeo - Beca ERASMUS

Universidad Panthéon Sorbonne- Paris I [2009 - 2010]

Dirección: Paris (Francia)

Licenciatura en Derecho, Especialidad Financiero, Mercantil y Tributario - Semestre en el extranjero – Beca CRUE Santander

Pontificia Universidad Católica de Chile, Santiago de Chile [2009]

Dirección: Santiago de Chile (Chile)

Licenciatura en Derecho

Universidad Autónoma de Madrid [2006 - 2011]

Dirección: Madrid (España)

Fuente: Creación Propia

La tarea que se dejó al cliente, para la siguiente sesión fue presentar un nuevo CV, brindar los teléfonos y/o correos de contacto de sus exjefes y ex pares. Además, hacer llegar foto profesional de estudio y traerla en formato digital.

Etapas C - Creación del Perfil en Redes Profesionales – LinkedIn:

Al igual que en la primera sesión, se aplicaron preguntas para validar emociones e indagar avances de su tratamiento psiquiátrico en paralelo.

Figura 4 Creación del Perfil LinkedIn



Fuente: Elaboración Propia

Mencionó que continuaba con su medicación, también mencionó que había ido a la peluquería, ya que tenía que tomarse la foto profesional y aprovechó para realizarse todos los cuidados que no hacía hace meses. Después entregó su nuevo “CV”, señalando que trabajar en ello se sintió mejor, se dio cuenta que sí había tenido logros por sí misma. Además, brindó los teléfonos de referencia.

Se felicitó por haber cumplido con el 100% de las tareas asignadas y validó el excelente perfil profesional altamente especializado que tenía.

Asimismo, se realizaron las siguientes preguntas TREC para validar sus emociones y brindar herramientas de adaptación a su nueva realidad:

1. ¿Cómo te hizo sentir el hacer tus tareas?

Mencionó que se sentía mejor, ir a la peluquería, verse arreglada, la ayudó. La foto fue un reto ya que le costaba sonreír, sin embargo, lo hizo, pidió ayuda a su hermana. Por otro lado, sus exjefes mostraron toda la apertura para realizar sus referencias.

2. ¿Qué la ayudaba a sentirse mejor hacer cosas o no hacerlas?

Refirió que el “*hacer cosas*” ayudaban a no pensar en su ex, contactarse con sus exjefes, recordó lo bien que la pasaba en el trabajo y que extrañaba sentirse útil.

Sin embargo, le resultaba aún difícil salir de casa, sentía culpa porque veía a su familia preocupados por ella.

3. Se validó nuevamente que estaba en un proceso y que no era inmediato, poco a poco a su tiempo ¿Podemos controlar lo que otros sienten? ¿Somos responsables de lo que otros sienten?

Mencionó que ella sí pensaba que era responsable del sufrimiento de su familia y la hacía sentir triste y lloró. Frente a esto, se le dio unos minutos para que desfogue y se repitió que era bueno llorar, calmaba. Y que resultaba abrumador responsabilizarse de lo que otros sienten.

4. ¿Puedes tú leer la mente de otra persona? ¿Puedes controlar lo que piensa? ¿Alguien puede controlar lo que piensa? ¿Entonces es lógico hacerme responsable de las interpretaciones de otros?

Ante esas preguntas mencionó que no, que no era lógico y que le resultaba revelador ese tema, el no ser responsable de las emociones de otros. Toda su vida, se había centrado en complacer a su esposo, a sus padres, a su hermana, a todos menos a ella misma. Se sentía liberada, sin embargo, le costaba aceptar la idea al 100%.

5. ¿Cuál sería un sistema de creencia más adaptativo a su realidad respecto a la responsabilidad afectiva de otros?

Ella formuló el nuevo sistema de Creencia: *“Aunque le resulta algo extraño, ella no es gitana y no puede adivinar o controlar lo que otras personas piensan. Sólo puede controlar de alguna manera sus propios pensamientos, tiene lo suficiente con sus propio pensamientos y sentimientos”*.

Luego, se enseñó la utilización de la Red Profesional LinkedIn:

- Se proporcionó instrucción sobre la creación de su nuevo perfil en LinkedIn, podía tomar como base el nuevo CV, se colocaría solo lo más relevante, últimos 4 trabajos, no se coloca el detalle de sus funciones solo las principales junto con sus logros. Asimismo, se indicó que cuelgue estudios de maestría, especialización de patentes y Licenciatura en Derecho.
- Igualmente, se brindó instrucción sobre cómo aumentar las visualizaciones, para ello era fundamental agregar contactos, como exjefes, ex pares, compañeros de pre y post grado. Así como también, hacer llegar la invitación a sus exclientes.
- Se recomendó la suscripción a grupos profesionales a empresas objetivo, para tener mayor visibilidad de su perfil.
- Finalmente, se aconsejó colgar la nueva foto en la página mencionada anteriormente.

Al finalizar la sesión, se asignaron las siguientes tareas:

- Culminar la creación del perfil de LinkedIn, con las directrices.
- Agregar como contactos a ex compañeros de trabajo y universidad.
- Seguir grupos de interés profesional como Indecopi, Patentes Digitales, entre otros.

Etapas D – Estrategia de Búsqueda e Identificación de empleo:

En esta tercera sesión, los primeros 30 minutos también se dedicaron a indagar las percepciones del cliente acerca de su estado emocional.

Figura 5 Estrategia de Búsqueda



Fuente Elaboración Propia

Se realizaron las siguientes preguntas de soporte emocional:

1. ¿Cómo se sentía el día de hoy del 1 al 10?

Se sentía un 6, por primera vez había hablado con una amiga sobre su divorcio sin dar mucho detalle. En la cita con su psiquiatra, recordó 2 acontecimientos que había olvidado. Uno de ellos fue cuando descubrió que su exesposo tenía un tercer celular oculto, en este celular tenía un segundo perfil de Instagram donde aparecía como soltero y hablaba con distintas mujeres. Luego recordó que, en el último cumpleaños de su exesposo, lo descubrió consumiendo éxtasis y repartiendo dicha sustancia a otras féminas en una fiesta.

2. ¿Qué significa para ti el recordar esos acontecimientos?

Por primera vez, sintió cólera y no pena o tristeza, se dio cuenta que la relación en el último año fue complicada. El tercer celular desató furia y tuvo una discusión fuerte hubo agresión física. No podía creer que dichos eventos pasaron y que ella lo había dejado pasar. La transformación que tuvo su ex, de una persona hogareña que pensaba en bebés y su familia, a otro que salía los fines de semana e incluso consumía drogas.

3. ¿Qué piensas ahora sobre lo que fue tu matrimonio?

Mencionó que fueron 11 años maravillosos, y los 2 últimos muy complicados, no podía seguir en esa relación, era realmente infeliz, era horrible todo el tiempo vivir con miedo de que no regrese a dormir a casa, o que se aparezca otra amante. Ella en los últimos meses estuvo mal, no dormía, no estaba en paz. Realmente gracias al divorcio, si bien es cierto, estuvo en contra de sus principios y formación realmente sufrió mucho con la separación, ahora hay momentos pequeños en los que sí siente tranquilidad y paz.

4. ¿Qué sistema de creencia es más adaptativo, respecto al matrimonio?

Que el matrimonio no debe durar para toda la vida si no te hace feliz. Por más que una persona quiere que funcione, si la otra no colabora no hay forma que se siga allí. Las personas cambian y no siempre su cambio es bueno para otra persona.

5. ¿Fue positivo para ti el cambio de tu ex? ¿Qué significó para ti?

Mencionó que no fue positivo, hizo que ella renunciara a un buen trabajo, cuando él podría haberse mudado a Europa con un mejor sueldo. Por otro lado, su

expareja no cumplió con el acuerdo de su plan de vida. Para ella significaba una falta de respeto y valía, ella perdonó, pero él no supo valorar.

6. Frente a los acontecimientos, le perdonaste la infidelidad y lo volvió a hacer, incluso cambió su personalidad de hogareño a consumidor de drogas ¿Realmente tú quieres una persona, así como esposo?

Dijo que no, le hacía daño y esa persona en la que se convirtió su ex, no era positivo para su vida, no compartían más los mismos objetivos, aunque duela fue lo mejor divorciarse.

7. ¿Cómo te sientes ahora después de haber conversado?

Se sentía mejor, con alivio, del 1 al 10, en un 8.

Después de las preguntas de soporte y validación emocional, se procedió a continuar con la metodología de recolocación.

Creación del listado de las empresas "transferibles al perfil profesional", es decir, las empresas y/o industrias similares a las de su experiencia, puesto que los ejecutivos prefieren contratar candidatos de su propio sector para que la "curva de aprendizaje" sea menor y logren objetivos en menor tiempo. Es por ello importante afinar un "Listado de empresas Objetivo".

La entidad peruana transferible era Indecopi, la segunda opción era Promperú ambas instituciones contratan profesionales de patentes. La segunda opción fueron estudios de abogados especializados en propiedad intelectual. La tercera opción eran estudios de abogados que veían casos diversos no necesariamente propiedad intelectual. Finalmente, empresas industriales que innovaban en productos tipo explosivos, alimentos y farmacéuticas. En los anexos podrán encontrar el listado de empresas objetivo.

Tabla 1 Listado de Empresas

N	EMPRESA
1	INDECOPI
2	PROMPERU
3	Miranda & Amado
4	Baker & McKenzie International
5	Bullard, Falla & Ezcurra Abogados
6	Osterling Abogados
7	Philippi Prietocarrizosa Ferrero DU & Uría
8	Elías & Medrano Abogados
9	DLA Piper Perú
10	Rebaza Alcázar & De Las Casas
11	Rodríguez Angobaldo Abogados
12	Estudio Echeopar
13	Oporto Legal
14	Rodrigo, Elías & Medrano Abogados.
15	Payet, Rey, Cauvi, Pérez Abogados
16	Rebaza Alcázar & De Las Casas
17	Famesa Explosivos
18	Enaex
19	Aje Industrias
20	Orica
21	Ixom Chemicals
22	Quimpac
23	Orica Mining Services
24	MOLYCOP

Fuente: Elaboración propia.

Además, se recomendó al cliente poder asistir a eventos y ferias de distintas Cámaras de Comercio de Lima, Indecopi y Cámara de Canadá

Al culminar la sesión, se dejaron las siguientes actividades:

- Crear un listado de 40 empresas.
- Inscribirse en las Cámaras de Comercio y/o Cámara de Canadá.
- Asistir a eventos o inscribirse en algún curso de Indecopi.

Etapa E - Modelo de Entrevista y “Feedback”:

Similar a las sesiones anteriores, se procedió a indagar los sistemas de creencia del cliente, mediante la metodología TREC en los primeros 30 minutos, buscando soportar al cliente, apoyo en el manejo de la frustración y trabajar en “demandas”.

Figura 6 Modelo de Entrevista y Feedback



Se realizaron las siguientes preguntas:

1. ¿Cómo se sentía del 1 al 10?

Se sentía un 6, pudo cumplir con las tareas asignadas, culminó el Top 50 de empresas, pidió información para inscribirse en la Cámara de Comercio y Canadá,

se inscribió en un curso de Indecopi. Esto la ayudó mucho a distraerse y pensar menos en su divorcio. Por otro lado, sentía cólera porque se había dado cuenta que su ex le había hecho mucho daño y ahora ya se encontraba con una nueva pareja.

2. ¿Qué significa para ti el que ahora tenga nueva pareja?

Mencionó, que él no debería en tan corto tiempo tener a alguien más, creía que tenía poco valor, no significó nada para él los 13 años juntos. Tenía cólera, tristeza que la hayan reemplazado tan rápido.

3. ¿Cómo así reemplazado? ¿Era una pieza de rompecabezas?

La cliente sonrió y dijo que no era una pieza de rompecabeza.

4. Su exesposo cambió, los hechos refieren que se convirtió en un hombre mentiroso que incluso consumía drogas, tenía 3 celulares ¿Ella quería tener a su costado ese tipo de pareja? ¿Le hacía bien tener a alguien así con ella?

Refirió que no era lo que necesitaba en su vida, alguien que salía a fiesta y la mantenía en constantes preocupaciones, el cambió y esa persona no la hacía feliz.

5. ¿Entonces, era lógico comparar o demandar que él no esté con otra persona, el ya no estaba con ella, estaban divorciados y por primera vez en años ya no le mentía?

Mencionó que era lógico, por primera vez no le mentía y que él no quería a ese hombre, ella extrañaba a la versión anterior.

6. ¿Podemos retroceder el tiempo, cambiarlo o controlarlo?

Por más que quisiese, no se podía retroceder el tiempo, duele, pero ya no existía más y no era lógico desear o quererlo. Ante ello, se sentía más tranquila y con menos cólera.

Después del soporte emocional, se trabajó sobre los modelos de entrevista tipo STAR, su funcionalidad y objetivo de utilización que es conocer el perfil del candidato. Se realizaron 10 preguntas tipo, a continuación, se presenta un cuadro con las preguntas realizadas, respuesta brindada y feedback.

Después del respectivo soporte emocional, se hizo una revisión de las tareas asignadas, logró culminar las tareas.

Tabla 2 Modelo de Entrevista

N	Pregunta	Respuesta	Oportunidad de Mejora
1	¿Podría comentarme sobre usted?	<i>“35 años, abogada especializada en patentes”.</i>	Bridar más detalle de su experiencia en Europa.
2	¿Qué sabe usted de la vacante?	<i>Ninguna.</i>	Es importante averiguar si es posible información sobre la empresa contratante. Para tener más confianza al momento de responder la pregunta.
3	Si preguntase a su exjefe sobre cuáles son sus principales fortalezas ¿Qué diría?	<i>“Diría que soy responsable y ordenada.</i>	Ahondar con ejemplos específicos sobre su logro. <i>"Diría que soy ...porque en una situación..."</i>
4	Si preguntase a su exjefe sobre cuáles son sus oportunidades de mejora ¿Qué diría?	<i>A veces me tomaba en terminar con un informe porque veía mucho el detalle. Mucho tiempo.</i>	Mencionar que es algo que debe mejorar, una vulnerabilidad es una fortaleza a su vez... <i>"soy muy detallista y perspicaz, y eso es bueno para los casos, sin embargo, me demoro y llego con los tiempos muy justos, es algo que estoy intentado mejorar"...</i>

N	Pregunta	Respuesta	Oportunidad de Mejora
5	En tu anterior trabajo ¿cuál considera que fueron sus principales logros?	<i>Patentar en 4 meses, tiempo récord.</i>	Se responde según la metodología STAR Situación: Cliente de energía quería patentar tecnología Tarea: Patentar en el menor tiempo posible Acción: Demostrar la alta especialización, búsqueda en fuentes internacionales Resultado: Se logró patentar en 4 meses
6	En tu experiencia previa, ¿tuviste la función de motivar a tu equipo? ¿Cómo te planificaste con ellos?	<i>No tuve la oportunidad</i>	Si bien es cierto nunca tuvo como responsabilidad del equipo en sí. Tenía que coordinar con distintas oficinas en Europa. Situación / Tarea /Acción y Resultado.
7	¿Has tenido situaciones en las que trabajas con personas que no eran de tu agrado? ¿Cómo te desarrollaste?	Sí, tuve que trabajar con personas. Les daba por su lado y evitaba problemas.	Brindar más detalle según la metodología STAR. Contestar según ese esquema.
8	¿Qué características consideras que deben tener tú y tus compañeros para desempeñar una labor exitosa?	Considero que tengo capacidad de adaptación, no he tenido problemas con compañeros.	Brindar más detalle según la metodología STAR. Contestar según ese esquema.
9	¿Qué herramientas necesitarías para hacer un buen trabajo?	En verdad ninguna, se adapta a cualquier lugar de trabajo.	Es una pregunta "trampa", no demandar demasiadas cosas, tampoco sonar desesperada por conseguir trabajo. En tu caso, necesitas información a detalle de las funciones a realizar.
10	¿Cuáles serían tus metas a corto plazo y mediano plazo?	Reinsertarme en el mercado laboral peruano.	Complementar la respuesta: <i>"estoy buscando pertenecer a una empresa ... donde pueda aportar y enriquecer .. mis conocimientos en Europa que está más desarrollado el tema de patentes"</i> .

Fuente: Elaboración propia.

Finalmente, se proporcionó al candidato la información que sus exjefes y pares brindaron sobre su último trabajo, con el fin de que tenga una visión imparcial de sus fortalezas y debilidades que le serán útiles en sus próximas evaluaciones.

Tabla 3 Referencias Laborales

Pregunta	ExJefe	Ex Par
¿Cuáles considera que son sus principales Fortalezas?	Detallista, responsable, creativa, muy especializada, manejo de idiomas.	Responsable y Amable
¿Cuáles considera que son sus Principales Debilidades?	Era muy proactiva, no considera que tendría alguna.	A veces aceptaba más trabajo y le costaba decir que no.
¿Cuál fue el motivo de desvinculación?	Su renuncia fue voluntaria por tema personales, la contrataría nuevamente y la recomienda.	Renuncia voluntaria y la recomendaría para otras vacantes

Fuente: Elaboración propia.

Uno de los puntos de mejora fue el establecer límites en sus funciones, se recomendó trabajar lo siguiente:

- *Aprender a decir "no"*: No sentirse obligada a aceptar todas las tareas adicionales que se asignan en el trabajo. Aprende a decir "no" de manera respetuosa y justifica tus límites.
- Por otro lado, priorizar tareas identificar las urgentes, evitar cargarse con demasiadas actividades.
- Así como también establecer límites en el tiempo de respuesta a correos electrónicos o mensajes de trabajo fuera del horario laboral.

Etapa F - Seguimiento y Cierre:

Aquí se hizo seguimiento mediante llamadas quincenales, para conocer cómo va el avance de su búsqueda; así como también absolver alguna duda, que quedó pendientes. El cliente tiene la posibilidad de llamar en cualquier momento hasta que se logre recolocar.

En el Anexo 1 se encontrará el Cronograma de trabajo.

3.2.6 Descripción de los instrumentos:

En el presente trabajo de suficiencia profesional, se utilizó una metodología mixta cuantitativa y cualitativa. Con el fin de elaborar el Perfil Psico profesional y, por consiguiente, la estrategia de vinculación asistida a medida, se empleó una combinación de entrevista estructurada y aplicación de la prueba Extended DISC.

Se realizaron las diferentes etapas del proceso de vinculación asistida gracias a canales presenciales y virtuales. La primera sesión se realizó de manera presencial y la aplicación del “Extended Disc” fue virtual. A continuación, se detalla cada una de las herramientas:

a) Entrevista Laboral Estructurada:

Se efectuó una entrevista estructurada, que consistía en 20 preguntas en las cuales se solicitaba información de edad, formación académica, experiencia y situación actual. La entrevista duró aproximadamente 35 minutos. El instrumento

fue diseñado exclusivamente por la consultora para este proceso con el objetivo de recolectar información.

Tabla 4 Guía Entrevista Cualitativa

N	Guía de Entrevista Cualitativa
1	¿Cuál es su nombre completo?
2	¿Cuál es su edad y lugar de residencia?
3	¿Cuál es su formación Académica y Especializaciones estudiadas?
4	¿Con quién vive , cuál es su situación familiar actual?
5	En líneas generales, en la escala del 1 al 10 ¿cómo se siente? ¿Existe alguna preocupación?
6	¿En qué industria se vino desempeñando en los últimos 6 años?
7	¿Podría descripción de sus 3 últimos trabajos?
8	¿Qué es lo que más le gustaba de su último trabajo?
9	¿Qué es lo que menos le gustaba de su último trabajo?
10	¿Cuál considera que fueron sus mayores logros profesionales?
11	¿Cuál considera que la situación más desafiante que le tocó afrontar en su último trabajo?
12	¿Qué herramientas considera que necesita para realizar un óptimo trabajo?
13	¿Cuál fue el Motivo de la desvinculación, hechos específicos?
14	¿Cuál es el significado personal respecto a encontrarse sin empleo?
15	¿Cómo se siente el cliente frente a la desvinculación?
16	¿Anteriormente realizó alguna asesoría de outplacement?
17	¿Cuál es su principal inconveniente al momento de buscar trabajo?
18	¿Qué es lo que considera más importante a trabajar en el outplacement?
19	¿Qué tipo de oportunidad está buscando temporal o permanente?
20	¿Algun consulta o duda adicional?

Fuente: Elaboración propia.

b) Prueba Extended DISC:

Se aplicó la Prueba Extended DISC, dicho instrumento se encuentra validado por la Consultora de “*Extended DISC*”, que lleva 30 años trabajando a nivel mundial y en Latinoamérica alrededor de 20 años, cuenta con oficinas en Chile, Perú, Argentina, Uruguay, México, Colombia y Brasil.

La base teórica se sustenta en el trabajo de Carl Gustav Jung y William Moulton Marston, la cual divide la personalidad en cuatro estilos principales y mide

la intensidad de los distintos estilos de comportamiento en el potencial encuestado, los 4 dimensiones que descritas son: Dominancia D, Influencia I, Servicial S y Científico.

La herramienta describe atributos, motivadores de trabajo, actividades que le resultan fáciles de aplicar al cliente, así como las que toman más tiempo, cuál es su estilo de liderazgo y con qué tipo de supervisor trabajaría mejor, estilo de comunicación, toma de decisiones y demás competencias que se intensifican en su perfil.

3.2.7 Aplicación de los Instrumentos:

a) Entrevista Laboral Estructurada:

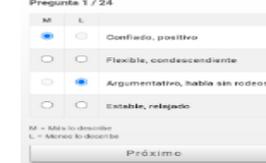
Previa presentación, se comenzó con la entrevista guiada, la cual duró 40 minutos en total, a continuación, se detallan las preguntas con su objetivo específico:

- Preguntas 1- 4, conseguir información básica del perfil.
- Pregunta 5, identificar el estado anímico general del cliente.
- Preguntas 6-13, información de su experiencia profesional, identificar trayectoria profesional
- Preguntas 14 y 15, identificar el impacto emocional respecto al despido
- Preguntas 16 - 20, explorar conocimientos previos sobre vinculación asistida.

b) Prueba Extended DISC:

Se envió la prueba a través de un link por mensaje de texto. La duración de la prueba fue de 10 minutos. El cuestionario consta de 24 pares de preguntas para marcar. En la siguiente página se detalla el modo de uso de dicha plataforma:

Tabla 5 Tutorial de Uso – Prueba Extended DISC

Paso 1 - Ingresar al Link	Enlace: https://www.finxs.com/
Paso 2 - Llenar el Código	Código: PER-EVALCSNVSHT
Paso 3 - Dar Click en lo haré ahora	
Paso 4 - Llenar información Personal	
Paso 5 - Elegir idioma	
Paso 6 - Instrucciones	
Paso 8 - Contestar preguntas	

Fuente: Elaboración propia.

En el Anexo se encuentra la Ficha Técnica del instrumento.

3.3 Indicadores de Logro:

Se realizó una lista de cotejo para hacer seguimiento a los indicadores de logro:

DESCRIPCIÓN	INDICADOR	PERIODO		
		Inicio	Durante	Final
Diagnóstico Profesional (*A)	Puntaje			
Seniority	1 - 100	84	90	90
Elaboración de Perfil Profesional (*B)	Puntaje			
Creación de nueva Hoja de vida	1 - 100	53	60	100
Presencia en LinkedIn	Cantidad			
Incrementar la Cantidad de Contactos	Número de Contactos LinkedIn	400	500	900
Búsqueda de empresas Objetivos	Cantidad			
Identificar empresas Objetivo de búsqueda	Número de Empresas Target	2	38	40
Red de Comunidad Propiedad Intelectual	Cantidad			
Ampliar red de contactos en Perú	Número de Personas	1	19	20
Procesos de selección participados	Cantidad			
Número de procesos de selección participados durante ouplacement hasta contratación	Número de Personas	0	6	6

Fuente: Elaboración Propia

(A*) Criterios para determinar Seniority

ity	Experiencia en legislación de patentes	Años de experiencia	Educación	Idiomas	Edad (años)
Alto	Experiencia Global Incluye Perú	Más de 8 años	Maestría o doctorado	Nativo + Inglés avanzado + otros	30-50
Medio	Tiene experiencia en Lationoamerica No Perú	3 a 8 años	Universitario Concluido	Nativo + Inglés intermedio	25 a 30
Bajo	No tiene experiencia	0 a 3 años	Técnica concluida	nativo	mayor a 50 menor a 25

Fuente: Elaboración Propia

(B*) Criterios para puntuar el CV

Calificación CV	# Hojas	Descripción de funciones	Idioma de redacción del cv
70-100 Alto	De 1 a 3	Redacta sus funciones principales de manera clara, identifica el objetivo de su puesto	Redacta en el idioma oficial correctamente sin faltas ortográficas.
40-70 Medio	De 4 a 9 hojas	Si redacta funciones más no las principales, no se puede identificar el objetivo de su cargo	Redacta, sin embargo existen faltas ortográficas
0-40 Bajo	Más de 10	No describe sus funciones de puestos desempeñados	No redacta en el idioma oficial del país al que postula

Fuente: Elaboración Propia

3.4 Monitoreo y evaluación de la intervención:

El proceso de vinculación asistida se considerará exitoso al cumplir con el 100% de las tareas en las fechas límites impuestos en sesiones previas. Cabe mencionar, que solo se continuó con el programa, luego de la derivación de la profesional al especialista clínico.

Por otro lado, se hará seguimiento al cliente por llamada telefónica entre sesión y sesión para hacer recordar los pendientes.

Finalmente, una vez terminadas las sesiones, se realizará seguimiento por intermedio de llamadas cada 15 días hasta que se logró recolocar.

Lo mencionado anteriormente se ejecutó según el cronograma que se detalla a continuación:

Tabla 6 Monitoreo y Evaluación de la Intervención

DESCRIPCIÓN	MONITOREO
Elaboración de Perfil Profesional (*B)	
Creación de nueva Hoja de vida	Se le envió modelos de CV y se pidió que tenga listo el CV según las recomendaciones (menos hojas y traducir al español)
Presencia en LinkedIn	
Incrementar la Cantidad de Contactos	Se brindó capacitación de cómo de manera efectiva enviar invitaciones y que acepten fácilmente la invitación.
Búsqueda de empresas Objetivos	
Identificar empresas Objetivo de búsqueda	Se le hizo llegar listado de los estudios de abogados y empresas que patentan tecnología en Perú.
Red de Comunidad Propiedad Intelectual	
Ampliar red de contactos en Perú	Se recomendó inscribir en curso de Patentes Digitales de Indecopi
Procesos de selección participados	
Número de procesos de selección participados durante ouplacement hasta contratación	A través de red de contactos de la consultora, se refirió a su perfil para entrevistas proactivas en Indecopi y estudios de abogados.

Fuente: Elaboración propia.

3.5 Consideraciones éticas:

Para la aplicación de la presente intervención, se cumplió con las siguientes reflexiones éticas:

Independencia: el participante voluntariamente participó del presente trabajo de investigación, aceptó las condiciones y se le brindó un consentimiento informado, se cuidó su libre albedrío de tomar decisiones.

Bienestar: en el presente trabajo se combinó herramientas TREC para brindar soporte emocional en todo el proceso de outplacement; también se brindó una estrategia de relacionamiento para que pueda dar a conocer su perfil en Perú.

En todo momento el objetivo era no ocasionar ningún daño en la participante, desde el principio de la investigación se cuidó no someter a la consultante a situaciones que puedan dañar su salud física o psicológica, así mismo, se utilizaron técnicas comprobadas científica y constantemente se recibió feedback por parte de la consultante sobre cómo se sentía, además, se recibió retroalimentación por parte de mis supervisores de ITRE.

Confidencialidad: a pesar de contar con el permiso del cliente, se buscó salvaguardar su identidad, cuidando que sean expuestos datos de contacto y solo se compartirán datos relevantes de la intervención del presente trabajo

Veracidad: el presente trabajo se rige por normas de honestidad, por lo que se comparten datos relevantes y reales.

CAPÍTULO IV: RESULTADOS

4.1 Resultados del Programa de Intervención:

4.1.1 Evaluación Profesional:

En la entrevista se encontró la siguiente información:

Mujer de 35 años, Magíster en Derecho, 7 años de experiencia en patentes en Europa, su último lugar de trabajo fue en European Patent Office - Didactics & Databases – como IP Lawyer & Data Protection. Manejo de 5 idiomas (inglés, francés, alemán, español e italiano). Renunció para mudarse a Lima, donde trabajaba su esposo. De lo anterior mencionado, respecto a su trayectoria profesional, se puede decir que tenía un perfil altamente empleable; si bien es cierto; no había trabajado en Perú, sí había llevado casos de patentes que incluían Latinoamérica, además había tenido contacto con funcionarios de Indecopi y estudios de abogados.

La evaluada llegó a entrevista de manera puntual, sin embargo, se encontraba cabizbaja, hombros caídos, tenía ojeras y ojos hinchados, contestaba las preguntas directas, sin embargo, cuando realizamos la pregunta 5, *En líneas generales en la escala del 1 al 10 ¿Cómo se siente? ¿Existe alguna preocupación?* la candidata perdió el control, lloró y comenzó a hablar del difícil proceso de divorcio que venía viviendo, el engaño por parte de su pareja y que aún le costaba mucho aceptar, incluso se” culpaba” de todo lo sucedido. Mencionó que no podía dormir y que tenía ideas suicidas, “*ya no quiero vivir más*”, “*dejó su trabajo en Suiza por su esposo y ahora no tiene ni esposo ni carrera*”, “*está perdida*”, “*solo quiere no vivir más*”.

En ese momento, se contuvo a la paciente, ya no se ahondó temas laborales sino enteramente el tema psicológico, se trabajó escucha activa, validación y soporte emocional.

Al finalizar la sesión, se indicó ir a un centro psicológico para una evaluación clínica completa, dicha evaluación confirmó la sospecha de cuadro inicial: *“Se evidencia inestabilidad emocional, síntomas ansiosos y depresivos a nivel alto. Esta sintomatología concuerda con la labilidad del estado anímico, la falta de motivación y preocupación continua, ya que se revelan sentimientos de soledad, tristeza, vulnerabilidad, ansiedad e insatisfacción personal.”*

Finalmente, como requisito indispensable del programa la profesional se estableció que debía seguir tratamiento recomendado por el psiquiatra.

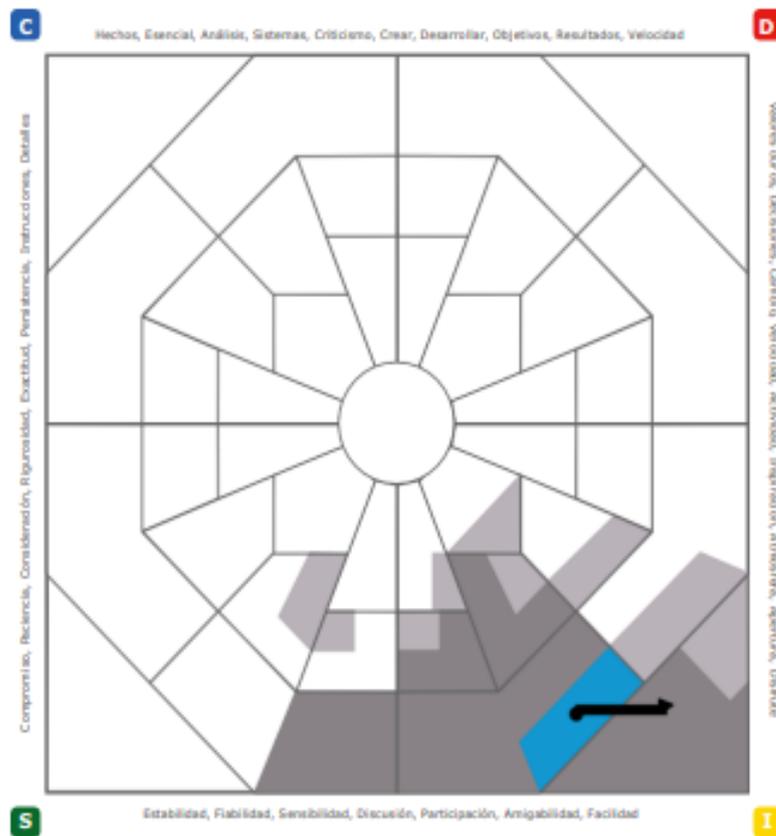
Resultados de la Prueba Extended DISC:

Se encontró que su perfil se intensifica en 2 cuadrantes “Influyente y Servicial”, es decir cuenta con los siguientes atributos: Don de gentes, abierta, sociable, agradable, sabe escuchar, miembro de equipo, fácil de acceder, simpática y digna de confianza.

Le gusta más cómodo trabajar en equipo, su ambiente de trabajo óptimo debería ser libre de conflictos innecesarios y ambiciones agresivas. Ama la atención y gratitud sincera. Trata de evitar trabajos en solitario, No le gusta concentrarse únicamente en los resultados, disfruta del proceso; sus opiniones emotivas como su punto de vista afectan a su decisión. No quiere que le separen de su grupo debido a sus tareas y entendimientos.

Respecto a el tipo de líder con el que trabaja mejor es uno participativo, que la escuche y tome en consideración sus opiniones, no se lanzará a tomar alguna decisión sin consultar previamente, evita la confrontación y el conflicto, tiende a ceder en una discusión. Es buena inspirando a otros sin ser intrusiva o agresiva. Encuentra rápidamente los puntos positivos. Es comprensiva y sabe escuchar. Por esa razón los otros se abren fácilmente a ella. Tolera las diferencias de la gente e insólitamente condena a alguien.

Figura 7 Diamante DISC



Fuente: Informe Extended Disc

4.1.2 Elaboración del CV Profesional

Se realizó el armado de CV Profesional según los conocimientos y logros obtenidos por la cliente en sus últimos 8 años.

Una indicación importante fue que traduzca el CV también al español, en Perú son pocas las personas bilingües y tenía de adaptarse a la nueva realidad.

También se recomendó efectuar una síntesis de su experiencia laboral había redactado 5 hojas cuando lo recomendable son 3, usualmente los gerentes tienen poco tiempo para leerlos y prefieren ir al objetivo.

Figura 8 CV Modelo



SOBRE MÍ

Abogada multilingüe, especialista en Derecho Corporativo, Mercantil, Propiedad Intelectual, Nuevas Tecnologías y Protección de Datos. Con 7 años de experiencia en el mercado latinoamericano y europeo tanto en el sector privado como en organizaciones internacionales como la EUIPO - Oficina de Propiedad Intelectual de la Unión Europea en el Departamento de Transformación Digital Nuevas Tecnologías (Alicante, España) y la EPO - Oficina Europea de Patentes en el Departamento de Didáctica y Bases de Datos (Múnich, Alemania).

EXPERIENCIA LABORAL

Abogado externo

Del Aguila Abogados [2022 - Actual]

Población: Arequipa

País: Perú

- Asesoramiento a clientes corporativos en la identificación de posibles amenazas y debilidades jurídicas en la empresa.
- Seguimiento de las denuncias presentadas ante organismos municipales, regionales, sobre procesos administrativos, civiles y laborales.
- Redacción de informes de investigaciones preliminares sobre la publicidad que se encuentra en el mercado verificando el cumplimiento de las normas establecidas en el ámbito de competencia desleal y protección al consumidor.
- Logros: Implementación de Programas de Cumplimiento (Compliance Program) y diseño de medidas de prevención para la Autoridad Regional Arequipa.

Abogado Propiedad Intelectual y Protección de datos

Oficina Europea de Patentes (EPO) - Dpto. Academia y Bases de Datos [2021 - 2022]

Población: Múnich

País: Alemania

- Asesoramiento y redacción de documentación para formación en materia de Patentes, propiedad intelectual e industrial para transferencia de conocimientos a oficinas internacionales de propiedad intelectual.
- Colaboración en el área de investigación de viabilidad registral, requisitos de patentabilidad para obtener la protección y concesión de una patente.
- Garantizar el cumplimiento del departamento con el Reglamento de Protección de Datos para las instituciones, organismos y agencias de la UE (UE 2018/1725).
- Logros: Implementación del Proyecto PATLIB Viena – Sistema de créditos y fidelización para oficinas internacionales en la obtención de sistemas, aplicaciones y materiales didácticos mediante convenios en colaboración.
- Implementación de Libro de Sugerencias Virtual

Abogado Propiedad Intelectual y Tecnologías de la Información y Comunicaciones (TIC) / IP&IT

Oficina Europea de Propiedad Intelectual (EUIPO) - Dpto. Transformación digital y nuevas tecnologías [2019 - 2020]

Población: Alicante

Fuente: CV Ejemplo Cliente.

4.1.3 Creación de Redes Profesionales – LinkedIn

El cliente se tomó una foto profesional y la trajo en formato digital. Se procedió a “colgar” el CV en la Plataforma LinkedIn, junto con la foto, en este caso al ser una red internacional sí era válido que esté en inglés.

También se enseñó a usar la herramienta para ampliar red de contactos, mediante mensajes cortos cuando se envía la solicitud de conexión y la utilización de palabras clave para encontrar a los principales gerentes locales de propiedad intelectual digital.

Además, se sugirió unirse a foros de debate y que pueda “seguir” a empresa peruanas de patentes.

Figura 9 Perfil LinkedIn



4.1.4 Estrategia de Búsqueda e Identificación del empleo

Se trabajó en la delimitación de “empresas objetivo” de búsqueda de empleo, en primer lugar, las de patentes, protección de marca, importante estudios de abogados que realizan trabajos de propiedad intelectual, así como también empresas del sector industrial que innovan y crean nuevos insumos químicos.

Tabla 7 Listado de Empresas Objetivo

N	EMPRESA	TIPO	G GRAL	G. LEGAL	G. RRHH	STATUS
1	INDECOPI	A				NINGUNO
2	PROMPERU	A				NINGUNO
3	Miranda & Amado	A				NINGUNO
4	Baker & McKenzie International	A				NINGUNO
5	Bullard, Falla & Ezcurra Abogados	A				NINGUNO
6	Osterling Abogados	A				NINGUNO
7	Philippi Prietocarrizosa Ferrero DU & Uría	A				NINGUNO
8	Elías & Medrano Abogados	A				NINGUNO
9	DLA Piper Perú	A				NINGUNO
10	Rebaza Alcázar & De Las Casas	A				NINGUNO
11	Rodríguez Angobaldo Abogados	A				NINGUNO
12	Estudio Ehecopar	A				NINGUNO
13	Oporto Legal	A				NINGUNO
14	Rodrigo, Elías & Medrano Abogados.	A				NINGUNO
15	Payet, Rey, Cauvi, Pérez Abogados	A				NINGUNO
16	Rebaza Alcázar & De Las Casas	A				NINGUNO
17	Famesa Explosivos	C				NINGUNO
18	Enaex	C				NINGUNO
19	Aje Industrias	C				NINGUNO
20	Orica	C				NINGUNO
21	Ixom Chemicals	C				NINGUNO
22	Quimpac	C				NINGUNO
23	Orica Mining Services	C				NINGUNO
24	MOLYCOP	C				NINGUNO

Fuente: Elaboración propia.

4.1.5 Modelo de entrevista y Feedback:

Se llevó a cabo una entrevista basada en el modelo por competencias, identificando aquellas preguntas "trampa" del modelo STAR. Se proporcionó retroalimentación sobre cómo responder, siguiendo la estructura de Situación Específica, Tarea realizada, Acciones y Resolución. Además, se discutió la importancia de la comunicación no verbal en la evaluación de los entrevistadores.

4.1.6 Seguimiento:

Se efectuaron llamadas telefónicas cada 2 semanas al cliente hasta que consiguió una nueva oportunidad laboral, actualmente labora casos de Patentes como abogada independiente y atiende casos en un estudio de abogados peruano

4.2 Análisis de los Resultados

El objetivo principal del trabajo de investigación fue implementar un programa de vinculación asistida a una profesional desempleada en Lima. Se cumplió con éxito, la cliente actualmente se encuentra trabajando como abogada de patentes en un estudio de abogados y también lleva casos de manera independiente.

El objetivo específico fue elaborar un adecuado Psico – profesional, el cual se consiguió gracias a los conocimientos de sintomatología de ansiedad y depresión que se cuenta al contar con el Bachiller de Psicología y la especialidad TREC. Con lo anterior mencionado, se pudo salvaguardar la integridad física y emocional del cliente, derivándola con un psiquiatra y psicólogo clínico para que reciba el tratamiento y medicación respectiva. Si el proceso de outplacement no es llevado por un profesional de la salud mental, podrían empeorarse los cuadros clínicos.

Se pudo evidenciar que la prueba Extended Disc, solo se utiliza para describir tendencias comportamentales organizacionales, no es una herramienta de evaluación clínica.

Otro factor importante, que contribuyó al éxito del programa, fue la elaboración del Plan detallado de Recolocación, se comunicó claramente los procedimientos, metas y entregables al cliente; así como también los contactos que el consultor tenía dentro de la industria peruana.

Además, otra variable que influyó fue el compromiso y responsabilidad de la cliente en seguir al “pie de la letra” con todas las recomendaciones brindadas, sobre todo el continuar con su tratamiento psiquiátrico respectivo en paralelo.

CAPÍTULO V: REFLEXIONES DE LA EXPERIENCIA

Para poder aplicar eficientemente el Programa, fue importante el trabajo multidisciplinario, gracias a los conocimientos de pregrado y especialización realizada en Terapia Racional Emotiva Conductual, de Albert Ellis con dicho conocimiento se tuvo la sospecha de presencia de un cuadro clínico y se derivó a los especialistas en psicopatología (psicólogo clínico y psiquiatra), de tal manera que se trabajó en paralelo con dichos profesionales.

Con respecto a las competencias que pude desarrollar fueron la capacidad de análisis y planeamiento estratégico, estudiar el caso, preparar cada sesión y brindar un plan sencillo y fácil de seguir. Gracias al conocimiento del mercado laboral peruano y red de contactos se pudo presentar su perfil a los principales decisores.

Finalmente, el éxito del programa también depende de la motivación e interés del cliente por conseguir su vacante, es decir la responsabilidad es compartida y se debe concientizar de ello.

CONCLUSIONES

La metodología de “Recolócate” expuesta en el presente trabajo de investigación es efectiva para lograr la vinculación laboral en 4 meses, puesto que fue fácil de cumplir, los procedimientos son claros y cada sesión significa un avance. Como oportunidad de mejora, sería adicionar el “relacionamiento físico”, es decir la participación en eventos, conferencias para ampliar una red de contactos que se necesita para dar a conocer un perfil que no tenía experiencia previa en Perú. Además, se adicionó la “Creación de Empresas Objetivo”, ayuda al correcto direccionamiento de la búsqueda de empleo, principalmente, en perfiles que no cuentan con experiencia en el mismo sector.

El soporte emocional brindado a la consultante en todo el proceso favoreció la recuperación de la funcionalidad emocional necesaria para afrontar un proceso de vinculación asistida de trabajo, se generó herramientas de resiliencia y adaptación al cambio, con sistemas de creencia más adaptativos a su nueva realidad. Las herramientas brindadas, sirven como un adicional y apoyo al tratamiento prescrito por el especialista clínico externo.

Luego de haber revisado diferentes metodologías en el marco teórico y haber implementado un modelo en este Trabajo de suficiencia profesional, se puede concluir que el aporte que un psicólogo puede brindar a un proceso de outplacement es indispensable, ya que tendrá mayores las herramientas de soporte ante la vulnerabilidad de las personas que se encuentran en situación de desempleo.

RECOMENDACIONES

Hay que considerar que los profesionales de psicología organizacional que brindan servicios de outplacement no deberían descuidar sus conocimientos de formación, en caso se tenga la sospecha de cuadros de disfuncionalidad, derivar a los especialistas clínicos.

Es importante que los profesionales reconozcamos nuestro límite, por ética, está bien solicitar apoyo a los psiquiatras y psicólogos clínicos ante cuadros complejos de depresión y/o ansiedad, como en este trabajo de suficiencia profesional se demostró, el trabajo en equipo brinda mejores resultados.

Se recomienda que los psicólogos presten atención y busquen espacios de educación a la población en general para sensibilizar sobre duelo, ansiedad, estrés y depresión que las personas pasan cuando se encuentran desempleadas.

Otras variables relevantes como el conocimiento de las tendencias de contratación, bandas salariales, mercado laboral, empresas de buenas prácticas e industria y los contactos que el consultor maneje son relevantes para acortar el tiempo de desempleo de su cliente, en el Perú las referencias laborales son importantes.

Finalmente, se recomienda replicar el programa en una población más grande, para mejorar la metodología expuesta, así como encontrar otras variables asociadas; y optimizar los tiempos de aplicación. En nuestro país, existe poca investigación científica, por consiguiente, las personas sin empleo están expuestas a prácticas que vulneren su integridad emocional.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

American Psychiatric Association. (2013). Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders (DSM-5). American Psychiatric Publishing. Sintomatología de la depresión. (p.103)

ARS Outplacement (2023) ¿Cómo surgió el Outplacement? Breve Historia

<https://www.arsoutplacement.com/como-surgio-outplacement-breve-historia/>

Alles, M. (2019). Diccionario de términos. Recursos Humanos. Buenos Aires: Granica.

Alles, M. (2015). Dirección estratégica de Recursos Humanos. Gestión por competencias (3a ed.). Buenos Aires: Granica

Arboleda Velasco, O., Santolalla Espinoza, G., & Vega Oliveros, M. (2018). Programa de desvinculación laboral asistida para los oficiales del grado de coronel del Ejército del Perú. (Tesis de maestría, Universidad del Pacífico, Lima, Perú). Recuperado de <http://repositorio.up.edu.pe/handle/11354/2305>

Buendía, J. (2010). El impacto psicológico del desempleo (2da ed.). España: Universidad de Murcia

Babel'ová, Z. et. al (2019) Perceived Serviceability of Outplacement Programs as a Part of Sustainable Human Resource Management. Bratislava-Eslovaquia. Recuperado de: <https://www.mdpi.com/2071-1050/11/17/4748>

Chuquín, A. (2022), Perez, H. (2022) Diseño de un programa de outplacement (Desvinculación asistida) en la empresa ECAUTE C. LTDA. Tesis para obtener el grado de Magíster Quito, Ecuador. Recuperado de: <https://repositorio.uisrael.edu.ec/bitstream/47000/2980/1/UISRAEL-EC-MASTER-GEST-TH-378.242-2022-004.pdf>

Dicelis, L. & Gaez, J (2021) Tecnologías en Procesos de Outplacement. Colegio de Estudios Superiores de Administración. Bogotá, Colombia. Recuperado de: https://repository.cesa.edu.co/bitstream/handle/10726/4356/ADM_1018509484_2021_2.pdf?sequence=4&isAllowed=y

Estepa, S. (2017). Outplacement como parte del proceso de desvinculación laboral. Universidad Panamericana. México

Fernández García, M.I. (2019). Estrés y otras consecuencias psicosociales del despido. Universidad de Sevilla, Sevilla.

García, Claudia (2022) Terapia Racional Emotiva Conductual en una usuaria sin autoaceptación incondicional. Trabajo de suficiencia profesional para optar la licenciatura en Universidad Peruana Cayetano Heredia, Lima Perú. Recuperado de:

defile:///C:/Users/fatima.aliaga/Desktop/Terapia_GarciaPickmann_Claudia.pdf

Jimenez-Ularte, J. (2020) Hacia una visión sistémica de la empleabilidad. Scielo. Recuperado el 20 de junio de 2023, de https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2215-29972022000200024

Inés Temple, 2019 Usted S.A (2a ed.) Lima, Perú.

Instituto Nacional de Estadística e Informática (2022) Situación del Mercado Laboral en Lima Metropolitana. Recuperado el 29 de Julio de 2023, de <https://m.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/boletines/01-informe-tecnico-mercado-laboral-oct-nov-dic-2022.pdf>

Lega, L., Sorribes, F. y Clavo, M. (2017). Terapia Racional Emotiva Conductual.

Paidós.

Martín González, P. (2015). Outplacement: Análisis del programa de recolocación. Universidad de Valladolid. Trabajo final de Grado. Recuperado de: <https://uvadoc.uva.es/bitstream/handle/10324/15532/TFG-L953.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Mando Medio (2023) Definición de empleabilidad. Recuperado el 20 de Mayo de 2023, de <https://mandomedio.com/colombia/blog/tips-blog/definicion-del-significado-de-empleabilidad/>

Naciones Unidas (2023) La Ciencia del Respeto <https://www.unodc.org/unodc/es/listen-first/super-skills/respect.html>

Naciones Unidas (2023) La Ciencia de la Honestidad. Recuperado el 20 de Junio de 2023, de <https://www.unodc.org/unodc/es/listen-first/super-skills/honesty.html>

Universidad Peruana Cayetano Heredia (2023) Líneas de Investigación. Recuperado el 20 Junio de 2023, de <https://fapsi.cayetano.edu.pe/facultad/coordinacion-de-investigacion-ciencias-y-tecnologia.html>

Naciones Unidas (2023) Objetivo de Desarrollo Sostenible. Recuperado el 30 Julio del 2023, de <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/economic-growth/>

Organización Internacional del Trabajo. (2023) Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo, Tendencias. Recuperado el 30 de Julio del 2023, de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_865368.pdf

Ojo Público (2022) El peso de la pobreza. Recuperado el 30 de Julio de 2023, de <https://ojo-publico.com/3572/el-peso-la-pobreza-y-la-informalidad-la-salud-mental>

Percca, R. (2020) Implementación del outplacement para la desvinculación masiva del personal operario no calificado en una empresa de productos de consumo masivo. Tesis para obtener el Título. Universidad Mayor de San Marcos. Lima, Perú. Recuperado de: https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/11672/Percca_pr.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Sanchez Garcia, J. (2019). Influencia de un programa de Outplacement para reducir el estrés de los colaboradores de una empresa distribuidora de gas de Piura, 2018. Universidad César Vallejo, Perú.

Solano, J., García, D. & Uzcátegui, C. (2017). Empleabilidad e inserción laboral de los recién graduados de la carrera de la carrera de gestión empresarial de la Universidad Metropolitana. Revista Universidad y Sociedad, 9(4), 90-96. Recuperado en 25 de julio de 2023, de

http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202017000400012&lng=es&tlng=es.

Pacheco et al (2020) Consulting Report . Outplacement Service Business Plan para obtener el título de magíster de la Pontificia Universidad Católica del Perú. Recuperado de <https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/17656>

Word Reference (2023) Definición de Outplacement <https://www.wordreference.com/es/translation.asp?tranword=outplacement>

Anexo 2 Guía de entrevista

Guía de Entrevista Cualitativa - Diagnóstico Profesional

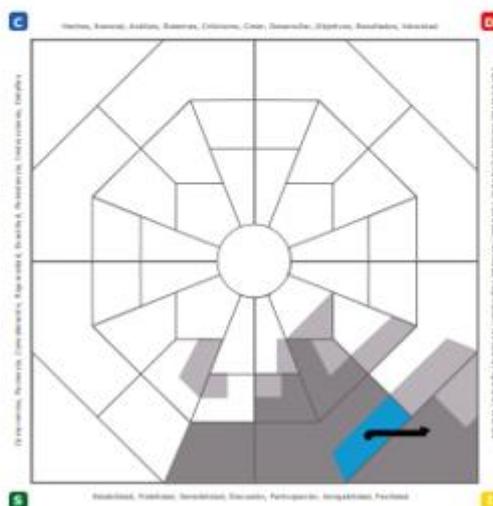
1	Nombre Completo
2	Edad y Lugar de Residencia
3	Formación Académica
4	Situación Familiar Actual
5	En líneas generales, en la escala del 1 al 10 ¿cómo se siente?
6	Descripción de sus 3 últimos trabajos
7	¿Qué es lo que más le gustaba de su último trabajo?
8	¿Qué es lo que menos le gustaba de su último trabajo?
9	Motivo de la desvinculación, hechos específicos
10	Qué significa para ella la desvinculación
11	¿Cómo se siente el cliente frente a la desvinculación?
12	¿Anteriormente realizó alguna asesoría de outplacement?
13	¿Cuál es su principal inconveniente al momento de buscar trabajo?
14	¿Alguna duda adicional?

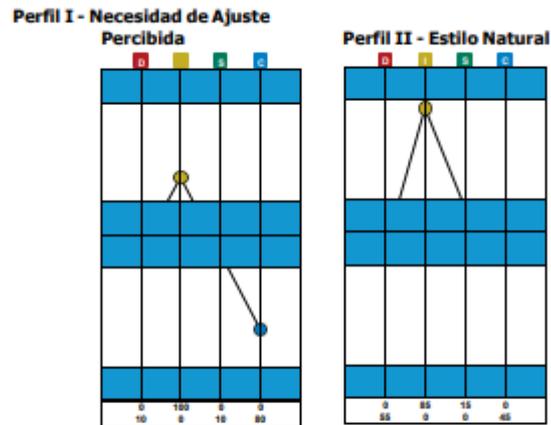
Entrevista Cualitativa - Elaboración Propia del autor

Anexo 3 Resultados de la Evaluación Disc

Perfil Comportamental de [REDACTED]

El diamante Extended DISC® está dividido en varias áreas, cada una de las cuales ilustra una combinación diferente de las principales cuatro características del comportamiento. Aquellas áreas con colores representan áreas donde los comportamientos están en zona de confort. Por otro lado en aquellas áreas con color blanco, son áreas de mayor demanda de energía y por lo tanto requieren esfuerzo.





PSiz	PSim	PPos
4	4	2

Características Generales

Basándose en las respuestas de [REDACTED]s, este reporte ha seleccionado algunas afirmaciones generales sobre su estilo de trabajo para darle una visión amplia y precisa sobre el mismo. Tome en cuenta estas características generales para tener una comprensión más profunda sobre el comportamiento natural.

Atributos

Don de gentes, abierto, sociable, agradable, meticuroso, sabe escuchar, miembro de equipo, poco exigente, ajustable, fácil de acceder, independiente, simpático y digno de confianza.

Motivadores

Le gusta y necesita trabajar con gente. Su ambiente de trabajo debería ser libre de conflictos innecesarios y ambiciones agresivas. Ama la atención y gratitud sincera.

Trata de evitar

No le gusta concentrarse únicamente en los resultados. Tanto sus opiniones emotivas como su punto de vista afectan a su decisión. No quiere que le separen de su grupo debido a sus tareas y entendimientos.

Supervisor ideal

Le gustaría trabajar con un supervisor sincero que sea accesible. Un supervisor cerrado no es para él, y viceversa. En un principio el supervisor tiene que ayudarlo en cuestiones molestas o demasiado prácticas. El supervisor debe responsabilizarse en decisiones que requieren reflexión y determinación precipitada.

Estilo de comunicación

La mayoría de la gente lo encuentra un buen conversador. Es bueno inspirando a otros sin ser intrusivo o agresivo. Encuentra rápidamente los puntos positivos. Es muy comprensivo y sabe escuchar atentamente. Por esa razón los otros se abren fácilmente a él. Tolerancia las diferencias de la gente y raramente condena a alguien.

Toma de decisiones

No es muy bueno tomando decisiones. El inventa rápidamente en caso de tener que satisfacer a la gente y no creará conflictos con otros. Intenta posponer las decisiones negativas (que habitualmente decide incluso con mayor dificultad).

Motivadores:

Tiende a sentirse cómoda y le gustan las siguientes situaciones:

- Buenas relaciones sociales
- La posibilidad de ayudar y dar apoyo
- Discusiones variadas
- Atmósfera que no tiene secretos
- Estímulo genuino
- Ambiente libre de peleas
- Equipo auto-motivado
- Gente feliz
- El estar con gente
- Atención y apreciación como persona
- Progreso sin conflictos
- El pensar en el bien común

Situaciones que reducen la motivación:

Todos nosotros enfrentamos diariamente situaciones que no nos gustan mucho y que tienden a drenar nuestros niveles de energía. Es probable que los siguientes factores disminuyan su motivación y requieran mayor energía de su parte.

- El perder buenos amigos
- Los conflictos
- Las decisiones impopulares
- El trabajar contra la gente
- La crueldad
- El trabajar solo
- Instrucciones demasiado detalladas
- El razonamiento "frío"
- El traicionar a la gente
- El ser excluido
- Maltrato de gente sin justificación
- Inseguridad ante el futuro

Anexo 4 Resultado evaluación centro Skinner



INFORME PSICOLÓGICO

I. DATOS GENERALES

Nombre y Apellido [REDACTED]
Edad : 35 años
Fecha de nacimiento : 22 de octubre de 1986
Fecha de Evaluación : 24 y 26 de octubre de 2022
Psicóloga Evaluadora : Mg. Lorena Ulloa Rodríguez
Psicóloga Responsable : Dra. Emperatriz Torres Tasso

II. MOTIVO DE CONSULTA

Viene al Centro Skinner para realizarse una evaluación basada en el área emocional, de personalidad y de pareja, la cual fue solicitada debido que se encuentra por iniciar un proceso psicoterapéutico individual.

Úrsula vincula su malestar emocional con su situación actual de separación.

III. OBSERVACIÓN DE CONDUCTA

Asistió a las sesiones programadas puntualmente, con el material completo.

Reflejaba un aseo personal adecuado y vestía apropiadamente de manera casual.

Su apariencia física concuerda con su edad cronológica.

Durante la evaluación, se encontraba decaída y triste. A pesar de ello, mantuvo una buena actitud y disposición. Se mostró comprometida durante la evaluación, incluso en ocasiones asociaba algunas preguntas con su situación actual.

Su desempeño fue meticuloso, particularmente durante la aplicación de pruebas proyectivas.

La evaluada fue capaz de culminar con los objetivos planteados de manera colaboradora.

IV. PRUEBAS ADMINISTRADAS

- Test Gestáltico Visomotor de Bender
- Test de Flexibilidad Cognitiva CAMBIOS
- Inventario de Personalidad para Adultos de Eysenck
- Test de Estilos de Personalidad - Big Five
- Inventario de Inteligencia Emocional – ICE Baron
- Inventario de Autoestima
- Inventario de Creencias
- Escala de Habilidades Sociales de Goldstein
- Test de la Figura Humana
- Test del Árbol
- Test de la Casa
- Test de la Familia
- Test Desiderativo
- Test de Frases Incompletas de Sacks
- Inventario Clínico Multiaxial de Millon
- Escala de Ansiedad de Zung
- Escala de Depresión de Zung

- Cuestionario de Áreas de Compatibilidad – Incompatibilidad con la Pareja
- Escala de Ajuste Didáctico (EAD) para parejas

V. RESULTADOS

ÁREA INSTRUMENTAL

El Test Gestáltico Visomotor de Bender permite apreciar que la evaluada ha logrado desarrollar una madurez viso motora acorde a su edad cronológica. Esto quiere decir que cuenta con una adecuada capacidad de percepción y reproducción motora.

Sin embargo, se observan indicadores emocionales de ansiedad, impulsividad y agresividad, que se encuentran interfiriendo con su desempeño.

ÁREA PSICOPEDAGÓGICA

Los resultados del Test de Cambios revelan un nivel promedio de adaptabilidad y flexibilidad cognitiva en Úrsula. Esto significa que su capacidad de concentración para atender simultáneamente a varias condiciones del entorno se encuentra desarrollada. Además, tiene habilidades para identificar patrones y variaciones que forman parte del planteamiento de problemas. Razón por la que ante situaciones cambiantes puede responder adecuadamente.

ÁREA DE LA PERSONALIDAD

La evaluada se encuentra desarrollando un tipo colérico extrovertido de personalidad con tendencia altamente inestable.

Esto indica que es una persona sensible. Las emociones que experimenta tienden a fluctuar y cambiar rápidamente en el tiempo y son percibidas de manera intensa. Su comportamiento se mantiene dentro de la extroversión, se desenvuelve con mayor apertura y espontaneidad, llegando a ser activa y en ocasiones impulsiva.

Las pruebas gráficas evidencian sentimientos de soledad, tristeza, vulnerabilidad, ansiedad e insatisfacción personal.

En esa línea, existen indicadores que refieren sentimientos de pérdida de algún apoyo afectivo importante o algún evento significativo en la actualidad que podría encontrarse interfiriendo con el placer en su vida.

Úrsula no se siente a gusto con su situación actual, busca llevar una vida hogareña, tranquila y sencilla.

En relación a sí misma, la evaluada posee una autoestima promedio baja, manifiesta un concepto medio en el área social, familiar y académica, así como una percepción baja en relación a su autoconcepto.

En ocasiones se le dificulta enfrentarse a la vida con autonomía, ya que percibe a su entorno con desconfianza, presenta una alta preocupación por el cuerpo, concibe a su presente determinado e influido por circunstancias externas o del pasado de las que ella no tiene control, manifiesta preocupación por el futuro y por lo incierto, y presenta creencias catastróficas cuando los planes no resultan de acuerdo a lo estimado.

experimentando una mayor necesidad de cercanía y seguridad de la que satisface en la actualidad.

Socialmente, se evidencia una alta preocupación ante las críticas y opiniones de los demás, y una necesidad por sentirse apreciada y reconocida por el otro, por lo que se empeña en generar una buena impresión ante los demás y puede tender a ocultar o tratar de reparar lo que considera son "fallas". En consecuencia, se guía de lo socialmente esperado y se puede presentar resaltando sus fortalezas, como una persona dócil, empática, amable, hospitalaria, ambiciosa, femenina y agradable.

Por ello, podría presentar dificultades para tomar decisiones, así como para delimitar sus responsabilidades y límites de los otros.

Asimismo, si bien cuenta con habilidades que le permiten un fácil trato, en ocasiones se presenta una interferencia en la capacidad de disfrute social, puesto que surgen en ella sentimientos de temor y desconfianza con los otros, y de preocupación y frustración por no poder cumplir con las expectativas de los demás. Esto se ve reflejado en situaciones de ocultamiento, retraimiento y exigencia de sí, pudiendo presentar una inclinación a mantener vínculos emocionalmente distantes fuera del núcleo familiar/intimo como forma de protegerse.

ÁREA CLÍNICA

Se evidencian síntomas ansiosos y depresivos en un nivel alto. Esto se ve manifestado en un ánimo disminuido, falta de motivación y preocupación continua; lo que se encuentra interfiriendo con el desempeño de sus actividades diarias.



Por lo cual, al sentirse incomoda o limitada por el entorno, puede reaccionar mostrando pasividad esperando lograr algo por medio de la evitación, puede buscar una figura en la cual apoyarse o puede compensar su inseguridad buscando reconocimiento social; lo que estaría hablando de una forma de protegerse.

En relación con el manejo de su afectividad, existe una falta de coordinación entre lo que siente y lo que piensa. Úrsula es una persona altamente sensible, emotiva y creativa. Sin embargo, para protegerse suele ejercer control sobre la espontaneidad de sus emociones, en lugar de permitirse experimentar o expresar sus sentimientos, lo que le permite controlarse a corto plazo, pero podría desencadenar manifestaciones abruptas de sus afectos, ya que es una persona que se carga y cambia emocionalmente rápido. En consecuencia, suele enfrentarse a los problemas de manera negadora, evasiva o impulsiva/agresiva, lo que compensa con sentimientos posteriores de culpabilidad.

Por esta razón, presenta dificultades para tolerar situaciones de estrés, puede mostrarse impaciente, así como puede comunicar sus emociones de manera variable, diplomáticamente o de manera directa e impulsiva.

En cuanto a sus relaciones interpersonales, se observa que Úrsula cuenta con capacidades que le permiten conectarse emocionalmente con otros.

En sus relaciones más cercanas, existe una búsqueda de sensaciones reaseguradoras y gratificantes, que revela dinámicas de dependencia del otro. En cuanto a ello, parecería estar



Elo significa que en Úrsula persiste una tendencia a enfrentarse a la vida de manera ansiosa. Existe una predisposición a identificar motivos dentro de la realidad que pueden ponerla ansiosa, que pueden activar recuerdos o que pueden ser percibidos como situaciones potencialmente amenazadoras.

Además, se encuentran indicadores que sugieren una vivencia transitoria de sentimientos de tristeza, incomodidad y amenaza en la actualidad.

Dentro de las características de personalidad, se encuentra inestabilidad y labilidad en su estado anímico, el cual puede fluctuar en periodos cortos entre estados de abatimiento y hostilidad a sentimientos de satisfacción y amor.

Asimismo, se encuentran tendencias a establecer un manejo controlado de sí, a la dependencia, al pesimismo y a la sobreestimación de sí.

Se observa una inclinación a adaptarse a las demandas de los demás, estableciendo elevadas exigencias y control sobre sí misma. En situaciones de conflicto, puede mostrarse prudente, suprimiendo sus afectos. Sin embargo, este mecanismo podría derivar en un resentimiento hacia el otro.

Además, existen indicadores que refieren una búsqueda de apoyo y una necesidad por ser guiada por los otros, lo que se asocia un rol pasivo en la toma de decisiones.

En cuanto a la tendencia al pesimismo, se observa que la evaluada se percibe en una posición desfavorable con respecto a los otros. Por esa razón tiende a actuar de manera retraída. Esta situación puede ubicarla en una posición auto sacrificada, corriendo el riesgo de que otros tomen ventaja de su situación.

Sin embargo, se presenta una tendencia a mostrar sobreestimación de sí misma, donde su comportamiento social genera una apariencia externa de autoconfianza, que posteriormente puede transformarse en impulsividad.

ÁREA DE FAMILIA Y PAREJA

En el área familiar, tiene una percepción parental que la presiona, lo que la lleva a optar por conductas de autoexigencia.

Considera que los vínculos afectivos entre los integrantes de su familia son distantes.

En cuanto a la figura materna, se encuentra una percepción emocionalmente fuerte, cambiante y lejana, en quien no puede apoyarse.

Mientras que la figura paterna es percibida como ausente.

Se encuentra descontento e incomodidad en la dinámica con la pareja. A pesar de ello, se observan deseos de maternidad.

En cuanto a ello, se presenta una compatibilidad y satisfacción con la pareja en un nivel promedio bajo. Se halla discordancia en aspectos convencionales de filosofía de vida, valores como el respeto, la confianza y la independencia, así

como en la toma de decisiones domésticas, la organización de tiempo de ocio personal y de pareja.

Además, se encuentra insatisfacción en el área de expresión de los afectos.



VI. CONCLUSIONES

- Cuenta con capacidades adecuadas para la percepción y reproducción motora, así como para la atención, concentración y flexibilidad cognitiva. Sin embargo, se observan indicadores emocionales que se encuentran interfiriendo con su desempeño.
- Se evidencia inestabilidad emocional, síntomas ansiosos y depresivos a nivel alto. Esta sintomatología concuerda con la labilidad del estado anímico, la falta de motivación y preocupación continua, ya que se revelan sentimientos de soledad, tristeza, vulnerabilidad, ansiedad e insatisfacción personal.
- En esa línea, se hallan indicadores que refieren sentimientos de pérdida o de algún evento emocionalmente significativo en la actualidad que podría interferir con el placer de su vida.
- Se observa una autoestima general promedio baja. Percibe a su entorno con desconfianza, así como una alta preocupación por el cuerpo, el futuro y lo incierto, concibe su presente influido por circunstancias externas o del pasado y presenta creencias catastróficas cuando los planes no resultan de acuerdo a lo estimado.
- Al sentirse incomoda o limitada, reacciona con pasividad, evitando, buscando una figura en la cual apoyarse o buscando reconocimiento social.

Se encuentra desarrollando un tipo de personalidad colérico extrovertido altamente inestable.

Se evidencia sensibilidad y labilidad emocional, la cual intenta controlar. Esto se ve reflejado en un manejo emocional negador,



evitativo e impulsivo/agresivo con posteriores sentimientos de culpabilidad.

- En sus vínculos cercanos desarrolla dinámicas de dependencia, ya que existe una búsqueda cuidado y protección.
- Cuenta con habilidades que le permiten conectarse emocionalmente con otros. Sin embargo, presenta una alta preocupación ante las opiniones de los demás y una necesidad por sentirse apreciada, acompañada de sentimientos de temor y desconfianza hacia los otros, y preocupación y frustración consigo misma. Lo que se refleja en dinámicas de ocultamiento, autoexigencia y en el establecimiento de vínculos emocionalmente distantes.
- Se hallan características de personalidad con tendencias a establecer un manejo controlado de sí, a la dependencia, al pesimismo y a la compensación mediante la sobreestimación de sí.
- Tiene una percepción familiar exigente y distante emocionalmente.
- Presenta una compatibilidad y satisfacción promedio baja en el vínculo con su pareja.

VII. RECOMENDACIONES

Individuo

- Interconsulta médica debido a la presencia de indicadores que refieren inestabilidad emocional, síntomas ansiosos y depresivos.
- Se recomienda iniciar una psicoterapia enfocándose en los siguientes objetivos:
 - ✓ Terapia Emocional: tiene el objetivo de incrementar el conocimiento de sí misma, fortalecer la aceptación, el manejo emocional y su estado anímico.
Brindar particular atención a sentimientos de soledad, tristeza, vulnerabilidad, ansiedad e insatisfacción personal.
Asimismo, brindar atención a los acontecimientos que podrían encontrarse interfiriendo con el bienestar emocional de Úrsula.
 - ✓ Técnicas de afrontamiento y expresión emocional: busca que Úrsula pueda desenvolverse mejor en ambientes que le generan incomodidad, inseguridad o frustración a partir de una mejor adaptabilidad.
 - ✓ Fortalecimiento de habilidades sociales: con el fin de desarrollar un acercamiento en el que se sienta cómoda y desarrolle independencia en sus relaciones interpersonales.
- Realizar actividades recreativas o de ocio que beneficien la independencia y que favorezcan el establecimiento de nuevas relaciones sociales, como:
 - ✓ Buscar un hobby personal.
 - ✓ Asistir a actividades grupales deportivas, artísticas o de su preferencia, en las que se establezcan interacciones no competitivas.



- ✓ Asistir a situaciones sociales que fomenten la conexión con los otros, es decir situaciones que establezcan un ambiente de conversación.
- ✓ Realizar actividades o deportes de descarga o de contacto, lo que puede ser utilizado como un recurso que facilite el desfogue de impulsos y a largo plazo puede ser una herramienta para un mejor manejo emocional.

Hogar

- Realizar actividades familiares que fomenten la conexión y comunicación afectiva con la familia.

Atentamente,

Psicóloga Evaluadora
Lorena Ulloa Rodríguez
C. Ps. P. 34201

Psicóloga Responsable
Dra. Emperatriz Torres Tasso
C. Ps. P. 103

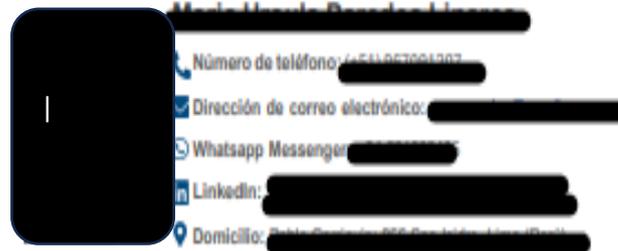
Este documento es confidencial. Carece de valor médico-legal y es exclusivamente para uso profesional.

La Molina
centrolamolina@skinner.edu.pe
972-199-631

Sucre
centrosucre@skinner.edu.pe
998-224-244
centro.skinner.edu.pe

Jesús María
centrojesusmaria@skinner.edu.pe
977-850-162

Anexo 5 CV actualizado



SOBRE MÍ

Abogada multilingüe, especialista en Derecho Corporativo, Mercantil, Propiedad Intelectual, Nuevas Tecnologías y Protección de Datos. Con 7 años de experiencia en el mercado latinoamericano y europeo tanto en el sector privado como en organizaciones internacionales como la EUIPO - Oficina de Propiedad Intelectual de la Unión Europea en el Departamento de Transformación Digital Nuevas Tecnologías (Alicante, España) y la EPO - Oficina Europea de Patentes en el Departamento de Didáctica y Bases de Datos (Múnich, Alemania).

EXPERIENCIA LABORAL

Abogado externo

Del Aguila Abogados [2022 - Actual]

Población: Arequipa

País: Perú

- Asesoramiento a clientes corporativos en la identificación de posibles amenazas y debilidades jurídicas en la empresa.
- Seguimiento de las denuncias presentadas ante organismos municipales, regionales, sobre procesos administrativos, civiles y laborales.
- Redacción de informes de investigaciones preliminares sobre la publicidad que se encuentra en el mercado verificando el cumplimiento de las normas establecidas en el ámbito de competencia desleal y protección al consumidor.
- Logros: Implementación de Programas de Cumplimiento (Compliance Program) y diseño de medidas de prevención para la Autoridad Regional Arequipa.

Abogado Propiedad Intelectual y Protección de datos

Oficina Europea de Patentes (EPO) - Dpto. Academia y Bases de Datos [2021 - 2022]

Población: Múnich

País: Alemania

- Asesoramiento y redacción de documentación para formación en materia de Patentes, propiedad intelectual e industrial para transferencia de conocimientos a oficinas internacionales de propiedad intelectual.
- Colaboración en el área de investigación de viabilidad registral, requisitos de patentabilidad para obtener la protección y concesión de una patente.
- Garantizar el cumplimiento del departamento con el Reglamento de Protección de Datos para las instituciones, organismos y agencias de la UE (UE 2018/1725).
- Logros: Implementación del Proyecto PATLIB Viena – Sistema de créditos y fidelización para oficinas internacionales en la obtención de sistemas, aplicaciones y materiales didácticos mediante convenios en colaboración.
- Implementación de Libro de Sugerencias Virtual

Abogado Propiedad Intelectual y Tecnologías de la Información y Comunicaciones (TIC) / IP&IT

Oficina Europea de Propiedad Intelectual (EUIPO) - Dpto. Transformación digital y nuevas tecnologías [2019 - 2020]

Población: Alicante

País: España

- *Redacción y revisión de contratos, en particular de acuerdos de licencia de uso de software, convenios, conflictos sobre dominios de internet.*
- *Revisión de escritos de resolución oposición, cancelación y renuncia, así como acciones a marcas comunitarias e internacionales designando la UE, en distintos idiomas.*
- *Asistencia al responsable de protección de datos (DPO) en el asesoramiento jurídico de solicitudes de miembros del personal y/o equipos.*
- *Evaluación de herramientas ITSM (Service Management Software) y manejo la cartera de solicitudes UAT-SATs (User Acceptance Testing) del Catálogo de productos de EUIPO.*
- *Logros: Implementación del Sistema de Protección de Datos Personales del Departamento, auditoría y due diligence legal.*

IPIT Lawyer

EÚJA Law & Technology [2019]

Población: Barcelona

País: España

- *Asesoramiento legal de clientes nacionales e internacionales en todos los ámbitos del derecho de marcas, diseños registrados, derechos de autor, medios de comunicación y competencia desleal.*
- *Redacción de informes para la adaptación de negocios online a la normativa de la LOPD y la LSSICE.*
- *Asesoramiento jurídico a una variada cartera de clientes corporativos en el sector de la banca, incluyendo revisión de contratos, derecho de las nuevas tecnologías y normativa emergente.*

Abogado Junior Propiedad Intelectual y Mercantil

Kallpa Corporation [2018]

Población: Lima

País: Perú

- *Asesoramiento integral a clientes en asuntos de Propiedad Industrial e Intelectual diseñando la mejor estrategia de protección de sus activos intangibles, así como estrategia defensiva frente a terceros.*
- *Gestiones con instituciones encargadas de solicitud de licencias de software*
- *Solicitud, seguimiento y registro de marcas ante organismos especializados (INDECOPI, EUIPO)*
- *Redacción de informes previos y contratos con proveedores internacionales.*
- *Preparación de acuerdos extrajudiciales y de coexistencia pacífica en el mercado.*

Especialista Legal & Comunicaciones

United Nations Volunteers - PNUD [2016 - 2017]

Población: Lima

País: Perú

- *Análisis y gestión de campañas de promoción y comunicación del programa*
- *Redacción y revisión de textos legales y bases legales para concursos y promociones.*
- *Adecuación a la normativa de Protección de datos*
- *Logros: Implementación y desarrollo de la plataforma de registro en línea para voluntarios*

EDUCACIÓN Y FORMACIÓN

Delegado de Protección de Datos

AEC - Asociación Española para la Calidad [2021]

Dirección: Madrid (España)

Master en Derecho de las TIC's, Redes Sociales y Propiedad Intelectual

ESADE Business & Law School, Ramon Llull University [2018 - 2019]

Dirección: Barcelona (España)

Diploma Legal 360 – Management & Cross-skills for Legal Professionals

ESADE Business & Law School, Ramon Llull University [2018 - 2019]

Dirección: Barcelona (España)

Licenciatura de Derecho Peruano - Convalidación

Universidad Nacional de San Agustín [2016 - 2017]

Dirección: Arequipa (Perú)

Master 1 en Derecho Internacional y Europeo - Beca ERASMUS

Universidad Panthéon Sorbonne- Paris I [2009 - 2010]

Dirección: París (Francia)

Licenciatura en Derecho, Especialidad Financiero, Mercantil y Tributario - Semestre en el extranjero - Beca CRUE Santander

Pontificia Universidad Católica de Chile, Santiago de Chile [2009]

Dirección: Santiago de Chile (Chile)

Licenciatura en Derecho

Universidad Autónoma de Madrid [2006 - 2011]

Dirección: Madrid (España)

COMPETENCIAS DE IDIOMAS

Lengua(s) materna(s): **Español**

Otro(s) idioma(s):

Inglés

Competencia profesional completa - C2

Francés

Competencia profesional completa - C2

Alemán

Competencia básica profesional - B2

Italiano

Competencia básica profesional - B1

• *Disponibilidad inmediata*

• *Referencias a solicitud*

Anexo 6 Perfil de LinkedIn



[Redacted Name]
Didactics & Databases en European Patent Office
Munich, Baviera, Alemania · [Información de contacto](#)
Más de 500 contactos

 European Patent Office
 ESADE Business & Law School

 Gian Carlo Allaga Vicente, Carlos Hermoza Horna y 6 contactos en común más

[Enviar mensaje](#) [Pendiente](#) [Más](#)

Experiencia



Didactics & Databases - IP Lawyer & Data Protection

European Patent Office

sept. 2020 - actualidad · 3 años

Munich, Baviera, Alemania

Revisión y desarrollo de políticas y procedimientos departamentales sobre protección de datos.

Redacción y revisión de documentación interna relacionada con la protección de datos, Proyecto PATL. ... ver más



Transformación digital y nuevas tecnologías - Abogado TIC

EUIPO - European Union Intellectual Property Office

oct. 2019 - sept. 2020 · 1 año

Alicante

Asistencia al responsable de protección de datos en el asesoramiento jurídico de solicitudes de miembros del personal y/o equipos....

... ver más



Abogado IP & IT

ECIJA

feb. 2019 - oct. 2019 · 9 meses

Barcelona y alrededores, España

ECIJA Law & Technology



Abogado Junior Propiedad Intelectual & Mercantil

Corporación Kallpa

sept. 2017 - ago. 2018 · 1 año

Provincia de Lima, Peru

Soporte al departamento legal en solicitud de licencias.

Gestiones con operadores jurídicos e instituciones encargadas....

Educación



Esade

Máster en Derecho de las TIC, Redes Sociales y Propiedad Intelectual, Derecho
2018 - 2019

Actividades y grupos: • Delegada del Máster ESADE 2018-2019



Afronta los retos de la era digital

El Master en Derecho de las TIC, Redes Sociales y Propiedad Intelectual te preparará para afrontar los retos de la era digital desde un punto de vista práctico. Te formarás en propieda...



Asociación Española para la Calidad

Delegado Protección de Datos
2020 - 2021



Esade

Diploma Legal 360 - Management & Cross-skills for Legal Professionals, Management
2018 - 2019

Actividades y grupos: Team Ganador del Challenge Andersen Tax & Legal - La empresa hoy

Estudios en:

Innovación y Legaltech...

... ver más



ESADE Law School: Diploma Legal 360

Acercar a los alumnos al mundo de la empresa. Este es el objetivo de el diploma Legal 360 de ESADE Law School. Un programa especialmente diseñado para profesionales del derecho, q...

Anexo 7 Listado de Empresas Objetivo

N	EMPRESA	TIPO	GERENTE GENERAL	G. LEGAL	G. RRHH	STATUS
1	INDECOPI	A				NINGUNO
2	PROMPERU	A				NINGUNO
3	Miranda & Amado	A				NINGUNO
4	Baker & McKenzie International	A				NINGUNO
5	Bullard, Falla & Ezcurrea Abogados	A				NINGUNO
6	Osterling Abogados	A				NINGUNO
7	Philippi Prietocarrizosa Ferrero DU &	A				NINGUNO
8	Elias & Medrano Abogados	A				NINGUNO
9	DLA Piper Perú	A				NINGUNO
10	Rebaza Alcázar & De Las Casas	A				NINGUNO
11	Rodríguez Angobaldo Abogados	A				NINGUNO
12	Estudio Echeconpar	A				NINGUNO
13	Oporto Legal	A				NINGUNO
14	Rodrigo, Elias & Medrano Abogados.	A				NINGUNO
15	Payet, Rey, Cauvi, Pérez Abogados	A				NINGUNO
16	Rebaza Alcázar & De Las Casas	A				NINGUNO
17	Famesa Explosivos	C				NINGUNO
18	Enaex	C				NINGUNO
19	Aje Industrias	C				NINGUNO
20	Orica	C				NINGUNO
21	Ixom Chemicals	C				NINGUNO
22	Quimpac	C				NINGUNO
23	Orica Mining Services	C				NINGUNO
24	MOLYCOP	C				NINGUNO

Anexo 8 Ficha Técnica Extended Disc

Extended DISC® & FinxS® – Validation Report 2022

Validation Report 2022

Extended DISC® Behavioral Analysis

FinxS® Sales Capacity Assessment

FinxS® Reasoning Test Battery



Copyright Extended DISC & FinxS – No reproduction in any form is allowed without written permission by the owner of the copyright.
Instagram @FinxSBackStage



EXTENDED DISC® – INFORMATION YOU NEED

© Copyright Extended DISC Global & FinxS

1/111

- Spanish (Caribbean) (SPC)
- Spanish (Spain) (SPA)
- Spanish (Latin America) (SPL)
- Swahili (SWA)
- Swedish (Finland) (SWF)
- Swedish (Sweden) (SWE)
- Tamil (TAM)
- Thai (THA)
- Tok Pisin (TPI)
- Tongan (TON)
- Turkish (TUR)
- Ukrainian (UKR)
- Urdu (URD)
- Vietnamese (VIE)
- Yoruba (YOR)
- Zulu (ZUL)

Reliability and Validity of Extended DISC® Behavioral Analysis

Internal consistency. Internal consistency is a measure based on the correlations between different items on the same test (or the same subscale on a larger test). It measures whether several items that propose to measure the same general construct produce similar scores. Internal consistency is usually measured with Cronbach's alpha, a statistic calculated from the pairwise correlations between items. Internal consistency ranges between zero and one. A commonly-accepted rule of thumb is that α of 0.6-0.7 indicates acceptable reliability, and 0.8 or higher indicates good reliability. High reliabilities (0.95 or higher) are not necessarily desirable, as this indicates that the items may be entirely redundant.

The global Cronbach's Alpha for Extended DISC® Behavioral Analysis version 2022 (previous study) was:

D	.81 (.81)
I	.79 (.79)
S	.82 (.82)
C	.78 (.78)

The results prove that the instrument continues having a very high validity.

Population statistics and interesting research findings

The global DISC distribution

	2022	2021	2020	2019	2018	2017	2015	2013	2011	2009	2008	2007	2006
D	7,3	7,6	9,0	9,0	9,1	9,1	12,3	11,8	13,2	12,1	12,8	12,3	12,0
I	25,3	25,4	27,9	28,4	28,3	29,0	26,4	29,8	29,6	31,3	31,4	31,5	30,9
S	33,7	33,6	32,6	32,2	32,0	30,8	30,9	29,9	28,9	30,4	30,2	30,8	31,6
C	33,4	33,2	30,4	30,4	30,6	31,1	30,4	28,4	28,2	26,2	24,6	24,4	24,4
0,988 F-test													
1 Correlation													
	2005	2004	2003	2002									
D	13,1	13,0	13,0	14,0									
I	31,0	29,0	29,0	27,0									
S	30,9	29,0	32,0	31,0									
C	25,0	29,0	26,0	28,0									

The stability of the instrument (proved by the very high correlation between the different years) supports the claim that the instrument has been able to maintain its reliability.

The different age groups

2022	<1960's	1960's	1970's	1980's	1990's	2000's
D	6,9	8,3	8,6	7,8	6,1	8,0
I	27,1	26,2	25,2	25,7	25,7	24,9
S	35,6	34,1	33,1	32,0	32,9	36,6
C	30,4	31,5	33,1	34,5	35,3	30,5

The 2022 research supports the finding (that was first identified in 1994 research), that the global population is constantly changing. Especially strong has been the decrease of dominant D in the global population. Later in the study it can be found that these trends are not the same in every country, but there are regional variances.

The gender differences

Male	2022	2021	2020	2019	2018	2017	2016
D	9	9	10	11	11	11	11
I	24	24	26	27	27	28	29
S	32	32	31	31	30	29	29
C	35	35	32	32	32	32	31

Female	2022	2021	2020	2019	2018	2017	2016
D	6	6	7	7	7	7	7
I	26	27	30	30	30	30	31
S	36	36	35	34	34	33	32
C	31	31	29	29	29	30	29

Although there is no major gender distribution between the four dominant styles, the minor I and S domination in female population seems to be consistent, with D and C dominating in male population.

Overall conclusion from the global comparison

The results show that the Extended DISC® Behavioral Analysis worked the same way in 2022 as it has done in the previous years. All the distributions are similar to what they've previously been, and all trends have continued to develop the same way as they have done in the past.

The results support the claim that Extended DISC® Behavioral Analysis was in 2022 a valid instrument, and that the environment has not changed in any direction that would require adjustment in the basic construct of the instrument.

More detailed information and analysis of the research finding can be found in the rest of the 2022 validation report.

Number formatting

This report uses European number formatting. Thousand separator: ".", Decimal separator: ",".

Anexo 9 Consentimiento Informado

DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

MA [REDACTED] ES, y con DNI [REDACTED]

Manifiesto que he leído y entendido la hoja de información que se me ha entregado, que he hecho las preguntas que me surgieron sobre el proyecto y que he recibido información suficiente sobre el mismo.

Comprendo que mi participación es totalmente voluntaria, resto libremente mi conformidad para participar en el Proyecto de Investigación.

He sido también informado/a de que mis datos personales serán protegidos e incluidos en un fichero.

Tomando ello en consideración, OTORGO mi CONSENTIMIENTO para cubrir los objetivos especificados en el proyecto.



Maria
DNI: [REDACTED]