Enero - junio 2020
Recibido: 6-7-2019
Aceptado: 6-10-2019

DE LA DESVINCULACIÓN A LA REINSERCIÓN LABORAL: UNA REVISIÓN SISTEMÁTICA DE LA LITERATURA

Autor (a) [1]Milton Guamán Guanopatin[1], Javier Pozo Gonzalez[2], Gaby Sulca Cordova[3]

Dirección electrónica: milton.guaman@live.com

Adscripción: Universidad Central del Ecuador

Resumen: Las nuevas formas de trabajo basadas en las telecomunicaciones y la tecnología de la información, el teletrabajo, trabajo desde casa, trabajo por proyectos, trabajo por objetivos, trabajo por horas y una mezcla de todos estos - están alterando las condiciones de empleabilidad; los rápidos adelantos en las tecnologías digitales que han estado cambiando las industrias a una nueva generación de organizaciones agiles, abarcando la automatización, la robótica y la inteligencia artificial, identificado al termino Business 4.0 [2] para referirse a la Cuarta Revolución Industrial, enfrentándose a organizaciones complejas que actúan en un medio cambiante, con incertidumbre y presión de diversos grupos; a esto sumado las crisis económicas de los países y de las industrias, han dado lugar a que las empresas tengan que buscar la manera de aumentar su producción y abaratar sus costos, en respuesta a esta situación las empresas han adoptado por las nuevas formas

[1] [1, 2 y 3]Universidad Central del Ecuador, Quito.

[2] Business 4.0, termino para referirse a la Cuarta Revolución Industrial presentada en la Feria industrial de Janofa - Alemania, junio 2018. (DW Documental, 2020)

de trabajo, la automatización de los procesos, procedimientos y con ello la reducción del número total de personas en el empleo de cualquiera de las formas (desvinculación, renuncias, suspensión de relaciones laborales, finalización de contrato, despidos, mutuo acuerdo entre otros). Realizamos una Revisión Sistemática a la Literatura con el objetivo de obtener estudios que muestren la reinserción laboral después de la repentina desvinculación. La metodología utilizada es la Kitchenham que indica: (a) Definir la pregunta de investigación, (b) Búsqueda de literatura relevante, (c) Extracción y selección de literatura relevante, (d) Clasificación de artículos, (e) Extracción y segregación de datos (Kitchenham & Charters, 2007). Como resultado, encontramos que hay diferentes tipos de categorías de estudios relacionado, tales como: (a) Publicación de opiniones, (b) Propuestas de Solución y (c) Validación de la investigación. Entre los documentos encontrados concluimos que no hay estudios relacionados con propuestas de reinserción laboral, luego de la repentina pérdida del empleo – desvinculación laboral. Dada esta brecha, proponemos realizar un estudio de la desvinculación a la reinserción laboral.

Palabras claves: mercado laboral, desvinculación laboral; reinserción laboral.

FROM DISENGAGEMENT TO REINTEGRATION INTO THE LABOUR MARKET: A SYSTEMATIC REVIEW OF THE LITERATURE

Abstract: The new form of work that is based on telecommunications and information technology, teleworking, working from home, working for projects, working for objectives, hourly work and a mix of all these are altering employability conditions; the rapid advances in digital technologies that have been shifting industries to a new generation of agile organizations, encompassing

automation, Robotics and artificial intelligence, identified by the term Business 4.0 to refer to the Fourth Industrial Revolution, facing complex organizations operating in a changing environment, with uncertainty and pressure from various groups; added to this the economic crises of the countries and of the industries, have given rise to companies having to look for ways to increase their production and lower their costs, in response to this situation the companies have adopted for the new forms of work, the automation of processes and procedures, with it the reduction of the total number of people in employment in any way (disengagement, resignations, suspension of labor relations, termination of contract, dismissals, mutual agreement among others). We conducted a Systematic Review of the Literature with the aim of obtaining studies that show the reintegration into work after the sudden disassociation. The methodology used was Kitchenham, which indicates: (A) To define the research question, (b) To search relevant literature, (c) Extraction and selection of relevant literature, (d) To classification of articles, (e) Data extraction and segregation (Kitchenham & Charters, 2007). As a result, we find that there are different types of related study categories, such as: (A) Publication of opinions, (b) Solution proposals, and (c) Validation of research. Among the documents found, we concluded that there are no studies related to proposals for labor reintegration, after the sudden loss of employment – job disengagement. Given this gap, we propose to carry out a study of the decoupling of the reintegration of labor.

Keywords: labour market, labour disengagement; reintegration into the labour market.

Introducción

Según (Diccionario de la Real Academia Española, 2008), el trabajo proviene del latín tripaliare: torturar. Derivado del latín tardío tripalium, instrumento de tortura compuesto de tres maderos". Según su etimología, el trabajo es un tipo de tortura. En efecto, el tripalium ("tres maderos") era un cepo con tres puntas que se usaba en el Imperio Romano para inmovilizar caballos, cerdos, o bueyes, y así poder herrarlos. Luego se usó para castigar esclavos. De "tripalium" surgieron, entonces, las palabras "trabajo", "travail" (francés), "travaglio" (italiano), "trabalho" (portugués), "arbeit" sugiere esfuerzo y sufrimiento (alemán). En inglés, "work" viene del gótico "wrikan", que implica persecución. De acuerdo a (Sanchis, 2017, p. 17), el trabajo es una de las categorías centrales de la sociología[3], puede definirse como la ejecución de tareas que implican un esfuerzo físico o mental, y que tienen como objetivo la producción de bienes y servicios para atender las necesidades humanas. El trabajo es por tanto la actividad a través de la cual el ser humano obtiene sus medios de subsistencia por lo que tiene que trabajar para vivir o vive del trabajo de los demás.

De acuerdo al (Diccionario de la Real Academia Española, 2008), el mercado de trabajo o mercado laboral es aquel donde confluyen la oferta y la demanda de trabajo. La oferta de trabajo está formada por el conjunto de trabajadores que están dispuestos a trabajar y la demanda de trabajo por el conjunto de empresas o empleadores que contratan a los trabajadores.

Para el Diccionario de la Real Academia Española (2008), desvincular es la acción de anular la relación o vínculo que se

[3] La sociología es la ciencia social que se encarga del análisis científico de la sociedad humana. El análisis social tiene su origen en el conocimiento y la filosofía, desarrollados desde la antigua Grecia por filósofos como Platón, inclusive anteriores a él. Los métodos sociológicos utilizados para estudiar los fenómenos colectivos producidos por la actividad social de los seres humanos son los métodos cualitativos y métodos cuantitativos. (Sanchis, 2017)

tenía con alguien o algo. Para Adriana M. (2018) la desvinculación laboral es el proceso mediante el cual se procede a despedir o finalizar un contrato, ya sea de una o más personas que cumplen alguna labor dentro de una organización.

Según el Diccionario de la Real Academia Española (2008), la reinserción supone que el individuo adopta condiciones de vida que le permitan convivir con el resto de los ciudadanos, la reinserción laboral para Adriana M. (2018) consiste en lograr que un trabajador vuelva al mercado laboral después de un periodo de inactividad. Los motivos pueden ser diversos y abarcan desde una enfermedad, desvinculación empresarial hasta coyunturas económicas, problemas personales o estancias en la cárcel tras una condena.

Para López (2018), en su artículo *El origen del trabajo*, indica que más de la mitad de la población total de la Tierra[4] desarrolla actividades laborales para ganarse el sustento con base en el esfuerzo físico e intelectual que demandan instituciones oficiales, empresas privadas y actividades particulares de los trabajadores independientes.

De acuerdo a la evolución del trabajo, López (2018) la Primera fase de la Revolución Industrial estuvo estrechamente identificada con el ascenso de Inglaterra; la Segunda, con el avance de los Estados Unidos y Alemania. La Tercera muestra el ascenso de Japón, que durante las décadas de 1970 y 1980 supo sacar el mayor provecho de las posibilidades productivas de las tecnologías de la información. En la actualidad se emplea el termino Business 4.0 para referirse a la Cuarta Revolución Industrial,

[4] En 1950, cinco años después de la fundación de las Naciones Unidas, se estimaba que la población mundial era de 2.600 millones de personas. En octubre del 2019, se estimaba que la población mundial era de 7,700 millones de personas. Se espera que la población mundial aumente en 2.000 millones de personas en los próximos 30 años, pasando de los 7.700 millones actuales a los 9.700 millones en 2050, pudiendo llegar a un pico de cerca de 11.000 millones para 2100. (Naciones Unidas, 2019)

impulsando la confluencia de los mundos físicos, digital y biológico. Los rápidos adelantos en las tecnologías digitales están cambiando las industrias y una nueva generación de organizaciones agiles está evolucionando, abarcando la automatización, la robótica y la inteligencia artificial enfrentándose a organizaciones complejas que actúan en un medio cambiante, con incertidumbre y presión de diversos grupos.

Según el Diccionario de la Real Academia Española (2008), Organización es un sistema de elementos (del griego "órganon" que significa organismo o elemento) que tienen estructura y función y por ende relación con otros elementos. Para Schvarstein & Etkin (1992) la organización empresarial conforma un complejo grupo de seres humanos que actúa dentro de un contexto témporo-espacial [5] concreto y deliberadamente constituido para la realización de fines y necesidades específicas.

La organización empresarial contribuye con la sociedad en la satisfacción de las necesidades sociales y el desarrollo de la sociedad, como una responsabilidad social, relacionadas con un comportamiento moralmente responsable y a una contribución en los asuntos que los individuos por sí solos no pueden abordar. Es una suma de esfuerzos y trabajo en equipo que permite alcanzar objetivos estratégicos[6] y con ello cumplir su misión y visión empresarial.

La empresa entonces es una organización, concebida como unidad económica, cuyo propósito es el de generar productos

[5] témporo-espacial, consiste en un conjunto de técnicas mediante las cuales la persona toma conciencia de su situación en el tiempo (orientación temporal), en el espacio (orientación espacial). (Diccionario de la Real Academia Española, 2008)

[6] Para Michael Porter, los objetivos estratégicos son los fines o metas desarrollados a nivel estratégico y que la organización pretende lograr en un periodo determinado de tiempo. Los 7 Objetivos estratégicos de negocios están relacionados a: excelencia operativa, nuevos productos, servicios y modelos de negocio, buenas relaciones con Cliente y Proveedores, toma de decisiones mejorada, ventaja Competitiva y supervivencia. (Kenneth & Kenneth, 2016)

y servicios combinando recursos humanos, materiales y recursos financieros.

Al hablar de responsabilidad social empresarial Milton Freidman indica "la principal responsabilidad social de una empresa es producir el rendimiento sobre la inversión" (Friedman, 1962), sin embargo, socialmente la empresa - agente generador de empleo - por el compromiso que tienen para con la comunidad, también es responsable de aspectos ecológicos, sociales, políticos, etcétera. las comunidades en las cuales se opera.

De acuerdo a Rebai (2016) el empleo en nuestra cultura económica constituye una forma de vinculación social y económica, donde la pérdida, especialmente cuando es repentina, trae consigo una serie de emociones negativas para la persona que lo experimenta. Quien pierde su empleo, pierde bruscamente el "estado de seguridad". Si bien la pérdida del empleo – desvinculación laboral, produce en forma inmediata un problema de tipo económico, también provoca dificultades familiares, hostilidad con los que lo rodean, pérdida de "prestigio" y de autoestima.

La euforia, al ser elegido entre los postulantes, genera un sentimiento de ser "el mejor", la impotencia al ser elegido para abandonar la empresa, produce un sentimiento de ser "el peor". (Aquino, 2003)

Las preguntas que nos hacemos entonces son ¿qué va a pasar con el trabajador que tiene que afrontar la pérdida del empleo, debido a los efectos de una decisión no tomada por él mismo? y ¿qué propuestas de reinserción laboral existen planteadas luego de la repentina pérdida del empleo – desvinculación laboral?

El retorno de los desempleados y excluidos del mercado laboral es una preocupación absoluta, porque su número es creciente exponencialmente, entonces cada vez son más, amenazando así el desarrollo de la sociedad.

Metodología de investigación

Una revisión sistemática de la literatura llevaremos a cabo, utilizando la guía proporcionada por Kitchenham que indica: (a) Definir la pregunta de investigación, (b) Búsqueda de literatura relevante, (c) Extracción y selección de literatura relevante, (d) Clasificación de artículos, (e) Extracción y segregación de datos (Kitchenham & Charters, 2007).

Preguntas de investigación

En este artículo nos propusimos responder las siguientes preguntas de investigación:

RQ1: ¿Qué propuestas de reinserción laboral existen planteadas luego de la repentina pérdida del empleo – desvinculación laboral?

RQ2: ¿Qué va a pasar con el trabajador que tiene que afrontar la pérdida del empleo, debido a los efectos de una decisión no tomada por él mismo?

Estrategia de búsqueda de literatura relevante

Como estrategia de búsqueda de literatura para una revisión sistemática, se realiza una búsqueda exploratoria basada en las preguntas de investigación.

Términos de búsqueda

A continuación, se definen los siguientes criterios o términos de búsqueda:

Español – Inglés:

desvinculación laboral - labor disengagement

reinserción laboral - labor reintegration

Criterios de inclusión y exclusión

Se definen los siguientes criterios de inclusión y exclusión:

Artículos, trabajos publicados del año 2000 y posteriores, debido que entre el año 1999 – 2000 Ecuador, Latinoamérica y Estados Unidos, vivió una crisis económica, fue el año del cambio de moneda del sucre al dólar para Ecuador. (Cerdas, Jimenez, & Miriam, 2006)

Relacionado solo con el área administrativa y de gestión

Artículos, publicaciones escritas en español e inglés.

Bases de datos de Conocimiento Científicas

Con base en los "términos de búsqueda" y los "criterios de inclusión y exclusión" descritos, realizamos la búsqueda de publicaciones académicas, revistas y conferencias en las bases de datos de conocimiento científicas más importantes, tales como: Scopus, Web Of Science (WoK), IEEE Xplorer, ACM DL (Digital Library), Springer, Science Direct (SD) y EBSCO.

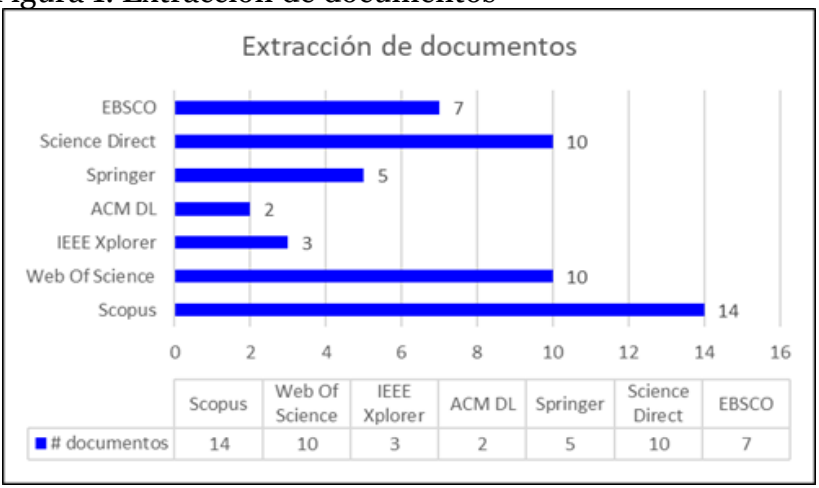
Extracción, selección y clasificación de literatura relevante

El objetivo de este punto es extraer literatura, reducir el sesgo en el proceso de extracción de datos desde las bases de datos de conocimiento científicas. (Kitchenham & Charters, 2007)

Diseño de la forma de extracción y selección

Se realiza una búsqueda exploratoria de acuerdo a los "términos de búsqueda" y los "criterios de inclusión y exclusión" predeterminados en cada base de datos de Conocimiento Científicas, encontrando que cada uno tiene sus propios criterios de búsqueda predeterminados, en este sentido, se considera utilizar un estándar de búsqueda; y se toma la decisión de realizar la búsqueda por título y resumen del documento publicado, la información ver en la Figura 1.

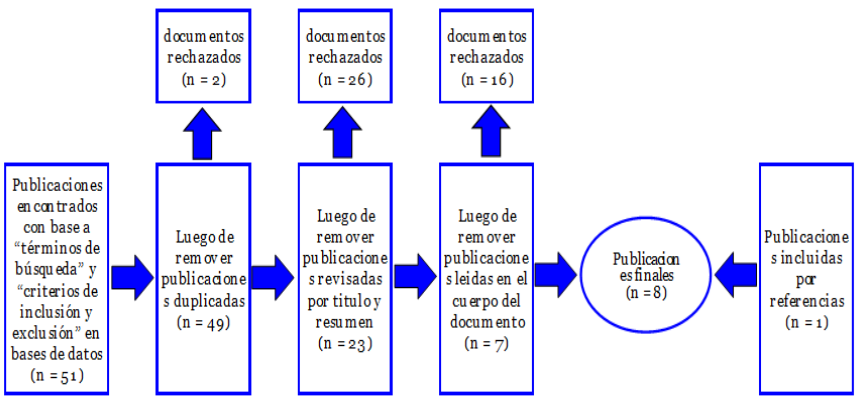
Figura 1. Extracción de documentos



Fuente: Elaboración propia, resultado de la estrategia de búsqueda

El proceso de extracción y selección de publicaciones encontradas en las bases de datos de conocimiento científicas, se presenta en la Figura 2.

Figura 2. Extracción y selección de publicaciones

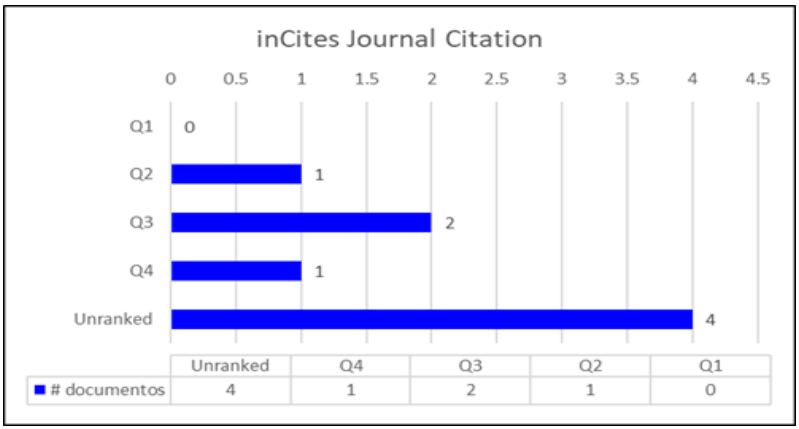


Fuente: Elaboración propia, resultado de la estrategia de búsqueda

Proceso de clasificación

De las publicaciones encontrados con base a "términos de búsqueda" y "criterios de inclusión y exclusión" en bases de datos, se realiza una clasificación de trabajos por cuartiles de acuerdo con la clasificación de Journal Citation Report (JCR) [7] , donde el cuartil Q1 es el 25% superior de las publicaciones, el cuartil Q2 está en el rango de 25% a 50%, el cuartil Q3 está entre el 50% al 75% y el cuartil Q4 es el resto. Esta clasificación se muestra en la Figura 2:

Figura 3. Publicaciones clasificadas por cuartiles de acuerdo a JCR



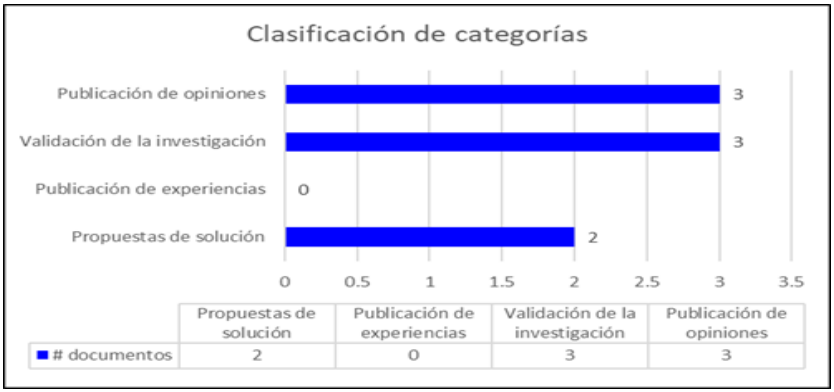
Fuente: Elaboración propia, resultado de la estrategia de búsqueda

Extracción de datos

Como resultado de la selección obtuvimos 8 artículos, de los cuales, como parte de nuestra estrategia de análisis, ahora les clasificaremos en las siguientes categorías:

[7] JCR, Journal Citation Report. El factor de impacto anual de JCR es una relación entre las citas y los últimos artículos citables publicados. Por lo tanto, el factor de impacto de una revista se calcula dividiendo el número de citas del año actual por los elementos fuente publicados en esa revista durante los dos años anteriores. (Web of Science, 2019)

Figura 4. Clasificación de publicaciones en categorías



Fuente: Elaboración propia, resultado de la estrategia de búsqueda

Síntesis de datos

A partir de la extracción de la literatura recopilada, vamos a resumirlos de manera descriptiva. (Kitchenham & Charters, 2007) a los documentos que consideramos más relevantes, los describiremos de acuerdo a la clasificación de publicaciones en categorías:

- Publicación de opiniones
- Propuestas de Solución
- Validación de la investigación

Publicación de opiniones

Los estudios que se van obteniendo parten principalmente bajo un enfoque empírico, en el siguiente punto vamos analizar los artículos clasificado en esta categoría:

Para los autores (Helfen & Kriiger, 2018) en su artículo tecnología de la información, nuevos conceptos organizacionales y participación de los empleados, opinan que la tecnología de la información está diseñada para reducir el tiempo de proceso de todas las divisiones

operacionales, esta tecnología ha permitido cambios en el mercado laboral. Estos van acompañados de cambios en toda la organización del trabajo y la gestión de los recursos humanos que influyen en las relaciones laborales. Nuevos Conceptos Organizacionales (NOC) [8] han sido desarrollándose para reducir el número de capas jerárquicas e introducir más flexibilidad numérica y cualitativa para la fuerza laboral empleada. (Caballeros & Noble, 2009)

Las nuevas formas de trabajo basadas en las telecomunicaciones y la tecnología de la información como el teletrabajo, trabajo desde casa, trabajo por proyectos, teletrabajadores, trabajo a tiempo parcial y una mezcla de todos estos - están alterando las condiciones de trabajo y empleo, especialmente el proceso de negociación salarial, tiempo de trabajo, perfiles ocupacionales y niveles de habilidad. La realidad que emerge en las relaciones laborales de hoy en día es una queja y se caracteriza por la participación directa de los trabajadores centrales en los conceptos gerenciales de recursos humanos, la flexibilidad para la fuerza laboral.

Los contratos laborales a corto plazo están ganando importancia y las reglas de los mercados laborales internos se eluden mediante la subcontratación; las empresas deben lidiar con los crecientes costos de coordinación, transacción, control, rotación y capacitación.

Los autores, indican que las estrategias de gestión de TI se concentran básicamente en cuatro objetivos principales: (1) vincular la organización a través de sistemas basados en TI a sus clientes y/o proveedores, (2) mejorar la integración de los procesos internos de valor agregado, (3) permitir que la organización desarrolle, produzca, comercialice y entregue

[8] NOC, Nuevos conceptos organizacionales. Se han desarrollado para reducir el número de capas jerárquicas y para introducir más análisis numérico y flexibilidad cualitativa para la fuerza laboral empleada. (Helfen & Kriiger, 2018)

mejoras productos o servicios basados en tecnología de la información (e.g. comercio electrónico a través de internet) y (4) apoyar a la alta dirección al proporcionar información y conocimiento de bases de datos externas e internas (e.g. sistemas de gestión del conocimiento)

El objetivo es transformar y adaptar la organización para satisfacer las necesidades del cliente, apoyados en tecnología de la información. Técnicas como el correo electrónico, teléfonos celulares, Internet, intranets y su combinación inducen cambios a patrones de interacción y comunicación más flexibles.

Para la organización empresarial moderna implica un número de cambios, algunos de los cuales se mencionan. En primer lugar, los elementos de la organización (procesos y estructuras) pueden separarse y combinarse de manera flexible- esto significa que la gerencia puede decidir qué actividad constituye la competencia central del negocio. Esta competencia central está organizada dentro de la organización. Todas las actividades auxiliares pueden subcontratarse. En segundo lugar, coordinación y control - anteriormente jerárquico - ahora se transfiere al control del mercado y la competencia entre estos proveedores. En tercer lugar, los miembros de la organización deben desarrollar competencias de red que les permitan formarse y adaptarse a su entorno cambiante habilidades tales como capacidades de comunicación o habilidades de trabajo en equipo, flexibilidad y condiciones laborales.

Los autores concluyen que la aparición de NOC debe ser distribuida entre diferentes sectores e industrias.

En el artículo métodos de Inteligencia Artificial (IA) para el diseño de servicios operativos y afectación en el mercado laboral de los autores (Eubanks & Ishii, 2013), presentan el uso de la IA y cómo va a reemplazar a la fuerza laboral, sin embargo, no proponen ninguna propuesta de reinserción

laboral por la pérdida de empleos. Presentan una herramienta informática basada en gráficos, emplean el concepto de Análisis de Modo de Servicio (SMA) para evaluar el impacto de las relaciones de componentes en el ciclo de vida de costos de servicio. Los métodos de IA deducen las acciones laborales de reparación requeridas a partir de la descripción del diseño, analizan los costos del servicio y evalúan la capacidad de servicio cualitativa. Describen un sistema experto para emplear en la detección de Modo de Falla y el Análisis de Efectos (FMEA) al inicio de la fase de diseño. Estos métodos tienen como objetivo identificar y evaluar posibles fallos de funcionamiento de la automatización de servicios operativos y el reemplazo de la fuerza laboral.

En el artículo La segmentación del mercado laboral Colombiano, los autores (Uribe, Ortiz, & García, 2007) intentan responder la siguiente pregunta: ¿existe interrelación entre el mercado laboral colombiano y los segmentos de mercado? Las teorías del mercado laboral segmentado constituyen una alternativa al modelo neoclásico, que atribuye a las diferencias de salarios a características relacionadas con la dotación de capital humano individual e ignora el efecto de pertenecer a un sector, y supone perfecta información, libre movilidad y ajuste automático (Lang y Dickens, 1987).

Para responder la pregunta utilizan las ecuaciones de Mincer para los diferentes sectores; si las regresiones arrojan interceptos diferentes o el coeficiente de la variable ficticia es significativo, al tiempo que se controla por las variables de capital humano (educación y experiencia), la diferencia de remuneraciones se atribuye a factores sectoriales que suponen barreras a la movilidad (Bourguignon, 1983; Fields, 1980; Magnac, 1991; Lang y Dickens, 1984, y Maloney, 1998). La segmentación laboral no sólo se expresa en las diferencias de ingresos de los trabajadores. Los teóricos de Instituto de

Tecnología de Massachusetts (MIT) han señalado insistentemente que tiene niveles institucionales, sociales, políticos y económicos que se reflejan en la capacidad de negociación de los diferentes grupos laborales (Uribe y Ortiz, 2004). De modo que también se reflejan en diferencias en la calidad del trabajo y de la vida de las personas la segmentación del mercado laboral colombiano obedece a las economías de escala. Cuanto mayor es el nivel de capital físico y humano de las empresas, mayor es el nivel de productividad y de ingresos. la segmentación real del mercado laboral no se debe examinar sólo desde el punto de vista de los ingresos, se utilizan algunos indicadores socioeconómicos que confirman la segmentación laboral. Si la educación fuera general y de igual calidad, todos los individuos tendrían igual acceso a los mejores empleos; como no es así, las limitaciones para la educación son un obstáculo para la movilidad laboral. La pertenencia a sindicatos, que se relaciona asimismo con la educación, contribuye a obtener mayores ingresos.

Los autores indican que existe un ciclo de vida laboral que confina a los más jóvenes y a los más veteranos al sector informal; por tanto, si no se tiene una edad intermedia, la probabilidad de acceder al sector formal del mercado laboral es menor. Un resultado paradójico de este trabajo es que la mayoría de los trabajadores colombianos están satisfechos con su empleo; esta percepción puede estar afectada por el ciclo económico, pues el año 2000 fue uno de los de mayor desempleo en Colombia. Sin embargo, los más satisfechos son los trabajadores formales pequeños.

Propuestas de Solución

Se observa que existen estudios y por ello propuestas y opiniones de reinserción laboral:

Para Willem de Graaf (2018) en su publicación Beta talent forward indica que ahora más que nunca antes, vivimos en

una sociedad de redes. Si los candidatos realmente aumentaran su disposición a formar equipos, tendrían mucho más éxito en la reintegración laboral. Propone la implementación del proyecto beta-talent que se trata de juntar personas con "talento". Siempre hay genios aislados que generan innovaciones revolucionarias desde cero.

De acuerdo al artículo Evaluación de los impactos de las políticas sociales activas en el mercado laboral en un período de transformación en la sociedad búlgara, de los autores (Tercie, Dimitrovo, & Arabesca, 2015), los autores comparten que "del apoyo social al empleo" es un programa nacional de la República de Bulgaria que fue promovido por el Ministerio de trabajo y política social y aprobado por una decisión gubernamental de acuerdo con las prioridades de la política social nacional y la política de empleo e integración social de la UE. El objetivo principal del programa es proporcionar empleo e integración social a las personas desempleadas durante un período (1 año), otro objetivo es mitigar la difícil situación social de las personas que tienen familiares con lesiones permanentes o enfermedades graves y, necesitan atención permanente.

La política pública del mercado laboral en la República de Bulgaria anticrisis, aprobado en el 2008 está dirigida a la estabilidad y consolidación financiera y limita fuertemente el apoyo al empleo

Los autores concluyen que, si el mercado laboral es más flexible, entonces su adaptabilidad hacia las influencias externas e internas será mayor, y las consecuencias negativas, menor. La participación en programas activos es la única oportunidad de empleo, evitando entrar en la pobreza extrema y la privación social (aislamiento). (Tercie, Delibasheva, & Mladenov, 2003)

Para la autora Rebai (2016), en el artículo Programas de desvinculación asistida por la empresa, indica que los

procesos de apoyo u orientación promovidos por las empresas son conocidos con la expresión outplacement (OPC). El outplacement o desvinculación programada, es entonces 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. El outplacement, puede significar una importante contribución a la continuidad del empleo, es decir, no sólo la transición de una Organización a otra sino, además, ayudar a las personas a mejorar la calidad de su empleo y a las organizaciones a incorporar las formas técnicas de desvinculación, y con ello políticas de mantenimiento y mejora de la moral, que incidan positivamente sobre la productividad y el clima interno organizacional.

En el artículo pretende responder la pregunta ¿Actualmente qué rol puede desempeñar la empresa cuando ésta toma la decisión de desvincular personal? Una manera de contemplar la situación de los empleados que la empresa decide desvincular es mediante la implementación de programas de desvinculación asistida por la empresa, que ofrecen a los afectados estrategias para la búsqueda de un nuevo proyecto laboral, sea en relación de dependencia o no, de acuerdo con las aptitudes personales e intereses particulares sobre el porvenir. Estos programas, que se desarrollare, tienden a suavizar los efectos de la dolorosa situación que deben enfrentar ambas partes, tanto quien debe informar la desvinculación como la persona desvinculada.

En los procesos de desvinculación del personal dispuestos por las empresas, las mismas deben implementar un rol facilitador con el fin de posibilitar la pronta reinserción laboral y social de sus ex empleados.

Cuanto más tiempo se hallen en inactividad, más improbable será que se reinserten en la sociedad. La preocupación por la formación y el retorno de los desempleados y excluidos del mercado de trabajo es imperativa porque su número es creciente y son cada vez menos los que pueden acceder a la educación que actualmente el mercado laboral y la sociedad demandan, amenazando así el desarrollo de la sociedad de la cual todos formamos parte. En este ámbito, las empresas deberán tener mayor interés porque la política del empleo, de desarrollo y de adaptación de los recursos humanos se replantee con perspectivas más amplias, colaborando así con el desarrollo de los trabajadores potenciales de los programas de outplacement.

La autora concluye indicando que el outplacement es un proceso con una metodología y técnicas propias que tienen en cuenta las características del individuo y del mercado laboral en el que se encuentra. Los métodos de desvinculación programada pueden enseñar a las personas, en un mundo abierto a la incertidumbre, a desarrollar habilidades y servicios que puedan ser útiles o necesarios a otras personas o al mercado, es decir, a generar servicios o habilidades propios que les permitan regresar al mercado laboral.

Validación de la investigación

En el artículo Migrantes retornados de España y los Estados Unidos: Perfiles y situación laboral en Ecuador, los autores (Mena & Cruz, 2017) presentan perfiles laborales post-retorno, indican que de la Población Económicamente Activa (PEA) retornada de los Estados Unidos y de España, es del 70% y 75% dentro de sus respectivos universos en edad de trabajar.

La ECV los ubica como "ocupados" al 65% de los ecuatorianos en edad de trabajar que volvieron de la Unión

Americana, y al 62% de los retornados del país europeo ya sea como empleados o con emprendimientos propios. Si bien esto refleja que un importante porcentaje de emigrantes retornados está insertado en alguna actividad económica, la participación de la población femenina es mucho menor a la mitad.

En cuanto a la población que logra reinsertarse en el mercado laboral, se indica que el 26.4% está dedicado a la agricultura, ganadería caza y silvicultura y pesca; el 11.9% dedicado a industrias manufactureras, el 86% a la construcción; el 18.1% al comercio, reparación vehículos; el 5.3% al transporte y almacenamiento; el 6% actividades de alojamiento y de servicios de comida; el 8.8% a la enseñanza, actividades profesionales, científicas y técnicas; el 3.5% a la administración pública, defensa, seguridad social y salud, y el 13.2% a otras actividades.

Los autores consideran que las reinserciones laborales dependen de cuestiones: (a) de las trayectorias laborales de las personas; (b) si hay contextos de retorno que determinan ampliamente los tipos de ocupación en los que se ha insertando esta población, y si el trabajo por cuenta propia o autoempleo, observado especialmente entre los retornados de España, más que una capacidad emprendedora es una respuesta a las limitaciones del mercado; (c) si la inserción laboral en Ecuador, frente a las experiencias en el extranjero, resultan más o menos acordes con las expectativas de los migrantes retornados, atendiendo a factores como la cualificación, el salario y el estatus socioeconómico.

Para los autores Vega & Martínez (2016), se indica que el artículo Las migraciones de retorno de la población ecuatoriana y boliviana: motivaciones, estrategias y discursos está basado en dos investigaciones realizadas, entre 2008 y 2012 en el caso de Bolivia, y entre 2013 y 2014 en el Ecuador. Los hombres adultos predominan la construcción del retorno asociado a “montar un negocio” y retomar oficios o

actividades anteriores, algo que suelen asociar a las dificultades laborales vividas en España, para las mujeres, las necesidades de las familias en origen o la proyección de hijas e hijos aparecen como razones preferentes que modelan el curso del proceso. Muchos de los retornados, hombres y mujeres, deciden emprender un negocio. Se trata de pequeños comercios o talleres en los que se ve involucrado el conjunto de la familia. Esta modalidad de inversión de los ahorros es, junto a la vivienda, un aspecto demostrativo del éxito del proyecto migratorio especialmente atractivo para los varones. Concluyen que los hombres evocan en mayor medida, la creación de un negocio como un motivo de regreso al hogar y como estrategia de reinserción tras la vuelta, si bien advertimos que se trata de fórmulas de autoempleo de subsistencia y necesidad que de inversiones por oportunidad.

En el artículo Rehabilitación cardíaca y reinserción laboral, el autor Bandrés (2017), indica que se realizó un análisis cuantitativo referente a la reincorporación laboral, mediante una regresión logística multivariante, determina que estaban relacionados con la incorporación laboral a los 12 meses del evento lo siguiente: cuanto mayor es la edad del paciente, la reincorporación al trabajo es menor; por otro lado, el nivel de escolarización también influye sobre la reincorporación al trabajo: la probabilidad de reincorporación fue mayor en los pacientes con estudios secundarios o superiores respecto a aquellos pacientes con escolarización a nivel de primaria, y estos últimos es más probable que se reincorporen al trabajo respecto a los pacientes analfabetos. Se concluye, que el programa de rehabilitación cardíaca mejora el estado de salud y facilita la reincorporación laboral de los pacientes que han sufrido un IAM .

El estudio tiene una limitación fundamental debido a la escasa muestra, las diferencias en edad, sexo y tipo de empleo no tenían significación estadística. Sin embargo, estoy plenamente de acuerdo en que, probablemente, con un

número mayor de pacientes se podrían definir mejor otros factores que intervienen en la reincorporación laboral.

Conclusiones y trabajos futuros

Una parte de la primera pregunta de investigación formulada para este estudio fue respondida "RQ1: ¿Qué propuestas de reinserción laboral existen planteadas luego de la desvinculación laboral? La segunda pregunta de investigación definitivamente no se pudo responder RQ2: ¿Qué va a pasar con el trabajador que tiene que afrontar la pérdida del empleo, debido a los efectos de una decisión no tomada por él mismo?"; en vista que, nuestra Revisión Sistemática a la Literatura menciona marcos, pautas, propuestas, validaciones, buenas prácticas, experiencias y opiniones relacionadas a la reinserción laboral, pero no producto de la repentina pérdida del empleo – desvinculación. Estas incluyen: conceptos de reinserción laboral relacionadas a Nuevos Conceptos Organizacionales (NOC); la implementación de la inteligencia artificial (IA) en la automatización de procesos operativos y aplicación en el mercado laboral; la segmentación del mercado laboral utilizando ecuaciones de Mincer; propuesta del proyecto beta-talent para juntar a personas con "talento" en grupos de trabajo; propuesta de apoyo denominadas outplacement o desvinculación programada, promovidos por las empresas hacia sus empleados desvinculados; propuestas de emprendimientos propios a lo que le llaman "montar un negocio"; implementación de análisis logarítmico multivariante para correlacionar la edad, el nivel de estudio con la reincorporación al mercado laboral.

Nuestro principal hallazgo es que no hay estudios relacionados a la reinserción laboral luego de la repentina pérdida del empleo, la mayoría de estudios se han enfocado solo a la reinserción laboral debido a la migración, enfermedades catastróficas, luego de salir de prisión, entre otros. Además, falta fundamento teórico para contestar la

pregunta RQ2. De estas brechas, nuestros trabajos futuros de investigación será develar mediante entrevistas a profundidad de personas desvinculadas, su proceso de reinserción al mercado laboral.

Referencias

Adriana M. (2018). ¿Hacia qué perfiles tienen que ir los programas de reinserción laboral? Vocento.

Aquino, R. (2003). Recursos Humanos para no especialistas. Buenos Aires, Macchi, 50.

Bandrés, Á. (2017). Rehabilitación cardíaca y reinserción laboral.

Caballeros, F., & Noble, H. W. (2009). Deberíamos ser totales Esclavos del negocio: alineando la tecnología de la información y la estrategia. Oxford University Press, Oxford, 13-35.

Castells, M. (2011). Autocomunicación de masas y movimientos sociales en la era de Internet. Anuario del conflicto social.

Cerdas, E., Jimenez, F., & Miriam, V. (2006). Crisis de Ecuador en los anios 1999-2000. UNED, Maestria de Administracion de Negocios, 1-8.

Díaz, L. (2009). Revista "Actividad Psicológica". Colegio de Psicólogos de Rosario, Rosario, 16.

Diccionario de la Real Academia Española. (2008). Madrid: Lampreave.

DW Documental. (2020). Cómo cambia nuestra sociedad la inteligencia artificial. Retrieved from https://www.youtube.com/watch?v=CM71Zu7E00E

Eubanks, C. F., & Ishii, K. (2013). Métodos de IA para el diseño de servicios operativos y afectacion en el

mercado laboral. The Ohio State University, 206 W. 18th Ave., Columbus.

Friedman, M. (1962). Capitalism and freedom. Chicago, University of Chicago Press, 190.

Helfen, M., & Kriiger, L. (2018). Tecnología de la información, nuevos conceptos organizacionales y participación de los empleados. ¿Sobrevivirá el sindicalismo? Synthesis-Stuttgart.

INEC. (2019). Encuesta de condiciones de vida. Retrieved from https://www.ecuadorencifras.gob.ec/encuesta-de-condiciones-de-vida-ecv

Kenneth, L., & Kenneth, J. (2016). Sistemas de Informacion Gerencial. Mexico: Pearson.

Kitchenham, B., & Charters, S. (2007). Guidelines for performing systematic literature reviews.

López, G. L. (2018). El origen del trabajo. Books, Universidad Externado de Colombia, Facultad de Economía, edition 1, volume 1, number 17,.

MAPFRE. (2018). Canal de salud: Infarto agudo de miocardio. Retrieved from https://www.salud.mapfre.es/enfermedades/cardiovasculares/infarto-agudo-de-miocardio/#:~:text=%E2%8C%9A%205%20minutos%20%7C%20El%20infarto,prolongada%20de%20ox%C3%ADgeno%20(isquemia).

Mena, I. L., & Cruz, P. R. (2017). Migrantes retornados de España y los Estados Unidos: Perfiles y situación laboral en Ecuador. Revista Internacional de Estudios Migratorios. CEMyRI. UAL (España).

Naciones Unidas. (2019). Paz, dignidad e igualdad en un planeta sano. Perspectivas de la Población Mundial

2019. Retrieved from https://www.un.org/es/sections/issues-depth/population/index.html

OIT, O. I. (2015). Perspectivas sociales y del empleo mundial 2017 de la OIT : Empresas y empleos sostenibles. Retrieved from https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_670577/lang--es/index.htm

PNUD, P. d. (2020). ¿Cuáles son los objetivos de desarrollo sostenible? Retrieved from https://www.undp.org/content/undp/en/home/sustainable-development-goals.html

Rebai, F. (2016). Programas de desvinculacion asistida por la Empresa. Programas de desvinculación asistida por la empresa Invenio, vol. 9, núm. 17, 119-132.

Sanchis, E. (2017). Trabajo y paro en la sociedad postindustrial. Tirant Lo Blanch, Valencia, ISBN 978-84-9004-105-5, 17.

Schvarstein, L., & Etkin, J. (1992). Identidad de las Organizaciones, Invariancia y Cambio. Buenos Aires, Paidós, 134.

Smith, A. (1994). Adam Smith y la mano invisible. The american Economic Review, 319-322.

Taylor, F. W. (1911). Los principios de la administración científica. Scientific Management, 22-25.

Terziev, V., Delibasheva, A., & Mladenov, J. (2003). Proporcionar empleo a personas desfavorecidas. Adaptabilidad y movilidad en la fuerza laboral en Bulgaria. Desarrollo humano en los países candidatos a la adhesión a la UE.

Terziev, V., Dimitrova, S., & Arabska, E. (2015). Evaluación de los impactos de las políticas sociales activas en el mercado laboral en un período de transformación en la sociedad Búlgara. Procedia Economics and Finance.

Uribe, J. I., Ortiz, C. H., & García, G. A. (2007). La segmentacion del mercado laboral Colombiano, Revista de Economía Institucional.

Vega, S. C., & Martinez, B. R. (2016). Las migraciones de retorno de la población ecuatoriana y boliviana: motivaciones, estrategias y discursos. Investigaciones Feministas.

Web of Science. (2019). The clarivate analytics impact factor. Retrieved from https://clarivate.com/webofsciencegroup/essays/impact-factor/

Willem de Graaf, J. (2018). Beta talent forward. 1-2.