



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Programa de outplacement para facilitar la reinserción laboral de los
colaboradores de la Empresa Total Guard E.I.R.L. – Chiclayo, 2023

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Administración

AUTORA:

Alarcon Cordova, Darlene Kathiana (orcid.org/0000-0003-1634-7036)

ASESOR:

Dr. Villanueva Calderon, Juan Amílcar (orcid.org/0000-0002-0815-6443)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

CHICLAYO – PERÚ

2023

DEDICATORIA

Dedico el resultado de este trabajo a:
Mi abuela y a mis padres, que gracias a
sus valores y enseñanza lograron hacer
de mí la persona que soy ahora y por
brindarme la oportunidad de lograr mi
objetivo académico.

A mis hermanos, por demostrarme con su
ejemplo y particularidades que con
disciplina y ahínco se puede llegar lejos y
superar lo impensable. Gracias por
siempre estar para mí a su manera.

Nuestros lazos son eternos.

AGRADECIMIENTO

A mi familia, quienes con su amor y consejos han infundido en mí el ejemplo de perseverancia y superación y por siempre apoyarme en todas mis aspiraciones.

A ese ser que me acompaña incondicionalmente. Por estar siempre a mi lado en los días buenos y no tan buenos. Por ser el mejor compañero de vida que se puede tener.

A mis amigos, por permitirme aprender más de la vida a su lado.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, VILLANUEVA CALDERON JUAN AMILCAR, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHICLAYO, asesor de Tesis titulada: "Programa de outplacement para facilitar la reinserción laboral de los colaboradores de la empresa Total Guard E.I.R.L. – Chiclayo, 2023", cuyo autor es ALARCON CORDOVA DARLENE KATHIANA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 11.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

CHICLAYO, 04 de Diciembre del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
VILLANUEVA CALDERON JUAN AMILCAR DNI: 41400923 ORCID: 0000-0002-0815-6443	Firmado electrónicamente por: VICALDERONJ el 04- 12-2023 23:11:14

Código documento Trilce: TRI - 0682521



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, ALARCON CORDOVA DARLENE KATHIANA estudiante de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHICLAYO, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Programa de outplacement para facilitar la reinserción laboral de los colaboradores de la empresa Total Guard E.I.R.L. – Chiclayo, 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Nombres y Apellidos	Firma
ALARCON CORDOVA DARLENE KATHIANA DNI: 71484622 ORCID: 0000-0003-1634-7036	Firmado electrónicamente por: DALARCONCO el 05- 12-2023 14:57:08

Código documento Trilce: INV - 1613538

ÍNDICE DE CONTENIDOS

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR.....	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR.....	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
ÍNDICE DE TABLAS	viii
ÍNDICE DE GRÁFICOS Y FIGURAS	ix
RESUMEN.....	x
ABSTRACT.....	xi
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	7
III. METODOLOGÍA	13
3.1 Tipo y diseño de investigación	13
3.2. Variables y operacionalización.....	14
3.3 Población, muestra y muestreo.....	15
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	16
3.5 Procedimientos	18
3.6 Método de análisis de datos	18
3.7 Aspectos éticos.....	18
IV. RESULTADOS	19
V. DISCUSIÓN.....	30
VI. CONCLUSIONES	32
VII. RECOMENDACIONES.....	33

VIII. PROPUESTA DE MEJORA.....	34
REFERENCIAS	44
ANEXOS.....	51

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Coeficiente de Alfa de Cronbach	17
Tabla 2 Dimensión: Diagnóstico	19
Tabla 3 Dimensión: Intervención	20
Tabla 4 Dimensión: Evaluación y preparación	21
Tabla 5 Dimensión: Implementación	22
Tabla 6 Dimensión: Retroalimentación	23
Tabla 7 Variable: Programa de Outplacement	24
Tabla 8 Dimensión: Crecimiento profesional	25
Tabla 9 Dimensión: Capacitación laboral	26
Tabla 10 Dimensión: Asesoría general	27
Tabla 11 Dimensión: Estancamiento laboral	28
Tabla 12 Variable: Reinserción laboral	29
Tabla 13 Contenido de la propuesta	40
Tabla 14 Financiamiento del Plan de Acción de la Propuesta de Mejora	41
Tabla 15 Cronograma del Plan de Acción de la Propuesta	42

ÍNDICE DE GRÁFICOS Y FIGURAS

Figura 1 Dimensión: Diagnóstico.....	19
Figura 2 Dimensión: Intervención.....	20
Figura 3 Dimensión: Evaluación y preparación	21
Figura 4 Dimensión: Implementación	22
Figura 5 Dimensión: Retroalimentación.....	23
Figura 6 Variable: Programa de outplacement	24
Figura 7 Dimensión: Crecimiento profesional.....	25
Figura 8 Dimensión: Capacitación laboral	26
Figura 9 Dimensión: Asesoría general	27
Figura 10 Dimensión: Estancamiento laboral	28
Figura 11 Variable: Reinserción laboral	29
Figura 12 Organigrama de Total Guard E.I.R.L.....	37

RESUMEN

Esta investigación presenta como objetivo general Proponer un programa de outplacement para facilitar la reinserción laboral de los colaboradores de la empresa Total Guard, Chiclayo, 2023. De ese modo, el tipo de investigación es básica, de nivel descriptivo propositivo y diseño no experimental con corte transversal. Considerando el muestreo, es de tipo no probabilístico, con una población y muestra de 15 participantes. Se utilizó la técnica de la encuesta mediante el instrumento de recolección que fue el cuestionario. Obteniendo como resultado que el 93,33% de encuestados se muestran conformes con el desarrollo del programa de outplacement y por formar parte de él. Como propuesta de mejora se planteó estrategias que llevó a cabo el desarrollo gradual del programa de desvinculación para lograr una eficaz reinserción al mercado laboral. El resultado fue que se logró un procedimiento más agilizado en la búsqueda de empleo y una reducción de los efectos traumáticos que este suceso ocasiona en las personas que lo experimentan.

Palabras clave: Despido laboral, outplacement, recolocación, transición laboral.

ABSTRACT

The general objective of this research is to propose an outplacement program to facilitate the labor reintegration of the employees of the company Total Guard, Chiclayo, 2023. Thus, the type of research is basic, of a purposeful descriptive level and a non-experimental design with a cutting cross. Considering the sampling, it is non-probabilistic, with a population and sample of 15 participants. The survey technique was used through the collection instrument which was the questionnaire. The result is that 93.33% of respondents are satisfied with the development of the outplacement program and with being part of it. As a proposal for improvement, strategies were proposed that carried out the gradual development of the separation program to achieve effective reintegration into the labor market. The result was that a more streamlined procedure was achieved in the job search and a reduction in the traumatic effects that this event causes in the people who experience it.

Keywords: Job dismissal, outplacement, relocation, job transition.

I. INTRODUCCIÓN

En pleno siglo XXI, la búsqueda de empleo presenta un escenario trágico para las personas a nivel mundial, cada vez es más complejo formar parte de una organización y disfrutar de permanencia. La situación mundial obliga a las empresas a adecuarse a nuevas circunstancias donde predominan la innovación tecnológica, la globalización económica, la modernización mundial y, sobre todo, la supervivencia empresarial que se presenta como todo un reto.

Para subsistir, es necesario amoldarse a las nuevas tendencias, desafíos y necesidades del entorno mostrando sentido de compromiso para lidiar constantemente con un entorno cada vez más versátil y competitivo y con clientes más demandantes y exigentes.

De igual forma, se espera que los colaboradores también aspiren a mantenerse actualizados y a adecuarse lo más pronto posible a las nuevas competencias, será necesario desarrollar nuevas habilidades, destrezas y conocimientos que vayan afines con los nuevos perfiles y exigencias de los puestos, para mantenerse en línea con la empleabilidad y otorgar mayor calidad y valor agregado al producto o servicio ofrecido, desde luego que esto logrará fidelizar a los clientes y ayudará a la empresa a mantenerse posicionada. Eriksson (2021)

No obstante, no todas las empresas han logrado reinventarse ni su personal ir en línea con la innovación y los conocimientos requeridos, provocando sobrecarga de colaboradores incapaces de responder ante el nuevo entorno empresarial. Por esto, las compañías se han visto obligadas a recurrir a varios escenarios por el que salvar estratégicamente de alguna u otra forma el ciclo de vida de su empresa, optando por las alianzas, fusiones, reestructuraciones y cierres que, finalmente, conllevan a la reducción de personal.

Esta problemática trae consigo un sinfín de consecuencias que afrontan las personas que experimentan el despido laboral; presentan trastornos mentales como ansiedad, depresión, culpabilidad, irritabilidad, daño a la autoestima que desencadenan enfermedades psicosomáticas pudiendo ocasionar patologías mayores como alcoholismo o drogadicción. Simuth (2020)

Generalizando, las personas que pierden el empleo sufren deterioro de la salud mental y física, pérdida de paz y tranquilidad y hasta insatisfacción con su propia vida, incluso se han evidenciado reacciones extremas como el suicidio o atentado contra la empresa en cuestión, afectando negativamente la imagen del empleador. Graf et al. (2018)

Así pues, dadas las irremediables secuelas que ocasiona el despido laboral las empresas están implementando un compromiso ético hacia los despedidos que se basa en el desarrollo de programas de Outplacement como forma de estrategia ética y herramienta gerencial, haciendo mayor énfasis en la psicología como forma de apoyo a los colaboradores que están por finiquitar su contrato o cesar por otros motivos, lo que se espera mediante el programa es que la transición laboral sea llevadera y menos traumática. Babel'ová et al. (2019)

Los programas de OPC compilan una serie de estrategias de apoyo, disposición psicológica y técnica para las personas próximas a una desvinculación laboral. Es crucial el empoderamiento psicológico en estas situaciones y todo lo que involucra para mejorar la calidad de búsqueda de empleo y obtener mejores resultados, los mismos que en algunas circunstancias dependen del vínculo que se desarrolla entre el desvinculado y el consultor. Grützmacher y Schermuly (2021)

Un caso desarrollado en Suiza menciona que el proceso de reducción de personal puede tener un impacto perdurable en la vida de los involucrados, indica que el final de la vida laboral de un individuo en una empresa es tan importante como el inicio de la misma. En la compañía suiza NCI de salud y belleza se relata la experiencia de cierto supervisor al que se le ordenó reducir en menos de 48 horas a más de la mitad del personal que estaba en planilla. La solución que desarrolló sugiere cómo la reubicación con mucha responsabilidad abordando temas como la angustia que pueden sentir los empleados y las demás emociones que se experimentan al pasar por un despido, tienen mucho más valor que aspectos relacionados con los números. Maier (2021)

Los colaboradores deberán ver el despido como un nuevo desafío para su vida profesional y no como una situación fatídica, todo esto respaldado por programas de recolocación laboral. Gowan (2014)

Esto mismo pretende corroborar un estudio desarrollado en la Federación Rusa, en donde se muestra el apogeo que está teniendo la práctica de programas

de outplacement en las empresas de logística y transporte, se hace hincapié en la importancia que tiene el empleo en las personas y las fatales secuelas que trae perderlo, por ende, se necesita que los empleadores de la actualidad tengan responsabilidad social y se aseguren de que el despedido abandone la organización con la mayor tranquilidad posible para evitar los traumas psicológicos que ocasiona la pérdida de trabajo y también, evitarse los posibles conflictos que puedan ocasionarse en la empresa. Kaloshina y Galimova (2023)

Lo que se espera es que las organizaciones hagan un mea culpa comprometiéndose moralmente a tratar de hacer que “el despido sea con menos dolor” para los desvinculados y para los que aún seguirán manteniendo vínculo con la empresa. Se procura que el clima laboral no se vea afectado por la incertidumbre y temor de los que continúan en sus labores.

Cierto estudio desarrollado en universidades de Polonia y Rusia se plantearon comprobar la validación de la siguiente hipótesis: que las personas respaldadas por programas de OPC perciben que tienen mejores oportunidades para encontrar trabajo y poca inseguridad laboral. Además, se estudiaron las diferencias teniendo en cuenta la precariedad y oportunidad laboral. Los resultados fueron los siguientes: el índice de oportunidades laborales coincidió en ambos países, mientras que el de inseguridad laboral fue mayor en Polonia. Por otro lado, el 51% de los trabajadores rusos de entidades bancarias y el 29% de polacos mencionaron que podían desarrollar este servicio como forma de ayuda. Finalmente, la hipótesis fue confirmada en Rusia. Kaźmierczyk et al. (2020)

En Italia, las personas que no cuentan con alguna red de trabajo se les dificulta enterarse de posibles anuncios laborales, complicándose todavía más la búsqueda de empleo, por eso las redes están siendo utilizadas para publicar como forma de estrategia mediante programas de outplacement nuevos puestos de trabajo, en colaboración con Intoo, líder de servicio en Italia, participaron una población de 146 personas desempleadas de 47 años para verificar si existen diferencias de género en el ámbito laboral, como resultado obtuvieron que no existen dichas diferencias que puedan interponerse en la contratación de hombres o mujeres. Maeran et al. (2021)

En Tailandia, se está ejecutando el desarrollo de una aplicación móvil que contribuye a agilizar el proceso de transición laboral, para esto se están reuniendo

requisitos mediante entrevistas, para los colaboradores que deseen formar parte de este programa, o para los involucrados en el proceso de desvinculación laboral. Chatpibal y Chaveesuk (2022)

Ahora bien, la recolocación o reinserción laboral está siendo un tema muy tocado sobre todo en los países latinoamericanos, un artículo chileno hace mención de la existencia de diversos motivos por el que los individuos prescinden de sus actividades laborales y la razón más frecuente según su estudio, es por enfermedad, ocasionando problemas en la economía del país y complicando el desafío de la reinserción, no obstante, los programas para llevar a cabo esta medida están yendo en aumento, cada vez son más los estudios de creciente interés. Es un hecho que el OPC forma parte de una óptima metodología que contribuye significativamente a la reorientación laboral. Tello y Toffoletto (2021)

Un artículo coreano se basó en la metodología “Q” para optimizar el proceso de reubicación para personas de la tercera edad que deseen reemplearse, para ello se categorizaron los trabajos que aquellas personas preferían en base a puntos de vista subjetivos relacionados con sus empleos anteriores. Los resultados manifestaron que existen 4 tipos de trabajos que los colaboradores de edad avanzada prefieren; basado en la experiencia, en la comodidad según su edad, actualizados y donde puedan desarrollar el liderazgo. Cho y Lee (2021)

La empresa Total Guard ubicada en la ciudad de Chiclayo, es una MYPE dedicada a la prestación de servicios generales, enfocada especialmente en la seguridad integral, ya sea física o tecnológica, actualmente ya cuenta con 6 años desde su fundación, tienen por objetivo la satisfacción del cliente en su máxima expresión, brindando servicios de calidad en donde predominan la honestidad y disciplina. Sin embargo, en los últimos meses se ha hecho presente una problemática que radica en el cese de actividades laborales de los colaboradores, los motivos son diversos, aunque la gran mayoría de ellos son por despido o renuncia voluntaria. Esto genera una alta tasa de rotación de personal, perjudicando a los despedidos por la incertidumbre de no volver a emplearse y a los que se mantienen, pues les infunden ciertos temores e inseguridades sobre el tiempo que estarán empleados.

Teniendo en cuenta las consecuencias que genera el no tener empleo creo necesario se realice una investigación de rigor científico sobre los beneficios de la

implementación de programas de Outplacement como forma de reinserción o recolocación laboral para los trabajadores de Total Guard.

Con respecto a la formulación del problema tenemos ¿de qué manera el programa de outplacement facilita la reinserción laboral de los trabajadores de Total Guard?

En cuanto a la justificación teórica encontramos un artículo recientemente publicado de Kaloshina y Galimova (2023) en donde deja claro la eficacia del desarrollo de programas de Outplacement como procedimiento de cesantía de manera blanda y sensata, evitando las complicaciones legales y salvaguardando la buena reputación de las compañías de empleadores responsables bajo una metodología sistematizada y con compromiso real para la adecuada liberación del personal, algo que se está produciendo muy a menudo dada la transformación digital y modernización vigente. Según un estudio de Harvard Business Review arrojó que el 41% de empleados que continúan en sus labores luego de un proceso de reestructuración, presentan cuadros de ira y ansiedad lo que afecta directamente a la satisfacción laboral, el 36% disminución del compromiso con la organización y el 20% descenso del desempeño laboral.

Además, la justificación práctica indica que los hallazgos que encontremos incentivarán al desarrollo de programas en donde predomine la responsabilidad social desde la organización como un todo hasta el trabajador, sensibilizando a las empresas para reducir el fuerte impacto negativo que ocasiona el despido laboral. Esto, sin duda, creará un clima empático y de compromiso entre las partes, ayudando a la empresa a fortalecer su cultura, valores e identificación y, por otro lado, contribuirá a la reducción de niveles de estrés o inseguridad por parte de los afectados.

Del mismo modo, la justificación social radica en el efecto del Outplacement en las organizaciones y en su pilar más significativo, el talento humano, con el propósito de reducir las consecuencias adversas que genera la pérdida de empleo y favoreciendo al reajuste del porcentaje de la tasa de personas con problemas de salud mental debido a la constante búsqueda de empleo y el propio estrés que eso genera. Lo que pretende el OPC es instituir un ambiente sosegado y enriquecedor en cuanto a conocimientos y habilidades se refiere, para el individuo desempleado que busca la eficaz transición laboral.

Con respecto a los objetivos, planteamos como objetivo general, Proponer un programa de outplacement para facilitar la reinserción laboral de los colaboradores de la empresa Total Guard, Chiclayo, 2023.

Consecutivamente, definimos los objetivos específicos; (a) Diagnosticar el programa de outplacement en la empresa Total Guard, Chiclayo, 2023, (b) Establecer el nivel de reinserción laboral en la empresa Total Guard, Chiclayo, 2023 y (c) Diseñar el programa de Outplacement para facilitar la reinserción laboral en la empresa Total Guard, Chiclayo, 2023.

Finalmente, en cuanto a la hipótesis de investigación se tiene que el programa de outplacement facilita la reinserción laboral de los colaboradores de la empresa Total Guard, Chiclayo, 2023.

II. MARCO TEÓRICO

Se realizó una exploración exhaustiva sobre estudios pasados que confirman los resultados efectivos de la implementación de un programa de outplacement, entre los antecedentes internacionales figura la investigación del autor Yucra (2016) cuyo estudio tuvo el objeto de confirmar el vínculo existente entre la responsabilidad social y el OPC en las entidades del municipio de Sucre - Bolivia. Dicha investigación es de tipo aplicada con enfoque cualitativo. La población estimada fueron las empresas privadas de Sucre. La técnica utilizada fue la encuesta.

Según los resultados, el 71% de trabajadores no han experimentado el despido ni desempleo, el 35.57% no tienen conocimiento de los servicios de outplacement para reorientación laboral, el 67% manifiestan intranquilidad por lo difícil que fue conseguir empleo y el 45% indicó que la permanencia laboral se ha estropeado por la falta de actualización de conocimientos y habilidades afines al entorno laboral actual.

Los hallazgos de la investigación demuestran la ausencia de responsabilidad de los dirigentes al despedir personal, y la buena disposición que tienen para comenzar con el desarrollo de programas de OPC para la mejora de recolocación de personal.

A su vez, Ochoa (2017) mediante su ensayo tuvo como objetivo redireccionar y actualizar las aptitudes o buscar nuevas competencias que les permitan a las compañías ir a la par conforme al mundo globalizado y tecnológico en el que estamos, el programa puede ser implementado como política organizacional o con expertos que garanticen el desarrollo de las actividades, dándole credibilidad al mismo.

La propuesta contaría con dos poblaciones, los primeros beneficiarios serían las personas que están próximas a jubilarse y, por otro, los que lamentablemente atraviesan el despido por reestructuración, rotación de personal u otros motivos. Iniciarían con una primera fase de coevaluación que permita que realicen introspección sobre habilidades que surgen en esta etapa.

Como conclusión y después de todos los planteamientos requeridos se trazó la urgente necesidad de implementación de programas de OPC que transformen la

desvinculación en nuevas oportunidades y crecimiento profesional asegurado y así, les permitan afrontar con denuedo el nuevo mundo laboral.

Merino (2017) mediante su trabajo de fin de grado procura realizar un análisis exhaustivo sobre el Outplacement como una alternativa para la desvinculación laboral y su evolución con el pasar de los años, también pretende diferenciar lo que en realidad es el OPC y lo que no. Además, se realiza una investigación de la aplicación de este programa en países europeos, los cuales tienen una fuerte política sobre la recolocación laboral de personas mayores de 45 años y las instituciones implicadas acuerdan un monto económico para que el servicio de reinserción sea garantizado.

En Francia, este programa es obligatorio si la empresa cuenta con más de 1000 trabajadores y si no, se comunican con los servicios públicos de empleo, que se encargan de realizar contratos de reinserción personalizados.

En Alemania, si la empresa se dispone a despedir a 60 trabajadores de una población de 500, esta deberá correr con los gastos del programa de reinserción y comunicarse con los sindicatos y las entidades correspondientes de apoyo, al mismo tiempo el estado alemán apoya con el 50% el programa de OPC contratado por la empresa. Y, en España, las compañías conformadas por más de 50 trabajadores cooperan con un plan de acompañamiento social que contengan normativas (entre ellas se encuentra el desarrollo de programas de Outplacement) con el objeto de reducir las consecuencias negativas del desempleo.

Se concluyó que el OPC es una herramienta necesaria para la gestión del talento humano.

Otro estudio desarrollado por Medrano et al. (2018) tuvo el objetivo de analizar la necesidad de implementación del OPC como política organizacional, cuyo propósito es el mejoramiento del proceso de desincorporación del personal de una compañía constructora. La investigación fue descriptiva no experimental. La técnica e instrumento utilizados fueron la encuesta y cuestionario.

La población se conformó por 90 trabajadores y después de aplicar la fórmula muestral se establecieron a 19 de ellos. Los resultados fueron los siguientes: el 84,47% considera que la empresa informa sobre las causas que ocasionan las desvinculaciones laborales, asimismo, el 84,21% menciona que la empresa del sector construcción utiliza la carta de despido para realizar de manera

formal el proceso de cese de actividades. No obstante, el 100% de los trabajadores afirmaron que la organización no brinda el apoyo o soporte psicológico requerido por parte del talento humano.

Según el debido análisis se concluyó que la RSE envuelve el hecho de anticipar al trabajador para la pérdida de empleo y el Outplacement sería una correcta medida de hacerlo.

Por otro lado, también se encontraron antecedentes nacionales que apoyan el desarrollo del outplacement en empresas.

Una investigación descriptiva de diseño no experimental transeccional tuvo como propósito comprobar cómo este programa reduce los costos de mano de obra en una empresa transnacional de consumo masivo que ejecutó la desvinculación intensiva del recurso humano. Percca (2020) añade que su población tuvo una cifra de 567 individuos. La muestra fue del tipo probabilístico aleatorio simple, obteniendo como tamaño 230 individuos. La técnica fue la encuesta.

Los resultados de la investigación comprueban que el desarrollo de programas de OPC efectivamente optimizan el clima laboral minorizando los efectos traumáticos del personal despedido y del que no, además, el mantenimiento eficiente de la producción reduce la utilización de horas hombre debido a la desvinculación masiva efectuada.

Asimismo, Sanchez (2019) mediante su investigación procuró determinar la influencia del OPC como factor para la disminución de niveles de estrés de los empleados de una compañía de gas de Piura. Fue de tipo explicativa y de naturaleza transversal, la población se conformó por 60 colaboradores de entre 20 y 50 años de las áreas administrativas y operarias de la distribuidora de gas. La muestra se estableció con 10 trabajadores siendo de tipo no probabilístico. Se empleó la observación y la encuesta como técnica y, posteriormente, el cuestionario.

Se comprobó que antes de la ejecución del programa OPC se presentaron niveles intermedios (40%) y altos de estrés (20%), sin embargo, después de la práctica de este programa, las cifras fueron sorprendentes, mostraron niveles bajos (70%) y niveles intermedios el (30%) excluyendo el nivel alto.

En conclusión, se confirmó la hipótesis general donde se reconoce la influencia positiva que tiene el OPC en los niveles de estrés.

Otra investigación que tuvo como unidades de estudio a los oficiales que conforman el Ejército del Perú tuvo como objetivo definir y optimizar las etapas del proceso de implementación del OPC que logre una reincorporación laboral de los coroneles que están próximos a retiro. Arboleda et al. (2018) utilizaron la investigación aplicada con enfoque cualitativo de nivel exploratorio descriptivo, la población se conformó por 40 oficiales de grado coronel y la muestra constó de 20 participantes. Las herramientas empleadas fueron la encuesta y la entrevista.

La conclusión a la que se llegó con respecto a la parte de gestión fue que el outplacement debe ser estimada como la fase final del proceso de cese de actividades de los involucrados que trata el Copere.

Díaz y Puerta (2021) cuya investigación tiene como objetivo describir el OPC en la empresa Construedes SAC Trujillo – 2020. El alcance o tipo de la investigación fue descriptivo simple, la población se conformó por 1098 colaboradores y el tamaño muestral tuvo un valor de 285 trabajadores, se empleó la encuesta a través de aplicación de cuestionarios.

Los hallazgos arrojaron que el 54% de personal se encuentra capacitado esporádicamente y se obliga a que la empresa implemente las capacitaciones de forma constante, a su vez, el 63% de ellos cuentan con la experiencia necesaria para desenvolverse adecuadamente en sus labores, no obstante, un 51% opinó que no recibe ofertas de trabajo por muchos motivos, entre ellos el networking.

Se llegó a la conclusión que el outplacement es regular en la empresa por las respuestas obtenidas que tienden a la media, asimismo se identificaron deficiencias con respecto a la atención que se le brinda al talento de la empresa, la realización de talleres contribuirá a la correcta desvinculación laboral por medio del outplacement.

En seguida, se detallan las teorías de las variables correspondientes, entre ellas; definición, importancia, objetivos, tipos, ventajas y desventajas, entre otras.

Uno de los mejores conceptos que definen al outplacement es que consiste en orientar o acompañar al colaborador que atraviesa la desvinculación laboral, brindando herramientas que favorezcan la rápida reinserción al mercado. Esta nace como una necesidad que ha venido impulsándose mediante el desarrollo de nuevas estrategias con el fin de generar impacto en el proceso organizacional y en los individuos que la conforman. Dicelis y Gaez (2021)

Su importancia radica en que contribuye con la mejora de los niveles de salud mental en las personas, minimizando los niveles de preocupación, frustración y trastornos mentales que puedan desarrollarse por el despido laboral. Linares (2021) expresa que una empresa socialmente responsable se preocupa por humanizar a sus colaboradores mitigando los efectos negativos generados por el desempleo.

Randstad (2022) menciona que algunos de los objetivos del programa de OPC son; reducir lo máximo posible el tiempo de desempleo del individuo, brindar acompañamiento técnico al desvinculado, soporte a los dirigentes que efectúan el despido, proporcionar a los despedidos los medios necesarios para la reinserción laboral e intervenir en la mejoría durante el proceso de la calidad de vida de jubilación y disminuir el miedo a la misma.

La implementación del outplacement crea ventajas y desventajas. Las ventajas se subdividen en dos; beneficios para las personas y beneficios para las empresas, algunas de ellas son el ofrecimiento de apoyo emocional, la mejoría de las competencias, fortalecimiento del clima organizacional, potencialización de la imagen corporativa y la minimización de posibles problemas legales. En contraste, entre la desventaja más frecuente figura el posible incumplimiento de expectativas laborales demasiado altas planteadas por el desvinculado, el cual crea la convicción que ya tiene asegurado el éxito, algo improbable. Gesdocument (2022)

Además, se señalan dos tipos de outplacement, el individual y el colectivo. El primero se da cuando se trata de profesionales cualificados y en el mismo sector en el que se enfocaba y el colectivo se vincula con los ERTE y de acuerdo a las normativas va de la mano de un plan de acompañamiento social, por lo general se aplica a conjuntos de trabajadores de manera grupal. Merino (2017)

Ahora bien, este programa se plantea como una de las tantas soluciones hacia la problemática basada en la reinserción laboral. Son diversos los motivos que ocasionan este proceso, entre ellos refieren las crisis económicas, discriminación, asuntos personales o migración. Esta última ha sido factor de muchos casos de reincorporación. Corona (2018) extiende evidencia de todas las situaciones que tuvieron que experimentar los migrantes mexicanos que se mantuvieron algún tiempo desempleados y la lucha a la que se expusieron para resurgir.

Esto también ocurre en Perú, una investigación realizada al principio de llegada de personas de nacionalidad venezolana propuso describir los motivos por los que les costaba reinsertarse al mercado laboral de la ciudad de Huancayo. La muestra fue de 249 inmigrantes, los mismos que admitieron haber sufrido de explotación y laborar sin contrato de por medio, incluso percibiendo un salario inferior al básico. Condori et al. (2020)

El porcentaje de personas que experimenta esta reincorporación redondea al 62%, asimismo, un nuevo empleo muchas veces interviene en los múltiples beneficios laborales como seguro, gratificaciones, CTS y pensiones de jubilación, tornando el proceso de reinsertión aún más drástico y resultando hasta inadecuado. Yamada (2008)

Otro artículo tuvo por objetivo proponer una industria migratoria para aquellas organizaciones que apoyan a los inmigrantes después de un proceso de reinsertión. Se desarrollaron herramientas para mejorar el proceso y, ciertamente, se obtuvieron mayores resultados. Tissot (2018)

Asimismo, un estudio exploró cómo el uso de servicios de reinsertión o recolocación contribuyen a mejorar la salud mental de los despedidos. La investigación tuvo como población a miembros de una entidad farmacéutica, los mismos que formaron parte de programas de reempleo por parte de diversas organizaciones. Los resultados demostraron que, efectivamente, los individuos tuvieron menos probabilidad de sufrir algún daño en la salud mental asociándose directamente con el uso de programas de reinsertión laboral. De Battisti et al. (2014)

El propósito de otro estudio desarrollado en Suecia fue el de hacer que los despedidos sean conscientes de la transición laboral que experimentan involuntariamente. La investigación se llevó a cabo en conjunto con dos agencias de recolocación y se llegó a la conclusión de que el aprendizaje biográfico es fundamental para el proceso de transición laboral. Hallqvist y Hydén (2014)

Es necesario que las medidas que se apliquen para reinsertar a las personas al mundo empresarial sean analizadas y comprobadas con anterioridad.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación:

Fue de tipo básica, pues se esperó extender más la información ya existente o aumentar los conocimientos científicos y tuvo por finalidad comprender mejor el objeto de estudio. Narvaez (2022)

3.1.2. Diseño de investigación

El nivel de investigación fue descriptiva propositiva, pues se expuso el debido análisis y descripción de la actual naturaleza y la sistematización de los fenómenos; el enfoque se basó en el comportamiento actual de un individuo, grupo o cosa y procuró trabajar sobre realidades con interpretación correcta. Tamayo y Tamayo (2006)

En la investigación descriptiva se diseñan programas, prototipos o métodos mediante la guía de preguntas que se plantea el propio investigador y las técnicas más utilizadas suelen ser las encuestas o entrevistas.

También, se infiere que este tipo de investigación no necesita formulación de hipótesis ya que no existe intención de establecer relación de causalidad entre los eventos de estudio, en cambio, se espera describirlos de manera precisa mediante la redacción de sus características y aspectos relevantes. Díaz y Calzadilla (2016)

El diseño fue no experimental, pues no se construyó ninguna situación, utilizó únicamente la observación sin la manipulación de variables, no se centró en relacionarlas, sino más bien describió o diferenció agrupaciones. Sousa et al. (2007)

Con corte transversal o transeccional ya que las unidades de estudio fueron investigadas solo una vez. El tiempo de estudio fue en el presente y de acuerdo a características o conductas de los individuos. Corona (2016)

3.2. Variables y operacionalización

3.2.1. Variable Independiente

(x): Programa de outplacement

Definición conceptual

El outplacement es un servicio de apoyo que brinda la empresa a trabajadores que decide despedir. De ese modo, estas personas que pierden su puesto laboral reciben ayuda para recolocarse en el mercado laboral. Westreicher (2020)

Definición operacional

Se ejecutó considerando 5 dimensiones: Diagnóstico, Intervención, Evaluación y preparación, Implementación y Retroalimentación. Las mismas que cuentan con 21 ítems en donde se aplicó el cuestionario de la escala nominal dicotómica.

Indicadores

Los indicadores que formaron parte de la variable independiente que es Programa de Outplacement establecidos en el actual trabajo de investigación fueron:

- Diagnóstico: Análisis de la situación, Sensibilización de un programa de outplacement.
- Intervención: Fortalezas y habilidades del candidato.
- Evaluación y preparación: Cuestionario de acontecimientos vitales, Big Five, Evaluaciones de desempeño.
- Implementación: Rediseño personal, Proyecto profesional, Plan de acción.
- Retroalimentación: Evaluación de resultados, Seguimiento de reintegro del personal, Encuesta de satisfacción del programa.

Escala de medición: La escala será nominal.

3.2.2. Variable dependiente

(y): Reinserción laboral

Definición conceptual

La reinserción laboral es el proceso mediante el cual un profesional vuelve a incorporarse al mercado de trabajo, después de un periodo de inactividad prolongado. Hotmart (2022)

Definición operacional

Se ejecutó considerando 4 dimensiones: Crecimiento profesional, Capacitación laboral, Asesoría general y Estancamiento laboral. Las mismas que cuentan con 16 ítems en donde se aplicó el cuestionario de la escala nominal dicotómica.

Indicadores

Los indicadores que formaron parte de la variable dependiente que es Reinserción laboral instituidos en el actual trabajo de investigación fueron:

- Crecimiento profesional: Autoestima y confianza.
- Capacitación laboral: Formación y participación.
- Asesoría general: Conocimiento de leyes y Acompañamiento integral.
- Estancamiento laboral: Factores actitudinales.

Escala de medición: La escala será nominal.

3.3 Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población

La población se determina como un conjunto de elementos que poseen particularidades o características que se procuran analizar. Lopez (2004)

La empresa en cuestión tiene a múltiples agentes de seguridad y resguardo brindando servicio a compañías diversas.

En ese sentido, en el presente estudio la población involucró a todos los trabajadores del área de operaciones.

El total de colaboradores es igual a 15.

3.3.2. Muestra

Ventura (2017) señala que la muestra es el subconjunto de la población compuesta por unidades de análisis.

Este estudio tomó como muestra la totalidad definida debido a que la población fue relativamente pequeña. Por ende, se tuvo una muestra censal.

De tal forma, Ramírez (1977) afirma que la muestra censal es aquella que está conformada por todas las unidades de investigación. De ese modo, la población se define como censal por ser universo, población y muestra simultáneamente.

Nuestra muestra se conformó por 15 trabajadores.

3.3.3. Muestreo

El muestreo fue de tipo no probabilístico. Esto quiere decir que la probabilidad no intervino en el momento de hacer la elección de los elementos, más bien tuvo que ver con causas relacionadas con particularidades de la investigación, el propósito o las intenciones del investigador. Otzen y Manterola (2017)

3.3.4. Unidad de análisis

La unidad de análisis hace referencia a la entidad representativa que será estudiada en la investigación. En otras palabras, tiene que ver con los miembros quienes serán objetos de interés para ser medidos. Sánchez (2009)

En el presente proyecto, estuvo conformada por todos los agentes de prevención y resguardo que forman parte del área de operaciones de Total Guard.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Bracho et al. (2021) mencionan que entre algunas de las técnicas de recolección de datos más conocidas y mayormente utilizadas figuran las entrevistas a profundidad, la observación participante o directa, la encuesta, grupos focales y técnicas proyectivas.

Asimismo, Zubirán et al. (2022) señalan que hay dos tipos de instrumentos, cuantitativos y cualitativos, entre ellos figuran los cuestionarios, notas del investigador o pruebas proyectivas, y es mediante la aplicación de estos en donde se obtiene la información requerida y posterior medición de la misma.

Por ende, se utilizó la técnica de la encuesta mediante el instrumento de recolección que fue el cuestionario.

3.4.1. Validez

La validez contribuye a la verificación de medición de los factores escogidos y permite comprobar la importancia de toda evidencia existente ya sea teórica o empírica. En otras palabras, es el grado en el que un instrumento mide lo que procura calcular, algo trascendental para que una prueba sea válida. Urrutia et al. (2014)

Esta investigación fue validada por tres expertos en la materia.

3.4.2. Confiabilidad

Existen diversas maneras de establecer la confiabilidad en la medición. Esta muestra la proporción verdadera de varianza y se relaciona con el error de medición, es por eso que a mayor confiabilidad, menor error de medida. Ventura et al. (2017)

Este proyecto fue medido por el valor que se obtuvo del Coeficiente de Cronbach, el resultado determinó la confiabilidad del instrumento realizado en la investigación.

Tabla 1

Coeficiente de Alfa de Cronbach

Cuestionario	Alfa de Cronbach	Nivel de consistencia
Cuestionario de programa de outplacement y reinserción laboral en la empresa Total Guard – Chiclayo, 2023	0.353	Buena

Fuente: Elaboración propia

3.5 Procedimientos

El presente trabajo investigativo se inició con la identificación del problema y continuó con la proposición de un programa de outplacement que facilite la reinserción laboral de los trabajadores de la empresa Total Guard. Los datos necesarios se obtuvieron a través de la aplicación del cuestionario para luego proceder a organizar la data y seguir con el análisis estadístico correspondiente.

3.6 Método de análisis de datos

En este punto, se efectuó el respectivo análisis de todo el material compilado a lo largo de la investigación y se describieron las distintas sistematizaciones que se les realizó a los datos obtenidos. Piza et al. (2019)

Una de las herramientas que se utilizó fue el programa SPSS, el cual facilitó el completo procesamiento de la información para, de esa manera, conseguir los valores estadísticos completos según corresponda.

3.7 Aspectos éticos

Belmont menciona que existen tres principios básicos que deben desarrollarse para la ética de una investigación, los más tocados y aceptados en nuestra cultura son; el respeto por la personas, beneficio y justicia. Acevedo (2002)

En esta investigación se respetó totalmente la propiedad intelectual de autores referidos, a su vez la información se obtuvo de fuentes confiables, descartando por completo el plagio de otros proyectos. Asimismo, el estudio demostró el correcto desarrollo de las citas y referencias bibliográficas de acuerdo a las normas APA 7ma edición. Por último, toda la información tomada fue utilizada con responsabilidad y, sobre todo, preservando la identidad de los trabajadores.

IV. RESULTADOS

RESULTADOS: VARIABLE: PROGRAMA DE OUTPLACEMENT

Objetivo específico 1: Diagnosticar el programa de outplacement en la empresa Total Guard, Chiclayo, 2023

Tabla 2

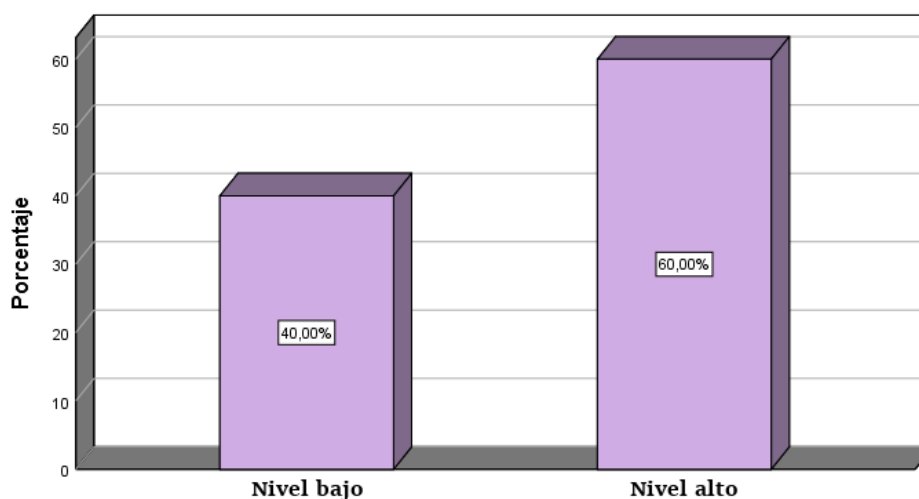
Dimensión: Diagnóstico

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nivel bajo	6	40,0	40,0	40,0
Válido Nivel alto	9	60,0	60,0	100,0
Total	15	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Figura 1

Dimensión: Diagnóstico



Fuente: Elaboración propia

La figura nos muestra que los resultados agrupados de la dimensión Diagnóstico representaron con el 60% un nivel alto, siendo un resultado positivo, pues indica que la mayor parte de los colaboradores mostraron interés en formar parte de un programa de desvinculación laboral positiva. Asimismo, el 40% de ellos

no se encontraron interesados en formar parte del programa, conformando el nivel bajo.

Tabla 3

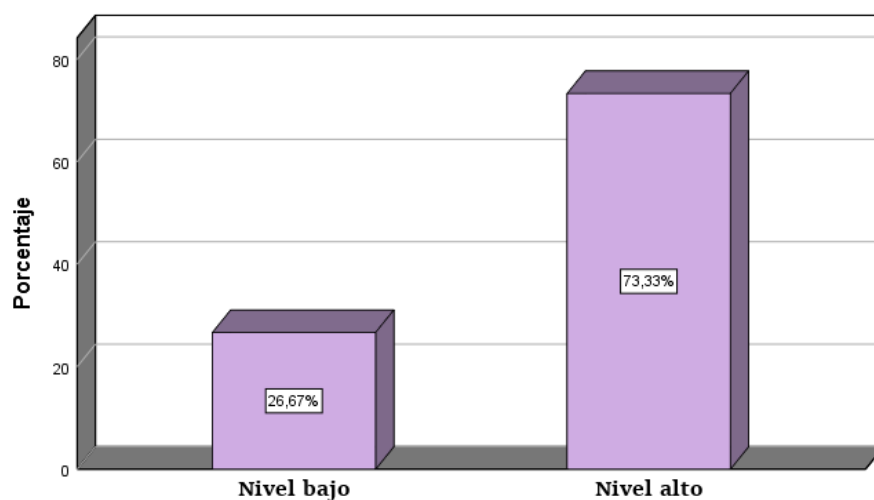
Dimensión: Intervención

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nivel bajo	4	26,7	26,7	26,7
Válido Nivel alto	11	73,3	73,3	100,0
Total	15	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Figura 2

Dimensión: Intervención



Fuente: Elaboración propia

En los resultados agrupados de la dimensión Intervención se mostró que el 73% de los encuestados consideraron que sus fortalezas superaban a sus debilidades y demostraban esfuerzo para el desarrollo de las habilidades blandas. En cambio, el 26,67 % manifestaron lo opuesto, como por ejemplo, la falta de compromiso para el trabajo en equipo.

Tabla 4

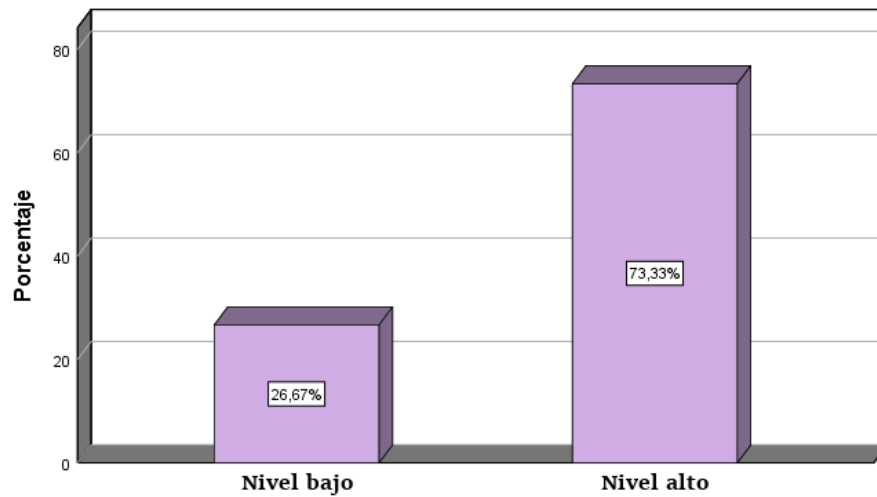
Dimensión: Evaluación y preparación

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Nivel bajo	4	26,7	26,7
Válido	Nivel alto	11	73,3	100,0
	Total	15	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Figura 3

Dimensión: Evaluación y preparación



Fuente: Elaboración propia

La figura nos muestra que los resultados agrupados de la dimensión Evaluación y preparación representaron con el 73,33% un nivel alto, siendo un resultado positivo, pues indica que la mayor parte de los colaboradores estuvieron dispuestos a desarrollar nuevos aprendizajes y adquirir nuevas habilidades que les permitió estar aptos para los nuevos puestos de trabajo. Asimismo, el 26,67% de

ellos no se encontraban interesados en actualizar sus conocimientos, conformando el nivel bajo.

Tabla 5

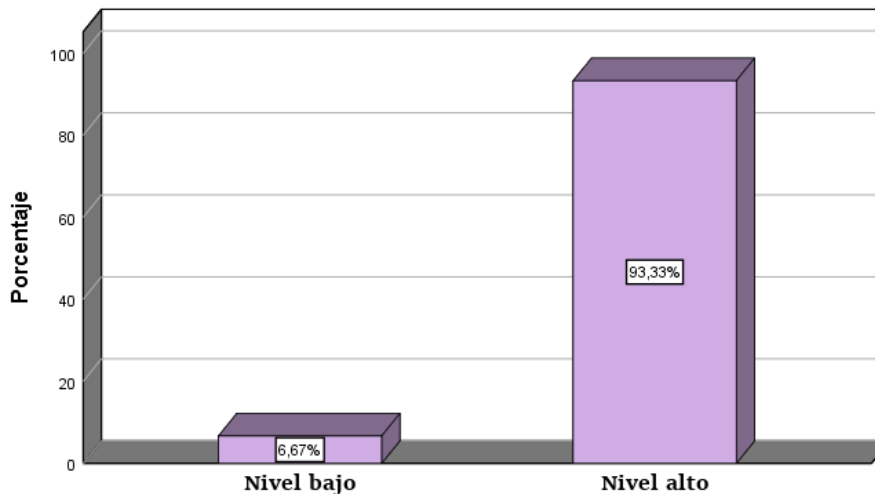
Dimensión: Implementación

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nivel bajo	1	6,7	6,7	6,7
Válido Nivel alto	14	93,3	93,3	100,0
Total	15	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Figura 4

Dimensión: Implementación



Fuente: Elaboración propia

La figura nos muestra que los resultados agrupados de la dimensión Implementación representaron con el 93,33% un nivel alto, siendo un resultado positivo, pues indicó que la mayor parte de los colaboradores estuvieron de acuerdo con que se implemente el programa de outplacement y llevaron una trayectoria

formativa para hacerlo de la mejor manera posible. En contraste, el 6,67% no estuvo de acuerdo.

Tabla 6

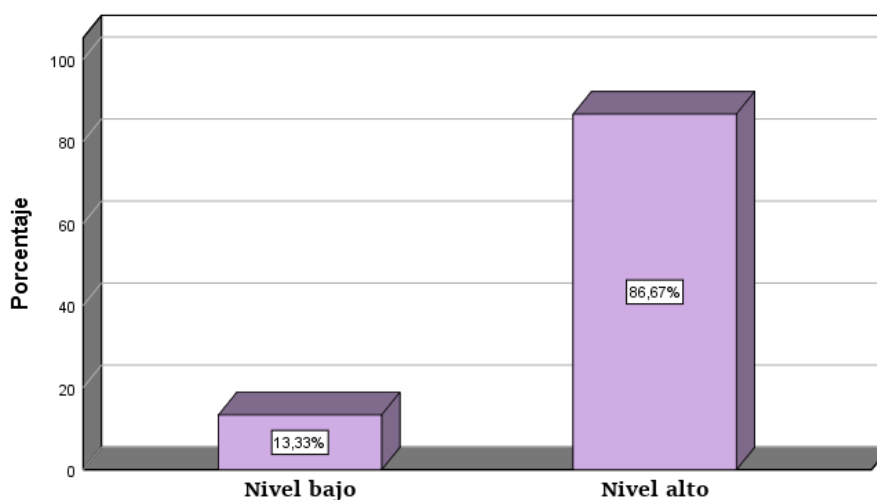
Dimensión: Retroalimentación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Nivel bajo	2	13,3	13,3	13,3
Válido	Nivel alto	13	86,7	86,7	100,0
	Total	15	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Figura 5

Dimensión: Retroalimentación



Fuente: Elaboración propia

La figura nos muestra que los resultados agrupados de la dimensión Retroalimentación representaron con el 86,67% un nivel alto, siendo un resultado positivo, pues indica que la mayor parte de los colaboradores sintieron mayor

tranquilidad al tener acompañamiento en el proceso de transición laboral. En contraste, el 13,33% consideraron innecesario el acompañamiento profesional.

Tabla 7

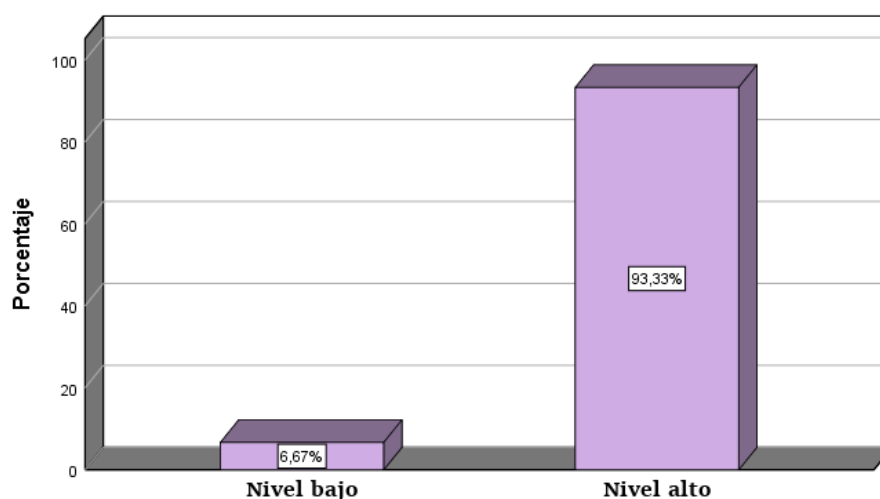
Variable: Programa de Outplacement

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nivel bajo	1	6,7	6,7	6,7
Válido Nivel alto	14	93,3	93,3	100,0
Total	15	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Figura 6

Variable: Programa de outplacement



Fuente: Elaboración propia

En la figura se observa el nivel de la variable Programa de outplacement donde se evidenció que tiene un nivel alto del 93,33% y un nivel bajo de 6,67%. Por ende, se infiere que los colaboradores de la empresa en cuestión sí formaron parte del programa de desvinculación laboral propuesto, que tuvo por objetivo reducir el

impacto negativo que genera la pérdida de empleo. Por consiguiente, fue de suma importancia la implementación de las etapas del mismo, las cuales son Diagnóstico, Intervención, Evaluación y preparación, Implementación y Retroalimentación.

RESULTADOS: VARIABLE: REINSERCIÓN LABORAL

Objetivo específico 2: Establecer el nivel de reinserción laboral en la empresa Total Guard, Chiclayo, 2023

Tabla 8

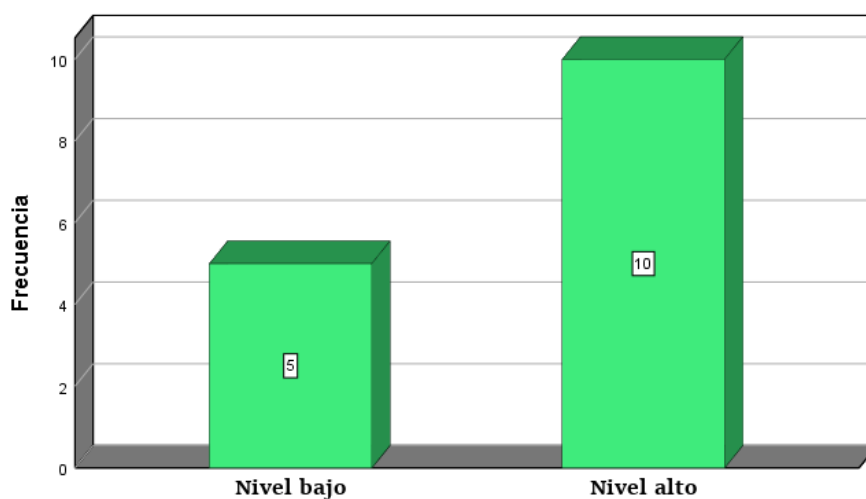
Dimensión: Crecimiento profesional

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nivel bajo	5	33,3	33,3	33,3
Válido Nivel alto	10	66,7	66,7	100,0
Total	15	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Figura 7

Dimensión: Crecimiento profesional



Fuente: Elaboración propia

En la figura se evidencia que los resultados agrupados de la dimensión Crecimiento profesional representaron con el 66,7% un nivel alto, siendo un resultado positivo, pues indicó que la mayor parte de los colaboradores estuvieron dispuestos a salir de su zona de confort y lograr la autorrealización. Por el contrario, el 33,3% se consideraban incapaces de lograrlo.

Tabla 9

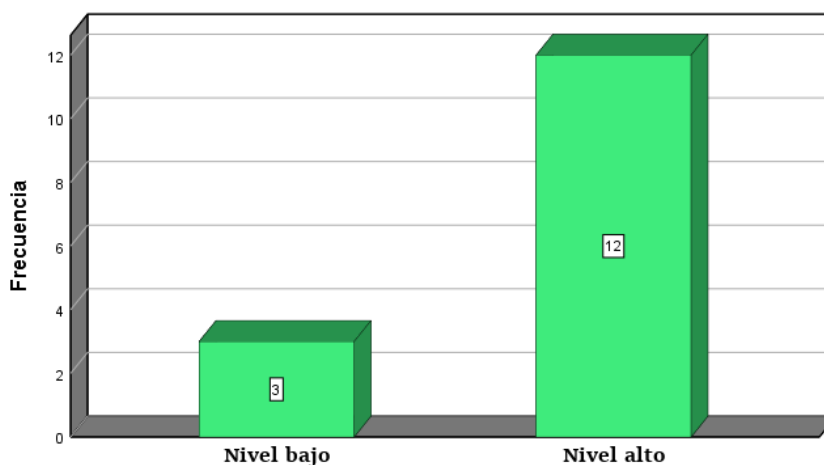
Dimensión: Capacitación laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Nivel bajo	3	20,0	20,0	20,0
Válido	Nivel alto	12	80,0	80,0	100,0
	Total	15	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Figura 8

Dimensión: Capacitación laboral



Fuente: Elaboración propia

En la figura se evidencia que los resultados agrupados de la dimensión Capacitación laboral representaron con el 80,0% un nivel alto, siendo un resultado positivo, pues indicó que la mayor parte de los colaboradores estuvieron de acuerdo con que se les capacite continuamente dentro de su centro de labores. Por el contrario, el 20,0% consideraron la capacitación laboral como algo innecesario.

Tabla 10

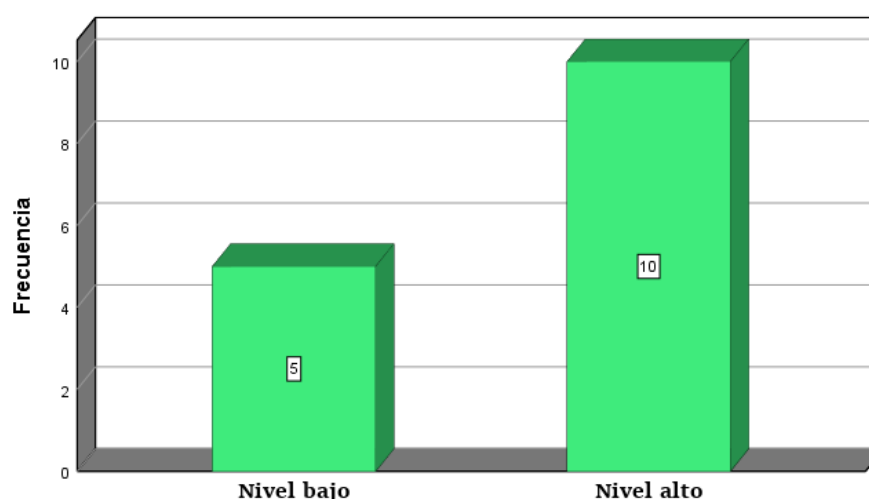
Dimensión: Asesoría general

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nivel bajo	5	33,3	33,3	33,3
Válido Nivel alto	10	66,7	66,7	100,0
Total	15	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Figura 9

Dimensión: Asesoría general



Fuente: Elaboración propia

En la figura se evidencia que los resultados agrupados de la dimensión Asesoría general representaron con el 66,7% un nivel alto, siendo un resultado positivo, pues indicó que la mayor parte de los colaboradores estuvieron de acuerdo

con que se les brinde asesoría general dentro del programa de outplacement, sin embargo, el nivel bajo conformado por el 33,3% no lo consideró necesario.

Tabla 11

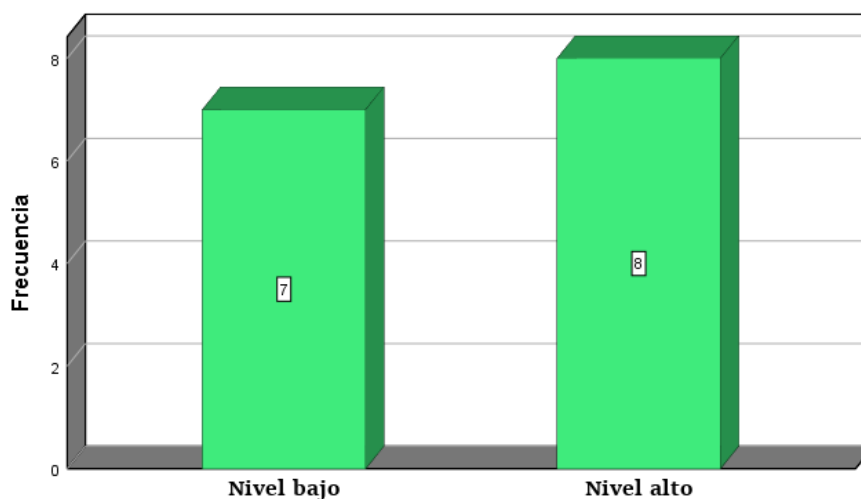
Dimensión: Estancamiento laboral

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nivel bajo	7	46,7	46,7	46,7
Válido Nivel alto	8	53,3	53,3	100,0
Total	15	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Figura 10

Dimensión: Estancamiento laboral



Fuente: Elaboración propia

La figura nos muestra que los resultados agrupados de la dimensión Estancamiento laboral representó con el 53,3% un nivel alto indicándonos que la mayor parte de los colaboradores se sentían estancados profesionalmente dentro del centro de labores en estudio, mientras que el 46,7% no lo consideraba así.

Tabla 12

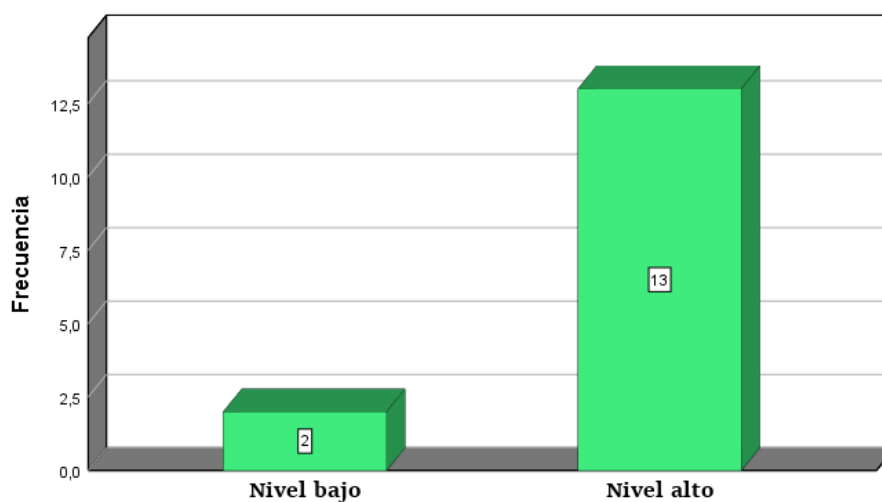
Variable: Reinserción laboral

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nivel bajo	2	13,3	13,3	13,3
Válido Nivel alto	13	86,7	86,7	100,0
Total	15	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Figura 11

Variable: Reinserción laboral



Fuente: Elaboración propia

En la figura se observa el nivel de la variable Reinserción laboral donde se evidenció que tuvo un nivel alto del 86,7% y un nivel bajo de 13,3%. Por ende, se infirió que existe un porcentaje alto de reinserción laboral en la empresa objeto de

estudio, pues constantemente se desvincula a parte del personal por motivos diversos, el más resaltante, por término de contrato. Por consiguiente, fue de suma importancia conocer los factores para una reinserción óptima.

V. DISCUSIÓN

Según el objetivo general, proponer un programa de outplacement para facilitar la reinserción laboral de los colaboradores de la empresa TOTAL GUARD E.I.R.L., los resultados obtenidos después de interpretarlos muestran total evidencia de más del 90% de un nivel alto de aceptación de la implementación de este programa en la organización en cuestión y de la multitud de beneficios que trae consigo tanto para la empresa como para los propios colaboradores, estén o no predispuestos al despido o a la renuncia voluntaria, datos que al ser contrastados con lo encontrado por Merino (2017) en su artículo titulado “Outplacement: una vía alternativa al despido convencional” quien concluyó que el mismo es una herramienta necesaria para gestionar al talento humano de forma eficiente, según su aplicación en diversos países de Europa se confirmó que en muchos de estos lugares estos programas son obligatorios o cumplen con normativas forzosas si se tanea la idea de despedir a gran parte de su personal, es razonable afirmar que la mayoría de empresas europeas brindan este servicio a sus trabajadores. En definitiva, con estos resultados se afirma que un programa de outplacement facilitaría la reinserción laboral de los trabajadores de la empresa Total Guard.

Dicelis y Gaez (2021) mencionaron que la mejor definición de outplacement es que acompaña al colaborador que experimenta la desvinculación laboral brindándole herramientas que favorezca y logre la rápida reinserción al mercado.

Asimismo, los resultados obtenidos del primer objetivo específico, diagnosticar el programa de outplacement en la empresa Total Guard, muestran cifras positivas y niveles altos en cada fase o etapa del proceso de implementación, se analizaron características, cualidades, habilidades así como debilidades del personal objeto de estudio, el 73% de ellos manifestaron el desarrollo de las habilidades blandas, mientras que, por el contrario, el 26,67% evidenciaron la falta de compromiso para desarrollar trabajo en equipo. Sin embargo, pese a las

diferencias que se pudieron hallar entre el personal, concluyeron que la empresa carece de este servicio al cliente y que sería una opción muy beneficiosa si se llevase a cabo, datos que concuerdan con lo que mencionó Medrano et al. (2018) en su estudio titulado “Outplacement, una necesidad dentro de la política organizacional de una empresa” donde detalla que el propósito más resaltante de este programa es el de mejorar el proceso de desincorporación del personal y hacerlo menos traumático, el 100% de los encuestados afirmaron que deseaban que la empresa brindara el soporte psicológico que se necesita en situaciones de desvinculación. Sin duda, estos resultados corroboraron que el llevar a cabo el diagnóstico de un programa de Outplacement es una correcta medida que beneficia al talento humano y a la empresa en sí.

Linares (2021) mencionó que la importancia de este programa radica en que interviene disminuyendo notablemente los niveles de estrés, preocupación o frustración que pueden darse a causa del despido laboral.

Por otro lado, los resultados obtenidos del segundo objetivo específico que involucra a la variable problema, establecer el nivel de reinserción laboral en la empresa Total Guard, mostraron niveles altos del 86,7% de aceptación del programa como solución si desean reinsertarse al mercado laboral. Concuerdan con la idea de que para lograr una reinserción óptima es necesario llevar a cabo un programa especialmente enfocado en ello. Por ende, confirman que es necesario conocer todas las etapas y factores implicados en el proceso, información que al ser comparada con lo que menciona Arboleda et al. (2018) en su investigación titulada “Programa de desvinculación laboral asistida para los oficiales del grado de coronel del Ejército del Perú” quienes concluyeron que la mejor forma de reinsertar al mercado a los oficiales en situación de retiro sería por medio de la implementación de un programa de OPC solicitando que el mismo sea un procedimiento adicionado para los mismos y no opcional. En conclusión, los resultados afirmaron que la mejor solución para reinsertar a algún individuo al mercado laboral sería mediante un programa de outplacement.

Condori (2020) confirmó que son diversos los factores que intervienen en el proceso de reinserción, admitiendo en muchos casos el incumplimiento de sus derechos laborales por la necesidad económica que atraviesan las personas

involucradas, aceptando remuneraciones por debajo de lo debido y sin cumplir con las directrices regidas por las entidades encargadas.

VI. CONCLUSIONES

1. Referente al objetivo general, objeto de estudio de la presente investigación se concluye que se realizó la propuesta de implementar un programa de outplacement en la empresa Total Guard – Chiclayo, después del respectivo análisis general que se llevó a cabo para seleccionar la problemática mayor. Asimismo, los directivos encargados aceptaron la elaboración de la propuesta planteada.
2. Se concluye que se realizó el concerniente diagnóstico del programa de Outplacement en donde se llevó a cabo el análisis correspondiente de todo lo relacionado con el alcance de la propuesta y lo que se quería lograr, los objetivos y los posibles candidatos a desvincular de la organización. El resultado obtenido fue del 60% de aceptación por parte de los involucrados.
3. Al finalizar el análisis correspondiente de la variable dependiente Reinserción laboral, se concluye que se encuentra en un nivel alto del 86,7%. Las cifras de personas que necesitan reinsertarse al mercado son altas debido a la constante rotación de personal existente. Para ello, se realizó un análisis de los factores involucrados para alcanzar una óptima recolocación.
4. Referente al tercer objetivo específico; después del análisis de los resultados de ambas variables se concluye que, efectivamente, el diseño de un programa de outplacement fue necesario para subsanar las consecuencias del despido laboral que atraviesa el personal de Total Guard, el cual es contratado por temporalidad y según los servicios que estén disponibles. El nivel de aceptación del mismo fue del 93,33%. Asimismo, las etapas que se implementaron gradualmente para la ejecución del programa fueron; Diagnóstico, Intervención, Evaluación y preparación, Implementación y Retroalimentación.

VII. RECOMENDACIONES

1. Que los directivos muestren responsabilidad social y se comprometan con su personal al momento de finiquitar el contrato. A su vez, es de suma importancia concientizar a las empresas con el desarrollo de estos programas de desvinculación que minoricen los efectos negativos del despido laboral.
2. Que se desarrolle en el área encargada una base de datos que permita identificar las fortalezas, habilidades, competencias, experiencia laboral y capacidades de los colaboradores que están próximos al cese de sus actividades para agilizar el proceso de las primeras etapas referentes al programa propuesto.
3. Que el área de RRHH incorpore una nueva política que permita asegurar el bienestar personal y familiar de los colaboradores próximos al despido por medio de la asistencia en el proceso de transición y, a su vez, reducir el porcentaje de rotación de personal existente.
4. Se espera que el programa de outplacement siga formando parte de la empresa Total Guard a largo plazo y continúe haciendo más llevadera la transición laboral. Desde luego que, se necesita que cada vez sean más las empresas que desarrollen programas afines, pues como sabemos, el tema de la salud mental es crucial en estos tiempos, condicionando muchas veces de manera extrema la vida de las personas y de su entorno cercano. El desarrollo de este programa, sin duda, logrará brindar acompañamiento y seguridad al colaborador próximo al despido y al que continúa en sus labores.

VIII. PROPUESTA DE MEJORA

I. INTRODUCCIÓN

La presente propuesta nace por la situación de desempleabilidad constante que experimentan los colaboradores de la empresa Total Guard al término de su contrato temporal o por diversos motivos.

Si bien es cierto, la pérdida de empleo genera diversas reacciones en las personas, algunas más graves que otras, pero todas intervienen directamente en la salud mental de los individuos, perjudicándose no solamente ellos sino también su entorno más cercano. Esto conlleva a que las empresas del mundo actual estén cada vez más involucradas en el desarrollo de programas eficientes de desvinculación laboral que minorice o erradique completamente las consecuencias del despido, que son muchas.

Por tal motivo, se propuso el desarrollo de un programa de outplacement que facilite, de cierto modo, la reinserción o recolocación laboral de los individuos que se encontrarán en la situación de desempleo.

El outplacement lo que brinda es un servicio de soporte o apoyo para aquellos trabajadores de los que las empresas van a prescindir, para que de ese modo, sigan formando parte del mercado laboral pero en otras instituciones o ambientes y circunstancias diferentes. Esto, sin duda contribuirá a reducir el impacto negativo tanto profesional como emocional que produce la desvinculación entre un empleado y la empresa y agiliza el proceso de recolocación.

Sin duda, el desarrollo de este programa marcará un antes y un después para la empresa en cuestión y para el empleado que lo experimenta, así como también el reconocimiento hacia la empresa por practicar la responsabilidad social empresarial.

II. DATOS GENERALES DE LA EMPRESA

2.1. Rubro

Se dedica a prestar servicios generales teniendo como actividad económica principal la vigilancia y protección de bienes o establecimientos.

2.2. Razón social

TOTAL GUARD E.I.R.L.

2.3. RUC

20603462204

2.4. Giro de negocio

- El primer paso del proceso productivo del servicio que brinda TOTAL GUARD EIRL es su ofrecimiento mediante la publicación en redes sociales.
- Después, gracias a su correcta difusión se recibe la solicitud del servicio, enseguida se procede con el trato directo con el cliente ya sea por llamada o personalmente.
- Se realiza la cotización de acuerdo al servicio requerido.
- Una vez que el cliente acepta, se emite la orden de trabajo al área indicada.
- A continuación, se realiza el servicio solicitado y a su vez, el área asignada emite la factura y posterior cobro del servicio.
- Finalmente, se efectúa el seguimiento días después para comprobar la eficacia del mismo.

III. ANÁLISIS DEL CONTEXTO



3.1. Reseña histórica

En el año 2017, surge la idea de crear una empresa propia debido al desacuerdo y conflictos que ocasionaba la cultura organizacional con las cuales se manejan las empresas de seguridad de hoy en día con respecto a la flexibilidad y comprensión que se les brinda a su personal, o a la no consideración de una buena remuneración, lo que repercute indirectamente en el servicio que se les brinda a los clientes externos.

Fue entonces cuando nace un primero de agosto de 2018 TOTAL GUARD E.I.R.L. con una firme política de vocación de servicio y buen trato al trabajador, con el objetivo de buscar la excelencia en la prestación de los servicios.

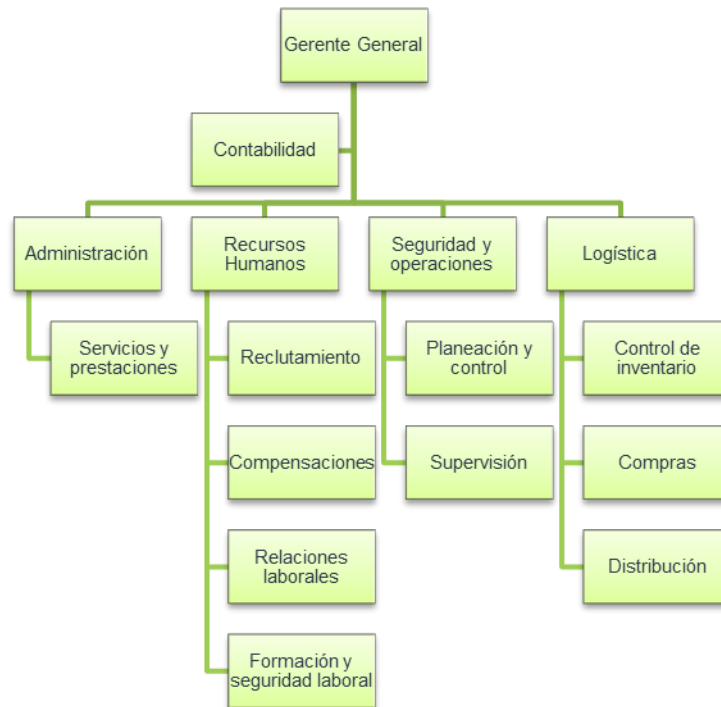
TOTAL GUARD, se encuentra ubicado estratégicamente en la ciudad de Chiclayo, permitiendo la atención oportuna de los requerimientos de servicio de toda la región norte del Perú.

El empuje del fundador, así como su determinación permitieron la extensión de la misma, contando ahora mismo con más de 20 clientes de renombre en la región, entre los más resaltantes tenemos; por ejemplo, Megacentro, Plantaciones del sol, Dipropor, Colegio médico, Komatsu y, como último y reciente cliente, tenemos a Green Energy, empresas que cuentan con el perfil que TOTAL GUARD busca en sus asociados de negocio.

3.2 Organigrama

Figura 12

Organigrama de Total Guard E.I.R.L.



Fuente: Elaboración propia

3.3 Misión

Para lograr ser la mejor empresa de servicios en el norte del país, hemos establecido una cultura de satisfacción del cliente interno para que ellos brinden un servicio excepcional a nuestros clientes externos.

3.4 Visión

Ser reconocidos al 2023 como la mejor empresa proveedora de servicios generales en el norte del país destacando la mejor atención personalizada y efectiva.

3.5 Realidad problemática

Este estudio se desarrolló en la empresa Total Guard E.I.R.L. con el objetivo de reducir las consecuencias negativas que ocasiona el despido laboral tanto en el ámbito profesional como en el personal. Después del respectivo análisis mediante el instrumento de medición que se realizó de los trabajadores se evidenció insatisfacción e incertidumbre por ser posiblemente despedido en el futuro, esto ocasiona malestar emocional y termina afectando la salud mental de los involucrados.

Por tal motivo, para contribuir con el bienestar personal y familiar es importante desarrollar un programa de outplacement con todas sus fases correspondientes e ir implementándolas gradualmente para obtener un programa de éxito.

Lo que se espera es erradicar las consecuencias negativas que ocasiona el despido laboral y la incertidumbre de poder atravesar esa situación en algún momento futuro.

IV. DENOMINACIÓN

Propuesta de Desarrollo de programa de Outplacement para facilitar la reinserción laboral de los colaboradores de la empresa Total Guard E.I.R.L. – Chiclayo.

V. JUSTIFICACIÓN

La presente investigación expone el desarrollo de un programa de OPC que facilite la reinserción laboral de los colaboradores de la empresa Total Guard E.I.R.L.

El fin que persigue esta propuesta es la reducción de las consecuencias negativas que ocasiona el despido laboral, para contribuir al cuidado de la salud mental de los colaboradores.

También, brinda acompañamiento en el proceso de transición laboral para el acceso a un nuevo puesto que se adecúe al perfil del candidato, el asesoramiento profesional es esencial para potenciar las habilidades de los mismos.

Gracias a la implementación de las fases del outplacement se podrá obtener un plan ordenado y eficiente, donde se logre lo esperado en el proceso de transición.

Esto no solo beneficiará al empleado, sino también a la organización como tal, pues estará promoviendo la responsabilidad social corporativa y el personal futuro no sentiría incertidumbre si decide emplearse en la organización en cuestión.

VI. OBJETIVOS

6.1. Objetivo general

- Elaborar la propuesta de implementación del programa de outplacement para facilitar la reinserción laboral de los colaboradores de la empresa Total Guard E.I.R.L.

6.2. Objetivos específicos

- Lograr que los trabajadores comprendan el término outplacement y sus beneficios profesionales y personales.
- Influir en las demás empresas sobre los beneficios que conlleva implementarlo.
- Aumentar la satisfacción y motivación laboral de los sujetos implicados.
- Analizar la realidad actual del trabajador y brindarle acompañamiento en el proceso de transición laboral minorizando las consecuencias.
- Lograr que el programa de outplacement incremente la productividad e influya positivamente entre las relaciones interpersonales.

VII. ALCANCE DE LA PROPUESTA

La propuesta de estrategias para el desarrollo del programa de outplacement se realizará en las instalaciones donde pernoctan los trabajadores, en el campamento ubicado en el distrito de Olmos y en las oficinas administrativas de la Urb. La Primavera en el distrito de Chiclayo.

VIII. CONTENIDO DE LA PROPUESTA

Tabla 13

Contenido de la Propuesta

Estrategias	Objetivos	Actividades	Recursos	Fecha	Hora	Lugar	Responsables	Presupuesto
Nº 01 Selección de actividades o dinámicas que permitan realizar un diagnóstico.	Identificar habilidades, competencias o cualidades y motivaciones personales o profesionales	<ol style="list-style-type: none"> 1. Realizar encuestas o cuestionarios. 2. Entrevistas. 3. Dinámicas interactivas. 	Laptop. Aparato de sonido. Materiales (Separatas, folletos informativos, videos, otros).	Marzo 2024	10:00 a 01:00 p.m.	Campamento Olmos.	Consultor externo. Responsable de la investigación.	S/. 200
Nº 02 Elaboración del proyecto profesional.	Direccionar la campaña de búsqueda de empleo con las características más afines de los candidatos.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Búsqueda de ofertas laborales similares a la anterior. 2. Reforma o modificación del sector de actividad. 3. Tanteo de posibilidad de emprender un negocio independiente. 	Equipo de cómputo. Materiales de escritorio (hojas, lapiceros, cuadernos, etc.)	Junio 2024	4:00 a 7:00 p.m.	Instalaciones empresa Total Guard – Chiclayo.	Consultor externo. Responsable de la investigación.	S/. 90

Nº 03 Plan de acción y elaboración de herramientas de difusión.	Desarrollo de estrategias de búsqueda de empleo enfocado al proyecto profesional elegido.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Elaboración del curriculum vitae. 2. Establecimiento de perfil profesional. 3. Realizar una simulación junto con el coach para enseñarle al candidato técnicas o habilidades de networking. 	Cámara fotográfica. Materiales de escritorio (Separatas, hojas bond, lapiceros, otros).	Junio 2024	10:00 a 3:00 p.m.	Instalaciones empresa Total Guard – Chiclayo.	Consultor externo. Responsable de la investigación.	S/. 290
Nº 04 Campaña de búsqueda y mejoramiento de técnicas.	Ejecución y seguimiento del programa de acción mediante las metodologías seleccionadas.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Contacto directo con empresas electas. 2. Evaluación gradual de la promoción personal. 3. Seguimiento de ofertas laborales para tener conocimiento de las actualizamos del mercado laboral. 	Laptops. Vídeos de marketing personal.	Julio 2024	1:00 a 5:00 p.m.	Instalaciones empresa Total Guard – Chiclayo.	Consultor externo. Responsable de la investigación.	S/. 200
Nº 05 Contratación en el nuevo puesto.	Brindar acompañamiento o asesorar al candidato para la evaluación de sus propuestas y negociación con los empleadores.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Asesorar al candidato y resolver dudas. 2. Ayudar al sujeto a tener éxito en la nueva empresa. 	Materiales y papelería (Separatas, tijeras, cuadernos, otros).	Agosto 2020	1:00 am 3:00 p.m.	Instalaciones empresa Total Guard – Chiclayo.	Consultor externo. Responsable de la investigación.	S/. 250

Fuente: Elaboración propia

Tabla 14***Financiamiento del Plan de Acción de la Propuesta de Mejora***

Materiales			
N°	Descripción	Cantidad	Costo (S/.)
1	Material interactivo para dinámicas.	15 paquetes	S/. 80.00
2	USB	1	-
3	Pizarra acrílica	1	S/. 249.00
4	Plumones acrílicos	3	-
6	Folders	1 paquete	S/. 14.80
7	Sobres manila	1 paquete	S/. 15.00
8	Separatas	20 Ud.	S/. 4.00
9	Hojas bond	2 paquetes	S/. 36.00
10	Cuadernos	15 Ud.	S/. 135.00
11	Lapiceros	30	S/. 54.00
12	Refrigerios	80	S/. 290.00
Total (S/.)			S/. 877.80

Fuente: Elaboración propia

Tabla 15

Cronograma del Plan de Acción de la Propuesta

Estrategias	Fecha	Lugar	Responsables	Presupuesto
<i>Estrategia 1:</i> Selección de actividades o dinámicas que permitan realizar un diagnóstico.	Marzo 2024	Campamento Olmos.	Lytzy Milagros Cubas Quispe. Darlene Kathiana Alarcon Cordova.	S/. 200
<i>Estrategia 2:</i> Elaboración del proyecto profesional.	Junio 2024	Instalaciones empresa Total Guard – Chiclayo.	Lytzy Milagros Cubas Quispe. Darlene Kathiana Alarcon Cordova.	S/. 90
<i>Estrategia 3:</i> Plan de acción y elaboración de herramientas de difusión.	Junio 2024	Instalaciones empresa Total Guard – Chiclayo.	Lytzy Milagros Cubas Quispe. Darlene Kathiana Alarcon Cordova.	S/. 290
<i>Estrategia 4:</i> Campaña de búsqueda y mejoramiento de técnicas.	Julio 2024	Instalaciones empresa Total Guard – Chiclayo.	Lytzy Milagros Cubas Quispe. Darlene Kathiana Alarcon Cordova.	S/. 200
<i>Estrategia 5:</i> Contratación en el nuevo puesto.	Agosto 2024	Instalaciones empresa Total Guard – Chiclayo.	Lytzy Milagros Cubas Quispe. Darlene Kathiana Alarcon Cordova.	S/. 250

Fuente: Elaboración propia

REFERENCIAS

- 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. *Repositorio de la Universidad del Pacífico - UP*. <http://repositorio.up.edu.pe/handle/11354/2305>
- Babel'ová, Z. G., Stareček, A., Cagáňová, D., Fero, M., & Čambál, M. (2019). Perceived serviceability of outplacement programs as a part of sustainable human resource management. *Sustainability (Switzerland)*, 11(17). Scopus. <https://doi.org/10.3390/su11174748>
- Bracho, M. S., Fernández, M., & Díaz, J. (2021). Técnicas e instrumentos de recolección de información: Análisis y procesamiento realizado por el investigador cualitativo. *Revista Científica UISRAEL*, 8(1), Article 1. <https://doi.org/10.35290/rcui.v8n1.2021.400>
- Chatpibal, M., & Chaveesuk, S. (2022). *Requirements for Developing A Mobile Application to Assist with Career Transition: Design Science Research Methodology*. 211-216. Scopus. <https://doi.org/10.1109/ICTC55111.2022.9778310>
- Cho, S.-E., & Lee, Y.-M. (2021). Analysis of perceptions of job aptitudes of elderly workers outplacement from their support experts based on q methodology: Case of Korea. *Asia-Pacific Social Science Review*, 21(1), 47-59. Scopus.
- Condori, M., Reyna, G. A., Villavicencio, A. C., Parraga, C. L., & Vilcapoma, D. (2020). Éxodo venezolano, inserción laboral y discriminación social en la ciudad de Huancayo, Perú. *Revista ESPACIOS. ISSN, 798, 1015*.
- Corona Lisboa, J. (2016). Apuntes sobre métodos de investigación. *MediSur*, 14(1), 81-83.

- Corona-Jiménez, M. Á. (2018). El arduo proceso de reinserción laboral de los retornados en la periferia globalizada. *Economía, sociedad y territorio*, 18(57), 455-486. <https://doi.org/10.22136/est20181180>
- De Battisti, F., Gilardi, S., Siletti, E., & Solari, L. (2014). Employability and mental health in dismissed workers: The contribution of lay-off justice and participation in outplacement services. *Quality and Quantity*, 48(3), 1305-1323. Scopus. <https://doi.org/10.1007/s11135-013-9836-2>
- Díaz Paredes, E. J., & Puerta Ramírez, D. Z. (2021). El outplacement en la empresa construedes S.A.C 2019. *Universidad Privada Antenor Orrego*. <https://repositorio.upao.edu.pe/handle/20.500.12759/8130>
- Díaz-Narváez V.P., V. P., & Calzadilla-Núñez A., A. (2016). Artículos científicos, tipos de investigación y productividad científica en las Ciencias de la Salud. *Ciencias de la Salud*, 14(1), 115-121. <https://doi.org/10.12804/revsalud14.01.2016.10>
- Dicelis Herreño, L. C., & Gaez Quintero, J. A. (2021). *Tecnologías en procesos de outplacement*. <https://repository.cesa.edu.co/handle/10726/4356>
- Eriksson, P.-O. (2021). Life and career planning: Developing individuals and organisations. En *Introduction to Coaching Psychology* (pp. 201-202). Scopus. <https://doi.org/10.4324/9781315222981-13-27>
- gesdocument. (2022, marzo 4). *Ventajas e inconvenientes del Outplacement | Blog* (Spain – España) [Text]. GD Asesoría. <https://www.gdasesoria.com/blog/posts/outplacement-ventajas-inconvenientes>
- Gowan, M. A. (2014). Moving from job loss to career management: The past, present, and future of involuntary job loss research. *Human Resource*

- Management Review*, 24(3), 258-270. Scopus.
<https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2014.03.007>
- Graf-Szczuka, K., Bube, O., Düchting, F., & Lohner, K. (2018). „Job security – so what?“ Life’s goal or stroke of fate? Opportunities of fair outplacement in public service. *Gruppe. Interaktion. Organisation. Zeitschrift für Angewandte Organisationspsychologie*, 49(3), 267-275. Scopus.
<https://doi.org/10.1007/s11612-018-0421-y>
- Grützmacher, L. S., & Schermuly, C. C. (2021). PSYCHOLOGICALLY EMPOWERED DURING THE JOB SEARCH: HOW EMPOWERING COUNSELING AFFECTS JOB SEARCH PROCESS QUALITY. *Consulting Psychology Journal*, 73(3), 251-270. Scopus.
<https://doi.org/10.1037/cpb0000199>
- Hallqvist, A., & Hydén, L.-C. (2014). End of journey, end of story? A longitudinal study of involuntary work transitions among laid-off workers. *Studies in Continuing Education*, 36(2), 201-217. Scopus.
<https://doi.org/10.1080/0158037X.2014.904778>
- Hotmart. (2022, noviembre 15). *Qué es la reinserción laboral y 7 consejos para conquistarla*. Qué es la reinserción laboral y 7 consejos para conquistarla.
<https://hotmart.com/es/blog/reinsercion-laboral>
- Kaloshina, T., & Galimova, A. (2023). *Outplacement: Current practice of a responsible employer for transport and logistics companies*. 376. Scopus.
<https://doi.org/10.1051/e3sconf/202337604018>
- Każmierczyk, J., Tarasova, A., & Andrianova, E. (2020). Outplacement—An employment safety tool but not for everyone. The relationship between job insecurity, new job opportunities and outplacement implementation. *Cogent*

- Business and Management*, 7(1). Scopus.
<https://doi.org/10.1080/23311975.2020.1723210>
- Linares Flórez, N. M. (2021). *La desvinculación laboral asistida en colaboradores de proyectos de una empresa de consultoría e interventoría como parte del programa de bienestar laboral*.
<https://bdigital.uexternado.edu.co/entities/publication/ea2173bb-fa8e-4323-9607-997fb6844916>
- Luis Lopez, P. (2004). *POBLACIÓN MUESTRA Y MUESTREO*.
http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-02762004000100012
- Maeran, R., Boccato, A., Bottecchia, D., & Ciciarella, A. (2021). Networking: A potential strategy for outplacement. *Ricerche di Psicologia*, 44(3). Scopus.
<https://doi.org/10.3280/rip2021oa12107>
- Maier, V. (2021). A Case of Responsible Restructuring as Good Governance. *Management for Professionals, Part F442*, 65-73. Scopus.
https://doi.org/10.1007/978-3-030-48606-8_14
- Medrano, E., Santillán, L., & Castro, R. (s. f.). Outplacement, una necesidad dentro de la política organizacional de una empresa. *2018*, 13.
- Merino Álvaro, A. (2017). *Outplacement: Una vía alternativa al despido convencional*. <https://uvadoc.uva.es/handle/10324/26379>
- Narvaez, M. (2022, julio 13). Investigación básica: Qué es, ventajas y ejemplos. *QuestionPro*. <https://www.questionpro.com/blog/es/investigacion-basica/>
- Ochoa Castro, C. A. (2017). *Implementación del outplacement como estrategia de responsabilidad organizacional*.
<http://repository.unimilitar.edu.co/handle/10654/16847>

- Otzen, T., & Manterola, C. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. *International Journal of Morphology*, 35(1), 227-232.
<https://doi.org/10.4067/S0717-95022017000100037>
- Percca Paitán, R. (2020). Implementación del outplacement para la desvinculación masiva del personal operario no calificado en una empresa de productos de consumo masivo. *Universidad Nacional Mayor de San Marcos*.
<https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/11672>
- Piza Burgos, N. D., Amaiquema Márquez, F. A., Beltrán Baquerizo, G. E., Piza Burgos, N. D., Amaiquema Márquez, F. A., & Beltrán Baquerizo, G. E. (2019). Métodos y técnicas en la investigación cualitativa. Algunas precisiones necesarias. *Conrado*, 15(70), 455-459.
- Randstad. (2022, diciembre 14). *Outplacement: Qué es y cómo llevarlo a cabo | Randstad*. <https://www.randstad.es/tendencias360/que-ventajas-tiene-ofrecer-un-programa-de-recolocacion-a-tus-empleados/>
- Sánchez Antillón, A. (2009). Proceso de discernimiento de la unidad de análisis y muestreo en la investigación sobre el ideal formal y de contenido de los psicoanalistas. *Subjetividad y procesos cognitivos*, 13(2), 174-182.
- Sanchez Garcia, J. B. (2019). Influencia de un programa de Outplacement para reducir el estrés de los colaboradores de una empresa distribuidora de gas de Piura, 2018. *Repositorio Institucional - UCV*.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/37902>
- Simuth, J. (2020). Psychological Impacts of Downsizing Traum. En *Research Anthology on Rehabilitation Practices and Therapy* (pp. 1685-1704). Scopus.
<https://doi.org/10.4018/978-1-7998-3432-8.ch085>

- Sousa, V. D., Driessnack, M., & Mendes, I. A. C. (2007). An overview of research designs relevant to nursing: Part 1: quantitative research designs. *Revista Latino-Americana de Enfermagem*, 15(3), 502-507. <https://doi.org/10.1590/S0104-11692007000300022>
- Tamayo y Tamayo, M. (2006). *El proceso de la investigación científica* (3a. ed.). https://cse.google.com/cse?cx=002385636139324444140%3Awny_7pbnskw&ie=UTF-8&sa.x=0&sa.y=0&q=Tamayo+y+Tamayo%2C+2006%29.
- Tello, J. D. A., & Toffoletto, M. C. (2021). RESULTS AND CHARACTERISTICS OF INTERVENTIONS IN THE LABOR REINTEGRATION OF WORKERS ON MEDICAL LEAVE DUE TO MUSCULOSKELETAL AND MENTAL HEALTH DISEASES: SYSTEMATIC REVIEW. *Revista de la Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo*, 30(4), 505-519. Scopus.
- Tissot, F. (2018). A migration industry for skilled migrants: The case of relocation services. *Migration Letters*, 15(4), 545-559. Scopus. <https://doi.org/10.33182/ml.v15i4.4>
- Urrutia Egaña, M., Barrios Araya, S., Gutiérrez Núñez, M., & Mayorga Camus, M. (2014). Métodos óptimos para determinar validez de contenido. *Educación Médica Superior*, 28(3), 547-558.
- Ventura-León, J. L. (2017). ¿Población o muestra?: Una diferencia necesaria. *Revista Cubana de Salud Pública*, 43(4), 0-0.
- Ventura-León, J. L., Arancibia, M., Madrid, E., Ventura-León, J. L., Arancibia, M., & Madrid, E. (2017). La importancia de reportar la validez y confiabilidad en los instrumentos de medición: Comentarios a Arancibia et al. *Revista médica de Chile*, 145(7), 955-956. <https://doi.org/10.4067/s0034-98872017000700955>

- Westreicher, G. (2020, febrero 1). *Outplacement*. Economipedia. <https://economipedia.com/definiciones/outplacement.html>
- Yamada, G. (2008). Reinserción laboral adecuada: Dificultades e implicancias de política. *Reinserción laboral adecuada*.
- Yucra Bejarano, E. J. (2016). Análisis del Outplacement y la Responsabilidad Social Empresarial en la Ciudad de Sucre—Bolivia. *Revista Investigación y Negocios*, 9(14), 60-69.
- Zubirán, P. de la L., Zubirán, M. A. de la L., & García, A. de la L. (2022). Los instrumentos de la investigación científica. Hacia una plataforma teórica que clarifique y gratifique. *Horizonte de la Ciencia*, 12(22), Article 22. <https://doi.org/10.26490/uncp.horizonteciencia.2022.22.1078>

ANEXOS

Anexo 1. Tabla de operacionalización de variables

Matriz de operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicador	Escala
Variable independiente Programa de outplacement	El outplacement es un servicio de apoyo que brinda la empresa a trabajadores que decide despedir. De ese modo, estas personas que pierden su puesto laboral reciben ayuda para recolocarse en el mercado laboral. (Westreicher, 2020)	Se ejecutará considerando 5 dimensiones: Diagnóstico, Intervención, Evaluación y preparación, Implementación y Retroalimentación. Los mismos que cuentan con 21 ítems en donde se aplica el cuestionario de la escala nominal dicotómica.	Diagnóstico	Análisis de la investigación	Nominal
				Sensibilización de un programa de outplacement	
			Intervención	Fortalezas y habilidades del candidato	
			Evaluación y preparación	Cuestionario de acontecimientos vitales	
				Big Five	
				Evaluaciones de desempeño	
			Implementación	Rediseño personal	
				Proyecto profesional	
				Plan de acción	
			Retroalimentación	Evaluación de resultados	
				Seguimiento de reintegro del personal	
				Encuesta de satisfacción del programa	

Variable dependiente Reinserción laboral	La reinserción laboral es el proceso mediante el cual un profesional vuelve a incorporarse al mercado de trabajo, después de un periodo de inactividad prolongado. (Hotmart, 2022)	Se ejecutará considerando 4 dimensiones: Crecimiento profesional, Capacitación laboral, Asesoría general y Estancamiento laboral. Los mismos que cuentan con 16 ítems en donde se aplica el cuestionario de la escala nominal dicotómica.	Crecimiento profesional	Autoestima y confianza	Nominal
			Capacitación laboral	Formación y capacitación	
			Asesoría general	Conocimiento de leyes	
				Acompañamiento integral	
			Estancamiento laboral	Factores actitudinales	

Matriz de consistencia

Título	Formulación del problema	Objetivo General	Objetivo específico	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Indicadores	Población y muestra	Tipo de investigación
Programa de outplacement para facilitar la reinserción laboral de los colaboradores de la empresa Total Guard E.I.R.L. – Chiclayo, 2023	¿De qué manera el programa de outplacement facilita la reinserción laboral de los trabajadores de TOTAL GUARD?	Proponer un programa de outplacement para facilitar la reinserción laboral de los colaboradores de la empresa Total Guard, Chiclayo, 2023.	<ul style="list-style-type: none"> - Diagnosticar el programa de outplacement en la empresa Total Guard, Chiclayo, 2023. - Establecer el nivel de reinserción laboral en la empresa Total Guard, Chiclayo, 2023. - Diseñar el programa de Outplacement para facilitar la reinserción laboral en la empresa Total Guard, Chiclayo, 2023. 	El programa de outplacement facilitará la reinserción laboral de los colaboradores de la empresa Total Guard, Chiclayo, 2023.	Programa de outplacement	Diagnóstico	Análisis de la investigación	P: Los colaboradores de la empresa Total Guard. M: El personal de operaciones que realiza sus labores en los respectivos fondos. Son 15 trabajadores.	Descriptivo – propositiva.
							Sensibilización de un programa de outplacement		
						Intervención	Fortalezas y habilidades del candidato		
							Evaluación y preparación		
						Big Five			
						Evaluaciones de desempeño			
						Implementación	Rediseño personal		
							Proyecto profesional		
							Plan de acción		
						Retroalimentación	Evaluación de resultados		
							Seguimiento de reintegro del personal		
							Encuesta de satisfacción del programa		
Reinserción laboral	Crecimiento profesional	Autoestima y confianza							
	Capacitación laboral	Formación y capacitación							
	Asesoría general	Conocimiento de leyes							

							Acompañamiento integral		
						Estancamiento laboral	Factores actitudinales		

Anexo 2. Instrumento de recolección de datos

CUESTIONARIO DE PROGRAMA DE OUTPLACEMENT Y REINSERCIÓN LABORAL EN LA EMPRESA TOTAL GUARD – CHICLAYO, 2023

Estimado colaborador, reciba usted un cordial saludo, me será muy grato que pueda contestar las preguntas planteadas en el presente cuestionario, que tiene por objetivo realizar la descripción y análisis de las variables Programa de outplacement y Reinserción laboral, contribuyendo al desarrollo investigativo de la principal problemática evidenciada en la empresa. Cabe señalar que, este instrumento de recolección de datos es parte fundamental del desarrollo del proyecto de investigación de la carrera de Administración en la Universidad César Vallejo y su llenado cuenta con el anonimato al 100%.

I. DATOS GENERALES:

Edad: _____

Tiempo de servicio: _____

II. INSTRUCCIONES:

A continuación, se detallan una serie de interrogantes, relacionados con el programa de outplacement y la reinserción laboral; se pide marcar con un aspa (x) en la opción que usted considere adecuada, según la siguiente escala:

Variable independiente: PROGRAMA DE OUTPLACEMENT			
N°	PREGUNTA	Escala	
		SÍ	NO
Dimensión: Diagnóstico			
01	¿Tiene claras sus funciones y/o acciones que debe llevar a cabo según el cargo que desempeña?		
02	¿Se siente motivado al realizar sus funciones?		
03	¿Logra alcanzar la satisfacción laboral?		
04	¿Le interesaría formar parte de un programa de desvinculación laboral positiva?		
Dimensión: Intervención			
05	¿Considera que sus fortalezas superan a sus debilidades?		
06	¿Soy la persona más paciente, tranquila y calmada ante una situación de apoyo en mi trabajo?		
07	¿Demuestra confianza a los demás animándolos a seguir esforzándose?		

08	¿Me gusta compartir responsabilidades que permitan llegar a conclusiones correctas?		
Dimensión: Evaluación y preparación			
09	¿Está cambiando constantemente de puesto?		
10	¿Considera que la evaluación de personal que se realiza es la más conveniente?		
11	¿Se mantiene al tanto de las tendencias laborales que mantienen relación con la era tecnológica?		
12	¿Estaría dispuesto a desarrollar nuevos aprendizajes?		
Dimensión: Implementación			
13	¿Llevarías a cabo una trayectoria formativa?		
14	¿Estás dispuesto a ejecutar un plan que detalle tus objetivos personales y profesionales programando las acciones que desarrollarás para lograrlos?		
15	¿Recibe ofertas laborales ajenas a la empresa?		
16	¿Sabe efectuar un plan de negocios?		
17	¿Preferiría trabajar de forma independiente respetando sus propios tiempos?		
Dimensión: Retroalimentación			
18	¿Le gustaría que la empresa implementase un programa de desvinculación laboral que minorice los efectos negativos de la pérdida de empleo?		
19	¿Considera que la instrucción profesional que le brinda la organización le facilitaría conseguir empleo fuera de esta?		
20	Si usted se retira de la empresa, ¿siente que tardaría mucho en encontrar un nuevo empleo?		
21	¿Sentiría mayor tranquilidad si tuviera acompañamiento en el proceso de transición laboral?		
Variable dependiente: REINSERCIÓN LABORAL			
Dimensión: Crecimiento profesional			
22	¿Confía plenamente en sus actuales conocimientos y en los que pueda llegar a adquirir?		
23	¿Se considera una persona con inteligencia emocional?		
24	¿Está dispuesto a salir de su zona de confort?		
25	¿Siente la capacidad de lograr la autorrealización?		
Dimensión: Capacitación laboral			
26	¿Se realizan capacitaciones continuas y pertinentes?		
27	¿Siente que su experiencia como trabajador se puede desvalorizar si no llega a comprender todas sus funciones?		

28	¿Cree que es suficiente el nivel de capacitación que tiene con respecto a su cargo?		
29	¿Le agradaría que la institución lo capacite constantemente?		
Dimensión: Asesoría general			
30	¿Está al tanto de las nuevas leyes y normativas que dictamina el Estado?		
31	¿Siente el apoyo de las entidades correspondientes en caso haya experimentado en algún momento el desempleo?		
32	¿Cree que necesita el estímulo de especialistas en el área para consolidar sus competencias y mejorar su perfil profesional?		
33	¿Estaría dispuesto a fortalecer sus competencias con la finalidad de engancharse rápidamente a nuevos empleos?		
Dimensión: Estancamiento laboral			
34	¿Actúa con disciplina para alcanzar el éxito profesional?		
35	¿Manifiesta perseverancia en la búsqueda de empleo?		
36	¿Demuestra apatía e indiferencia hacia nuevas propuestas laborales?		
37	¿Opera con positivismo demostrando plena predisposición de alcanzar el trabajo que se quiere?		

Significación:	La escala nominal dicotómica está compuesta por cinco dimensiones que pertenecen a la variable independiente y cuatro dimensiones que corresponden a la variable dependiente o problema. Estas, a su vez, están conformadas por una variedad de indicadores. Cada dimensión está constituida por cuatro ítems, exceptuando una que consta de cinco, dando como resultado un total de 37 preguntas que conforman el cuestionario. Asimismo, el objetivo de medición es recopilar la información para el desarrollo del proyecto de investigación.
----------------	---

4. Soporte teórico

(describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Variable independiente: Programa de outplacement	Diagnóstico	Las dimensiones de la variable Programa de outplacement se basan en las etapas de implementación del mismo: el diagnóstico, la intervención, evaluación y preparación, implementación y, finaliza con la retroalimentación.
	Intervención	
	Evaluación y preparación	
	Implementación	
	Retroalimentación	
Variable dependiente: Reinserción laboral	Crecimiento profesional	Las dimensiones de la variable Reinserción laboral radican en los componentes de la misma, los más sobresalientes son: el crecimiento profesional, capacitación laboral, asesoría general y, por último, estancamiento laboral.
	Capacitación laboral	
	Asesoría general	
	Estancamiento laboral	

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de programa de outplacement y reinserción laboral en la empresa Total Guard – Chiclayo, 2023, elaborado por Darlene Kathiana Alarcon Cordova en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.

El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: Cuestionario de programa de outplacement y reinserción laboral en la empresa Total Guard – Chiclayo, 2023

VARIABLE INDEPENDIENTE: PROGRAMA DE OUTPLACEMENT

- Primera dimensión: Diagnóstico
- Objetivos de la Dimensión: Planificar el programa en general, así como determinar los posibles candidatos a desvincular.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
	¿Tiene claras sus funciones y/o	4	4	4	

Análisis de la situación	acciones que debe llevar a cabo según el cargo que desempeña?				
	¿Se siente motivado al realizar sus funciones?	4	4	4	
	¿Logra alcanzar la satisfacción laboral?	4	4	4	
Sensibilización de un programa de outplacement	¿Le interesaría formar parte de un programa de desvinculación laboral positiva?	4	4	4	

- Segunda dimensión: Intervención
- Objetivos de la Dimensión: Determinar las competencias del candidato.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Fortalezas y habilidades del candidato	¿Considera que sus fortalezas superan a sus debilidades?	4	4	4	
	¿Soy la persona más paciente, tranquila y calmada ante una situación de apoyo en mi trabajo?	4	4	4	
	¿Demuestra confianza a los demás animándolos a seguir esforzándose?	4	4	4	
	¿Me gusta compartir responsabilidades que permitan llegar a conclusiones correctas?	4	4	4	

- Tercera dimensión: Evaluación y preparación
- Objetivos de la Dimensión: Desarrollar herramientas que permitan su visibilidad en un mercado competitivo.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Cuestionario de acontecimientos vitales	¿Está cambiando constantemente de puesto?	4	4	4	
	¿Considera que la evaluación de personal que se	4	4	4	

	realiza es la más conveniente?				
Evaluaciones de desempeño	¿Se mantiene al tanto de las tendencias laborales que mantienen relación con la era tecnológica?	4	4	4	
Big Five	¿Estaría dispuesto a desarrollar nuevos aprendizajes?	4	4	4	

- Cuarta dimensión: Implementación
- Objetivos de la Dimensión: Determinar qué plan de acción se llevará a cabo.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Rediseño personal	¿Llevarías a cabo una trayectoria formativa?	4	4	4	
Proyecto profesional	¿Estás dispuesto a ejecutar un plan que detalle tus objetivos personales y profesionales programando las acciones que desarrollarás para lograrlos?	4	4	4	
Plan de acción	¿Recibe ofertas laborales ajenas a la empresa?	4	4	4	
	¿Sabe efectuar un plan de negocios?	4	4	4	
	¿Preferiría trabajar de forma independiente respetando sus propios tiempos?	4	4	4	

- Quinta dimensión: Retroalimentación
- Objetivos de la Dimensión: Examinar experiencias para implementar mejoras.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
-------------	------	----------	------------	------------	-----------------------------------

Encuesta de satisfacción del programa	¿Le gustaría que la empresa implementase un programa de desvinculación laboral que minorice los efectos negativos de la pérdida de empleo?	4	4	4	
Seguimiento de reintegro del personal	¿Considera que la instrucción profesional que le brinda la organización le facilitaría conseguir empleo fuera de esta?	4	4	4	
Evaluación de resultados	Si usted se retira de la empresa, ¿siente que tardaría mucho en encontrar un nuevo empleo?	4	4	4	
	¿Sentiría mayor tranquilidad si tuviera acompañamiento en el proceso de transición laboral?	4	4	4	

VARIABLE DEPENDIENTE: REINSERCIÓN LABORAL

- Primera dimensión: Crecimiento profesional
- Objetivos de la Dimensión: Determinar la evolución de habilidades y competencias.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Autoestima y confianza	¿Confía plenamente en sus actuales conocimientos y en los que pueda llegar a adquirir?	4	4	4	
	¿Se considera una persona con inteligencia emocional?	4	4	4	
	¿Está dispuesto a salir de su zona de confort?	4	4	4	
	¿Siente la capacidad de lograr la autorrealización?	4	4	4	

- Segunda dimensión: Capacitación laboral
- Objetivos de la Dimensión: Incentivar al mejoramiento y desarrollo de destrezas.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
-------------	------	----------	------------	------------	-----------------------------------

Formación y participación	¿Se realizan capacitaciones continuas y pertinentes?	4	4	4	
	¿Siente que su experiencia como trabajador se puede desvalorizar si no llega a comprender todas sus funciones?	4	4	4	
	¿Cree que es suficiente el nivel de capacitación que tiene con respecto a su cargo?	4	4	4	
	¿Considera que la capacitación constante es fundamental para lograr estabilidad laboral?	4	4	4	


- Tercera dimensión: Asesoría general
- Objetivos de la Dimensión: Ofrecer asesoramiento relacionados con la ley laboral y estimular mediante especialistas la mejora de sus habilidades.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Conocimiento de leyes	¿Está al tanto de las nuevas leyes y normativas que dictamina el Estado?	4	4	4	
	¿Siente el apoyo de las entidades correspondientes en caso haya experimentado en algún momento el desempleo?	4	4	4	
Acompañamiento integral	¿Cree que necesita el estímulo de especialistas en el área para consolidar sus competencias y mejorar su perfil profesional?	4	4	4	
	¿Estaría dispuesto a fortalecer sus competencias con la finalidad de engancharse rápidamente a nuevos empleos?	4	4	4	

- Cuarta dimensión: Estancamiento laboral

- Objetivos de la Dimensión: Conocimiento de actitudes o valores para afrontar con éxito la reinserción laboral.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Factores actitudinales	¿Actúa con disciplina para alcanzar el éxito profesional?	4	4	4	
	¿Manifiesta perseverancia en la búsqueda de empleo?	4	4	4	
	¿Demuestra apatía e indiferencia hacia nuevas propuestas laborales?	4	4	4	
	¿Opera con positivismo demostrando plena predisposición de alcanzar el trabajo que se quiere?	4	4	4	



Dr. JOSÉ WILLIAM CORDOVA CHIRINOS
CATEDRÁTICO
DNI: 09582232

Firma del evaluador
CLAD 18334

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2 hasta 20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

(describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Variable independiente: Programa de outplacement	Diagnóstico	Las dimensiones de la variable Programa de outplacement se basan en las etapas de implementación del mismo: el diagnóstico, la intervención, evaluación y preparación, implementación y, finaliza con la retroalimentación.
	Intervención	
	Evaluación y preparación	
	Implementación	
	Retroalimentación	
Variable dependiente: Reinserción laboral	Crecimiento profesional	Las dimensiones de la variable Reinserción laboral radican en los componentes de la misma, los más sobresalientes son: el crecimiento profesional, capacitación laboral, asesoría general y, por último, estancamiento laboral.
	Capacitación laboral	
	Asesoría general	
	Estancamiento laboral	

9. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de programa de outplacement y reinserción laboral en la empresa Total Guard – Chiclayo, 2023, elaborado por Darlene Kathiana Alarcon Cordova en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.

	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: Cuestionario de programa de outplacement y reinserción laboral en la empresa Total Guard – Chiclayo, 2023

VARIABLE INDEPENDIENTE: PROGRAMA DE OUTPLACEMENT

- Primera dimensión: Diagnóstico
- Objetivos de la Dimensión: Planificar el programa en general, así como determinar los posibles candidatos a desvincular.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Análisis de la situación	¿Tiene claras sus funciones y/o acciones que debe llevar a cabo según el cargo que desempeña?	4	4	4	
	¿Se siente motivado al realizar sus funciones?	4	4	4	
	¿Logra alcanzar la satisfacción laboral?	4	4	4	
Sensibilización de un programa de outplacement	¿Le interesaría formar parte de un programa de desvinculación laboral positiva?	4	4	4	

- Segunda dimensión: Intervención
- Objetivos de la Dimensión: Determinar las competencias del candidato.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Fortalezas y habilidades del candidato	¿Considera que sus fortalezas superan a sus debilidades?	4	4	4	
	¿Soy la persona más paciente, tranquila y calmada ante una situación de apoyo en mi trabajo?	4	4	4	
	¿Demuestra confianza a los demás animándolos a seguir esforzándose?	4	4	4	
	¿Me gusta compartir responsabilidades que permitan llegar a conclusiones correctas?	4	4	4	

- Tercera dimensión: Evaluación y preparación
- Objetivos de la Dimensión: Desarrollar herramientas que permitan su visibilidad en un mercado competitivo.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Cuestionario de acontecimientos vitales	¿Está cambiando constantemente de puesto?	4	4	4	
	¿Considera que la evaluación de personal que se realiza es la más conveniente?	4	4	4	
Evaluaciones de desempeño	¿Se mantiene al tanto de las tendencias laborales que mantienen relación con la era tecnológica?	4	4	4	
Big Five	¿Estaría dispuesto a desarrollar nuevos aprendizajes?	4	4	4	

- Cuarta dimensión: Implementación
- Objetivos de la Dimensión: Determinar qué plan de acción se llevará a cabo.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Rediseño personal	¿Llevarías a cabo una trayectoria formativa?	4	4	4	
Proyecto profesional	¿Estás dispuesto a ejecutar un plan que detalle tus objetivos personales y profesionales programando las acciones que desarrollarás para lograrlos?	4	4	4	
Plan de acción	¿Recibe ofertas laborales ajenas a la empresa?	4	4	4	
	¿Sabe efectuar un plan de negocios?	4	4	4	
	¿Preferiría trabajar de forma independiente respetando sus propios tiempos?	4	4	4	

- Quinta dimensión: Retroalimentación
- Objetivos de la Dimensión: Examinar experiencias para implementar mejoras.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Encuesta de satisfacción del programa	¿Le gustaría que la empresa implementase un programa de desvinculación laboral que minorice los efectos negativos de la pérdida de empleo?	4	4	4	
Seguimiento de reintegro del personal	¿Considera que la instrucción profesional que le brinda la organización le facilitaría conseguir empleo fuera de esta?	4	4	4	
Evaluación de resultados	Si usted se retira de la empresa, ¿siente que tardaría mucho en encontrar un nuevo empleo?	4	4	4	
	¿Sentiría mayor tranquilidad si tuviera acompañamiento en el proceso de transición laboral?	4	4	4	

VARIABLE DEPENDIENTE: REINSERCIÓN LABORAL

- Primera dimensión: Crecimiento profesional
- Objetivos de la Dimensión: Determinar la evolución de habilidades y competencias.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Autoestima y confianza	¿Confía plenamente en sus actuales conocimientos y en los que pueda llegar a adquirir?	4	4	4	
	¿Se considera una persona con inteligencia emocional?	4	4	4	
	¿Está dispuesto a salir de su zona de confort?	4	4	4	
	¿Siente la capacidad de lograr la autorrealización?	4	4	4	

- Segunda dimensión: Capacitación laboral
- Objetivos de la Dimensión: Incentivar al mejoramiento y desarrollo de destrezas.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Formación y participación	¿Se realizan capacitaciones continuas y pertinentes?	4	4	4	
	¿Siente que su experiencia como trabajador se puede desvalorizar si no llega a comprender todas sus funciones?	4	4	4	
	¿Cree que es suficiente el nivel de capacitación que tiene con respecto a su cargo?	4	4	4	
	¿Considera que la capacitación constante es fundamental para lograr estabilidad laboral?	4	4	4	


- Tercera dimensión: Asesoría general
- Objetivos de la Dimensión: Ofrecer asesoramiento relacionados con la ley laboral y estimular mediante especialistas la mejora de sus habilidades.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Conocimiento de leyes	¿Está al tanto de las nuevas leyes y normativas que dictamina el Estado?	4	4	4	
	¿Siente el apoyo de las entidades correspondientes en caso haya experimentado en algún momento el desempleo?	4	4	4	
Acompañamiento integral	¿Cree que necesita el estímulo de especialistas en el área para consolidar sus competencias y mejorar su perfil profesional?	4	4	4	
	¿Estaría dispuesto a fortalecer sus competencias con la finalidad de engancharse rápidamente a nuevos empleos?	4	4	4	

- Cuarta dimensión: Estancamiento laboral
- Objetivos de la Dimensión: Conocimiento de actitudes o valores para afrontar con éxito la reinserción laboral.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Factores actitudinales	¿Actúa con disciplina para alcanzar el éxito profesional?	4	4	4	
	¿Manifiesta perseverancia en la búsqueda de empleo?	4	4	4	

¿Demuestra apatía e indiferencia hacia nuevas propuestas laborales?	4	4	4	
¿Opera con positivismo demostrando plena predisposición de alcanzar el trabajo que se quiere?	4	4	4	



Firma del evaluador

DNI 16716799

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Cuestionario de programa de outplacement y reinserción laboral en la empresa Total Guard – Chiclayo, 2023”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Onésimo Mego Núñez		
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor	(X)
Área de formación académica:	Clínica ()	Social	()
	Educativa ()	Organizacional	(X)
Áreas de experiencia profesional:	Planeamiento estratégico Municipal		
Institución donde labora:	Universidad Señor de Sipán		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años	(X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Programa de outplacement para facilitar la reinserción laboral de los colaboradores de la empresa Total Guard E.I.R.L. – Chiclayo, 2023		

10. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

11. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de programa de outplacement y reinserción laboral en la empresa Total Guard – Chiclayo, 2023
Autora:	Darlene Kathiana, Alarcon Cordova
Procedencia:	Chiclayo - Perú
Administración:	Propia
Tiempo de aplicación:	10 minutos.
Ámbito de aplicación:	Olmos
Significación:	La escala nominal dicotómica está compuesta por cinco dimensiones que pertenecen a la variable independiente y cuatro dimensiones que corresponden a la variable dependiente o problema. Estas, a su vez, están conformadas por una variedad de indicadores. Cada dimensión está constituida por cuatro ítems,

	exceptuando una que consta de cinco, dando como resultado un total de 37 preguntas que conforman el cuestionario. Asimismo, el objetivo de medición es recopilar la información para el desarrollo del proyecto de investigación.
--	---

12. Soporte teórico

(describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Variable independiente: Programa de outplacement	Diagnóstico	Las dimensiones de la variable Programa de outplacement se basan en las etapas de implementación del mismo: el diagnóstico, la intervención, evaluación y preparación, implementación y, finaliza con la retroalimentación.
	Intervención	
	Evaluación y preparación	
	Implementación	
	Retroalimentación	
Variable dependiente: Reinserción laboral	Crecimiento profesional	Las dimensiones de la variable Reinserción laboral radican en los componentes de la misma, los más sobresalientes son: el crecimiento profesional, capacitación laboral, asesoría general y, por último, estancamiento laboral.
	Capacitación laboral	
	Asesoría general	
	Estancamiento laboral	

13. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de programa de outplacement y reinserción laboral en la empresa Total Guard – Chiclayo, 2023, elaborado por Darlene Kathiana Alarcon Cordova en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.

	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: Cuestionario de programa de outplacement y reinserción laboral en la empresa Total Guard – Chiclayo, 2023

VARIABLE INDEPENDIENTE: PROGRAMA DE OUTPLACEMENT

- Primera dimensión: Diagnóstico
- Objetivos de la Dimensión: Planificar el programa en general, así como determinar los posibles candidatos a desvincular.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Análisis de la situación	¿Tiene claras sus funciones y/o acciones que debe llevar a cabo según el cargo que desempeña?	4	4	4	

	¿Se siente motivado al realizar sus funciones?	4	4	4	
	¿Logra alcanzar la satisfacción laboral?	4	4	4	
Sensibilización de un programa de outplacement	¿Le interesaría formar parte de un programa de desvinculación laboral positiva?	4	4	4	

- Segunda dimensión: Intervención
- Objetivos de la Dimensión: Determinar las competencias del candidato.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Fortalezas y habilidades del candidato	¿Considera que sus fortalezas superan a sus debilidades?	4	4	4	
	¿Soy la persona más paciente, tranquila y calmada ante una situación de apoyo en mi trabajo?	4	4	4	
	¿Demuestra confianza a los demás animándolos a seguir esforzándose?	4	4	4	
	¿Me gusta compartir responsabilidades que permitan llegar a conclusiones correctas?	4	4	4	

- Tercera dimensión: Evaluación y preparación
- Objetivos de la Dimensión: Desarrollar herramientas que permitan su visibilidad en un mercado competitivo.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Cuestionario de acontecimientos vitales	¿Está cambiando constantemente de puesto?	4	4	4	
	¿Considera que la evaluación de personal que se realiza es la más conveniente?	4	4	4	

Evaluaciones de desempeño	¿Se mantiene al tanto de las tendencias laborales que mantienen relación con la era tecnológica?	4	4	4	
Big Five	¿Estaría dispuesto a desarrollar nuevos aprendizajes?	4	4	4	

- Cuarta dimensión: Implementación
- Objetivos de la Dimensión: Determinar qué plan de acción se llevará a cabo.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Rediseño personal	¿Llevarías a cabo una trayectoria formativa?	4	4	4	
Proyecto profesional	¿Estás dispuesto a ejecutar un plan que detalle tus objetivos personales y profesionales programando las acciones que desarrollarás para lograrlos?	4	4	4	
Plan de acción	¿Recibe ofertas laborales ajenas a la empresa?	4	4	4	
	¿Sabe efectuar un plan de negocios?	4	4	4	
	¿Preferiría trabajar de forma independiente respetando sus propios tiempos?	4	4	4	

- Quinta dimensión: Retroalimentación
- Objetivos de la Dimensión: Examinar experiencias para implementar mejoras.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Encuesta de satisfacción del programa	¿Le gustaría que la empresa implementase un programa de desvinculación laboral que	4	4	4	

	minorice los efectos negativos de la pérdida de empleo?				
Seguimiento de reintegro del personal	¿Considera que la instrucción profesional que le brinda la organización le facilitaría conseguir empleo fuera de esta?	4	4	4	
Evaluación de resultados	Si usted se retira de la empresa, ¿siente que tardaría mucho en encontrar un nuevo empleo?	4	4	4	
	¿Sentiría mayor tranquilidad si tuviera acompañamiento en el proceso de transición laboral?	4	4	4	

VARIABLE DEPENDIENTE: REINSERCIÓN LABORAL

- Primera dimensión: Crecimiento profesional
- Objetivos de la Dimensión: Determinar la evolución de habilidades y competencias.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Autoestima y confianza	¿Confía plenamente en sus actuales conocimientos y en los que pueda llegar a adquirir?	4	4	4	
	¿Se considera una persona con inteligencia emocional?	4	4	4	
	¿Está dispuesto a salir de su zona de confort?	4	4	4	
	¿Siente la capacidad de lograr la autorrealización?	4	4	4	

- Segunda dimensión: Capacitación laboral
- Objetivos de la Dimensión: Incentivar al mejoramiento y desarrollo de destrezas.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Formación y participación	¿Se realizan capacitaciones continuas y pertinentes?	4	4	4	

	¿Siente que su experiencia como trabajador se puede desvalorizar si no llega a comprender todas sus funciones?	4	4	4	
	¿Cree que es suficiente el nivel de capacitación que tiene con respecto a su cargo?	4	4	4	
	¿Considera que la capacitación constante es fundamental para lograr estabilidad laboral?	4	4	4	

- Tercera dimensión: Asesoría general
- Objetivos de la Dimensión: Ofrecer asesoramiento relacionados con la ley laboral y estimular mediante especialistas la mejora de sus habilidades.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Conocimiento de leyes	¿Está al tanto de las nuevas leyes y normativas que dictamina el Estado?	4	4	4	
	¿Siente el apoyo de las entidades correspondientes en caso haya experimentado en algún momento el desempleo?	4	4	4	
Acompañamiento integral	¿Cree que necesita el estímulo de especialistas en el área para consolidar sus competencias y mejorar su perfil profesional?	4	4	4	
	¿Estaría dispuesto a fortalecer sus competencias con la finalidad de engancharse rápidamente a nuevos empleos?	4	4	4	

- Cuarta dimensión: Estancamiento laboral
- Objetivos de la Dimensión: Conocimiento de actitudes o valores para afrontar con éxito la reinserción laboral.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Factores actitudinales	¿Actúa con disciplina para alcanzar el éxito profesional?	4	4	4	
	¿Manifiesta perseverancia en la búsqueda de empleo?	4	4	4	
	¿Demuestra apatía e indiferencia hacia nuevas propuestas laborales?	4	4	4	
	¿Opera con positivismo demostrando plena predisposición de alcanzar el trabajo que se quiere?	4	4	4	



Firma del evaluador
DNI 16451057

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2 hasta 20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

Anexo 4. Modelo del consentimiento o asentimiento informado UCV

Consentimiento Informado (*)

Título de la investigación: Programa de outplacement para facilitar la reinserción laboral de los colaboradores de la empresa Total Guard E.I.R.L. – Chiclayo, 2023

Investigadora: Darlene Kathiana Alarcon Cordova

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Programa de outplacement para facilitar la reinserción laboral de los colaboradores de la empresa Total Guard E.I.R.L. – Chiclayo, 2023”, cuyo objetivo es proponer un programa de outplacement para facilitar la reinserción laboral de los colaboradores de la empresa Total Guard, Chiclayo, 2023. Esta investigación es desarrollada por la estudiante de pregrado de la carrera profesional de Administración, de la Universidad César Vallejo del campus Chiclayo, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución Total Guard EIRL.

Describir el impacto del problema de la investigación.

El impacto del problema de investigación reside en disminuir los efectos negativos que trae consigo el desempleo, ya sea voluntario o forzoso. Esto se hará mediante la implementación de un programa de outplacement que brinde acompañamiento o asistencia laboral a los colaboradores cuando experimentan la desvinculación laboral y así lograr que el proceso de transición sea lo menos invasivo posible y un tanto más tolerable.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: “Programa de outplacement para facilitar la reinserción laboral de los colaboradores de la empresa Total Guard E.I.R.L. – Chiclayo, 2023”.
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 10 minutos y se realizará en el ambiente de operaciones de la institución Total Guard. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con la Investigadora Alarcon Cordova, Darlene Kathiana email dalarconco@ucvvirtual.edu.pe y Docente asesor Villanueva Calderón, Juan Amílcar email vcalderonj@ucvvirtual.edu.pe

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo mi participación en la investigación.

Nombre y apellidos: Abraham Yeicob, Montoya Ventocilla

Fecha y hora: 12/06/2023 a las 20:27



Abraham Y. Montoya Ventocilla
GERENTE GENERAL

[Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario Google].

* Obligatorio a partir de los 18 años

Anexo 5.

AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°066-2023-VI-UCV

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC: 20603462204
Total Guard E.I.R.L.	
Nombre del Titular o Representante legal:	
Nombres y Apellidos: Abraham Yeicob, Montoya Ventocilla	DNI: 80269288

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 8º, literal “c” del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (RCU Nro. 0470-2022/UCV) (*), autorizo [x], no autorizo [] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación: Programa de outplacement para facilitar la reinserción laboral de los colaboradores de la empresa Total Guard E.I.R.L. – Chiclayo, 2023

Nombre del Programa Académico: Escuela profesional de Administración

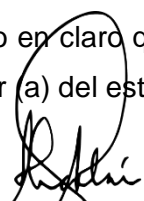
Nombres y Apellidos: Darlene Kathiana, Alarcon Cordova | DNI: 71484622

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Chiclayo, 2023

Firma y sello:




Abraham Y. Montoya Ventocilla
GERENTE GENERAL

(Titular o Representante legal de la Institución)

(*) Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 8º, literal “c” **Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución.** Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en las tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, ni en el cuerpo de la tesis ni en los anexos, pero sí será necesario describir sus características.

Anexo 6.

FICHA DE EVALUACIÓN DE LOS PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°276-2022-VI-UCV

Título del proyecto de Investigación: Programa de outplacement para facilitar la reinserción laboral de los colaboradores de la empresa Total Guard E.I.R.L. – Chiclayo, 2023

Autora: Darlene Kathiana, Alarcon Cordova

Escuela profesional: Administración

Lugar de desarrollo del proyecto (ciudad, país): Chiclayo, Perú

Criterios de evaluación	Alto	Medio	Bajo	No precisa
I. Criterios metodológicos				
1. El proyecto cumple con el esquema establecido en la guía de productos de investigación.	Cumple totalmente	----	No cumple	-----
2. Establece claramente la población/participantes de la investigación.	La población/ participantes están claramente establecidos	----	La población/ participantes no están claramente establecidos	-----
II. Criterios éticos				
1. Establece claramente los aspectos éticos a seguir en la investigación.	Los aspectos éticos están claramente establecidos	----	Los aspectos éticos no están claramente establecidos	-----
2. Cuenta con documento de autorización de la empresa o institución en el formato establecido.	Cuenta con documento debidamente suscrito	----	No cuenta con documento debidamente suscrito / La persona firmante no es apoderado / titular o gerente general de la empresa.	No es necesario
3. Ha incluido el anexo correspondiente al consentimiento o asentamiento informado.	Ha incluido el anexo	----	No ha incluido el anexo	-----

Dr. Víctor Hugo Fernández Bedoya
Presidente

Dr. Miguel Bardales Cárdenas
Vicepresidente

Dr. José Germán Linares Cazola
Vocal 1

Mgtr. Diana Lucila Huamani Cajaleon
Vocal 2

Anexo 7.

DICTAMEN DEL COMITÉ DE ÉTICA EN INVESTIGACIÓN

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°276-2022-VI-UCV

El que suscribe, presidente del Comité de Ética en Investigación de la Escuela Profesional de Administración, deja constancia que el proyecto de investigación titulado “Programa de outplacement para facilitar la reinserción laboral de los trabajadores de la empresa Total Guard E.I.R.L. – Chiclayo, 2023”, presentado por los autores Darlene Kathiana, Alarcon Cordova, ha sido evaluado, determinándose que la continuidad del proyecto de investigación cuenta con un dictamen: favorable¹ (X) observado () desfavorable ().

....., de de 2023

Dr. Víctor Hugo Fernández Bedoya
Presidente del Comité de Ética en Investigación
Escuela Profesional de Administración

C/c

- Sr. Darlene Kathiana, Alarcon Cordova, investigadora principal.

¹ El dictamen favorable tendrá validez en función a la vigencia del proyecto.

ANEXO 8.

Evidencia correspondiente.

