



FACULTAD DE PSICOLOGÍA Y CIENCIAS SOCIALES

Duelo complejo por pérdida involuntaria de empleo: consecuencias psicológicas y aportes de la psicología laboral y organizacional

Estudiante: Baigorria Sosa, Tiara Tamara

Legajo: 33376

Director/es: Lic. Montiel, Rodrigo Nicolás

Trabajo Final de Integración para acceder al título de Licenciada en Psicología

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DE OBRAS EN EL REPOSITORIO DIGITAL INSTITUCIONAL DE LA UFLO UNIVERSIDAD

RIUFLO - *Repositorio Institucional de la Universidad de Flores* - fue creado para gestionar y mantener una plataforma digital de acceso libre y abierto para la difusión de la creación intelectual de la Universidad de Flores.

El autor cede a la Universidad de forma gratuita pero no exclusiva, los derechos de reproducción, de distribución y de comunicación pública de su obra, a través del RIUFLO. Por lo tanto, la Universidad adopta para los ítems allí depositados la Licencia Creative Commons atribución - no comercial - compartir igual 4-0 internacional y siempre requerirá que se cite la fuente y se reconozca la autoría. De solicitar otras limitaciones, el autor podrá detallarlas en forma expresa o a través de la elección de otro modelo de Licencia.

Autorizo la publicación de la obra:

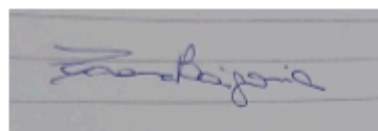
Desde la fecha []

Dentro de los 6 meses posteriores a su aceptación []

Otro plazo mayor detallar/justificar:

Lugar y fecha: San Miguel, Buenos Aires, 07/08/2026

Firma y aclaración del autor: Tiara Tamara Baigorria Sosa



Resumen.....	4
Introducción.....	5
Delimitación del Objeto de Estudio.....	6
Fundamentación.....	6
Planteamiento del Problema.....	8
Objetivos.....	9
Objetivo General.....	9
Objetivos Específicos.....	9
Estado del arte.....	9
Desempleo y salud mental.....	10
La pérdida involuntaria del empleo como proceso de duelo.....	11
Duelo complejo por pérdida laboral.....	11
Factores de riesgo y factores protectores.....	12
Estrategias de intervención.....	14
Marco teórico.....	14
1. Duelo complejo.....	15
1.1. Conceptualización del duelo.....	15
1.2. Diferenciación entre duelo normativo y duelo complejo.....	17
1.3. Perspectiva diagnóstica del duelo complejo.....	18
1.4. Factores de riesgo y factores protectores.....	20
1.5. Duelo complejo ante pérdidas no asociadas a la muerte.....	22
2. Pérdida involuntaria de empleo y consecuencias psicológicas.....	24
2.1. Significado psicológico y social del trabajo.....	24
2.2. Consecuencias psicológicas del desempleo involuntario.....	25
2.3. Factores de afrontamiento y apoyo social.....	27
2.4. La pérdida involuntaria de empleo como experiencia de duelo.....	29
3. Aportes de la psicología del trabajo y organizacional frente a la pérdida involuntaria de empleo.....	30
3.1. Prevención y detección del malestar psicológico.....	31
3.2. Estrategias de intervención ante la pérdida de empleo.....	33
3.3. Reinserción laboral y fortalecimiento de recursos personales.....	35
Método.....	38
Resultados.....	40
Conceptualización del duelo complejo y su extensión a la pérdida involuntaria de empleo.....	40
Consecuencias psicológicas de la pérdida involuntaria de empleo.....	41
Factores de riesgo y factores protectores en la evolución del duelo complejo por pérdida involuntaria de empleo.....	42
Aportes de la psicología laboral y organizacional.....	44
Conclusiones.....	45
Aportes y contribuciones de la investigación.....	46
Limitaciones de la investigación.....	47

Líneas de investigación futuras.....	48
Referencias.....	48
Anexo.....	55

Duelo complejo por pérdida involuntaria de empleo: consecuencias psicológicas y aportes de la psicología laboral y organizacional

Resumen

El presente Trabajo Final Integrador (TFI) tuvo como objetivo analizar el duelo complejo asociado a la pérdida involuntaria de empleo, sus consecuencias psicológicas y los aportes de la psicología laboral y organizacional. Se realizó una investigación teórica con diseño de revisión bibliográfica, basada en el análisis de 51 artículos y textos científicos obtenidos a través de bases de datos y buscadores académicos, entre ellos Google Académico, SciELO, Dialnet, BASE. Para la selección de la bibliografía se incluyeron estudios científicos clásicos y actuales publicados en español e inglés, vinculados con el duelo complejo, la pérdida involuntaria de empleo, la salud mental y la psicología laboral y organizacional.

Los resultados evidenciaron que la pérdida involuntaria del empleo constituye una experiencia que trasciende la dimensión económica y puede convertirse en una pérdida significativa, con repercusiones sobre la identidad, el bienestar psicológico y el proyecto de vida. Asimismo, se identificó que, cuando concurren factores de riesgo personales y contextuales, este proceso puede evolucionar hacia un duelo complejo. Entre las principales consecuencias psicológicas se encontraron ansiedad, depresión, disminución de autoestima y aislamiento social, mientras que recursos como el apoyo social, la resiliencia y la autoeficacia favorecen una mejor adaptación a la pérdida.

Finalmente, la revisión destacó el aporte de la psicología laboral y organizacional en el desarrollo de estrategias de prevención, detección, acompañamiento e intervención orientadas a reducir el impacto psicológico de la pérdida involuntaria del empleo y favorecer la reinserción laboral.

Palabras clave: duelo, duelo complejo, empleo, pérdida, psicología laboral, revisión bibliográfica.

Introducción

La pérdida involuntaria de empleo constituye una de las experiencias vitales más estresantes para las personas en edad laboral, debido a que implica no solo la interrupción de una actividad remunerada, sino también la pérdida de funciones psicológicas, sociales e identitarias asociadas al trabajo. En este sentido, el desempleo puede afectar el bienestar psicológico, alterar los proyectos de vida y generar diversas respuestas emocionales que, en algunos casos, adquieren características comparables a un proceso de duelo.

En las últimas décadas, el creciente interés por la salud mental en el ámbito laboral ha favorecido el desarrollo de investigaciones orientadas a comprender las consecuencias psicológicas de la pérdida involuntaria de empleo. Entre ellas, diversos estudios han señalado que esta experiencia puede dar lugar a manifestaciones persistentes de tristeza, ansiedad, desesperanza, pérdida del sentido de identidad y dificultades para adaptarse a la nueva situación laboral. Cuando estas respuestas se intensifican y prolongan en el tiempo, pueden configurarse como un duelo complejo, generando un deterioro significativo en el funcionamiento personal, social y ocupacional.

En este contexto, el presente Trabajo Final Integrador se desarrolla bajo la modalidad de revisión bibliográfica y se orienta a analizar el duelo complejo asociado a la pérdida involuntaria de empleo, sus consecuencias psicológicas y los aportes que la psicología laboral y organizacional pueden brindar para su prevención, detección e intervención.

Delimitación del Objeto de Estudio

El presente Trabajo Final Integrador se circunscribe al estudio del duelo complejo asociado a la pérdida involuntaria de empleo desde la perspectiva de la psicología laboral y organizacional. El análisis se centra en las consecuencias psicológicas derivadas de esta experiencia, los factores de riesgo y protección vinculados a su desarrollo y los aportes que la psicología laboral y organizacional pueden brindar para favorecer la prevención, la detección temprana, la intervención y la reinserción laboral de las personas afectadas.

La investigación aborda la pérdida involuntaria de empleo como una pérdida significativa no asociada a la muerte, capaz de desencadenar procesos de duelo que, en determinadas situaciones, pueden evolucionar hacia formas persistentes y complejas. Asimismo, se analizarán las principales contribuciones de la literatura científica reciente respecto de esta problemática y el estudio se limita al análisis y la sistematización de antecedentes científicos publicados sobre la temática.

Fundamentación

El estudio del duelo complejo asociado a la pérdida involuntaria de empleo resulta pertinente debido al impacto que esta experiencia puede producir sobre la salud mental, el bienestar psicológico y el funcionamiento social de quienes la atraviesan. Aunque el desempleo ha sido ampliamente investigado desde perspectivas económicas y sociológicas, el análisis del duelo complejo derivado de la pérdida laboral continúa siendo un campo de estudio relativamente reciente, especialmente desde la psicología laboral y organizacional.

La revisión de la literatura evidencia un incremento de investigaciones internacionales que analizan la relación entre desempleo, duelo complejo, ansiedad, depresión, factores de riesgo y estrategias de afrontamiento. Sin embargo, también permite identificar una escasa producción científica en contextos latinoamericanos, lo que pone de manifiesto la necesidad

de profundizar el conocimiento sobre esta problemática considerando las particularidades sociales, económicas y culturales de la región.

Desde el punto de vista profesional, la investigación adquiere relevancia por el papel que desempeña la psicología laboral y organizacional en la promoción de la salud mental dentro de las organizaciones. Comprender las consecuencias psicológicas de la pérdida involuntaria de empleo puede favorecer el diseño de procesos de desvinculación responsables, estrategias preventivas, programas de acompañamiento y acciones orientadas a facilitar la reinserción laboral de las personas afectadas.

En términos teóricos, el presente trabajo procura integrar y sistematizar los principales aportes científicos disponibles sobre el duelo complejo asociado a la pérdida involuntaria de empleo, identificando coincidencias, diferencias, factores de riesgo, factores protectores y estrategias de intervención propuestas por la literatura.

La investigación presenta viabilidad metodológica debido al acceso a bases de datos científicas, repositorios institucionales y literatura académica que permiten desarrollar una revisión bibliográfica actualizada y pertinente para responder al problema planteado.

El presente Trabajo Final Integrador busca contribuir a la comprensión del duelo complejo asociado a la pérdida involuntaria de empleo desde la perspectiva de la psicología laboral y organizacional, integrando la evidencia científica disponible sobre sus consecuencias psicológicas y los principales factores implicados en su desarrollo.

De igual manera, se espera que la sistematización de los antecedentes permita visibilizar esta problemática dentro del ámbito organizacional y constituya un aporte para el diseño de estrategias de prevención, detección e intervención dirigidas a disminuir el impacto psicológico de la pérdida de empleo. Del mismo modo, se pretende aportar un marco de

referencia que favorezca futuras investigaciones sobre la temática, particularmente en contextos latinoamericanos, donde la producción científica continúa siendo limitada.

Planteamiento del Problema

La pérdida involuntaria de empleo representa una situación crítica que puede afectar la salud mental, la identidad laboral y el bienestar psicológico de quienes la experimentan. Diversas investigaciones recientes han demostrado que esta experiencia puede generar respuestas emocionales comparables a un proceso de duelo y, en determinados casos, evolucionar hacia manifestaciones persistentes compatibles con un duelo complejo.

A pesar del creciente interés científico por esta temática, la mayor parte de las investigaciones disponibles provienen de contextos europeos, mientras que la producción latinoamericana continúa escasa. Del mismo modo, aún son limitados los estudios que analizan esta problemática desde la psicología laboral y organizacional, particularmente en relación con las estrategias de prevención, detección e intervención que pueden implementarse desde las organizaciones para acompañar a las personas durante los procesos de desvinculación laboral.

En consecuencia, resulta pertinente revisar y sistematizar la evidencia científica disponible con el propósito de comprender las características del duelo complejo asociado a la pérdida involuntaria de empleo, sus principales consecuencias psicológicas y los aportes que la psicología laboral y organizacional puede realizar para favorecer una mejor adaptación a esta experiencia.

A partir de lo expuesto, se formula la siguiente pregunta de investigación: ¿Cómo se comprende, desde la literatura científica, el duelo complejo asociado a la pérdida involuntaria de empleo y cuáles son sus principales consecuencias psicológicas y aportes para la psicología laboral y organizacional?

Objetivos

Objetivo General

Analizar, a partir de una revisión bibliográfica, el duelo complejo asociado a la pérdida involuntaria de empleo, sus consecuencias psicológicas y sus implicancias para la psicología laboral y organizacional.

Objetivos Específicos

- Conceptualizar el duelo complejo y diferenciarlo del duelo normativo y de otros procesos psicológicos asociados, particularmente la depresión.
- Describir la pérdida involuntaria de empleo como experiencia de pérdida significativa vinculada a la identidad laboral, el bienestar psicológico y el proceso de duelo.
- Analizar antecedentes científicos sobre duelo complejo, desempleo involuntario y salud mental.
- Identificar los factores de riesgo, factores protectores y estrategias de afrontamiento asociados al duelo complejo por pérdida involuntaria de empleo.
- Reconocer los aportes de la psicología laboral y organizacional para la prevención, detección e intervención frente al duelo asociado a la pérdida involuntaria de empleo.

Estado del arte

El estudio de las consecuencias psicológicas de la pérdida involuntaria de empleo ha despertado un creciente interés en los últimos años, especialmente por su asociación con síntomas de ansiedad, depresión, estrés y duelo complejo. Las investigaciones desarrolladas en los últimos cinco años permiten identificar distintos ejes de análisis que contribuyen a

comprender las manifestaciones del duelo asociado al desempleo, los factores implicados en su desarrollo y las posibles estrategias de intervención.

Desempleo y salud mental

Climent-Rodríguez et al. (2025) realizaron un estudio descriptivo de corte transversal con una muestra de 122 personas desempleadas pertenecientes al Servicio Público de Empleo de Andalucía y al Centro de Orientación Laboral de Huelva. El objetivo fue explorar si el desempleo puede asemejarse a un proceso de duelo. Para ello utilizaron el Texas Revised Inventory of Grief (TRIG; Faschingbauer et al., 1987), adaptado al castellano, y el COPE-28, destinado a evaluar estrategias de afrontamiento. Los resultados mostraron que las personas con mayor trayectoria laboral y aquellas que atravesaban situaciones de crisis presentaban respuestas emocionales comparables a un proceso de duelo, predominando estrategias de afrontamiento evitativas como la negación y la distracción. Estos hallazgos aportan evidencia acerca de la necesidad de considerar el desempleo como una experiencia con impacto emocional significativo y de promover estrategias de detección temprana.

En la misma línea, Koul y Nayar (2022) desarrollaron una investigación con trabajadores del sector hotelero de India afectados por la pérdida laboral durante la pandemia de COVID-19, con el propósito de analizar la relación entre el duelo complejo y los síntomas de ansiedad y depresión. Los resultados evidenciaron una asociación significativa entre estas variables, siendo más intensa con la ansiedad que con la depresión. Asimismo, los autores resaltan la importancia de implementar apoyos organizacionales para favorecer la recuperación psicológica de los trabajadores.

En conjunto, estas investigaciones muestran que la pérdida involuntaria del empleo trasciende las consecuencias económicas y constituye un evento con capacidad para afectar la salud mental.

La pérdida involuntaria del empleo como proceso de duelo

Van Eersel et al. (2022) realizaron un estudio exploratorio y descriptivo en personas que habían perdido su empleo en los Países Bajos, bajo el marco de la terapia cognitivo-conductual. El objetivo fue comprender los procesos psicológicos asociados al duelo complejo por pérdida laboral y aportar herramientas para su prevención. Los autores identificaron tres procesos centrales: las estrategias de afrontamiento evitativas frente a la ansiedad y la depresión, las cogniciones negativas acerca del futuro laboral y la dificultad para integrar la pérdida dentro de la historia vital. A partir de estos hallazgos, propusieron intervenciones basadas en la psicoeducación y en la Terapia de Aceptación y Compromiso. Este estudio aporta un marco explicativo útil para comprender los mecanismos psicológicos implicados en el desarrollo del duelo complejo.

Desde otra perspectiva, Dounce Pereztagle (2024) realizó un estudio de caso cualitativo con tres hombres mayores a 50 años que atravesaban un duelo emocional por pérdida de empleo. El objetivo fue analizar el impacto de la arteterapia sobre dicho proceso. Para ello empleó entrevistas semiestructuradas, cuestionarios antes y después de las sesiones y registros de observación. Los resultados mostraron una disminución del estrés y la ansiedad, un mayor autoconocimiento y el fortalecimiento de estrategias de afrontamiento adaptativas. Además, destacó la importancia de incluir terapia familiar y recomendó desarrollar programas dirigidos a personas desempleadas. Estos hallazgos muestran alternativas de intervención que pueden complementar los abordajes tradicionales desde la psicología laboral.

Duelo complejo por pérdida laboral

En esta línea, Van Eersel (2023) desarrolló una investigación doctoral en la Universidad de Utrecht centrada en las características, los factores de riesgo y consecuencias

del duelo complejo tras la pérdida de empleo. Como parte del estudio elaboró los WerkVerliesLijst (WVL) y la RouwCognitieVragenlijst–Werk (RCV-W) para evaluar las respuestas de duelo y las cogniciones asociadas a la pérdida laboral. Los resultados permitieron distinguir el duelo complejo de los síntomas de depresión y ansiedad, aunque señalaron que la persistencia de estas respuestas emocionales puede favorecer posteriormente el desarrollo de dichos trastornos. Asimismo, identificó como factores de riesgo la baja autoestima, la percepción de injusticia y las estrategias de afrontamiento desadaptativas. Esta investigación constituye uno de los principales antecedentes teóricos del presente trabajo, ya que proporciona un marco conceptual y herramientas específicas para el estudio del duelo complejo por pérdida de empleo.

Complementariamente, Van Eersel et al. (2023) realizaron un estudio transversal correlacional con 354 personas desempleadas de los Países Bajos con el objetivo de analizar si la participación en actividades extralaborales disminuía los síntomas de duelo complejo y depresión. Para ello utilizaron el Inventory of Complicated Grief (ICG) y el Quick Inventory of Depressive Symptomatology- Self Report. Los resultados mostraron que la participación en actividades no laborales se asociaba con una disminución de los síntomas depresivos, constituyéndose como un posible factor protector durante el proceso de adaptación a la pérdida. Estos hallazgos aportan evidencia sobre estrategias que pueden favorecer la recuperación psicológica.

Factores de riesgo y factores protectores

Talts (2022) realizó un estudio cuantitativo transversal y correlacional con 22 adultos estonios que habían perdido su empleo de manera involuntaria. El objetivo fue analizar el papel de la autoestima, las cogniciones positivas y el locus de control como factores protectores frente al duelo complejo. Para ello empleó la Job Loss Grief Scale (JLGS), la

Escala de Autoestima de Rosenberg y otros instrumentos destinados a evaluar resiliencia, esperanza y autoeficacia. Los resultados mostraron que la autoestima presentó la relación más fuerte con el duelo complejo relacionado con la pérdida de empleo, aunque sin alcanzar significación estadística. No obstante, el estudio aporta evidencia sobre variables personales que podrían proteger frente al desarrollo de respuestas emocionales persistentes.

Por su parte, Roesler (2022) desarrolló un estudio transversal con 91 participantes turcos para investigar la relación entre los síntomas de duelo complejo tras la pérdida de empleo, la autoeficacia y las cogniciones negativas. Los resultados indicaron que una mayor autoeficacia se asociaba con menores síntomas de duelo complicado por pérdida de empleo y que las cogniciones negativas mediaban esta relación.

Este antecedente contribuye a comprender la importancia de fortalecer los recursos personales durante los procesos de reinserción laboral.

Desde una perspectiva intercultural, Amigorena (2023) realizó un estudio transversal donde comparó 138 participantes griegos y 123 neerlandeses con el objetivo de analizar la relación entre la centralidad del trabajo y el duelo complejo. Para esto, se utilizó la Escala de Centralidad del Trabajo de Kanungo (1982), la Escala de Duelo por Pérdida de Empleo de Van Eersel et al. (2019) y un cuestionario sociodemográfico. Los resultados mostraron que una elevada centralidad del trabajo constituye un factor de riesgo para desarrollar síntomas persistentes de duelo, independientemente del contexto cultural. Este estudio destaca la importancia de considerar la identidad laboral como una variable relevante para comprender las respuestas emocionales frente al desempleo.

Finalmente, Emmanouil (2022) realizó un estudio cuantitativo, transversal y correlacional con 81 participantes griegos utilizando la Job Loss Grief Scale (JLCGS; Van Eersel et al., 2019), el Big Five Inventory y una escala de apoyo social. Los resultados

indicaron que ninguna de estas variables actuó como moderadora significativa, aunque el género mostró influencia sobre la intensidad de los síntomas. Estos hallazgos permiten ampliar la comprensión de los factores individuales involucrados en el duelo complejo por pérdida de empleo.

En conjunto, estas investigaciones muestran que el desarrollo del duelo complejo responde a la interacción entre factores personales, cognitivos, emocionales y contextuales, lo que evidencia la necesidad de abordajes preventivos integrales.

Estrategias de intervención

Los antecedentes revisados coinciden en destacar la importancia de implementar intervenciones tempranas orientadas a prevenir la cronificación del malestar psicológico asociado a la pérdida involuntaria del empleo. Entre las estrategias propuestas se encuentran la psicoeducación y la Terapia de Aceptación y Compromiso (Van Eersel et al., 2022), la promoción de actividades extralaborales como recurso protector (Van Eersel et al., 2023) y el uso de intervenciones expresivas, como la arteterapia (Dounce Pereztagle, 2024). En conjunto, estas propuestas resaltan el papel de la psicología laboral y organizacional en el diseño de programas preventivos, procesos de desvinculación responsables y dispositivos de acompañamiento que favorezcan la adaptación psicológica y la reinserción laboral.

Marco teórico

El presente marco teórico se organiza en torno a tres ejes conceptuales: el duelo complejo, la pérdida involuntaria de empleo y los aportes de la psicología laboral y organizacional. El análisis de estos constructos permite comprender las consecuencias psicológicas asociadas al desempleo y a las posibles estrategias de intervención desde el ámbito laboral.

1. Duelo complejo

1.1. Conceptualización del duelo

El duelo constituye un proceso psicológico esperable frente a una pérdida significativa y no representa, en sí mismo, una patología. Freud (1979) lo conceptualizó como un trabajo psíquico mediante el cual el sujeto logra desligar progresivamente la libido del objeto perdido, permitiendo posteriormente la reinversión afectiva en nuevos vínculos. Desde esta perspectiva, el duelo posee una función adaptativa, ya que posibilita la elaboración de la pérdida y la reorganización subjetiva.

Con el propósito de comprender las manifestaciones psicológicas del duelo, diversos autores han propuesto modelos explicativos de su evolución. En este sentido, Rando (1984, citado por Guic Sesnic & Salas Nicolau, 2016) distingue tres fases fundamentales: evitación, confrontación y restablecimiento. La fase de evitación se caracteriza por la confusión y el embotamiento emocional, donde la persona se encuentra agobiada por el impacto de la pérdida. Posteriormente, comienza a tomar conciencia de la realidad de forma intelectual, aunque pueden persistir mecanismos de negación que le permiten asimilar gradualmente lo sucedido.

La fase de confrontación se caracteriza por la oscilación entre la búsqueda de aquello que se ha perdido Bowlby (1980, citado por Guic Sesnic & Salas Nicolau, 2016) y el reconocimiento progresivo de su ausencia. En esta etapa suelen aparecer emociones intensas como la rabia y la culpa. Respecto de la primera, sostiene que constituye una respuesta esperable frente a la privación de algo deseado, siendo una de las emociones más significativas del proceso de duelo. Por su parte, la culpa puede surgir por el simple hecho de continuar con vida, experimentar alivio, sentir enojo hacia la persona perdida o incluso esperar el sentimiento mediante el llanto. Asimismo, durante esta fase pueden manifestarse

síntomas asociados a la depresión, tales como anhedonia, alteraciones del sueño o cambios en la alimentación, sin que ello implique necesariamente la presencia de un trastorno depresivo.

Finalmente, la fase de restablecimiento implica la aceptación progresiva del carácter permanente de la pérdida. En esta etapa la persona comienza a reorganizar su vida, reconstruir proyectos y renunciar a la esperanza de recuperar aquello que ha perdido Bowlby (1980, citado por Guic Sesnic & Salas Nicolau, 2016). En consonancia con ello, Falagán (2014) sostiene que el duelo atraviesa distintas etapas vinculadas al aturdimiento inicial, la aparición de emociones de tristeza y soledad y, finalmente, la reorganización emocional progresiva. Estas transformaciones reflejan el carácter dinámico del duelo y permiten comprenderlo como un proceso de adaptación frente a la ausencia.

Stroebe y Schut (1999) propusieron el Modelo Dual de Afrontamiento del Duelo, el cual plantea que la adaptación a la pérdida se integra a la vida cotidiana mediante la oscilación entre dos formas de afrontamiento. Por un lado, el afrontamiento orientado hacia la pérdida, implica la concentración y el procesamiento de los aspectos emocionales relacionados con la pérdida en sí misma. Por otro lado, el afrontamiento orientado hacia la restauración, comprende la aceptación de una nueva realidad, la adaptación del entorno en ausencia de lo perdido, la reinterpretación de la propia identidad y el desarrollo de nuevos roles y relaciones. Según los autores, un proceso de duelo adaptativo requiere de la alternancia entre ambas orientaciones, ya que la confrontación con la realidad de la pérdida debe producirse de manera gradual y dosificada, permitiendo una adecuada elaboración cognitiva y emocional.

En síntesis, los modelos expuestos coinciden en considerar el duelo como un proceso de adaptación psicológica ante pérdidas que afectan dimensiones relevantes de la vida de las personas. Esta conceptualización constituye el fundamento teórico para comprender que

determinadas pérdidas no asociadas al fallecimiento, como la pérdida involuntaria del empleo, también pueden desencadenar procesos de duelo con importantes repercusiones emocionales.

1.2. Diferenciación entre duelo normativo y duelo complejo

Si bien el duelo constituye una respuesta esperable ante una pérdida significativa, resulta necesario diferenciar el duelo normativo de aquellos procesos que presentan una evolución persistente y generan un deterioro significativo del funcionamiento. En este sentido, la diferencia entre ambos no radica en la presencia de emociones como la tristeza, la añoranza o el malestar, ya que estas forman parte de una respuesta esperable frente a una pérdida, sino en la intensidad, persistencia y grado de interferencia que dichas reacciones producen en la vida cotidiana de la persona.

Worden (2013) señala que el duelo normativo comprende un amplio abanico de respuestas emocionales, cognitivas, físicas y conductuales. Entre ellas pueden manifestarse malestar somático, sentimiento de culpa, preocupación, reacciones de hostilidad y dificultades transitorias para desenvolverse en la vida cotidiana, sin que ello implique la presencia de un trastorno psicopatológico. Estas manifestaciones suelen disminuir progresivamente a medida que la persona logra adaptarse a la pérdida y reorganizar su vida.

A diferencia del duelo normativo, el duelo complejo se caracteriza por la persistencia e intensidad del sufrimiento, las dificultades para adaptarse a la pérdida y el deterioro significativo del funcionamiento personal, social u ocupacional. En estos casos, las reacciones de duelo permanecen o se intensifican con el paso del tiempo, dificultando la reorganización de la vida cotidiana e impidiendo que la persona integre la pérdida de manera adaptativa (American Psychiatric Association, 2013).

Por su parte, Worden (2013) señala que una de las principales diferencias entre el duelo y la depresión radica en que, durante el duelo, la autoestima suele permanecer preservada. En contraste, en la depresión son frecuentes los sentimientos persistentes de inutilidad, fracaso o autodesvalorización. Los autores destacan, además, que muchas manifestaciones depresivas observadas durante el duelo son transitorias y forman parte de una respuesta normal frente a la pérdida, especialmente durante el primer año. Sin embargo, cuando el malestar persiste durante períodos prolongados e interfiere en el funcionamiento cotidiano, resulta necesaria una evaluación clínica que permita determinar si el proceso de duelo ha evolucionado hacia un cuadro de mayor complejidad o si coexiste con un trastorno mental.

En relación con ello, Boelen y Smid (2017) señalan que el duelo complejo suele presentar comorbilidad con distintos trastornos, entre ellos el trastorno de estrés postraumático, el trastorno depresivo mayor, el trastorno de ansiedad generalizada y el trastorno de ansiedad por separación en adultos. Asimismo, los autores indican que tanto en el duelo normativo como en el duelo complejo las reacciones de duelo pueden intensificarse durante fechas significativas, como los aniversarios del nacimiento o del fallecimiento de la persona perdida. En consecuencia, la principal diferencia entre ambos procesos no radica en el tipo de emociones experimentadas, sino en la intensidad y persistencia de dichas reacciones, en la dificultad para reorganizar la vida tras la pérdida y en el grado de deterioro funcional que producen en las distintas áreas del funcionamiento personal, social y ocupacional.

1.3. Perspectiva diagnóstica del duelo complejo

Diversos autores coinciden en señalar que no todos los procesos de duelo evolucionan de manera adaptativa. La American Psychiatric Association (2013) plantea que, cuando el

sufrimiento persiste durante largos períodos e interfiere en la vida cotidiana, puede desarrollarse un duelo complejo o prolongado. Esta conceptualización fue desarrollada a partir de pérdidas por fallecimiento y constituye el principal marco diagnóstico para comprender las manifestaciones clínicas del duelo persistente. En estos casos aparecen dificultades para aceptar la pérdida, pensamientos recurrentes relacionados con aquello perdido y una intensa sensación de vacío emocional.

La American Psychiatric Association (2013) incluyó el Trastorno de Duelo Complejo Persistente dentro de la Sección III del *Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders* (DSM-5) destinada a aquellas condiciones que requieren mayor investigación. Según este manual, el diagnóstico puede establecerse cuando, tras la muerte de una persona con la que se mantenía un vínculo cercano, persisten durante al menos doce meses en adultos (o seis meses en niños) síntomas intensos de añoranza, sufrimiento emocional y preocupación por la pérdida, acompañados de dificultades significativas para adaptarse a la ausencia.

Los criterios propuestos para diagnosticar el Trastorno de Duelo Complejo Persistente incluyen la presencia persistente de anhelo o añoranza por la persona fallecida, intenso malestar emocional, preocupación por el fallecido o por las circunstancias de la muerte, junto con síntomas como dificultades para aceptar la pérdida, incredulidad, evitación de recuerdos asociados, sentimientos de soledad, alteraciones de la identidad, pérdida de sentido vital y dificultades para retomar intereses, vínculos o proyectos futuros (American Psychiatric Association, 2013).

Asimismo, para establecer el diagnóstico, la reacción de duelo debe generar un “malestar clínicamente significativo o disfunción en áreas sociales, laborales u otras áreas importantes del funcionamiento” (American Psychiatric Association, 2013, p.790), y resultar

desproporcionada o inconsistente con las normas culturales, religiosas o evolutivas del individuo.

En este sentido, el presente trabajo adopta la conceptualización del duelo complejo propuesta por la American Psychiatric Association (2013), debido a que permite delimitar aquellos procesos caracterizados por un sufrimiento persistente, dificultades para adaptarse a la pérdida y un deterioro significativo del funcionamiento personal, social y laboral. Si bien los criterios diagnósticos del DSM fueron desarrollados originalmente para el duelo asociado al fallecimiento de una persona significativa, en el presente TFI dicha conceptualización se retoma como marco teórico para comprender las respuestas psicológicas persistentes e intensas que pueden presentarse ante la pérdida involuntaria del empleo, de acuerdo con los antecedentes científicos que han estudiado este fenómeno.

1.4. Factores de riesgo y factores protectores

Según la American Psychiatric Association (2013), el desarrollo del duelo complejo puede verse favorecido por factores ambientales y genéticos. Entre los primeros, se destacan la elevada dependencia hacia la persona fallecida y la pérdida de un hijo, mientras que, entre los factores individuales, el trastorno presenta una mayor prevalencia en mujeres.

En esta línea, Lundorff et al. (2017) afirman que el duelo complejo se caracteriza por la dificultad para desplegar recursos de afrontamiento adecuados, lo cual favorece la persistencia e intensificación de los síntomas. A su vez, Monroy Martínez y Amador Velásquez (2018) agregan que las características del vínculo y los estilos de apego desempeñan un papel relevante en la configuración del duelo, debido a que ciertas pérdidas pueden activar respuestas emocionales especialmente intensas asociadas con la dependencia afectiva y el temor al abandono.

Diversas investigaciones también han identificado factores de riesgo y protección asociados al desarrollo del duelo complejo. Masferrer et al. (2017) encontraron una mayor vulnerabilidad en personas con bajo apoyo social, desempleo, menor nivel educativo y antecedentes de consumo problemático de sustancias. En contraposición, la disponibilidad de redes de apoyo, junto con mayores recursos personales, conforman un importante factor protector al favorecer la adaptación frente a la pérdida y reducir la probabilidad de desarrollar sintomatología persistente.

No obstante, dado que el trabajo aborda el duelo complejo asociado a la pérdida involuntaria de empleo, resulta pertinente considerar los factores específicos que la literatura ha identificado para este tipo de pérdida. En este sentido, la centralidad del trabajo en la identidad personal, los despidos repentinos, la percepción de injusticia respecto a la desvinculación, el desempleo prolongado y el escaso apoyo social incrementa la vulnerabilidad para desarrollar reacciones de duelo persistentes. Del mismo modo, variables individuales como la baja autoestima, la baja autoeficacia, las cogniciones negativas y el afrontamiento evitativo dificultan la adaptación a la pérdida y obstaculizan el proceso de recuperación y reinserción laboral (Van Eersel et al., 2020).

En consonancia con ello, Blanch (2011) plantea que el desempleo aparece como un factor de riesgo cuyos efectos dependen de una serie de variables de carácter socio económicas, psicosociales, culturales y psicológicas. La pérdida de empleo puede generar déficit de roles, incertidumbre, interrupción de los procesos de socialización, dificultades en la transición de la juventud a la adultez y desarticulación de proyectos personales y profesionales, aumentando así el impacto psicológico de la desvinculación laboral.

Finalmente, Van Eersel et al. (2020) sostiene que los síntomas de duelo por pérdida de empleo pueden mantenerse y agravarse cuando predominan cogniciones negativas, una fuerte

creencia de que el mundo es injusto, baja autoestima y estrategias de afrontamiento desadaptativas. Estos factores no solo incrementan el riesgo de desarrollar duelo complejo, sino también favorecen el mantenimiento de los síntomas al reducir los recursos personales disponibles para afrontar la pérdida y adaptarse a la nueva situación laboral.

1.5. Duelo complejo ante pérdidas no asociadas a la muerte

Si bien el concepto de duelo ha sido tradicionalmente asociado a la muerte de un ser querido, investigaciones recientes han ampliado su comprensión hacia otras pérdidas significativas que también implican la ruptura de vínculos, proyectos o aspectos centrales de la identidad personal. En este sentido, determinadas pérdidas simbólicas, como la pérdida de un rol, de un proyecto de vida, de la identidad profesional o del sentido de pertenencia, pueden desencadenar procesos de duelo debido a la necesidad de adaptarse a una nueva realidad y reorganizar el significado que dichas dimensiones tenían para la persona.

En esta línea, García Hernández et al. (2021) sostienen que el duelo no se limita únicamente a pérdidas concretas, como la muerte de un ser querido, sino que también comprende pérdidas simbólicas relacionadas con roles, proyectos o vínculos significativos. Desde esta perspectiva, el duelo adquiere un carácter multidimensional que involucra transformaciones emocionales, cognitivas y sociales.

Del mismo modo, el duelo constituye un proceso psicológico influido por el contexto sociocultural en el que se desarrolla el individuo. Sus manifestaciones pueden variar según las características de la pérdida, los recursos personales y las normas culturales vinculadas a la expresión emocional. De acuerdo con Vargas Solano (2003), se trata de una experiencia subjetiva que surge ante una pérdida significativa y que requiere un proceso de adaptación orientado a elaborar el sufrimiento asociado a la ausencia.

En relación con los mecanismos psicológicos implicados, Van Eersel (2023) identifica tres procesos nucleares presentes en el duelo complejo. La pérdida de empleo puede generar o intensificar pensamientos negativos relacionados con la vida, la autoimagen y el futuro, incrementando las conductas de evitación y la intensidad de las reacciones propias del duelo complejo. Asimismo, pueden presentarse conductas de evitación ansiosa, caracterizadas por evitar lugares o personas que evoquen el recuerdo de la pérdida laboral y conductas de evitación depresiva, orientadas a no confrontar la realidad del desempleo. Finalmente, una integración insuficiente de la pérdida en la memoria autobiográfica dificulta la comprensión y elaboración del acontecimiento vivido, generando la persistencia de pensamientos intrusivos y emocionalmente perturbadores.

En cuanto al abordaje terapéutico, Fabila y Montaña (2022) señalan que las intervenciones cognitivo-conductuales favorecen la regulación emocional y la modificación de interpretaciones disfuncionales asociadas a la pérdida. Entre las estrategias con mayor evidencia identificaron la psicoeducación, la activación conductual, la exposición y la reestructuración cognitiva, las cuales facilitan el restablecimiento progresivo de actividades cotidianas y el proceso de adaptación.

En este marco, la pérdida involuntaria de empleo constituye una de las pérdidas simbólicas con mayor impacto potencial, ya que no solo implica la interrupción de una actividad laboral, sino también la afectación de la identidad profesional, del sentido de pertenencia, de la estabilidad económica y de los proyectos de vida. Por ello, cuando las dificultades para adaptarse a esta situación persisten en el tiempo e interfieren en el funcionamiento cotidiano, el desempleo puede convertirse en un acontecimiento capaz de desencadenar un proceso de duelo complejo. Esta perspectiva constituye el punto de partida

para comprender la pérdida involuntaria de empleo como el objeto de análisis del presente trabajo.

2. Pérdida involuntaria de empleo y consecuencias psicológicas

2.1. Significado psicológico y social del trabajo

El desempleo involuntario constituye una problemática social persistente que afecta múltiples dimensiones de la vida del sujeto. Pugliese (2000, citado en Chaparro, 2018) sostiene que las transformaciones del mercado laboral incrementaron las exigencias relacionadas con la formación académica y la experiencia laboral, dificultando el acceso al empleo como la permanencia en él.

Diversos autores coinciden en que el trabajo no solo representa una fuente de ingresos, sino también un espacio central para la construcción de la identidad, el reconocimiento social y la organización de la vida cotidiana. En este sentido, Jahoda (1982) plantea que el empleo cumple dos funciones principales. Por un lado, las funciones manifiestas, vinculadas con la obtención de recursos económicos. Por otro lado, las funciones latentes, que responden a necesidades psicosociales y contribuyen al bienestar psicológico de las personas.

Entre las funciones latentes, Jahoda (1982) destaca la estructuración del tiempo cotidiano, ya que el trabajo organiza las rutinas y otorga previsibilidad de la vida diaria, el contacto social con personas ajenas al ámbito familiar, favoreciendo la integración y el apoyo interpersonal, el propósito o sentido de la actividad, al permitir que las acciones cotidianas se orienten hacia metas concretas, el desarrollo de la identidad personal y profesional, mediante el desempeño de un rol socialmente reconocido, y el sentido de

pertenencia, derivado de formar parte de un grupo u organización y de participar en objetivos compartidos. En conjunto, estas funciones otorgan significado a la experiencia laboral y favorecen el bienestar psicológico.

Desde esta perspectiva, la pérdida involuntaria del empleo implica mucho más que la disminución de los ingresos económicos. También supone la interrupción de estas funciones latentes, afectando la identidad, el sentido de utilidad, la pertenencia social y la organización de la vida cotidiana. Por ello, el desempleo puede ser experimentado como una pérdida significativa que desencadena respuestas emocionales comparables a un proceso de duelo y, cuando se combina con determinados factores de vulnerabilidad, favorece el desarrollo de un duelo complejo.

2.2. Consecuencias psicológicas del desempleo involuntario

Martín Padilla et al. (2007) describen que la pérdida involuntaria de empleo no afecta a todas las personas de la misma manera. Sin embargo, la reducción de ingresos y las situaciones de vulnerabilidad económica se relacionan con sentimientos y expectativas de indefensión, lo que puede provocar un deterioro en el bienestar psicológico de la persona desempleada.

Estas circunstancias repercuten en las relaciones sociales y en el uso del tiempo libre, considerando el apoyo económico como un factor atenuante de estos efectos. Los autores destacan que el desempleo constituye una experiencia negativa independientemente de la edad; aun así, las personas de mediana edad suelen verse más afectadas, debido a las mayores responsabilidades familiares y a la pérdida de las relaciones sociales asociadas al ámbito laboral (Martín Padilla et al., 2007).

Desde esta perspectiva, la pérdida involuntaria de empleo implica mucho más que una disminución económica. Sanz et al. (2017) sostienen que el desempleo afecta las expectativas

familiares y los proyectos a largo plazo, generando incertidumbre y alteraciones emocionales significativas. Del mismo modo, Brand (2015) señala que el desempleo prolongado puede ocasionar deterioro del bienestar psicológico, retraimiento social y desintegración familiar, incluso cuando posteriormente ocurre la reinserción laboral.

En términos generales, la literatura coincide en que el desempleo involuntario puede producir diversas consecuencias psicológicas, entre ellas ansiedad, estrés, frustración, sentimientos de fracaso y disminución de la autoestima (Ortiz et al., 2022). En consonancia con ello, Pérez Torres (2015) identificó emociones frecuentes como impotencia, rabia y desesperanza en personas desempleadas, observando además que las estrategias de afrontamiento activas favorecen una mejor adaptación frente a la pérdida laboral.

Otros estudios han documentado que la pérdida involuntaria del empleo puede asociarse, en algunos casos, con consecuencias psicológicas de elevada gravedad. En este sentido, Eliason y Storrie (2009) encontraron un incremento del riesgo de mortalidad, suicidio y consumo problemático de alcohol durante los primeros años posteriores a la pérdida laboral. Estos hallazgos corresponden a la población estudiada y evidencian que, bajo determinadas circunstancias, el desempleo puede vincularse con un deterioro significativo de la salud física y mental. Asimismo, Navarro-Abal et al. (2018) sostienen que las personas desempleadas presentan mayores probabilidades de desarrollar trastornos psiquiátricos, destacando el papel central que ocupa el trabajo en el autoconcepto y el bienestar emocional.

Si bien estas manifestaciones representan las principales consecuencias psicológicas del desempleo, no todas constituyen indicadores de un proceso de duelo. El desempleo puede generar una sintomatología ansiosa, depresiva o de estrés como respuesta al impacto de la pérdida y a las dificultades económicas y sociales que la acompañan. En cambio, el duelo por la pérdida laboral se caracteriza por reacciones vinculadas específicamente a la ruptura del

vínculo con el trabajo como objeto significativo, incluyendo el anhelo por la actividad laboral, la dificultad para aceptar la pérdida, el vacío asociado a la identidad ocupacional y la persistencia de emociones relacionadas con la separación del rol laboral. Cuando estas respuestas se intensifican y se prolongan en el tiempo, interfiriendo en el funcionamiento de la persona, pueden constituir un cuadro de duelo complejo.

2.3. Factores de afrontamiento y apoyo social

Kinicki et al. (2000) describen dos estrategias de afrontamiento frecuentes ante la pérdida de empleo, entendiendo el afrontamiento como los esfuerzos cognitivos y conductuales que realiza la persona para manejar las demandas derivadas de una situación estresante. La primera corresponde al afrontamiento centrado en el problema, orientado a modificar o resolver la situación que origina el malestar, estrategia que suele emplearse con mayor frecuencia en personas con niveles elevados de autoestima. La segunda es el afrontamiento centrado en la emoción, cuyo objetivo es regular las respuestas emocionales generadas por la situación estresante.

La estrategia de afrontamiento adoptada influye en el proceso de adaptación posterior. En este sentido, Kinicki et al. (2000) sostienen que el afrontamiento centrado en el problema se asocia con mayores probabilidades de alcanzar una reinserción laboral satisfactoria, mientras que el afrontamiento centrado en la emoción suele relacionarse con resultados laborales menos favorables. Asimismo, señalan que las condiciones económicas pueden ejercer una influencia incluso mayor que los recursos individuales sobre las estrategias de afrontamiento disponibles para la persona desempleada.

En la misma línea, Latack et al. (1995, citado en Kinicki et al., 2000), plantean que el afrontamiento frente a la pérdida de empleo constituye un proceso dinámico que se prolonga hasta alcanzar un equilibrio entre las dimensiones económica, psicológica, social y

fisiológica. Dicho proceso puede extenderse tanto en quienes permanecen desempleados como en quienes logran reinsertarse en empleos insatisfactorios, intensificándose las estrategias de afrontamiento cuando el desempleo se prolonga.

Por su parte, Gowan et al. (1999) sostienen que los recursos de afrontamiento dependen de la evaluación cognitiva que realiza la persona sobre la pérdida del empleo y de las estrategias desarrolladas para responder a ella. Entre dichos recursos, el apoyo social ocupa un lugar relevante, aunque los autores observaron que ni este ni los recursos económicos se asociaban con la percepción de que la pérdida del empleo pudiera revertirse. Esto sugiere que las personas tienden a valorar como más relevantes aquellos recursos que consideran directamente relacionados con las posibilidades reales de obtener un nuevo empleo.

En relación con el apoyo social, Acuña Aguirre (2004) señala que disponer de una red de apoyo y hacer uso de ella favorece una mejor adaptación al desempleo, mientras que su ausencia puede dificultar la resolución de problemas y la adaptación a las nuevas circunstancias. Estas redes pueden provenir de diferentes ámbitos. La organización de origen puede ofrecer compensaciones económicas, orientación y programas que faciliten la transición laboral; la familia, especialmente la pareja, constituye una fuente de sostén emocional; los amigos y otros vínculos cercanos brindan apoyo moral e incluso ayuda material; y las instituciones estatales o comunitarias pueden proporcionar recursos económicos, asistencia social y espacios de participación que favorezcan la integración social. El autor también señala que las personas de niveles socioeconómicos más bajos recurren con mayor frecuencia a las redes públicas de apoyo, mientras que aquellas pertenecientes a sectores medios suelen privilegiar los apoyos privados debido al estigma que puede asociarse al desempleo.

En concordancia con estos planteamientos, Martín Padilla et al. (2007) sostienen que el apoyo social, ya sea emocional, informativo o material, actúa como un factor protector frente a las consecuencias psicológicas del desempleo, al amortiguar el impacto del estrés y facilitar el desarrollo de estrategias de afrontamiento más adaptativas.

En conjunto, la evidencia permite comprender que el afrontamiento de la pérdida involuntaria del empleo no depende únicamente de las características individuales, sino también de la disponibilidad de redes de apoyo, las condiciones económicas, la percepción de control sobre la situación y las oportunidades reales de reinserción laboral. Estos factores pueden favorecer una adaptación más saludable al desempleo y reducir el riesgo de que la pérdida laboral evolucione hacia un proceso de duelo complejo.

2.4. La pérdida involuntaria de empleo como experiencia de duelo

Algunos autores comenzaron a conceptualizar la pérdida de empleo como una experiencia de duelo. Díaz et al. (2016) afirman que la desvinculación laboral puede generar respuestas emocionales similares a las observadas frente a otras pérdidas significativas, especialmente cuando predominan estrategias evitativas como la negación, la autoinculpación y la desconexión emocional.

De manera similar, Papa et al. (2014) encontraron que la fenomenología del duelo es una experiencia usual en la pérdida de empleo, demostrando que no solo aparecen tras la muerte de un ser querido. En particular, el tiempo transcurrido después de la pérdida y la centralidad de la pérdida para la persona en cuestión, permitieron predecir los síntomas de duelo.

Van Eersel et al. (2019) desarrollaron un instrumento de evaluación ante la ausencia de herramientas específicas para medir los síntomas de duelo asociados a la pérdida de empleo, los cuales con frecuencia no son reconocidos o son diagnosticados de manera

errónea, dificultando el acceso a un tratamiento adecuado. Los autores elaboraron un cuestionario de autoinforme destinado a evaluar dichos síntomas. Este instrumento, denominado Escala de Duelo por Pérdida de Empleo (Job Loss Grief Scale [JLGS]), se basó en la versión holandesa de 29 ítems del Inventario de Duelo Complicado-Revisado (ICG-R; Boelen et al., 2003, citado por Van Eersel et al., 2019).

Asimismo, Van Eersel et al. (2019) sostuvieron que las pérdidas que afectan la autoimagen, como la pérdida de empleo, también pueden desencadenar procesos de duelo. Sus hallazgos indican que cuanto más repentina, injusta e incontrolable era percibida la desvinculación laboral, mayor era el riesgo de desarrollar síntomas de duelo complicado. En consecuencia, estas características constituyen factores de riesgo para el desarrollo de síntomas de duelo complejo.

Estas perspectivas permiten comprender que la pérdida involuntaria de empleo puede afectar profundamente la identidad personal y el proyecto de vida del sujeto. El trabajo constituye un organizador central de la experiencia cotidiana, por lo que su pérdida implica una ruptura en dimensiones económicas, sociales y subjetivas. En consecuencia, el desempleo puede transformarse en una experiencia de duelo complejo cuando el malestar persiste y limita la capacidad de reorganización emocional y funcional.

3. Aportes de la psicología del trabajo y organizacional frente a la pérdida involuntaria de empleo

La psicología del trabajo y organizacional constituye un campo de estudio que aborda las relaciones entre las personas, el trabajo y las organizaciones. En este sentido, Blanch (2011) plantea que las transformaciones del empleo, el desempleo y el subempleo representan desafíos relevantes para la disciplina, debido a las implicancias psicológicas, sociales y laborales que estos fenómenos generan. Bajo este enfoque, el desempleo puede comprenderse

más allá de sus consecuencias económicas, reconociendo la importancia del trabajo en la construcción de la identidad y el bienestar psicológico de las personas.

En esta línea, Arévalo-Pachón (2012) sostiene que la comprensión del desempleo requiere un enfoque integral que incorpore variables económicas, sociales y psicológicas y de salud. Desde esta perspectiva, la escasez de puestos de trabajo o el subempleo generan consecuencias que trascienden el plano económico, repercutiendo sobre la salud mental, el bienestar y la integración social de las personas.

En consecuencia, el abordaje integral de la pérdida involuntaria de empleo requiere considerar tanto sus consecuencias emocionales como los recursos individuales, organizacionales y sociales que favorecen procesos de adaptación saludables (López-Mena, 1997). Desde esta perspectiva, la psicología del trabajo y organizacional desempeña un papel central en la promoción de intervenciones que permitan prevenir el deterioro del bienestar, facilitar el afrontamiento de la pérdida y favorecer una reinserción laboral sostenible.

3.1. Prevención y detección del malestar psicológico

La pérdida involuntaria de empleo constituye un acontecimiento potencialmente estresante que puede afectar la salud mental y el bienestar de las personas. En este contexto, la psicología del trabajo y organizacional desempeña un papel relevante en la detección temprana del malestar psicológico, la implementación de acciones preventivas y el acompañamiento durante los procesos de desvinculación laboral.

León Silva y Rincón Ibarra (2022) señalan que, pese a las consecuencias emocionales y sociales asociadas a la pérdida de empleo, aún son escasos los modelos o programas organizacionales que contemplen el duelo derivado de la desvinculación laboral. Los autores advierten que la ausencia de acompañamiento adecuado puede favorecer, a largo plazo, el desarrollo de patologías psicológicas e incluso incrementar el riesgo de suicidio. En este

sentido, resulta necesario que las organizaciones incorporen estrategias preventivas que permitan reducir el impacto psicosocial del despido y brindar apoyo a las personas afectadas.

Desde esta perspectiva, la detección temprana de indicadores de malestar psicológico constituye una de las principales contribuciones de la psicología del trabajo y organizacional. Navarro-Abal et al. (2018) sostienen que el desempleo produce cambios significativos en la estructura social del sujeto, dado que el trabajo constituye un elemento relevante para la construcción del autoconcepto. Asimismo, señalan que las personas desempleadas presentan mayores niveles de ansiedad y síntomas psicosomáticos, además de un mayor riesgo de desarrollar trastornos psiquiátricos. La identificación precoz de estas manifestaciones posibilita intervenir oportunamente y, cuando la situación lo requiere, realizar la derivación a servicios especializados de salud mental.

Junto con la detección, la psicoeducación constituye otra estrategia preventiva relevante. Brindar información acerca de las reacciones emocionales esperables frente a la pérdida de empleo permite normalizar parte del malestar inicial, favorecer estrategias de afrontamiento adaptativas y reducir el riesgo de cronificación de los síntomas. Del mismo modo, el acompañamiento emocional durante la desvinculación contribuye a disminuir el impacto psicológico inmediato y facilita la elaboración de la pérdida.

De igual manera, Hanisch (1999) sostiene que el desempleo constituye un acontecimiento vital generalmente asociado a elevados niveles de estrés y a dificultades derivadas de la desvinculación organizacional. Sin embargo, también señala que puede representar una oportunidad para la reorientación profesional y redefinición de metas personales. El autor destaca, además, que la experiencia del desempleo es heterogénea y depende de factores como las circunstancias de la pérdida laboral, la percepción de injusticia y las características individuales de cada persona.

Por otra parte, la pérdida de empleo no solo afecta a quien la experimenta directamente, sino también a su entorno familiar, pudiendo generar tensiones en la pareja y consecuencias negativas para la salud mental de los miembros del hogar (Hanisch, 1999). En relación con ello, Aquilino y Supple (2001, citado en Arévalo-Pachón, 2012) señalan que el deterioro del apoyo social y los conflictos familiares pueden incrementar el distrés emocional en niños y adolescentes y favorecer la aparición de conductas de riesgo. Asimismo, la pareja de la persona desempleada también puede experimentar un deterioro de su salud mental, especialmente cuando coexisten dificultades económicas, antecedentes psiquiátricos o escaso apoyo social.

En relación con lo anterior, Aránguiz Garrido (2006) identifica diversos factores protectores que contribuyen a reducir el impacto psicológico del desempleo. Entre ellos destacan el mantenimiento de actividades significativas y vínculos sociales, la autoestima, el optimismo, las habilidades personales y el apoyo social proveniente de la familia y la pareja. Estos recursos favorecen una mejor adaptación a la pérdida laboral y constituyen elementos relevantes para las intervenciones preventivas orientadas a promover el bienestar psicológico y reducir el daño psicosocial asociado al desempleo.

3.2. Estrategias de intervención ante la pérdida de empleo

La intervención de la psicología del trabajo y organizacional frente a la pérdida involuntaria de empleo tiene como objetivo reducir el impacto psicológico de la desvinculación y favorecer la adaptación de la persona a esta transición laboral. Para ello, el profesional puede intervenir mediante la evaluación de los recursos personales, el fortalecimiento de la autoeficacia, la regulación emocional, la orientación laboral y el acompañamiento durante el proceso de reinserción.

En este sentido, Hanisch (1999) sostiene que las estrategias de afrontamiento frente al desempleo pueden orientarse tanto hacia la resolución del problema como hacia la elaboración emocional de la pérdida. Las estrategias centradas en el problema se relacionan con la búsqueda activa de empleo, mientras que las centradas en la emoción favorecen la elaboración del duelo asociado a la desvinculación laboral. De esta manera, el psicólogo puede colaborar en la identificación de las estrategias de afrontamiento más adaptativas según las necesidades y características de cada persona.

Por otra parte, entre los recursos de intervención más relevantes se encuentran los programas de manejo del estrés, la orientación ocupacional, los clubes de empleo y el fortalecimiento de las redes de apoyo social, herramientas que contribuyen a disminuir el impacto psicológico de la pérdida laboral y facilitan el proceso de adaptación (Hanisch, 1999).

Por su parte, Aránguiz Garrido (2006) enfatiza la importancia de implementar programas orientados a favorecer la reinserción laboral. En primer lugar, destaca la orientación a la tarea mediante programas de preparación y entrenamiento en habilidades específicas que fortalecen la empleabilidad. En segundo lugar, menciona los métodos de entrenamiento basados en experiencias laborales, acompañados de retroalimentación sobre desempeño, el establecimiento de metas y reforzamiento positivo en contextos grupales, estrategias que incrementan la motivación y la percepción de autoeficacia durante la búsqueda de empleo. Finalmente, subraya la importancia del seguimiento y el asesoramiento posterior al entrenamiento, con el propósito de consolidar los aprendizajes y acompañar el proceso de reinserción laboral.

Desde esta perspectiva integral, Arévalo-Pachón (2012) sostiene que la intervención frente al desempleo debe considerar simultáneamente variables económicas, sociales,

psicológicas y de salud, ya que las explicaciones centradas exclusivamente en la dimensión económica resultan insuficientes para comprender la complejidad del fenómeno. En consecuencia, la actuación del psicólogo del trabajo y organizacional requiere integrar la evaluación del contexto personal y social, el fortalecimiento de los recursos psicológicos y el acompañamiento en la planificación de la búsqueda laboral, favoreciendo una adaptación saludable a la pérdida del empleo y disminuyendo el riesgo de consecuencias psicológicas más severas.

3.3. Reinserción laboral y fortalecimiento de recursos personales

La reinserción laboral constituye una de las principales áreas de intervención de la psicología del trabajo y organizacional frente a la pérdida involuntaria de empleo. No obstante, este proceso no implica únicamente el acceso a una nueva ocupación, sino también la reconstrucción de la identidad ocupacional, del proyecto personal y de la percepción de eficacia, aspectos que pueden verse profundamente afectados tras la desvinculación laboral. En este sentido, la elaboración del duelo asociado a la pérdida del empleo representa un componente para favorecer una transición ocupacional saludable.

Diversos modelos teóricos han intentado explicar la relación entre el desempleo y sus efectos psicológicos, aportando elementos relevantes para comprender los factores que favorecen la adaptación y la reinserción (León Silva & Rincón Ibarra, 2022).

El modelo de privación económica considera al empleo como la principal fuente de recursos materiales. Desde esta perspectiva, la pérdida laboral afecta la capacidad de satisfacer necesidades básicas, lo que repercute negativamente en la salud física y psicológica de las personas (León Silva & Rincón Ibarra, 2022).

Por su parte, el modelo de control plantea que la percepción de control sobre la propia situación constituye un recurso pertinente para reducir los efectos negativos del desempleo,

facilitando la toma de decisiones y la búsqueda activa de nuevas oportunidades laborales (León Silva & Rincón Ibarra, 2022).

El modelo del estrés entiende la pérdida de empleo como un acontecimiento estresante que desorganiza la vida cotidiana y exige una importante movilización de recursos personales para afrontar las nuevas demandas que surgen tras la desvinculación (León Silva & Rincón Ibarra, 2022).

También, el modelo de implicación del trabajo incluye dos perspectivas. La teoría de la reducción de la inconsistencia psicológica sostiene que la transición desde el empleo hacia el desempleo puede afectar las capacidades cognitivas y emocionales de las personas. Por otro lado, el grado de participación en el trabajo refiere a que los períodos prolongados de desempleo pueden disminuir el compromiso laboral y favorecer la aceptación de empleos temporales o de menor estabilidad (León Silva & Rincón Ibarra, 2022).

Finalmente, el modelo del apoyo social destaca la importancia de las redes familiares, sociales y comunitarias como factores protectores frente a los efectos negativos del desempleo. El acompañamiento emocional y el acceso a recursos sociales contribuyen a fortalecer la capacidad de afrontamiento y favorecen procesos de reinserción laboral más saludables (León Silva & Rincón Ibarra, 2022).

López-Mena (1997) propone la desvinculación asistida como una estrategia destinada a minimizar las consecuencias psicológicas y sociales asociadas a la pérdida involuntaria de empleo. Desde la psicología del trabajo, esta práctica puede entenderse como una intervención preventiva, cuyo propósito es reducir el impacto psicológico de la desvinculación y facilitar una transición ocupacional saludable. El proceso es llevado a cabo por un profesional en psicología del trabajo, quien evalúa las capacidades y competencias de la persona mediante técnicas psicométricas para diseñar un programa de apoyo, orientación y

entrenamiento orientado a favorecer su reinserción laboral. De este modo, el psicólogo aporta conocimientos sobre la conducta humana para acompañar la adaptación a la pérdida, fortalecer los recursos personales y promover la construcción de nuevas oportunidades laborales.

De igual manera, esta estrategia puede aplicarse en procesos de preparación para la jubilación, tanto natural como anticipada, promoviendo el desarrollo de recursos personales y competencias que favorezcan una transición laboral saludable (López-Mena, 1997).

En relación con ello, Vinokur et al. (1991, citado en Rey Rodríguez & Moreno, 2017) sostienen que la búsqueda de empleo se encuentra condicionada por diversos factores, entre ellos las normas sociales, las actitudes individuales y la autoeficacia percibida. En este sentido, Bandura (1977, citado en Rey Rodríguez & Moreno, 2017) define la autoeficacia como la creencia de una persona en su capacidad para afrontar situaciones nuevas y potencialmente estresantes, constituyendo un recurso que favorece una participación activa durante el proceso de reinserción laboral.

Además, Rey Rodríguez y Moreno (2017) destacan la orientación laboral como una estrategia de intervención orientada a favorecer la reinserción laboral. Esta permite acompañar a las personas durante la transición ocupacional mediante la identificación de habilidades, competencias e intereses, promoviendo la toma de decisiones acordes con su proyecto ocupacional y fortaleciendo los recursos personales necesarios para afrontar la búsqueda de nuevas oportunidades laborales.

En esta línea, Nieto-Flores et al. (2015) resaltan que la inserción laboral trasciende las políticas de empleo orientadas a potenciar los factores socioeconómicos que la favorecen, ya que también constituye un resultado conductual derivado de la búsqueda activa de empleo. En este proceso intervienen de manera significativa los recursos personales, las variables

sociolaborales y los programas de intervención. Entre los principales recursos personales destacan la intensidad y el esfuerzo dedicados a la búsqueda de empleo, debido a su contribución para alcanzar la reinserción laboral. Asimismo, los autores señalan que características como la personalidad, la autoestima, la autoeficacia, las estrategias de autorregulación y la capacidad para afrontar la adversidad favorecen una mayor implicación en la búsqueda de trabajo y se asocian con mejores resultados de inserción laboral.

En consonancia con ello, Nieto-Flores et al. (2015) indican que los programas de inserción laboral no deberían limitarse al entrenamiento de los factores psicosociales tradicionalmente abordados, sino incorporar también el desarrollo de habilidades de regulación emocional. Esto se fundamenta en que la búsqueda de empleo constituye un proceso dinámico compuesto por diferentes fases, cada una con demandas específicas. En las etapas iniciales predominan las habilidades de planificación y los procesos metacognitivos, mientras que en las fases posteriores adquieren mayor relevancia el afrontamiento activo y regulación emocional, incrementando así la capacidad predictiva del proceso de inserción laboral. En consecuencia, los autores destacan la importancia de identificar la etapa en la que se encuentra cada persona y promover el entrenamiento de recursos personales transversales que favorezcan una adaptación eficaz durante todo el proceso de búsqueda de empleo.

Método

El presente Trabajo Final Integrador se desarrolló bajo un diseño de investigación teórica de revisión bibliográfica. Este tipo de estudio permite analizar, organizar y sistematizar producciones científicas previas sobre un tema específico, con el propósito de construir una comprensión conceptual del fenómeno abordado por Montero y León (2007, citado en Losada et al., 2022). En este caso, la revisión se orientó al análisis del duelo

complejo asociado a la pérdida involuntaria de empleo, sus consecuencias psicológicas y los aportes de la psicología laboral y organizacional.

Para la búsqueda bibliográfica se utilizaron fuentes secundarias y terciarias. Entre las fuentes secundarias se consultaron bases de datos, repositorios digitales y buscadores académicos, tales como Google Académico, Redalyc, SciELO, PubMed, BASE y Dialnet. Como fuente terciaria, se recurrió a repositorios institucionales universitarios, especialmente la biblioteca digital de la Universidad de Utrecht, debido a la presencia de investigaciones específicas sobre duelo complejo por pérdida de empleo.

Las palabras clave utilizadas en español fueron: duelo complejo, pérdida de empleo, pérdida involuntaria de empleo, desempleo involuntario, salud mental, afrontamiento, bienestar psicológico, psicología laboral y psicología organizacional. Asimismo, se utilizaron términos de búsqueda en inglés debido a que una parte significativa de los antecedentes específicos se encuentra publicada en ese idioma: complicated grief, job loss, involuntary job loss, unemployment, mental health, coping, psychological well-being, work centrality y self-efficacy.

Se incluyeron artículos científicos, tesis, revisiones y libros académicos vinculados con el duelo complejo, la pérdida involuntaria de empleo, el desempleo, la salud mental, el afrontamiento y la psicología laboral y organizacional. También se incorporaron textos clásicos relevantes para la conceptualización del duelo, como los aportes de Freud, Bowlby y otros autores de referencia. Para los estudios empíricos del estado del arte se priorizaron investigaciones publicadas en los últimos cinco años, de acuerdo con los criterios institucionales establecidos para el TFI.

Se excluyeron textos sin respaldo académico, documentos duplicados, publicaciones sin acceso completo, estudios empíricos centrados exclusivamente en el duelo por

fallecimiento que no aportaran elementos conceptuales transferibles a la pérdida de empleo y trabajos que abordaron el desempleo únicamente desde perspectivas económicas, jurídicas o sociológicas sin desarrollo psicológico.

El corpus bibliográfico quedó conformado por 51 artículos y textos científicos seleccionados por su pertinencia temática y metodológica. Para el análisis de la información se establecieron las siguientes categorías: conceptualización del duelo complejo; pérdida involuntaria de empleo como pérdida significativa; consecuencias psicológicas del desempleo involuntario; factores de riesgo y factores protectores; y aportes de la psicología laboral y organizacional. Estas categorías permitieron organizar los resultados de la revisión en función de los objetivos específicos planteados y responder a la pregunta de investigación.

Resultados

A partir de la revisión bibliográfica realizada, los resultados se organizaron en función de las categorías de análisis definidas en el método y en correspondencia con los objetivos específicos del trabajo. De este modo, se presentan los principales hallazgos vinculados con la conceptualización del duelo complejo, la pérdida involuntaria de empleo como experiencia de pérdida significativa, sus consecuencias psicológicas, los factores de riesgo y protección identificados por la literatura, y los aportes de la psicología laboral y organizacional.

Conceptualización del duelo complejo y su extensión a la pérdida involuntaria de empleo

El análisis de la literatura científica revisada permite observar que el duelo es concebido como una respuesta adaptativa frecuente frente a una pérdida significativa, orientada a la elaboración y reorganización psíquica del sujeto. Sin embargo, la evidencia revisada coincide en que el proceso no siempre evoluciona de manera favorable. La

diferenciación entre duelo normativo y un duelo complejo no radica en la presencia aislada de sentimientos de dolor, tristeza o añoranza, sino en la intensidad, la persistencia temporal y el grado de interferencia disfuncional en el desempeño cotidiano del individuo.

Mientras que en las pérdidas por fallecimiento los criterios del *DSM-5* (American Psychiatric Association, 2013) establecen la presencia persistente de anhelo intenso, dolor emocional y preocupación junto con un deterioro clínicamente en áreas personales y sociales, los hallazgos de García Hernández et al. (2021) y Vargas Solano (2003) confirman que el duelo posee una naturaleza multidimensional que abarca transformaciones simbólicas e identitarias. En esta línea, no se restringe a la muerte biológica, sino que abarca la ruptura de roles, proyectos y estatus significativos.

En el contexto específico del trabajo, los aportes fundamentales de Van Eersel et al. (2019, 2020, 2022, 2023) y Van Eersel (2023) aportan evidencia de que la pérdida involuntaria de empleo es capaz de asociarse con reacciones de duelo complejo con características propias. A partir del desarrollo y validación de la Job Loss Grief Scale (JLGS), se evidenció que las reacciones de duelo por pérdida laboral son fenomenológicamente distinguibles de los cuadros de depresión mayor y trastornos de ansiedad, aunque sostienen una elevada comorbilidad con estos. De este modo, la pérdida involuntaria de empleo puede comprenderse como una pérdida simbólica e identitaria, en tanto implica la ruptura de un rol social y la afectación de la identidad profesional, de rutinas, vínculos, reconocimiento y expectativas de futuro. En este sentido, el trabajo representa mucho más que una fuente de ingresos: constituye un espacio de pertenencia, reconocimiento social y desarrollo personal.

Consecuencias psicológicas de la pérdida involuntaria de empleo

Los estudios revisados coinciden ampliamente en que la pérdida involuntaria del puesto laboral puede generar consecuencias psicológicas significativas que exceden la

privación de ingresos económicos. Diversos autores sostienen que el desempleo altera la estructura de la vida cotidiana y puede afectar la salud mental.

A nivel sintomático, las investigaciones de Brand (2015), Navarro-Abal et al. (2018), Climent-Rodriguez et al. (2025) y Koul y Nayar (2022) identifican una elevada incidencia de sintomatología ansiosa, episodios depresivos, estrés crónico, pérdida de la autoestima y retraimiento o aislamiento social. Asimismo, Pérez Torres (2015) y Sanz et al. (2017) señalan que la falta de empleo induce sentimientos prolongados de rabia, impotencia, frustración, indefensión aprendida e incertidumbre frente a los proyectos familiares y personales en el futuro. En casos de extrema vulnerabilidad o desempleo prolongado, estudios como el de Eliason y Storrie (2009) vinculan esta condición con el incremento del riesgo de mortalidad, conductas de abuso de sustancias y riesgo de suicidio.

Por lo tanto, el impacto psicológico de la pérdida involuntaria de empleo no debe comprenderse únicamente como malestar por la falta de ingresos, sino como una experiencia compleja que compromete dimensiones emocionales, identitarias, sociales y vinculadas al uso del tiempo libre. Este impacto puede ser mayor en personas de mediana edad, debido a la presencia de responsabilidades familiares, económicas y laborales consolidadas.

Factores de riesgo y factores protectores en la evolución del duelo complejo por pérdida involuntaria de empleo

La revisión permitió identificar un conjunto de factores que pueden incrementar la vulnerabilidad frente al duelo complejo por pérdida involuntaria de empleo. Entre los principales factores de riesgo se destacan la alta centralidad del trabajo en la identidad personal, la percepción de injusticia respecto de la desvinculación, el carácter repentino e incontrolable de la pérdida, el desempleo prolongado, la baja autoestima, la baja autoeficacia, las cogniciones negativas sobre el futuro laboral y las estrategias de afrontamiento evitativas.

Por un lado, entre los factores de riesgo, Amigorena (2023) observó, en una comparación intercultural, que una elevada centralidad del trabajo en la vida de la persona constituye un factor relevante para el desarrollo de síntomas persistentes de duelo. Cuando la identidad personal coincide casi exclusivamente con el rol profesional, el despido puede afectar el sentido de continuidad personal y ocupacional de la persona. De acuerdo con Van Eersel et al. (2019 y 2020), las circunstancias de la desvinculación como los despidos imprevistos, repentinos o percibidos con una alta carga de injusticia intensifican el sufrimiento emocional y dificultan la asimilación cognitiva del evento. Asimismo, Talts (2022), Roesler (2022) y Van Eersel et al. (2022) identificaron que la presencia de cogniciones negativas sobre el futuro laboral, la baja autoestima, una escasa percepción de autoeficacia y el uso predominante de estrategias de afrontamiento evitativas obstaculizan la integración de la pérdida y pueden contribuir al mantenimiento de los síntomas.

Por otro lado, entre los factores protectores, Acuña Aguirre (2004), Martín Padilla et al. (2007) y Emmanouil (2022) concuerdan en que la existencia de redes de contención sólidas actúa como un amortiguador ante el estrés, facilitando el procesamiento emocional y la adaptación social. De igual forma, Kinicki et al. (2000) y Roesler et al. (2022) señalan que un afrontamiento centrado en la resolución activa de problemas, promovido por niveles consolidados de autoeficacia y autoestima, puede favorecer la probabilidad de lograr una reinserción laboral satisfactoria y disminuir los niveles de duelo. Finalmente, Van Eersel et al. (2023) sugieren que la participación en espacios deportivos, recreativos, comunitarios o de formación no vinculados estrictamente a la búsqueda de empleo reduce la sintomatología depresiva y facilita la reestructuración de la identidad al margen del ámbito profesional.

Aportes de la psicología laboral y organizacional

La revisión de la literatura evidencia la necesidad de articular los aportes clínicos con el ámbito de las organizaciones y de las políticas del trabajo. Los hallazgos permiten sistematizar las contribuciones de la psicología laboral y organizacional en dos niveles estratégicos complementarios.

En el plano individual y de intervención profesional, el psicólogo laboral desempeña un rol relevante en la detección temprana del malestar psíquico e indicadores de duelo complejo tras la desvinculación. Esto incluye la aplicación de herramientas validadas, el fortalecimiento de la autoeficacia y de los recursos de autorregulación emocional descritos por Nieto-Flores et al. (2015), así como el acompañamiento en la reconstrucción del proyecto ocupacional.

En el plano organizacional y de gestión de personas, diversos autores como Lopez-Mena (1997), Hanisch (1999), Aránguiz Garrido (2006) y León Silva y Rincón Ibarra (2022) destacan que las organizaciones deben asumir una responsabilidad ética y psicosocial en los procesos de salida. López-Mena (1997) fundamenta la efectividad de los programas de desvinculación asistida orientados a brindar soporte técnico, evaluación de competencias y asesoramiento a los trabajadores egresados, contribuyendo a reducir el impacto psicológico del despido. Del mismo modo, las estrategias de psicoeducación que normalizan las respuestas emocionales iniciales evitan la patologización del malestar adaptativo, mientras que las políticas de desvinculación transparente, participativa y respetuosa mitigan la percepción de injusticia que la literatura identifica como un factor de riesgo relevante para el duelo complejo.

Conclusiones

El desarrollo del presente Trabajo Final Integrador permitió responder al objetivo general y a los objetivos específicos planteados, logrando analizar de forma sistematizada la evidencia científica disponible sobre el duelo complejo asociado a la pérdida involuntaria de empleo.

En relación con el primer objetivo específico, la investigación permitió conceptualizar el duelo complejo como un proceso psicológico caracterizado por la persistencia, intensidad y desadaptación de las respuestas emocionales e identitarias ante una pérdida. Se diferenció esta condición del duelo normativo y de cuadros psiquiátricos comórbidos como la depresión mayor y los trastornos de ansiedad. Se evidenció que mientras la depresión se articula sobre la pérdida difusa de la autoestima y la inutilidad generalizada, el duelo complejo se organiza en torno a la añoranza, la dificultad para aceptar la pérdida y los obstáculos para integrar la desvinculación laboral en la historia vital.

Respecto al segundo y tercer objetivo específico, se identificó que la pérdida involuntaria de empleo puede constituirse como una pérdida simbólica e identitaria significativa. Dado que el trabajo satisface funciones latentes esenciales como la estructuración del tiempo, el contacto social fuera del núcleo familiar, el desarrollo de la identidad profesional y el sentido de propósito, su interrupción abrupta puede afectar la salud mental. Las consecuencias psicológicas pueden abarcar síntomas de ansiedad, depresión, sensaciones de vacío, pérdida de sentido y desorganización subjetiva.

En lo que respecta al cuarto objetivo específico, la revisión posibilitó identificar la red de factores de riesgo y de protección que modulan este proceso. La centralidad del trabajo, los despidos impredecibles o percibidos como injustos, las cogniciones negativas y los afrontamientos evitativos emergen como los principales factores asociados al desarrollo o

mantenimiento del duelo complejo. Por el contrario, disponer de apoyo social percibido, el entrenamiento en autoeficacia, la resiliencia y el involucramiento en actividades extralaborales funcionan como factores protectores relevantes que facilitan la superación de la pérdida y previenen la cronificación del sufrimiento.

Finalmente, atendiendo al quinto objetivo específico, se reconoció el papel relevante de la psicología laboral y organizacional en este escenario. La disciplina cuenta con marcos teóricos y metodológicos que pueden contribuir a que los procesos de desvinculación se desarrollen como transiciones laborales más acompañadas y éticas. A través de programas de desvinculación asistida, psicoeducación, orientación ocupacional y fortalecimiento de recursos psicológicos, la psicología laboral contribuye no solo a la prevención del daño psicosocial, sino también al favorecimiento del bienestar psicológico, la empleabilidad y la reconstrucción del proyecto ocupacional de las personas.

Aportes y contribuciones de la investigación

El principal aporte académico e interdisciplinario de este Trabajo Final Integrador radica en articular de manera organizada los desarrollos teóricos de la psicología clínica del duelo con los marcos conceptuales de la psicología laboral y organizacional. Con frecuencia, el desempleo ha sido abordado desde perspectivas económicas y sociológicas. Esta investigación contribuye a visibilizar la dimensión subjetiva, identitaria y emocional de la persona desvinculada.

Asimismo, el trabajo aporta un marco de referencia teórico actualizado en idioma español sobre un constructo emergente de la literatura científica internacional, como lo es la Job Loss Grief Scale y los modelos cognitivo-conductuales aplicados al duelo complejo por pérdida involuntaria de empleo.

En el plano profesional y aplicado, las sistematizaciones realizadas brindan pautas concretas para el diseño de políticas públicas de empleo, la implementación de programas universitarios o comunitarios de orientación laboral, y la reestructuración de los protocolos de gestión de personas en las organizaciones. Estos aportes ofrecen fundamentos para justificar la incorporación de psicólogos laborales en la planificación de reestructuraciones organizacionales y procesos de despido responsable.

Limitaciones de la investigación

Entre las principales limitaciones metodológicas de este estudio se encuentran su naturaleza estrictamente teórica y bibliográfica. Al no haber recogido datos primarios ni haber trabajado directamente con muestras de personas desempleadas, las conclusiones dependen de la validez, representatividad y calidad metodológica de los estudios publicados por otros autores.

En segundo lugar, se identificó una marcada escasez de investigaciones empíricas sobre el duelo complejo por pérdida laboral desarrolladas en Argentina y en la región latinoamericana. La mayor parte de la literatura específica procede de contextos europeos, especialmente de los Países Bajos y Grecia, así como de contextos norteamericanos. Esto impone reservas al extrapolar directamente los hallazgos a realidades socioeconómicas donde la informalidad laboral, la inflación, la inestabilidad económica estructural y los sistemas de protección social presentan dinámicas sustancialmente distintas.

Por último, se observó cierta heterogeneidad en el uso de la terminología conceptual dentro de la revisión. Conceptos como duelo por pérdida de empleo, duelo complejo, malestar psicológico severo y síntomas depresivos postdespido son utilizados en ocasiones de manera superpuesta o ambigua por distintos autores, lo que dificulta la delimitación precisa de las fronteras diagnósticas en la literatura internacional.

Líneas de investigación futuras

A la luz de los hallazgos y de las limitaciones identificadas, se sugieren diversas líneas de desarrollo científico para investigaciones futuras.

Por un lado, se recomienda llevar a cabo investigaciones empíricas cualitativas con personas desvinculadas en el contexto argentino y latinoamericano, con el fin de explorar cómo la inestabilidad económica y las pautas culturales regionales inciden en la significación subjetiva de la pérdida del trabajo y moldean la vivencia subjetiva del duelo. En este sentido, sería pertinente avanzar en la adaptación transcultural y validación psicométrica de la Job Loss Grief Scale en poblaciones hispanohablantes de la región, garantizando herramientas científicamente validadas para el diagnóstico en contextos laborales.

Por otro lado, se sugiere avanzar en investigaciones cuantitativas correlacionales y longitudinales que analicen las interrelaciones entre la centralidad del trabajo, los niveles de autoeficacia, el apoyo social percibido y la evolución temporal de los síntomas de duelo complejo a lo largo de las distintas fases del desempleo. Finalmente, se propone diseñar y evaluar empíricamente la eficacia de dispositivos grupales o individuales de intervención orientados a reducir la sintomatología de duelo y favorecer la reinserción laboral en personas desempleadas de larga duración, apoyándose en enfoques como la Terapia de Aceptación y Compromiso, la arteterapia o los Talleres de Orientación Ocupacional.

Referencias

Acuña Aguirre, E. (2004). *La pérdida del empleo y sus efectos en las personas*.

Departamento de administración, Universidad de Chile.

<https://repositorio.uchile.cl/handle/2250/127110>

- American Psychiatric Association. (2013). *Manual diagnóstico y estadístico de los trastornos mentales* (5.^a ed.). American Psychiatric Publishing.
- Amigorena, C. (2023). *The Role of Work Centrality in Complicated Grief Symptoms Following Job Loss in Individualistic and Collectivistic Cultures* [Master's thesis, Utrecht University]. Utrecht University Student Theses Repository.
<https://studenttheses.uu.nl/handle/20.500.12932/43997>
- Aránguiz Garrido, E. (2006). Psicología y Desempleo. *Revista internacional de Psicología*, 7(2), 1-19. <https://doi.org/10.33670/18181023.v7i02.40>
- Arévalo-Pachón, G. (2012). Tendencias en la investigación psicológica sobre desempleo y salud. *Revista Iberoamericana de Psicología*, 5(2), 17–30.
<https://reviberopsicologia.iberu.edu.co/article/view/rip.5202>
- Blanch, J. M. (2011). La psicología del trabajo ante la crisis del empleo. *Infocop*, 55, 7-11.
- Boelen, P. A., & Smid, G. E. (2017). Disturbed grief: prolonged grief disorder and persistent complex bereavement disorder. *BMJ*, 357, j2016. <https://doi.org/10.1136/BMJ.j2016>
- Brand, J. E. (2015). The far-reaching impact of job loss and unemployment. *Annual review of sociology*, 41, 359-375. <https://doi.org/10.1146/annurev-soc-071913-043237>
- Chaparro, A. M. (2018). *Factores resilientes a nivel personal y familiar para el afrontamiento del desempleo desde una perspectiva sistémica* [Trabajo de especialización, Universidad Pontificia Bolivariana]. Repositorio Institucional Universidad Pontificia Bolivariana <http://hdl.handle.net/20.500.11912/5476>
- Climent-Rodríguez, J. A., Chirico, F., Gómez-salgado, J., & Navarro-Abal, Y. (2025). Coping with job loss: A cluster analysis of grief experiences and coping strategies among unemployed individuals. *Journal of Health and Social Sciences*, 10(1), 13-22.

- Díaz, C., Navarro-Abal, Y., Climent-Rodríguez, J. A., Ortega, E., López-López, M. J., & Casado, J. (2016). Pérdida y afrontamiento en desempleados: adaptación del Inventario Texas Revisado de Duelo a la situación de pérdida de empleo. *Revista Iberoamericana de Diagnóstico y Evaluación-e Avaliação Psicológica*, 42(2), 111-124.
https://doi.org/10.21865/RIDEP42_111
- Dounce Pereztagle, J. (2024). *Análisis del impacto de la arteterapia en el proceso de duelo emocional por la pérdida del empleo*. [Trabajo de Fin de Máster, Universidad Complutense de Madrid].
- Eliason, M., & Storrie, D. (2009). Does job loss shorten life? *Journal of Human Resources*, 44(2), 277-302. <https://doi.org/10.3368/jhr.44.2.277>
- Emmanouil, F. (2022). *Can the relation between neuroticism and job loss-related complicated grief be dampened by perceived social support?* [Master's Thesis, Utrecht University]. Utrecht University Institutional Repository.
<https://studenttheses.uu.nl/handle/20.500.12932/43184>
- Fabila, L. J., & Montaña, A. H. (2022). Intervención cognitivo-conductual en el duelo complicado: un estudio de caso. *Clínica Contemporánea*, 13(2), e10.
<https://doi.org/10.5093/cc2022a8>
- Falagán, D. N. (2014). *El Duelo: diagnóstico y abordaje del duelo normal y complicado*. [Trabajo de fin de grado, Universidad de Cantabria]. Repositorio Abierto de la Universidad de Cantabria. <http://hdl.handle.net/10902/8298>
- Faschingbauer, T., Zisook, S., & DeVaul, R. (1987). The Texas revised inventory of grief. En: S. Zisook (Ed.), *Biopsychosocial aspects of bereavement* (pp. 111–124). American Psychiatric Press.

- Freud, S. (1979). *Duelo y melancolía*. En J. L. Etcheverry (Trad.), *Obras completas* (Vol. 14, pp. 235-255). Amorrortu. (Trabajo original publicado en 1917)
- García Hernández, A. M., Rodríguez Álvaro, M., Brito Brito, P. R., Fernández Gutiérrez, D. A., Martínez Alberto, C. E., & Marrero González, C. M. (2021). Duelo adaptativo, no adaptativo y continuidad de vínculos. *ENE. Revista de enfermería*, 15(1), Artículo 1242. http://SciELO.isciii.es/SciELO.php?script=sci_arttext&pid=S1988-348X2021000100001
- Gowan, M. A., Riordan, C. M., & Gatewood, R. D. (1999). Test of a model of coping with involuntary job loss following a company closing. *Journal of applied Psychology*, 84(1), 75-86. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.84.1.75>
- Guic Sesnic, E., & Salas Nicolau, A. (2016). El trabajo de duelo. *ARS Medica Revista de Ciencias Médicas*, 34(2), 162–169. <https://doi.org/10.11565/arsmed.v34i2.215>
- Hanisch, K. A. (1999). Job loss and unemployment research from 1994 to 1998: A review and recommendations for research and intervention. *Journal of Vocational Behavior*, 55(2), 188-220. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1999.1722>
- Jahoda, M. (1982). *Employment and unemployment*. Cambridge University Press.
- John, O.P., & Srivastava, S. (1999). The Big Five trait taxonomy: History, measurement, and theoretical perspectives. En L.A. Pervin & O.P. John (Eds.), *Handbook of personality: Theory and research* (2nd ed., pp. 102-138). Guilford Press.
- Kanungo, R. N. (1982). Measurement of job and work involvement. *Journal of Applied Psychology*, 67(3), 341–349. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.67.3.341>

- Kinicki, A. J., Prussia, G. E., & McKee-Ryan, F. M. (2000). A panel study of coping with involuntary job loss. *Academy of Management Journal*, 43(1), 90-100.
<https://doi.org/10.2307/1556388>
- Koul, S., & Nayar, B. (2022). Combating the COVID-19 disruption: Gauging job loss grief and psychological well-being of hospitality employees. *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism*, 21(1), 82-104. <https://doi.org/10.1080/15332845.2022.2015240>
- León Silva, J. P., & Rincón Ibarra, M. J. A. (2022). *El desempleo y sus consecuencias en la salud mental* [Trabajo de grado, Corporación Universitaria Minuto de Dios]. Repositorio Institucional UNIMINUTO.
- López-Mena, L. (1997). La desvinculación asistida (outplacement) y la continuidad en el empleo. *Revista de Psicología*, 6(1), 35-49.
<https://doi.org/10.5354/0719-0581.1997.18657>
- Losada, A. V., Zambrano-Villalba, C., & Marmo, J. (2022). Propuestas metodológicas en estudios de revisión sistemática, metasíntesis y metaanálisis. *Revista Psicología UNEMI*, 6(11), 32-43. <https://doi.org/10.29076/issn.2602-8379vol6iss11.2022pp32-43>
- Lundorff, M., Holmgren, H., Zachariae, R., Farver-Vestergaard, I., & O'Connor, M. (2017). Prevalence of prolonged grief disorder in adult bereavement: A systematic review and meta-analysis. *Journal of Affective Disorders*, 212, 138-149.
<https://doi.org/10.1016/j.jad.2017.01.030>
- Martín Padilla, E., Fajardo Gonzáles, C., Gutiérrez Morales, A., & Palma Prieto, D. (2007). Estrategias de afrontamiento de crisis causadas por desempleo en familias con hijos adolescentes en Bogotá. *Acta Colombiana de Psicología*, 10(2), 127-141.
<https://actacolombianapsicologia.ucatolica.edu.co/article/view/219>

- Masferrer, L., Garre-Olmo, J., & Caparrós, B. (2017). Is complicated grief a risk factor for substance use? A comparison of substance-users and normative grievers. *Addiction Research & Theory*, 25(5), 361–367. <https://doi.org/10.1080/16066359.2017.1285912>
- Monroy Martínez, D. L., & Amador Velázquez, R. (2018). Duelo complicado. *Revista electrónica de psicología Iztacala*, 21(2), 621-638. <https://revistas.unam.mx/index.php/rep/article/view/65293>
- Navarro-Abal, Y., Climent-Rodríguez, J. A., López-López, M. J., & Gómez-Salgado, J. (2018). Psychological coping with job loss. Empirical study to contribute to the development of unemployed people. *International journal of environmental research and public health*, 15(8), Article 1787. <https://doi.org/10.3390/ijerph15081787>
- Nieto-Flores, M. P., Berrios, M. P., & Extremera, N. (2015). Recursos personales asociados a diferentes indicadores de éxito en la búsqueda activa de empleo: una revisión sistemática. *Behavioral Psychology/Psicología Conductual*, 23(2), 373-395.
- Ortiz García, N. I., Moreno Alian, L. J. & Hurtado Mendoza, D. A. (2022). *Salud mental y estrategias de afrontamiento frente al desempleo en un grupo de egresados del programa de psicología de la Universidad de Antioquia-seccional Urabá*. [Trabajo Final de Grado, Universidad de Antioquia]. Repositorio Institucional de la Universidad de Antioquia. <http://hdl.handle.net/10495/27355>
- Papa, A., Lancaster, N. G., & Kahler, J. (2014). Commonalities in grief responding across bereavement and non-bereavement losses. *Journal of Affective Disorders*, 161, 136-143. <https://doi.org/10.1016/j.jad.2014.03.018>
- Pérez Torres, V. (2015). Afrontamiento y regulación emocional en personas en situación de desempleo. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, (383), 233–260. <https://doi.org/10.51302/rtss.2015.2534>

- Rey Rodríguez, L., & Moreno, E. M. (2017). Estrategias para disminuir el impacto del desempleo en la salud mental: el papel de la motivación y la autoeficacia en la orientación laboral. Universidad de Córdoba. <https://hdl.handle.net/10396/15189>
- Roesler, S. (2022). *The Relationship Between Self-Efficacy & Complicated Grief After Job Loss: The Mediating Effect of Negative Cognitions* [Master's Thesis, Utrecht University]. Utrecht University Student Theses Repository. <https://studenttheses.uu.nl/handle/20.500.12932/42092>
- Sanz, A. D., Fradua, I. A., y Cabrera, M. S., (2017). Afrontamiento ante el impacto del desempleo de larga duración en Bizkaia: relaciones de incertidumbre e inseguridad. *Zerbitzuan: Gizarte zerbitzuetarako aldizkaria: Revista de servicios sociales*, (64), 125-139. <https://doi.org/10.5569/1134-7147.64.08>
- Stroebe, M., Schut, H. (1999). The dual process model of coping with bereavement: rationale and description. *Death Studies*, 23(3), 197–224. <https://doi.org/10.1080/074811899201046>
- Talts, M. (2022). *Job Loss-Related Complicated Grief and its Relationship to Positive Cognitions, Self-Esteem, and Locus of Control* [Master's Thesis, Utrecht University]. Utrecht University Student Theses Repository. <https://studenttheses.uu.nl/handle/20.500.12932/42093>
- Van Eersel, J. H. W., Taris, T. W., & Boelen, P. A. (2019). Development and initial validation of the job loss grief scale. *Anxiety, Stress, & Coping*, 32(4), 428–442. <https://doi.org/10.1080/10615806.2019.1619703>
- Van Eersel, J. H., Taris, T. W., & Boelen, P. A. (2020). Complicated grief following job loss: Risk factors for its development and maintenance. *Scandinavian Journal of Psychology*, 61(5), 698-706. <https://doi.org/10.1111/sjop.12650>

- Van Eersel, J. H., Taris, T. W., & Boelen, P. A. (2022). Job loss-related complicated grief symptoms: A cognitive-behavioral framework. *Frontiers in Psychiatry, 13*, Article 933995. <https://doi.org/10.3389/fpsy.2022.933995>
- Van Eersel, J. H. W., Taris, T. W., & Boelen, P. A. (2023). Symptoms of complicated grief and depression following job loss: Can engagement in non-work activities bring relief?. *Stress and health : journal of the International Society for the Investigation of Stress*, 39(3), 600–613. <https://doi.org/10.1002/smi.3209>
- Van Eersel, J. H. W. (2023). Baanbrekend: Gecompliceerde rouwreacties na onvrijwillig baanverlies . *Gedrag en Organisatie* , 36 (3), 203-234.
<https://doi.org/10.5117/GO2023.3.001.EER>
- Vargas Solano, R. E. (2003). Duelo y pérdida. *Medicina Legal de Costa Rica*, 20(2), 47-52.
https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1409-00152003000200005
- Worden, J. W. (2013). *El tratamiento del duelo: asesoramiento psicológico y terapia*. (4.^a ed.). Paidós.

Anexo

Antecedentes

<https://docs.google.com/spreadsheets/d/1KsO3nxgb6JS0NMNBkYZNgVpjt0quM5gW/edit?usp=sharing&ouid=111757525858563340622&rtpof=true&sd=true>

Referencias

https://docs.google.com/spreadsheets/d/1691_bZcCYnDOYtrI6qTZXO9lYPDT_V-1/edit?usp=sharing&ouid=111757525858563340622&rtpof=true&sd=true