



Universidad de Valladolid
FACULTAD DE EDUCACIÓN Y TRABAJO SOCIAL

MÁSTER EN PSICOPEDAGOGÍA

TRABAJO FIN DE MÁSTER:

**ANÁLISIS DE LA AUTOESTIMA EN SITUACIÓN
DE DESEMPLEO: ESTUDIO DE CASO**

Presentado por:

ANA GARCÍA DOMINGO

Tutorizado por:

MÓNICA CASADO GONZÁLEZ

Junio, 2016

RESUMEN

Hoy en día atravesamos un periodo de crisis económica que ha dado lugar a altas cifras de desempleo afectando al estado de ánimo de este colectivo. El objetivo de este trabajo es conocer cómo y en qué medida la pérdida del puesto de empleo y el difícil acceso al mercado laboral, repercute en la autoestima de las personas en paro, concretamente en la asociación "Parad@s en movimiento" de Valladolid por medio de un análisis cuantitativo y además plantear un programa de intervención para este fenómeno. Asimismo, se tiene en cuenta la orientación laboral como un referente para el desempleo en estos momentos y como medio de inserción social y laboral en colectivos en riesgo de exclusión como los desempleados.

Palabras clave: Desempleo, orientación laboral, autoestima, inserción sociolaboral.

ABSTRACT

Nowadays we are living an economic crisis period. This situation gives rise to high unemployment rates concerning to this collective emotional state. The main aim of this project is to know how and in which measure losing a job affects to the self-esteem and the difficulties to access to the labour market too. It will be done throughout a quantitative analysis that takes place in the association "Parad@s en movimiento" in Valladolid and setting out a social intervention programme for this phenomenon.

It will be kept the labour orientation in mind as a referee model for the unemployment at this moment and as a mean of social and labour insertion mainly in collectives who are in risk of social exclusion such as the unemployed.

Keywords: unemployment, professional orientation, self esteem, social and professional integration.

PRESENTACIÓN DEL ALUMNO Y DEL TRABAJO

Tras un intenso año como estudiante del Máster en Psicopedagogía llego al final de éste con el presente proyecto. Ha sido un año de aprendizaje, esfuerzo, crecimiento personal, dedicación y estudio a uno de los ámbitos tan fundamental como es el de la educación.

Por diversas experiencias e inquietudes he ido especializándome en esta rama, ahora más concretamente en la Psicopedagogía, ya que por vocación preveo mi futuro laboral en una institución o entidad, ya sea formal o no formal, de carácter social y educativo.

Ha sido un año en el que he disfrutado y en el que he aprendido a ver otros puntos de vista, que me ha enseñado a entender y comprender las situaciones de los demás, a cómo actuar en diferentes casos de la vida cotidiana y con el que sobretodo he aprendido mucho. Porque me ha abierto la puerta a todo un mundo de aprendizaje y conocimiento que se renueva constantemente y del que hay que participar para desenvolverse como educador, para ampliar los contenidos y saber dar una mejor respuesta para cada situación.

Dicho esto presento a continuación mi proyecto fin de máster en el que he pretendido plasmar todo lo aprendido a lo largo de este año, tanto de la formación impartida como de la parte práctica, y con el que pongo fin a una etapa más de mi carrera profesional.

ÍNDICE

CAPITULO I. INTRODUCCIÓN	1
1. JUSTIFICACIÓN DEL TEMA ELEGIDO.....	1
2. OBJETIVOS.....	2
3. ESTRUCTURA DEL TRABAJO FIN DE MÁSTER.....	3
CAPÍTULO II. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA.....	5
1. EL DESEMPLEO	5
1.1. IMPACTO PSICOLÓGICO DEL DESEMPLEO	7
1.2. LA INSERCIÓN SOCIOLABORAL DEL COLECTIVO EN DESEMPLEO.....	10
1.3. DESEMPLEO DE LARGA DURACIÓN	12
2. LA ORIENTACIÓN LABORAL	14
2.1. TIPOS DE ORIENTACIÓN	14
2.2. LA ORIENTACIÓN LABORAL Y PROFESIONAL	15
2.3. EL ROL DEL PSICOPEDAGOGO	17
3. LA AUTOESTIMA	20
3.1. DEFINICIÓN	20
3.2. COMPONENTES	21
3.3. DIMENSIONES	24
3.4. RASGOS DE LAS DOS VARIANTES DE LA AUTOESTIMA.....	25
3.5. IMPACTO DEL DESEMPLEO EN LA AUTOESTIMA.....	26
4. LA AUTOESTIMA EN EL DESEMPLEO. ESTUDIO DE CASO: ASOCIACIÓN "PARAD@S EN MOVIMIENTO"	29
4.1. EL SERVICIO DE EMPLEO	30
4.2. LA EMPLEABILIDAD	31
CAPÍTULO III. METODOLOGÍA Y ANÁLISIS DE DATOS.....	33
1. METODOLOGÍA.....	33
1.1. DISEÑO Y PROCEDIMIENTO.....	33
1.2. MUESTRA.....	34
1.3. INSTRUMENTO DE RECOGIDA DE DATOS	35
1.3.1. EL CUESTIONARIO.....	36
1.3.2. VARIABLES.....	37
1.3.3. VALIDEZ Y FIABILIDAD	37

1.4. INSTRUMENTO DE ANÁLISIS.....	38
2. PRINCIPALES RESULTADOS	38
2.1. GRUPO EXPERIMENTAL.....	38
2.2. GRUPO DE CONTROL	43
3. DISCUSIÓN.....	45
3.1. ENTRE AMBOS GRUPOS	45
3.2. GRUPO EN DESEMPLEO	46
CAPÍTULO IV. PROPUESTA DE INTERVENCIÓN	48
1. OBJETIVOS.....	48
2. CONTENIDOS.....	48
3. TEMPORALIZACIÓN	50
4. METODOLOGÍA.....	50
5. ACTIVIDADES	51
6. EVALUACIÓN.....	60
CAPÍTULO V. CONCLUSIONES	61
1. CONCLUSIONES DEL TRABAJO FIN DE MÁSTER.....	61
2. CONCLUSIONES GENERALES.....	62
BIBLIOGRAFÍA	63
ANEXOS	66

ÍNDICE DE FIGURAS

–	<i>FIGURA 1. FASES PSICOLÓGICAS DEL DESEMPLEO.....</i>	10
–	<i>FIGURA 2. TIPOS DE ORIENTACIÓN SEGÚN LOS ÁMBITOS.....</i>	14
–	<i>FIGURA 3. TIPOS DE ORIENTACIÓN SEGÚN LOS ÁMBITOS.....</i>	15
–	<i>FIGURA 4. COMPONENTES DE LA AUTOESTIMA</i>	21
–	<i>FIGURA 5. DIMENSIONES DE LA AUTOESTIMA</i>	23
–	<i>FIGURA 6. EDADES DEL GRUPO EXPERIMENTAL..</i>	39
–	<i>FIGURA 7. TIEMPO EN DESEMPLEO DEL GRUPO EXPERIMENTAL.....</i>	39
–	<i>FIGURA 8. RESULTADOS ÍTEMS 1 A 10 DEL GRUPO EXPERIMENTAL.....</i>	40
–	<i>FIGURA 9. RESULTADOS ÍTEMS 11 A 20 DEL GRUPO EXPERIMENTAL.....</i>	41
–	<i>FIGURA 10. RESULTADOS ÍTEMS 21 A 30 DEL GRUPO EXPERIMENTAL.....</i>	42
–	<i>FIGURA 11. EDADES DEL GRUPO DE CONTROL.....</i>	43
–	<i>FIGURA 12. RESULTADOS ÍTEMS 1 A 10 DEL GRUPO DE CONTROL.....</i>	44
–	<i>FIGURA 13. RESULTADOS ÍTEMS 11 A 20 DEL GRUPO DE CONTROL.....</i>	45

ÍNDICE DE TABLAS

–	<i>TABLA 1. ALTA Y BAJA AUTOESTIMA</i>	25
–	<i>TABLA 2. ACTIVIDADES DE LA PROPUESTA DE INTERVENCIÓN.....</i>	52

CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN

1. JUSTIFICACIÓN DEL TEMA ELEGIDO

En el presente proyecto se realiza un análisis y un programa de intervención de la autoestima diseñado y dirigido a personas desempleadas de larga duración tomando como muestra miembros de la asociación "Parad@s en movimiento" de Valladolid con el fin de conocer la influencia de la situación de desempleo en la autoestima de las personas que se encuentran en dicha situación.

La elección de este tema se debe fundamentalmente a la relación existente entre este colectivo y la psicopedagogía, desde la cual se puede intervenir para mejorar la situación de estas personas. La orientación laboral desempeña hoy un papel fundamental en la sociedad de nuestro país debido a las altas cifras de desempleo que existen como consecuencia de la crisis económica que atravesamos desde el año 2008. El número de personas que ha perdido su puesto de trabajo sumado a las personas recién cualificadas y que tienen un difícil acceso al mercado laboral hacen que se incremente la demanda de un servicio de orientación que les ayude y acompañe en el proceso de búsqueda activa de empleo así como en el procesamiento de sentimientos y percepciones ante esta complicada situación.

Otro de los motivos por los cuales se realiza este proyecto es la relación con este colectivo tras realizar las prácticas que forman parte del título de Máster en Psicopedagogía en una Asociación cuyos usuarios se encuentran fuera del mercado laboral y les es complicado su reinserción en este por diversos factores afectando así a sus comportamientos, sentimientos y a su autoestima.

Por último, como hemos dicho previamente, existen altas cifras de desempleo que afectan a nuestra sociedad haciendo que influya a todos sus miembros directa o indirectamente. Encontramos en nuestro entorno a personas sin empleo cuyas vidas se han visto condicionadas negativamente por este acontecimiento lo que genera una demanda de ayuda desde el ámbito psicopedagógico en el proceso de búsqueda activa de trabajo.

La orientación laboral y la autoestima son el eje central de este trabajo; uno puede influir en el otro si se trabaja de una correcta forma y con los recursos e instrumentos adecuados.

Para la realización del análisis será fundamental la metodología empleada con el fin de conseguir unos óptimos resultados, así como tener en cuenta el colectivo con el que se trabaja ya que dada su situación y características debemos considerar unas determinadas pautas a la hora de tratar con ellos.

En el diseño del programa de intervención se tendrán en cuenta los resultados obtenidos del análisis previo de tal manera que la propuesta sea acorde al colectivo y se consiga su principal objetivo: aumentar la autoestima en las personas con las que se trabaja.

Para concluir destaco el vínculo entre psicopedagogía, orientación laboral y colectivos en riesgo de exclusión social ya que todos están estrechamente relacionados y se deben tener en cuenta conjuntamente a la hora de abordar este proyecto.

2. OBJETIVOS

El objetivo que persigue el presente trabajo es:

*Analizar la **autoestima** en desempleados pertenecientes a la asociación **Parad@s en movimiento***

Partiendo de éste objetivo general se plantean otros de carácter específico que son:

- Identificar los factores que influyen en la autoestima del colectivo
- Vincular aspectos característicos de la baja autoestima al desempleo
- Definir el rol del psicopedagogo ante este colectivo y sus funciones
- Diseñar una propuesta de intervención para la mejora de la autoestima en personas desempleadas

3. ESTRUCTURA DEL TRABAJO FIN DE MÁSTER

En la última década atravesamos un difícil periodo de crisis económica que ha desembocado en consecuencias negativas, siendo el desempleo una de las más importantes. Este hecho sumado a la trayectoria del Máster en Psicopedagogía (donde se ha trabajado la orientación profesional y la inserción social y laboral) y a las prácticas con el colectivo en desempleo, han hecho que crezca mi interés en este ámbito guiándome hasta el presente trabajo fin de máster.

Tras la inmersión en este campo me he planteado llevar a cabo una investigación donde las personas desempleadas y su estado de ánimo sean los protagonistas, ya que tras pasar con ellos bastante tiempo su baja autoestima se reflejaba diariamente en su visión y su forma de actuar.

Por esta razón, este proyecto se dirige al conocimiento y mejora de la autoestima del colectivo en desempleo con el fin de mejorar su bienestar y como proceso de ayuda en la consecución de un puesto de trabajo, la meta de todos ellos.

La estructura del trabajo fin de máster se divide en:

- La fundamentación teórica donde se tratarán los elementos más relevantes del trabajo y que son: el desempleo, la orientación laboral, la autoestima y el estudio de caso donde hemos llevado a cabo el análisis.
- Metodología y análisis de datos donde se habla del método llevado a cabo para la investigación teniendo en cuenta el diseño, la muestra, los instrumentos y la técnica de investigación así como de los principales resultados y la discusión de estos.
- Propuesta de intervención donde se plantea un programa que ayude a mejorar la autoestima de los desempleados compuesto por una serie de actividades divididas en diferentes sesiones. Además de mejorar la autoestima, pretende proporcionar herramientas de ayuda y mejorar la confianza en sí mismos, siendo todo ello necesario durante las diferentes etapas del proceso de desempleo.
- Las conclusiones dónde se reflejar la experiencia personal, los principales resultados del proyecto y la visión crítica.

Desde mi punto de vista es fundamental el trabajo con este colectivo que está considerado en situación de exclusión social ya que representa un número bastante importante en nuestra sociedad y representa uno de los fenómenos actuales de mayor gravedad.

CAPITULO II. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

La fundamentación teórica del presente trabajo se basa en una serie de puntos relevantes y de su respectivo estudio para la comprensión de todo su conjunto: el desempleo y su impacto psicológico, la orientación laboral, la autoestima y la asociación donde se lleva a cabo el estudio de caso.

1. EL DESEMPLEO

Actualmente vivimos en una sociedad en la que el "desempleo laboral" se ha incrementado en los últimos años convirtiéndose en fenómeno de exclusión social para aquellos que se encuentran fuera del mercado laboral.

Es considerado un problema de preocupación social estudiado por los sectores políticos y económicos para el conocimiento de sus causas y para la búsqueda de su solución. Son pocas las investigaciones que podemos encontrar sobre el desempleo como factor de exclusión social ya que la mayoría se centran únicamente en aspectos económicos y políticos dejando al margen sus consecuencias sociales y efectos psicopatológicos a los que da lugar.

Antes de profundizar en el desempleo en sí y los efectos psicológicos en los que desencadena, debemos primero partir de la base y hablar sobre el empleo y sus principales características.

A grandes rasgos podemos definir el empleo como el rol que asume una persona al prestar un servicio de cualquier carácter por el que recibe una remuneración y es contemplado bajo efectos legales en un contrato laboral.

Desde mi punto de vista el empleo es mucho más, es una dedicación cotidiana que va más allá de un sueldo; te dignifica como persona, te da la oportunidad de crecer en el ámbito profesional, te proporciona satisfacción y realización personal (ya que todos los empleos son importantes y todos aportan un bien o necesidad), te da una ocupación gracias a la cual satisfaces tus necesidades y las de tu entorno, te ayuda a desarrollar competencias propias... estos y otros más aspectos logran que el empleo componga una parte importante de la vida de las personas.

Relacionado con las ventajas que ofrece un puesto de empleo a una persona, Buendía (2010) destaca:

Obtener un empleo es una expectativa social y cultural adquirida desde la infancia y desde entonces continuamente reforzada a través de las influencias de la escuela, la familia y los medios de comunicación. Y cuando el individuo logra insertarse en el mundo del trabajo, accede a un nuevo estatus y a una nueva identidad social.

Desgraciadamente desde el año 2008 nos vemos inmersos en una situación de crisis económica que afecta gravemente al ámbito laboral y el número de personas desempleadas ha alcanzado importantes cifras generando un impacto social de grandes magnitudes.

Por ello es primordial explicar sus efectos, no solo por esa cifra de personas que han perdido su principal ocupación sino por sus familias, grupos, comunidades y contextos a los que pertenecen que son afectados indirectamente.

Al hablar de desempleo no debemos dirigirnos únicamente a aquellas personas inscritas en el SEPE (Servicio Público de Empleo Estatal), sino también a aquellos que no están oficialmente reconocidos como "desempleados" como son los becarios o aprendices sin remuneración, estudiantes perpetuos, jóvenes recién titulados y sin experiencia, amas de casa o colectivos en riesgo de exclusión social (discapacidad, mujeres, inmigrantes...). Todos estos grupos están excluidos del mundo laboral y se ven inmersos en una situación de marginación de la vida social.

A parte de la limitación económica, la persona desempleada se encuentra con otras dificultades generadas por su situación y que afectan a su integridad (Jahoda, 1987):

- No disponen de un lugar en la sociedad donde se les tenga en cuenta; dentro de la gran cantidad de sectores donde se puede englobar a la sociedad las personas desempleadas pertenecen al "colectivo en desempleo", apartándolos de otros grupos y ámbitos negándole un estatus social donde ubicarse.

- Necesidad de incremento de la autoestima; el hecho de no desarrollar una ocupación o perderla degrada la autoestima de las personas ya que se ven en una situación económica crítica y en una búsqueda constante de un puesto que tarda en llegar, provocando un sentimiento de infravaloración y percepción negativa sobre ellos mismos.
- Desempeño de una actividad habitual y cotidiana; es muy satisfactorio realizar una ocupación que se vea reconocida ya que te proporciona un sentimiento de gratificación y valoración, tanto a nivel personal como grupal.
- Gestión del tiempo inadecuada; esto se debe a que una persona distribuye sus días en función de las diferentes actividades que realiza a lo largo de ellos y si, en este caso, la del empleo falla nos encontramos ante un gran vacío temporal difícil de ocupar.
- Falta de socialización; el ámbito laboral es un medio de contacto social más allá de la unidad familiar con la que se convive, que te permite desarrollar diferentes habilidades así como amistades con las que compartir intereses. La pérdida de trabajo implica una rotura de este vínculo ya que no existe una secuenciación diaria como la había antes.

Esta serie de dificultades provocan un cambio en todos los niveles de la vida de una persona y provocan una exclusión de la sociedad, que más adelante veremos, pero antes debemos profundizar en aquellas que tienen un efecto psicológico.

1.1. IMPACTO PSICOLÓGICO DEL DESEMPLEO

El impacto psicológico es una de las consecuencias a la que se debería prestar especial atención ya que está en juego el bienestar emocional de una persona y una vez alterado supone una difícil recuperación.

Anteriormente hemos contemplado una serie de efectos en la persona en paro para ahora centrarnos en aquellos que tienen consecuencias psicológicas en el individuo.

Debemos tener en cuenta que cada persona es diferente y no en todas se producen las mismas consecuencias o aparecen las mismas sintomatologías.

Depresión laboral

Podemos definir la depresión como un trastorno mental o alteración psicológica que pone en riesgo el equilibrio mental de la persona que la padece. Existen diferentes tipos de depresión según el DSM V (Manual diagnóstico y estadístico de los trastornos mentales) pero hay síntomas y características comunes a todos ellos como son (American Psychiatric Association, 2014):

- Síntomas afectivos
- Síntomas cognitivos
- Cambios fisiológicos
- Cambios comportamentales

En el caso de la depresión laboral estos cambios nacen a raíz del despido en su puesto de trabajo generando cambios tanto físicos (alteración del sueño y del apetito) como psíquicos (sentimientos negativos, aislamiento social, falta de motivación y autoestima, etc.)

Baja autoestima

Un puesto de empleo proporciona a una persona la capacidad de conocer sus cualidades personales y habilidades propias haciéndoles sentir útiles y capaces de resolver los problemas cotidianos que se presentan dentro de este ámbito. Todas esas sensaciones se pierden en el momento del despido repercutiendo en la autoestima y en el autoconcepto.

Todo comienza con la pérdida del estatus social y el sentimiento de culpabilidad y de incapacidad convirtiéndose en un impedimento a la hora de la búsqueda activa de empleo, ya que dicho sentimiento no les permite valorarse y verse capaces de desarrollar una función (Artazcoz et al, 2004).

Trastornos psicofisiológicos

Los trastornos psicofisiológicos se pueden observar en el aparato circulatorio como son la hipertensión o trastornos vasculares, aumento de los niveles de colesterol y del ácido úrico; trastornos en el aparato respiratorio; trastornos del sueño; migrañas o dolores reumáticos entre otros.

Estos son algunos de los principales trastornos que se ha apreciado relacionados con la pérdida del empleo aunque todos ellos están condicionados por otros factores como son el sexo, la edad, la calidad de vida, el deporte, otros antecedentes clínicos...

Otros sentimientos negativos

El temor ante la nueva situación y el miedo hacia el futuro genera una serie de sentimientos en la persona desempleada como:

- Estrés
- Ansiedad
- Frustración
- Impotencia
- Desvalorización
- Apatía
- Tristeza

A continuación observamos las diferentes fases psicológicas establecidas por Buendía por las cuales atraviesa una persona desde el momento en el que pierde su puesto de trabajo, la evolución de los sentimientos y las situaciones a las que se enfrenta. De este modo veremos el recorrido desde una perspectiva mental y emocional que sufre una persona y su estado de ánimo (Buendía, 1990)

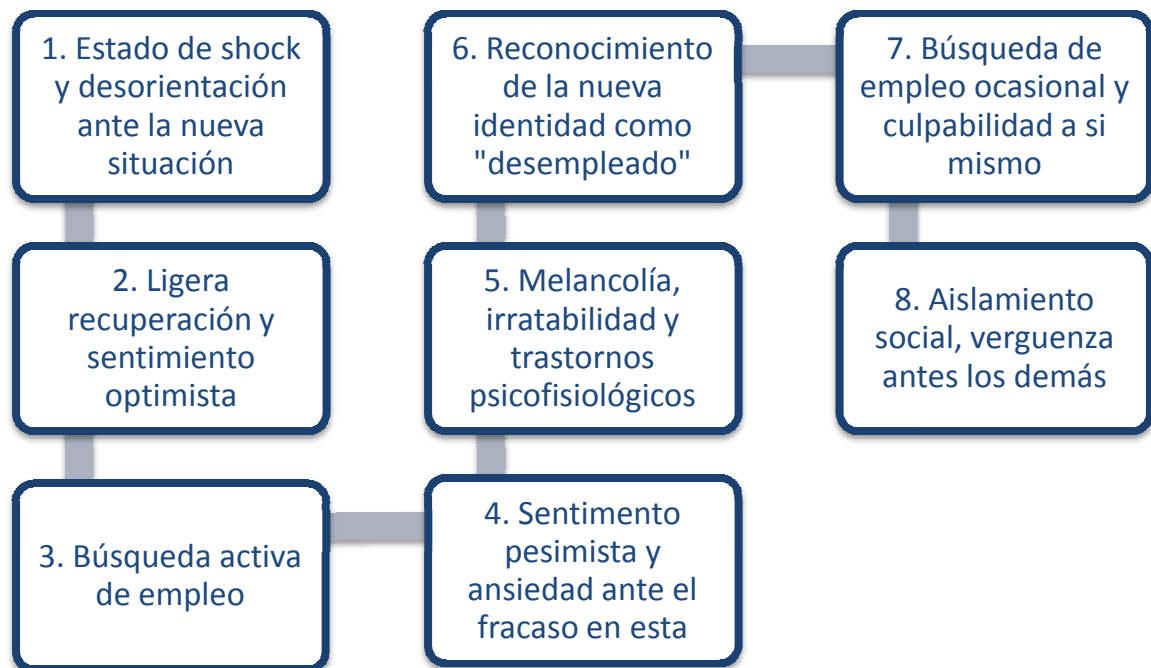


Figura 1. Fases psicológicas del desempleo (Buendía, 1990).

1.2. LA INSERCIÓN SOCIOLABORAL DEL COLECTIVO EN DESEMPLEO

Al hablar de desempleo tratamos con uno de los colectivos que se encuentran en riesgo de exclusión social, y en este caso laboral también. Por ello debemos considerar la inclusión para los parados y tener en cuenta las consecuencias de dicha exclusión al igual que las posibles soluciones.

La inserción sociolaboral se entiende según Carmona Orantes y Requerey Cadenas (2002) como:

El resultado de un proceso durante el cual se proponen distintas acciones como: trabajo en situación real de empleo, formación personal e instrumental, orientación profesional y acompañamiento social, bajo una metodología coherente, hacia el logro de un fin, que es el pleno desarrollo social y profesional del individuo.

El hecho de no tener empleo es considerado a día de hoy como uno de los factores de riesgo de exclusión y marginación de la sociedad. Esto supone una dificultad para su acceso al mercado laboral debido a las carencias sociales, económicas, educativas y de cualificación laboral sumado a la desmotivación personal y al abandono de los hábitos sociales y laborales.

Una persona en desempleo se encuentra ante la situación de la pérdida de un trabajo remunerado y unos beneficios además de perder simultáneamente sus derechos sociales y su condición de ciudadano. Por ello la situación de desempleo no sólo es un fenómeno de carácter personal sino que tiene sus raíces en la estructura del sistema socioeconómico estableciendo una exclusión de carácter social (Carmona Orantes & Requerey Cadenas, 2002).

Como consecuencias a dicha exclusión encontramos (Carmona Orantes & Requerey Cadenas, 2002):

- Pérdida de ingresos económicos: el individuo pasa de recibir un salario para recibir posteriormente una prestación que va degradándose y que termina por desaparecer si la búsqueda no da resultados.
- Falta de respaldo de protección social: esta protección hace referencia a los diferentes sistemas socioeconómicos como es la seguridad social.
- Falta de elementos básicos: elementos fundamentales como son la vivienda, salud, higiene, educación y formación imprescindibles para garantizar una optima calidad de vida.
- Degradación socioeconómica: esto provoca una mala gestión financiera sobre todo cuando se tiene excesiva confianza en métodos como el juego al azar o existe una dependencia del crédito.
- Falta de ocupación: esto conlleva a la búsqueda de otras actividades que le permitan su propia supervivencia que pueden desembocar en actos de delincuencia.
- Disminución de la autoestima: aumenta la pasividad por cualquier tipo de actividad y se van dejando atrás las aspiraciones y proyectos que antes se desempeñaban.
- Falta de patrones culturales: ya no se pertenece al patrón ideológico de persona que tiene un empleo y una vida estable rompiendo así con los esquemas sociales.
- Escasas relaciones interpersonales: además de la pérdida de las relaciones con los compañeros de trabajo se deja de frecuentar otros círculos de amistades ya sea por pasividad y por desinterés o por falta de recursos económicos que le impiden realizar una actividad como puede ser ir a tomar algo.

Las soluciones para la exclusión social según Coque Martínez (citado en Carmona Orantes & Requerey Cadenas, 2002) se pueden dividir en dos grupos: tomar medidas comprendidas en las grandes políticas sociales y tomar otras más específicas destinadas a colectivos en riesgo de exclusión social.

Dentro de este segundo grupo destacamos por un lado las políticas de empleo, basadas en la mejora de la capacidad de inserción profesional, el fomento de la capacidad de adaptación de los trabajadores y empresas y el refuerzo de la política de igualdad de oportunidades, y por otro, la política social, que debe proporcionar recursos que doten al individuo de un bienestar social (acceso a la educación, al sistema sanitario o a la vivienda entre otros).

Desde el punto de vista psicopedagógico la inserción social y laboral supone un reto para todos los que formamos parte de este campo y es uno de los principales fenómenos por los que luchamos de forma continua, por todas aquellas personas que debido a sus características, procedencia, limitaciones o ideologías han perdido sus derechos como parte de la sociedad de la que todos formamos parte.

1.3. DESEMPLEO DE LARGA DURACIÓN

Uno de los mayores colectivos del desempleo es el llamado "de larga duración" y es además una de las principales características de las personas en desempleo asociadas a la entidad "Parad@s en movimiento" donde se realiza en este caso el estudio y donde más adelante se tratará.

EL Instituto Nacional de Estadística define el paro de larga duración cómo:

"Parados que llevan doce meses como mínimo buscando empleo y no han trabajado en ese período, como porcentaje de la población activa total (ocupados más no ocupados) (Instituto Nacional de Estadística, s.f.).

El llamado desempleo de larga duración se corresponde con uno de los tipos de desempleo denominado "desempleo estructural". Este fenómeno tiene lugar debido a desajustes entre la cualificación o localización de la fuerza de trabajo y del empleador. Además, se le suma el hecho de que atravesamos un periodo de renovación tecnológica y de automatización que suponen una amenaza para la capacitación y experiencia de

determinados trabajadores, sobre todo para aquellos que tras un año sin actividad laboral no poseen el grado de cualificación necesario para la reinserción sociolaboral, convirtiéndose así en un colectivo en riesgo de exclusión.

Otra de las características de la situación de desempleo estructural (desempleo de larga duración) es que la persona se ve obligada a decidir entre dos opciones: enfrentarse a grandes periodos de inactividad o cambiar de ocupación tras dedicarse a la misma durante un largo periodo (en la mayoría de los casos)(Herrador Buendía, 2002).

Basándonos en Felix Herrador Buendía (2002) existen cuatro factores básicos diferenciados o causas que influyen en la aparición del desempleo de larga duración:

- El predominio de los mercados de trabajo rígidos o poco flexibles
Esto tiene lugar en todos los niveles económicos requiriendo una necesaria modificación de las normativas y regulaciones por medio de legislación de el empleo y despidos, mecanismos de fijación de salarios y ordenación del tiempo de trabajo.
- La aparición e implantación de las nuevas tecnologías y sus influencias sobre los sistemas productivos
Esto ha provocado el desplazamiento de los trabajadores a otras categorías y a la inactividad, ahorrando al empresario su coste laboral y aumentando su beneficio. Además, se exigen ciertos niveles de cualificación profesional en nuevas tecnologías y puesta al día para la incorporación al mercado laboral afectando en mayor medida a los parados de larga duración.
- El factor demográfico
La población de nuestro país tiene una media de edad bastante alta y el acceso al empleo de estas personas es más complicado debido a este factor, ya que se encuentran en una etapa cercana a la jubilación.
- El factor migratorio
Actualmente muchas personas prueban a buscar un puesto de empleo lejos de su vivienda, incluso en territorio internacional, con la esperanza de encontrar una estabilidad económica y unas condiciones laborales óptimas.

Considerando estos aspectos, se deberían plantear más soluciones para las personas que componen el desempleo de larga duración ya que es uno de los fenómenos que más preocupan a nivel laboral de nuestro país y ofrecer a estas personas una serie de posibilidades que incentiven su reinserción laboral, además de mejorar su situación individual que en muchos casos llega hasta límites inimaginables y a situaciones verdaderamente preocupantes.

2. LA ORIENTACIÓN LABORAL

2.1. TIPOS DE ORIENTACIÓN

Podemos encontrar a lo largo de la historia diversos conceptos de orientación acuñados por profesionales en este ámbito y todos ellos presentan una serie de características comunes que a continuación se recogen en una sola definición:

La orientación es un proceso continuo de ayuda y apoyo que trata del asesoramiento personal, académico y profesional a todas las personas independientemente de sus características y en todos sus aspectos con el objetivo de su desarrollo integral, tanto a nivel individual como grupal, y que tiene lugar a lo largo de toda la vida de manera que sea capaz de participar activamente en la sociedad en la que convive en todos sus niveles.

Dentro de este amplio campo que es la orientación, hacemos una diferenciación entre los tipos que la componen en función de los ámbitos en que se realiza o a los campos a los que se refiere (García, 1982):

- En función de los campos:



Figura 2. Tipos de orientación según los campos (García, 1982).

➤ En función de los ámbitos:

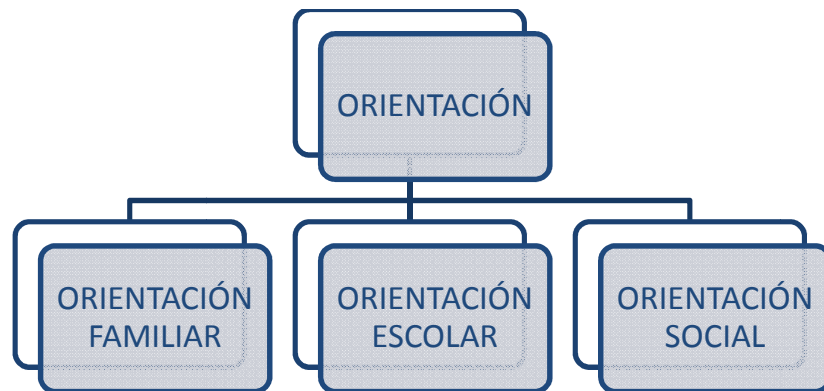


Figura 3. Tipos de orientación según los ámbitos (García, 1982).

Como hemos visto la orientación engloba todos los ámbitos y campos de una persona con el fin de conseguir un equilibrio personal y un autoconocimiento sobre sí mismo. Una correcta orientación llevada a cabo en todos los niveles permitirá una mejor adaptación a los diferentes contextos, la socialización y la comunicación en los grupos a los que pertenece y el bienestar personal. A continuación trataremos la orientación laboral y profesional como módulo del conjunto de la orientación.

2.2. LA ORIENTACIÓN LABORAL Y PROFESIONAL

La orientación laboral se categoriza dentro de la orientación profesional, en cuanto al campo, ya que esta abarca aspectos de carácter formativo, laboral y personal y dentro de la orientación social en cuanto al ámbito, puesto que pretende llevar a cabo la inclusión social de las personas.

Según el MEC (Ministerio de Educación y Cultura, 1994) la orientación profesional es:

Proceso de ayuda al individuo, mediante el cual éste identifica y evalúa sus aptitudes, competencias e intereses con valor profesionalizador; se informa sobre la oferta formativa y la demanda laboral accesible para él, en la actualidad o en un futuro próximo y, en función de ambos conjuntos de variables, toma la decisión sobre el itinerario formativo a seguir, o en su caso modificar con el objeto de lograr una inserción profesional y social satisfactoria.

La necesidad de crear una serie de recursos de orientación en el ámbito laboral surge con el fin de dar respuesta a la inserción laboral debido al comienzo de la especialización profesional con la industrialización en España.

La orientación profesional tiene como objetivo que cada persona busque y encuentre su lugar en el sistema productivo el cuál esté adaptado a sus características y necesidades, le proporcione bienestar y favorezca su desarrollo; quiere formar ciudadanos competentes e integrados en el mundo laboral desde una perspectiva individual y social. No se habla solo de adquisición de destrezas sino del desarrollo íntegro de un individuo y de sus competencias personales, sociales y profesionales.

Como consecuencia contamos hoy en día con múltiples servicios de orientación profesional y empleo a disposición de todas las personas que lo requieran así como servicios específicos como por ejemplos orientación laboral a jóvenes, mujeres o colectivos en riesgo de exclusión social (Sobrado, 2002).

En referencia a esto Miguel Soler (citado en Cobos & Gutierrez, 2012)concluye que:

Si consideramos la orientación profesional como el conjunto de servicios y actividades dirigidas a ayudar a las personas de todas las edades, en todos los momentos de su vida, a tomar una decisión sobre educación, formación y profesión, así como a gestionar su trayectoria profesional, el desafío que se presenta a la orientación dentro del sistema educativo es, entre otros, evolucionar desde un enfoque que apoya la toma de decisiones educativas y ocupacionales a corto plazo, a un enfoque más amplio que además incorpore las habilidades para gestionar el propio futuro profesional, desarrollando capacidades de planificación profesional y empleabilidad.

Las áreas de intervención sobre las que se centra la orientación laboral son las siguientes (Blancas Aviles & Jurado Cobos, 2011):

1. Fase de captación: en ella tiene lugar el acceso al servicio de orientación de una persona por primera vez. Aquí el profesional explica al usuario en qué consiste el servicio prestado y se realiza un diagnóstico sobre la persona para elaborar un perfil profesional, teniendo en cuenta sus necesidades, situación y características.

2. Fase de intervención: aquí tiene lugar el desarrollo del plan previamente establecido por el orientador y la persona a la que va dirigido ya que se realiza conjuntamente, también denominado itinerario de inserción sociolaboral. Este itinerario consta de unos objetivos a conseguir por medio de una serie de actuaciones.
3. Fase de seguimiento y de evaluación: el proceso tiene lugar durante un tiempo previamente estimado teniendo en cuenta los objetivos que finaliza tras la consecución de los objetivos establecidos, la consecución de un empleo o el abandono voluntario.

Las personas a las que van destinadas los itinerarios de inserción son todas aquellas que deseen incorporarse al mercado laboral o que, a pesar de estar en él quieren mejorar su situación actual.

La orientación profesional constituye hoy una herramienta de crecimiento económico y de inclusión social que tiende al fomento de la creatividad, la innovación y el espíritu emprendedor. Por este motivo se debería promocionar y fomentar en todos aquellos organismos donde se trabajen con este colectivo como son universidades, oficinas de empleo, instituciones sociales...

2.3. EL ROL DEL PSICOPEDAGOGO

El perfil profesional del psicopedagogo se engloba dentro del contexto de la orientación vocacional y ocupacional y es experto en diferentes ámbitos de actuación como son el escolar, el familiar, el social y el laboral.

Sus dos principales espacios de trabajo son el escolar, basado en el asesoramiento y en la intervención educativa, y el social y laboral, donde su función es la orientación e intervención en entornos sociales, departamentos de recursos humanos, asesoramiento institucional...

Dentro del ámbito laboral encontramos una serie de ocupaciones específicas a la figura profesional del psicopedagogo (Aznar Díaz, Hinojo Lucena, & Fernández Martín, 2007):

- Detección de necesidades formativas

- Planificación y seguimiento de programas educativos
- Integración e inserción laboral
- Formación ocupacional y continua
- Apoyo al desarrollo personal y profesional de la persona

Para el desarrollo de su actividad social y laboral el psicopedagogo tiene el deber de llevar a cabo las siguientes funciones (Sobrado Fernández, 2002):

Guiar a las personas en la búsqueda de un trabajo que les convenga, les enriquezca no solo económica sino también personalmente y que les dignifique.

Preparar y formar a trabajadores y personas en búsqueda activa de empleo en capacidades que pongan en práctica las habilidades personales y técnicas y procedimientos específicos a una tarea a desempeñar. La formación es de gran importancia y la falta de ésta puede influir en la incentivación para la búsqueda de empleo o la elección del trabajo deseado.

Educar a la sociedad para que comprenda la problemática del desarrollo profesional, la importancia del trabajo como un medio para relacionarse con los demás, el valor social que un empleo otorga y la contribución personal como ciudadano.

También la educación para la carrera profesional que proporcione a una persona experiencias, conocimientos, destrezas y actitudes hacia sí mismo y hacia el mundo laboral donde pueda entrar gracias a ello.

Los objetivos generales del psicopedagogo en campo de la orientación laboral y profesional son:

- Renovar la motivación del trabajador con el fin de conseguir sus objetivos profesionales.
- Ayudar en el proceso de autoconocimiento para la mejora de su carrera profesional.
- Recrear nuevas destrezas que le permitan mantener su profesión.
- Restablecer el autoconcepto, los objetivos y las opiniones en los trabajadores de manera que sean más realistas.

- Recordar los objetivos logrados en el pasado para llenarse de optimismo de cara al futuro.
- Adquirir habilidades en caso de situaciones de crisis y problemas.

Partiendo de estos objetivos, el psicopedagogo precisa una serie de conocimientos generales sobre la sociedad como un conjunto y sobre las personas de forma individual con las que va a trabajar (Sobrado Fernández, 2002):

Generales

- Diferencias entre las clases sociales que componen la sociedad
- Diferencias entre las variedades culturales y étnicas
- Tipos de estrés en función de la personalidad de cada individuo
- Diferentes perfiles de personalidad
- Periodos del desarrollo de una persona
- Intereses periféricos
- El rol de la familia y los amigos
- Problemas personales

Específicos

- Estilo de vida y pautas de desarrollo personal
- Sentimientos actuales ante los cambios laborales, falta de satisfacción o miedo al cambio entre otros
- La autoestima
- La flexibilidad para enfrentarse a momentos de crisis y controlar los nuevos cambios

A pesar de ser una figura importante, el psicopedagogo se encuentra en el ámbito educativo el cual lo componen una serie de profesionales (pedagogo, educador y trabajador social, sociólogo, etc) que a menudo no tienen delimitadas sus funciones y competencias, por lo que el perfil aquí presentado se puede relacionar o verse representado por alguna de estas figuras. Esto no sólo ocurre en la orientación

profesional y laboral ya que el campo educativo-formativo es amplio y está interrelacionado entre sí.

La figura que aquí se representa se puede encontrar en instituciones y entidades sociales que promueven el empleo pero, a pesar de ello y como he mencionado anteriormente, se debería dar mayor importancia y en más contextos ya que nos encontramos en un momento de altas cifras de paro donde la orientación puede guiar y ayudar a esas personas en la búsqueda de su identidad profesional y en la consecución de un puesto en el mercado laboral.

3. LA AUTOESTIMA

3.1. DEFINICIÓN

Genéricamente se categoriza la autoestima como un estado de ánimo que afecta tanto positiva como negativamente.

Según Chris Mruk (1998) hay cinco razones por las cuales es necesaria una observación más científica de la autoestima:

1. Es un fenómeno más complejo de lo que creemos y esto es algo que la sociedad debe tener en cuenta.
2. La autoestima está vinculada con la salud mental positiva y el bienestar psicológico, ambos factores de gran relevancia para la integridad de una persona.
3. La carencia de la autoestima está relacionada con fenómenos negativos como las enfermedades mentales (por ejemplo la depresión o los trastornos de personalidad).
4. Es un concepto fundamental en las ciencias sociales ya que nos permite investigar varias dimensiones del ser humano como son la conducta, la personalidad, el entorno social, el desarrollo personal o las elecciones individuales.
5. Con el paso del tiempo el término de autoestima ha adquirido un gran significado social y es necesario estudiar el papel que desempeña dentro de los problemas sociales.

Pero, ¿qué es la autoestima? Dentro de la gran cantidad de definiciones de la autoestima elaboradas por expertos y profesionales de las ciencias sociales destacamos alguna como la de Wells y Marwell (1976) que concluyen que hay cuatro formas básicas de definirlas:

1. El objeto de atención es la propia persona y las reacciones hacia sí misma.
2. Comprende la relación entre diferentes actitudes como son los sueños y los logros o lo real y lo ideal.
3. La autoestima se centra en las respuestas psicológicas basadas en el sentimiento que la persona sostiene sobre ella.
4. La autoestima es una función o componente de la personalidad.

Teniendo en cuenta el conjunto de rasgos descritos de la autoestima, hacemos referencia al concepto aportado por el psicoterapeuta Nathaniel Branden (2001):

La autoestima es la experiencia de ser competente para enfrentarse a los desafíos básicos de la vida, y de ser dignos de felicidad. Consiste en dos componentes: 1) considerarse eficaces, confiar en la capacidad de uno mismo para pensar, aprender, elegir y tomar decisiones correctas y, por extensión, superar los retos y producir cambios; 2) el respeto por uno mismo, o la confianza en su derecho a ser feliz y, por extensión, confianza en que las personas son dignas de los logros, el éxito, la amistad, el respeto, el amor y la realización que aparezcan en sus vidas.

A pesar de no conocer los factores que influyen en la autoestima, se sabe que prácticas la potencian o la merman, por ello la autoestima es una consecuencia que puede desarrollarse en mayor o menor grado.

3.2. COMPONENTES

Según Gastón Mezerville (2004, citado en Naranjo Pereira, 2007) hay una serie dos componentes que conforman la autoestima:

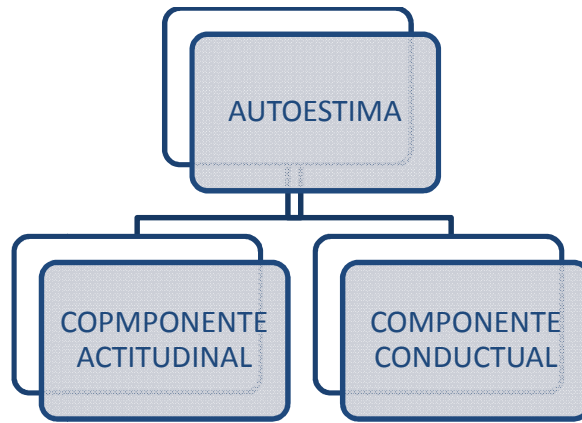


Figura 4. Componentes de la autoestima (Mezerville, 2004, citado en Naranjo Pereira, 2007).

- Componente actitudinal, a su vez formada por:
 - Autoimagen

La percepción de la propia personalidad además de la relación con su entorno siendo consciente tanto de los propios defectos como de las virtudes. El objetivo de la autoimagen es el autoconocimiento de sí mismo para percibir los aspectos negativos y positivos.
 - Autovaloración

Consiste en lo importante que una persona se considera para sí misma y para los demás. La autovaloración está vinculada con la aceptación y el respeto hacia uno mismo.

Su objetivo es dar más valor a los rasgos importantes de la personalidad y fomentar el punto de vista positivo hacia uno mismo.
 - Autoconfianza

Es la creencia en uno mismo y sentirse seguro al realizar determinadas cosas que sabe que puede hacer bien. Esto permite enfrentarse a retos y dificultades donde poner en práctica las propias competencias y buscar también oportunidades para demostrarlas también denominado como superación personal.

Su objetivo es el desarrollo de una actitud de creencia en sí mismo y disfrutar poniendo en práctica sus propias capacidades.

- Componente conductual, a su vez formada por:
 - Autocontrol

Es la capacidad de manejarse en la dimensión personal de manera que haya una organización en la vida de tal manera que esto fomente el bienestar personal y del grupo al que pertenece. El autocontrol es importante para manejar no solo situaciones, sino también emociones, sentimientos, relaciones con otros y hábitos en general.

El objetivo es adoptar habilidades y comportamientos adecuados a la propia persona y su organización.

- Autoafirmación

Consiste en la libertad de tomar decisiones de manera autónoma siendo uno mismo y expresando pensamientos o deseos.

El objetivo de la autoafirmación es poder conducirse autónomamente pero sin ser extremista; ni depender de los demás ni ser autosuficiente de manera exagerada.

- Autorrealización

Consiste en la búsqueda del cumplimiento de las metas y objetivos que tiene la persona en su proyecto de vida permitiendo a la persona proyectarse personalmente y haciéndose sentir realizado.

Su objetivo es descubrir aquello que le interesa para desarrollar sus capacidades y fomentar el sentimiento de realización personal.

El conjunto de todos estos componentes hacen posible que una persona goce de una mayor autoestima y un bienestar emocional óptimo, fundamental para vivir feliz con uno mismo y con el entorno que lo rodea. El estado de ánimo puede influir en todos los aspectos de la vida, incluso en aquellos más insignificantes provocando una visión negativa y obteniendo de cada acción o situación sólo los aspectos desagradables. Por este motivo es imprescindible trabajar la autoestima, independientemente de la situación en la que una persona se encuentre.

3.3. DIMENSIONES

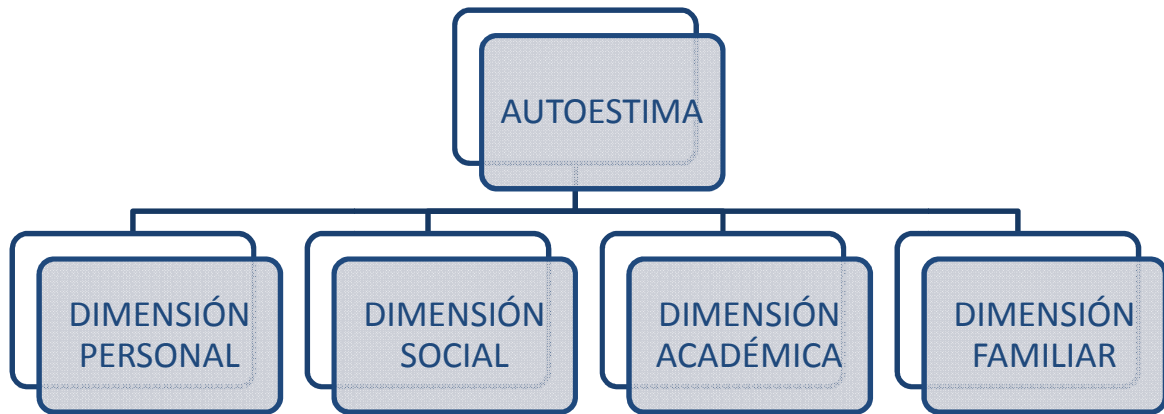


Figura 5. Dimensiones de la autoestima (Coopersmith, 1976).

Coopersmith (1976) señala cuatro dimensiones características de la autoestima en las que el individuo hace un juicio personal en relación con determinadas áreas y que son:

- **Dimensión personal**
La dimensión en este área es el resultado de la evaluación de una persona sobre ella misma teniendo en cuenta tanto el factor físico, es decir la imagen corporal, como el factor conductual teniendo en cuentas sus cualidades personales, habilidades...
- **Dimensión social**
En el área social supone la valoración del individuo sobre su interacción social con el medio en el que vive y que le rodea analizando sus capacidades y actitudes de relación.
- **Dimensión académica**
En esta área la persona analiza su capacidad en relación con el ámbito académico, además de su productividad y habilidades vinculadas con el campo del aprendizaje y la formación.
- **Dimensión familiar**

Por último en esta área el individuo realiza una evaluación sobre sí mismo en relación con los miembros de su familia teniendo en cuenta sus comportamientos y actitudes en este contexto.

3.4. RASGOS DE LAS DOS VARIANTES DE LA AUTOESTIMA

Es necesario destacar los comportamientos de una persona en función del nivel de autoestima que posea, por ello en la siguiente tabla se presentan los principales rasgos en los que se refleja la autoestima en sus dos variantes. Esto nos va a permitir relacionarlo al ámbito del desempleo y observar si se aplican las siguientes características en el colectivo (García ,2005, citado por Naranjo Pereira, 2007).

ALTA AUTOESTIMA	BAJA AUTOESTIMA
Cree en sus valores y principios	Se siente insatisfecha consigo misma
Actúa confiando en su propio juicio	Es muy sensible ante las críticas
No pierde tiempo en preocupaciones pasadas y futuras	Es indecisa por miedo a la equivocación
Confía en su capacidad resolutive ante los problemas	Intenta complacer a los demás
Reconoce diferencias ante los demás	Es perfeccionista y se exige mucho a sí mismo
Se considera una persona valiosa en su entorno	Se culpa por todo magnificando sus errores
No se deja manipular por otros	Se irrita fácilmente incluso por cosas de poca importancia
Reconoce sus sentimientos positivos y negativos	Muestra tendencias defensivas
Disfruta de una gran variedad de actividades	Negativismo generalizado
Es sensible a necesidades de otros	

Tabla 1. Alta y baja autoestima (García, 2005, citado por Naranjo Pereira, 2007)

3.5. IMPACTO DEL DESEMPLEO EN LA AUTOESTIMA

La disminución del estatus social como consecuencia de la pérdida del empleo puede llevar a la persona a un sentimiento de incapacidad personal y de culpa que provoque un cambio de concepto sobre sí mismo, sobre todo para aquellos que muestran una gran motivación por su puesto de trabajo. La baja autoestima supone una predisposición para no encontrar trabajo debido a su estado emocional y anímico que les impide la realización también de otras muchas actividades cotidianas. Además este estado de ánimo se extiende a otros fenómenos relacionados con la autoestima de la persona como (Buendia, 2010):

- Problemas con la propia identidad debido a la sensación de desubicación al perder el empleo.
- Menor adaptación socialmente constituyendo un colectivo en riesgo de exclusión social.
- La duración de desempleo se relaciona con la baja autoestima y la apatía para encontrar trabajo.
- Existe angustia, malestar psicológico predisposición depresiva.

Existen seis pilares establecidos por Branden (1995) sobre las prácticas fundamentales que influyen directamente sobre la autoestima perjudicando a la persona y que están vinculadas a la pérdida de autoestima tras la situación de desempleo laboral como a continuación se presenta:

- La práctica de vivir conscientemente.

No todas las personas hacen el mismo uso de su conciencia ya que encontramos casos en los que existe una ceguera mental que les permite evadirse de hechos desagradables evitando pensar en ellos.

Como hemos visto, una de las etapas de la situación de desempleo es tomárselo como "unas vacaciones" donde el individuo no acepta su nueva situación y es preferible pensar en otra cosa antes que enfrentarse al problema. Por ello es de gran importancia que la persona viva consciente de su situación y tenga claro sus objetivos para asumir sus responsabilidades.

- La práctica de aceptarse a uno mismo.

Las personas debemos vivir conformes con nosotros mismos, es decir, aceptar nuestros pensamientos, emociones, sentimientos, ideas, acciones, cuerpos... y convivir con ello para aceptarse a uno mismo. De esta forma se podrán afrontar las adversidades de la vida de una manera íntegra y no enfrentarse a sí mismo.

Cuando una persona pierde su puesto de trabajo tiende a culparse a sí mismo y a sus acciones pasadas cuando en realidad han podido influir factores no relevantes a su perfil personal o de trabajo. Dichas culpas ponen en gran riesgo la autoestima de la persona ya que comienza a cambiar su concepción sobre sí mismo y sobre sus capacidades y habilidades impidiendo ver un futuro más próspero u otras oportunidades. Además no sólo se aplica al campo laboral, sino que esta desconfianza se transmite a otros ámbitos de la personalidad haciendo que la creencia en él vaya disminuyendo.

- La práctica de aceptar responsabilidades.

Es importante que las personas sientan que tienen el control sobre sus vidas ya que es una forma de manifestar la responsabilidad sobre sus actos y la persecución de sus metas y objetivos haciendo que se involucren en la consecución de su propio bienestar y en su persona.

Un individuo en situación de desempleo tiene que tomar las riendas de su vida y ser responsable de los actos que va a comenzar a realizar con el fin de conseguir incorporarse nuevamente al mercado. Para ello, debe establecer una serie de acciones que llevará a cabo para lograrlo y ser consciente de que en el camino encontrará fracasos y no por ello debe perder de vista el objetivo final.

- La práctica de afirmarse a uno mismo.

La autoafirmación es la virtud de expresar los propios sentimientos teniendo en cuenta los deseos y necesidades y expresarse de forma práctica. Una persona que no se autoafirma buscará eludirse de enfrentamientos y desafíos que le plantee la vida en vez de afrontarlos.

En el campo del desempleo lo podemos atribuir a la capacidad de afrontar los problemas por medio de la autoafirmación y ampliando los límites de su capacidad y eficacia por sí mismo. Debe identificar sus deseos como persona para después poder elaborar un plan de acción.

- La práctica de vivir con un propósito.

En el proceso de la vida se han instaurado una serie de propósitos que se deben alcanzar para conseguir una estructura que nos permita controlar nuestra vida. Es esencial tener propósitos para aumentar la autoestima ya que la lucha por ellos nos permite crecer en este campo.

Uno de los propósitos que la sociedad tiene es tener un empleo, pero al perderlo la persona debe establecer otros para cubrir ese campo que ha quedado vacío. Sería de gran ayuda para la persona desempleada y para su autoestima el establecerse a sí mismo propósitos que pueda ir logrando y que le proporcionen un refuerzo positivo.

- La práctica de la integridad.

La integridad para sí mismo implica la no contradicción en su forma de pensar y actuar, por ello una integridad personal facilita tener el propio control. Cada persona debe conocer sus valores, sus bases y creencias en todos los ámbitos por medio de una autoevaluación. Esto le proporcionará una integridad con la que defenderse y afrontar las adversidades siempre teniendo en cuenta aquellos en lo que cree y piensa además de mantener una autoestima firme.

El tener una serie de principios y poder así guiarse y conducir su propia vida es fundamental en el desempleo, ya que la traición a uno mismo afecta al bienestar emocional y esto agravaría aún más la situación por la que atraviesa. Por este motivo, en la consecución de la meta se deben tener presentes nuestros valores para estar a gusto con uno mismo.

La autoestima en una persona desempleada es uno de los principales ámbitos a trabajar, porque como hemos visto, es inútil intentar llevar a cabo acciones para la consecución de un puesto de trabajo si no se tiene una predisposición y un estado de ánimo correcto para poder llevarlo a cabo. Son necesarias intervenciones del estado de ánimo y de la autoestima en entidades donde se trabaje con este colectivo para ayudar y fomentar una visión positiva y optimista ante la vida a pesar de las complicaciones que se presentan como puede ser la pérdida del empleo.

4. LA AUTOESTIMA EN EL DESEMPLEO. ESTUDIO DE CASO: ASOCIACIÓN "PARAD@S EN MOVIMIENTO"

"Parad@s en movimiento" es una asociación que nace en Valladolid en el año 2012 con el fin de unir a todas las personas desempleadas para luchar por sus derechos laborales como ciudadanos, apoyarse mutuamente y fomentar su empleabilidad por medio de diferentes recursos e instrumentos.

La sede de la entidad se ubica en la ciudad de Valladolid, en la calle Puente La Reina número 22 y su horario es de martes a viernes de 9:30 a 13:00.

El colectivo al que va dirigido es a todos aquellos que se encuentren en situación de desempleo y en búsqueda activa de éste. Además de esta condición, para ser socio deberán acatar los Estatutos e involucrarse en la asociación y en sus actividades.

Otros deberes adjuntos a los miembros son compartir las finalidades de la entidad y colaborar para su consecución y cumplir con los acuerdos adoptados por los órganos de gobierno y representación de la asociación.

Los principales fines de la asociación son:

1. Mejorar las oportunidades de empleo de las personas en la provincia de Valladolid
2. Promoción y fomento del autoempleo para todas las personas desempleadas o en riesgo de exclusión social
3. Establecer redes de cooperación con otras entidades, colectivos, empresas o instituciones que deriven en un incremento de los recursos y de las oportunidades, en acciones de mejora de empleo.
4. Promover la visibilidad de las personas desempleadas y transmitir una imagen positiva de las mismas.
5. Luchar por una prestación para todos los desempleados.
6. Promover el reparto del trabajo.
7. Luchar contra la exclusión social de las personas desempleadas o en situación de precariedad en el empleo.
8. La solidaridad será elemento rector de las relaciones entre los socios.

Para el cumplimiento de dichos fines se llevan a cabo una serie de acciones:

1. Talleres de habilidades sociales, habilidades para el empleo y creación de espacios y tiempos para el encuentro.
2. Acciones reivindicativas, para la mejora de las condiciones y derecho al trabajo.
3. Acciones de intermediación y orientación laboral.
4. Presencia en la red a través de diferentes instrumentos: Blog, Facebook, etc.
5. Participación ciudadana.

Los órganos de gobierno de la entidad están formados por:

- a) La Asamblea General: órgano supremo de gobierno de la asociación integrada por todas las personas asociadas.
- b) La Junta directiva: formada por un presidente, un vicepresidente, un secretario y un tesorero.

La financiación de la asociación proviene principalmente de la venta de periódicos además de los donativos, subvenciones y ayudas de la Administración estatal, regional, provincial y municipal así como de aquellas instituciones de carácter privado y de otros recursos (Estatutos de Parad@s en movimiento, 2012).

4.1. EL SERVICIO DE EMPLEO

Recientemente se ha instaurado en la asociación un servicio de empleo que tiene lugar las mañanas de los martes y los jueves donde se llevan a cabo y se promueven acciones con el objetivo de la inserción sociolaboral de este colectivo.

La persona encargada de llevarlo a cabo es una persona voluntaria diplomada en Educación Social y una persona administrativa.

A este servicio puede acudir cualquier persona en desempleo que quiera recibirlo y que sea socio (o que se quiera hacer debido que la asociación a la entidad no está sujeta a ninguna cuota económica).

El primer paso es la aportación de un curriculum vitae que pasa a formar parte de la base de datos del centro donde reciben ofertas de empleo periódicamente.

A continuación, se crea un perfil del demandante en diferentes portales de empleo online (que suponen a día de hoy una puerta al mercado laboral) y se informa al usuario del funcionamiento de cada uno de ellos y los pasos a seguir para buscar diferentes ofertas de trabajo.

Otra de las principales acciones dentro del servicio es la realización de determinados talleres, ya sean propuestos por la propia entidad o por otras como son el Ayuntamiento de Valladolid, centros cívicos del barrio u otras entidades o asociaciones.

Las principales características de los miembros es que la mayoría son parados de larga duración, son personas adultas con edades más bien cercanas a la jubilación y con estudios mínimos; por esta razón la asistencia a dichos talleres es fundamental para la mejora de la empleabilidad y para el incremento de sus oportunidades al acceso al mercado laboral.

Los talleres más impartidos y con mayor asistencia son: taller de informática básica, cursos de prevención de riesgo laboral, cursos de mejorar de las habilidades sociales, talleres de elaboración de curriculum vitae, talleres de entrevista... y todos aquellos que les proporcione una formación acorde a sus características y necesidades.

Este servicio es de gran interés ya que debido a la situación de altas cifras de desempleo es importante tener instrumentos en los cuales se dé un servicio de orientación laboral y donde se ofrezca a personas en desempleo diferentes oportunidades tanto formativas como laborales.

Sería interesante promover la instauración de dicho servicio en más entidades y organizaciones de carácter social para promover el empleo y las intervenciones necesarias para la obtención de un puesto.

4.2. LA EMPLEABILIDAD

La empleabilidad es considerada hoy día como una competencia personal para el diseño de la propia carrera profesional y el acceso al mercado laboral; es la habilidad o

capacidad para obtener o conservar un empleo. Sobre ella intervienen una serie de agentes para fomentarla y promoverla como son aquellos relacionados con la educación y el ámbito laboral. Por este motivo se trata tanto de una competencia individual como social, en la que la responsabilidad es compartida entre los propios individuos y las organizaciones e instituciones (Martínez González, 2011).

Existen diversos motivos por los cuales la empleabilidad ha adquirido en nuestro país un gran auge y estos son: la crisis económica; las características socio-demográficas de la población y las características del mercado laboral actual.

Para poder realizar una evaluación de la empleabilidad se deben conocer una serie de aspectos:

- Aspectos personales relevantes para la inserción: edad, sexo, situación familiar, ingresos económicos...
- Formación básica y formación para el empleo
- Experiencia laboral
- Capacidad y oportunidad de empleo
- Intereses del usuario y expectativas laborales

Es necesario llevar a cabo un análisis de la empleabilidad para conocer el perfil de las personas o usuarios así como el puesto de trabajo a cubrir, ya que ambos se tienen que adaptar a sus necesidades y características mutuamente. Además, la mejora de la empleabilidad supone un desarrollo personal y un autoconocimiento del sí mismo, promoviendo habilidades sociales y llevando a cabo acciones de mejora del estado de ánimo y de aumento de la autoestima para lograr su principal objetivo que es el acceso al mercado laboral, donde estos aspectos juegan un papel muy relevante.

CAPÍTULO III. METODOLOGÍA Y ANÁLISIS DE DATOS

1. METODOLOGÍA

1.1. DISEÑO Y PROCEDIMIENTO

La presente investigación de carácter cuantitativa, es desde el punto de vista de diseño un estudio de caso para conocer el fenómeno a analizar. Se trata de un "estudio de caso" debido a que comprende un caso en concreto que es la asociación de "Parad@s en movimiento" de Valladolid.

La elección de realizar el estudio de caso se basa en la capacidad de estos para comparar un fenómeno y analizarlo en una situación muy concreta además de tener acceso a dicha asociación como consecuencia del Practicum del máster. Este puede incluir tanto un solo caso como múltiples siempre y cuando su propósito sea la comprensión del fenómeno y la relación entre las partes que lo componen.

Consiste en un estudio de caso cuantitativo, debido al tipo de investigación, a la hipótesis, al método y a la muestra que más adelante se presenta.

Algunas de sus características son (Álvarez & San Fabián2012):

- Reflejan la particularidad de la situación a través de la descripción del fenómeno.
- Profundiza en la investigación partiendo de los primeros datos observados.
- Es un método que ofrece la posibilidad de retomar otras condiciones o entidades diferentes.
- Su enfoque es observado para después sacar conclusiones e informar sobre ellas.
- Se centran en las relaciones y en las interacciones.
- Es descriptivo debido a sus variables, a la situación y a los resultados.
- Conduce a la implicación personal dejando a un lado prejuicios y concepciones.

Los pasos seguidos para la realización del estudio son:

1º. Selección y definición del caso; tanto de la entidad elegida como del fenómeno que se quiere estudiar.

2°. Elaboración de los objetivos por parte del investigador con el fin de conocer exactamente qué se quiere analizar.

3°. Llevar a cabo el proceso mediante el cual se extrae la información por medio de las herramientas empleadas.

4°. Analizar los datos recogidos e interpretarlos dando a conocer los resultados del análisis.

Esta investigación se puede categorizar como experimental. Es la más habitual en la investigación social y pretende comprobar los efectos de una variable sobre otra que más adelante planteamos. En este caso solo hay un momento determinado de medida en el cual se plantea establecer diferencias por lo que se trata de un diseño transversal (Cea D´Ancona, 1996).

Este diseño está compuesto por la formación aleatoria de dos grupos, diferentes entre sí. Uno es denominado el grupo experimental (en este caso la población en desempleo) y el otro es el grupo de control (formado por población en general sin encontrarse en desempleo).

A la hora de llevar a cabo el diseño de la investigación hemos tenido en cuenta una serie de criterios:

El principal es que todo el diseño se adecue a los objetivos principales de la investigación para que se logre su principal fin.

También se han tenido en cuenta los recursos disponibles, ya sean materiales, humanos y económicos, y el espacio de tiempo disponible para llevar a cabo el proceso de investigación (Izquierdo Rus, 2008).

La hipótesis que se plantea es:

"La desocupación laboral perjudica la autoestima de la persona"

1.2. MUESTRA

La muestra está formada por un total de 40 participantes divididos en el grupo experimental y el grupo de control.

Para la selección de la muestra que compone esta investigación hemos tenido en cuenta los siguientes criterios para el grupo experimental:

- Pertenecer a la asociación de "Parad@s en movimiento", estando por lo tanto en situación de paro.
- Edad comprendida entre 16 y 65 años, es decir, edad legal de trabajar (aunque como se ha mencionado anteriormente en este colectivo predomina la población adulta, generalmente de más de 45 años).
- Tener la misma probabilidad de ser parte de la muestra y que la selección de un sujeto no influya sobre la selección de otro.

Por el contrario, para la selección del grupo de control se ha tenido en cuenta:

- Pertenecer a la ciudad de Valladolid o provincia.
- En posesión de un empleo.
- Edad comprendida entre 16 y 65 años, es decir, edad legal de trabajar.

El proceso tuvo lugar en el mes de abril y mayo de 2016 y se solicitó la colaboración de los usuarios en la investigación pidiendo sinceridad y garantizando el anonimato. En todo momento se explicó los objetivos de la investigación y del instrumento y se resolvieron las posibles dudas sobre esta y su empleo.

1.3. INSTRUMENTO DE RECOGIDA DE DATOS

Para llevar a cabo la presente investigación es necesario el uso de una serie de recursos e instrumentos que nos permitan extraer toda la información posible sobre el fenómeno que estamos estudiando y alcanzar los objetivos que nos hemos planteado previamente.

En este caso el principal instrumento de recogida de datos ha sido el cuestionario con una escala tipo Lickert donde a continuación trataremos. Su fin principal es la obtención de datos para la posterior comprobación de la hipótesis y realización de un programa de intervención con este colectivo para la mejora de la autoestima.

1.3.1. El cuestionario

Para llevar a cabo esta investigación hemos empleado como principal instrumento de recogida de datos el cuestionario estandarizado. Con él se pretendía verificar los objetivos previamente establecidos del análisis a través de los resultados.

El cuestionario (anexo 1) consta de tres partes; una introducción para dar a conocer su objetivo y su uso, otra en la que se preguntan una serie de datos de carácter sociodemográfica y por último un cuestionario tipo Lickert formado por 30 ítems en las que tendrán que contestar en función de su grado de acuerdo con cada una.

Al tratarse de un cuestionario anónimo en la parte sociodemográfica se pregunta el sexo, la edad y el tiempo en desempleo. Esta última nos permitirá observar si el desempleo influye en indicadores clave de la autoestima.

El cuestionario se ha realizado con un lenguaje sencillo y concreto, de fácil comprensión para no generar dudas en los destinatarios. Todas son cortas, concisas, de respuesta directa y relevante para conocer su grado de autoestima en el momento en el que efectúan el cuestionario.

En el grupo de control se ha pasado el mismo cuestionario pero, se ha eliminado la parte de tiempo en desempleo y los últimos 10 ítems ya que son referentes a la autoestima y el desempleo; es decir que hablamos de un segundo cuestionario a partir de la modificación del primero (anexo 1).

Dentro de los 30 ítems hay una división interna:

- Los ítems de 1 a 10 van dirigidos a saber el estado de un ánimo a través de un planteamiento positivo. Se pretende ver cómo afecta la autoestima ante estas afirmaciones y conocer su punto de vista sobre su bienestar personal y su opinión sobre sí mismos.
- Los ítems de 11 a 20 tienen la finalidad de conocer el grado de insatisfacción que tienen con su personalidad así como la visión de futuro sobre sí mismo y actitud por querer cambiar ciertos aspectos de sus vidas. Los ítems están planteados de dos maneras: algunos en los que se expresan sentimientos y

actitudes negativas y otros en los que se expresa la voluntad de querer un cambio para sus vidas en cuanto a su persona se refiere.

- Los ítems de 21 a 30 son aquellos cuyo objetivo es conocer el nivel de autoestima relacionado directamente con el desempleo con afirmaciones directas sobre su percepción de sí mismo ante la situación de desempleo en la que se encuentra. Se pretende observar la influencia directa del desempleo en el estado de ánimo, interés por otras actividades y relaciones interpersonales (todas ellas directamente relacionadas con la autoestima).

1.3.2. Variables

Para conocer la validez de la investigación debemos establecer primero las variables que en este caso son dos (diseño univariado):

- Variable dependiente: la autoestima
- Variable independiente: el desempleo

A lo largo del análisis se observará en qué medida una afecta a la otra, es decir, el grado de influencia que tiene el desempleo en la autoestima.

1.3.3. Validez y fiabilidad

Por último debemos tener en cuenta el grado de validez y fiabilidad de nuestra investigación teniendo en cuenta ambos conceptos a lo largo del proceso:

La validez es la adecuación del diseño de investigación a los objetivos principales de esta. Si esto no se consigue, la investigación quedaría desaprobada ya que no se logra su fin (Cea D´Ancona, 1996).

Dentro de la validez diferenciamos dos tipos, interna y externa, y lo atribuimos a nuestra investigación:

- Validez interna: existe la validez interna ya que cuando hay cambios en la variable dependiente es a causa de la variable independiente; es decir, el desempleo influye en la autoestima.
- Validez externa: existe validez externa puesto que el grupo experimental que es la población en paro es una representación de todo el colectivo en desempleo y se puede generalizar debido a sus criterios amplios de selección que abarcan ambos sexos y la edad de actividad laboral.

La fiabilidad es, por otro lado, hace referencia a la obtención de resultados consistentes en mediciones repetidas sobre el mismo fenómeno. Una forma de comprobación es el uso del mismo procedimiento de medida (Cea D´Ancona, 1996). Esta se mide más adelante mediante el Alfa de Cronbach y se hace en dos ocasiones, una para cada instrumento utilizado en la investigación.

Aplicándolo a nuestra investigación, creemos que se trata de un estudio fiable puesto que se podrían alcanzar unos resultados similares si lo empleásemos con otra población con las mismas características y criterios de selección. Además, el uso del cuestionario estandarizado hace que los resultados sean equiparables y fiables puesto que no se puede influir en él.

1.4. INSTRUMENTO DE ANÁLISIS

Teniendo en cuenta los objetivos del análisis y la naturaleza del cuestionario y de los datos recogidos, hemos utilizado el programa estadístico SPSS para el tratamiento y el estudio de dichos datos.

Dicho programa permite diferentes posibilidades de análisis como medias y varianzas, análisis de varianza, agrupaciones, correlación, tabulado, análisis factorial, escalas multidimensionales, respuesta múltiple, correlaciones, análisis de regresión, análisis de fiabilidad, y prueba t de Student.

Además, es uno de los programas más usados en la investigación social y educativa y te permite, a parte de las mediciones ya descritas, la representación de los resultados en diferentes formas.

2. PRINCIPALES RESULTADOS

A continuación se exponen los principales resultados de la investigación. Por un lado se presentan los del grupo experimental, en este caso los del colectivo en desempleo y por otro del grupo de control. En el siguiente punto del proyecto se discutirán los resultados relacionando ambos grupos entre sí.

2.1. GRUPO EXPERIMENTAL

Análisis de fiabilidad de Cronbach en el cuestionario pasado en el grupo experimental: 0,147. Al ser inferior a 0,7 no es aceptable.

De los 20 participantes 11 eran hombres (55%) y 9 mujeres (45%) con edades comprendidas entre 24 y 61 años como a continuación se muestra:

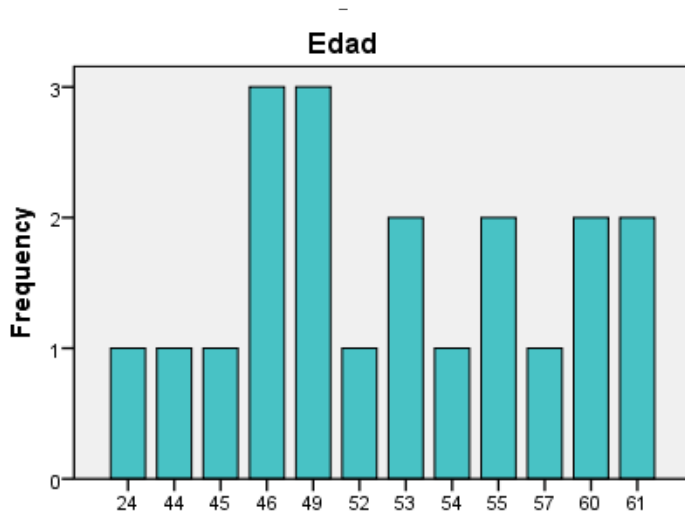


Figura 6. Edades del grupo experimental. Elaboración propia.

En cuanto al tiempo en desempleo de los participantes el rango va desde 1 mes hasta 60, repartido de la siguiente forma:

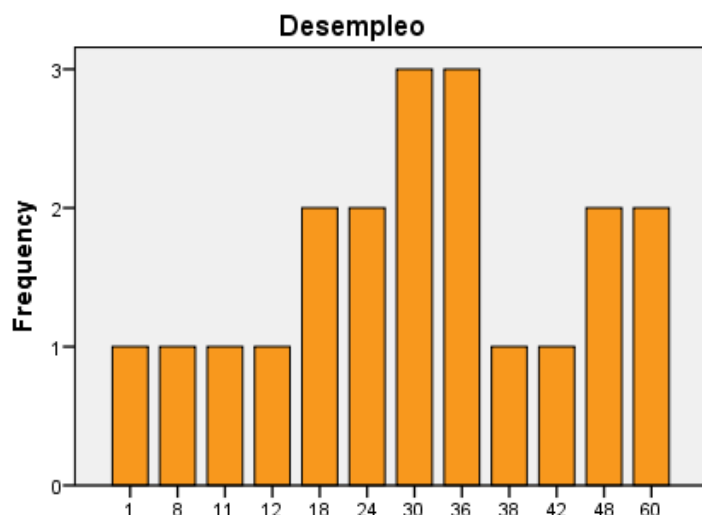


Figura 7. Tiempo en desempleo del grupo experimental. Elaboración propia.

En cuanto al cuestionario se refiere, los 10 primeros ítems que se refieren al bienestar personal y a la opinión de sí mismos, tienen una media de entre 3 y 4 en función del grado de acuerdo y la suma de los diferentes grados da lugar a la siguiente representación:

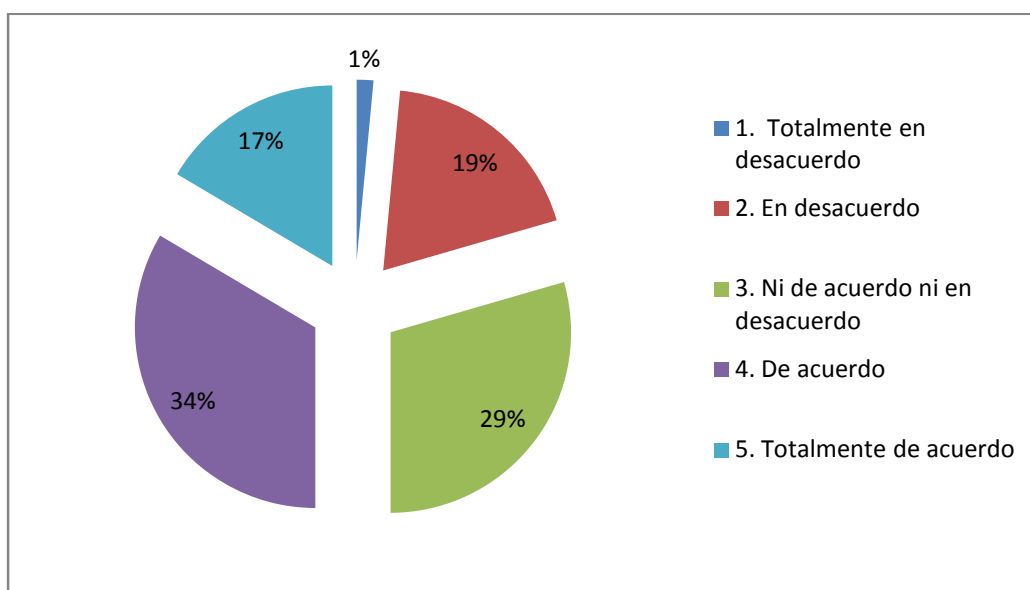


Figura 8. Resultados ítems 1 a 10 del grupo experimental. Elaboración propia.

El 34% y el 17% de los participantes desempleados están de acuerdo o totalmente de acuerdo respectivamente con las siguientes afirmaciones:

1. Estoy satisfecho/a conmigo mismo/a
2. Tengo una actitud positiva ante las situaciones cotidianas y la vida

3. Estoy orgulloso/a de mis logros conseguidos hasta ahora
4. Tengo buenas cualidades
5. Me considero buena persona
6. Tengo principios y valores que defiendo siempre
7. Tengo establecidos una serie de propósitos y objetivos a corto y largo plazo
8. Expreso mis sentimientos y emociones hacia mí mismo
9. Expreso mis sentimientos y emociones hacia las personas que me rodean
10. Tomo mis propias decisiones de manera consciente y acorde a mi personalidad

Frente a esta mayoría encontramos 29% de la participación que no está de acuerdo ni en desacuerdo, un 19% en desacuerdo y un 1% totalmente en desacuerdo con las anteriores afirmaciones.

Los siguientes 10 ítems que hacen referencia al grado de insatisfacción que tienen con su personalidad así como la visión de futuro sobre sí mismo y actitud por querer cambiar ciertos aspectos de sus vidas se representa del siguiente modo:

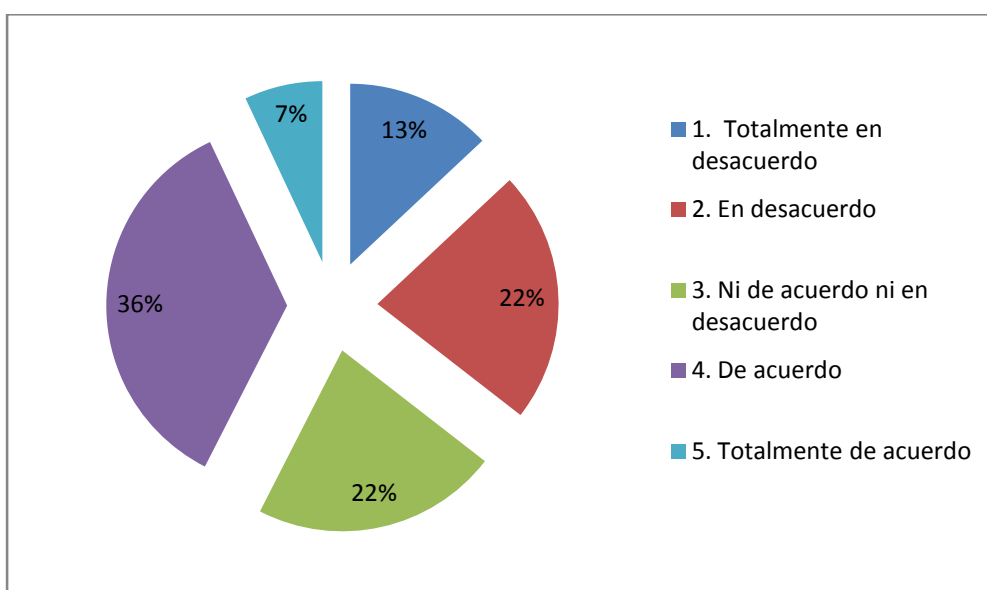


Figura 9. Resultados ítems 11 a 20 del grupo experimental. Elaboración propia.

El 36% y el 7% de los participantes desempleados están de acuerdo o totalmente de acuerdo respectivamente con las siguientes afirmaciones:

11. No siento respeto por mi mismo
12. Realizo acciones para mejorar mi estado de ánimo

13. Evito enfrentamientos y situaciones conflictivas
14. Paso la mayoría del día triste
15. Me gustaría cambiar aspectos sobre mí mismo
16. No sé en qué ocupar mi tiempo
17. No tengo interés por ninguna actividad de ocio
18. Mi estado de ánimo influye la realización de actividades cotidianas
19. Mi estado de ánimo influye en mis relaciones interpersonales
20. He perdido confianza en mí mismo/a

Por el contrario encontramos que un 22% de la participación que no está de acuerdo ni en desacuerdo, un 22% en desacuerdo y un 13% totalmente en desacuerdo con las anteriores afirmaciones.

Para finalizar, la última parte del cuestionario se compone de aquellos ítems que evalúan la autoestima directamente relacionada con el desempleo y las percepciones sobre sí mismo en este ámbito:

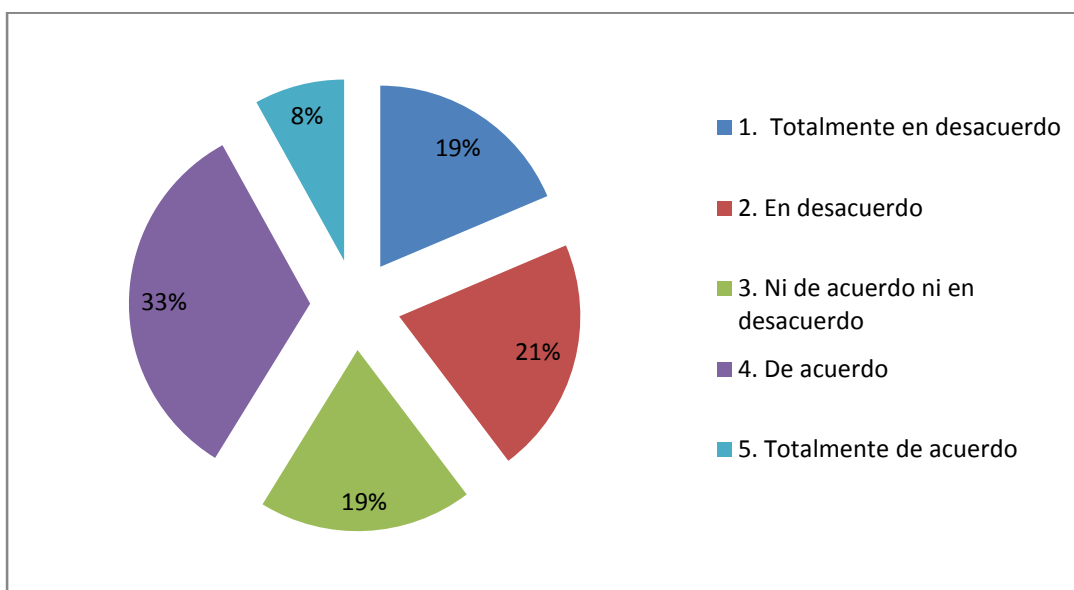


Figura 10. Resultados ítems 21 a 30 del grupo experimental. Elaboración propia.

Por último observamos que, el 33% y el 8% de los participantes desempleados están de acuerdo o totalmente de acuerdo respectivamente con las siguientes afirmaciones:

21. A veces pienso que soy un poco inútil
22. Soy consciente de la situación en la que vivo

23. Desde la pérdida de mi puesto laboral mis relaciones con amigos y familia han empeorado
24. Siento que no podría realizar un trabajo correctamente
25. Me siento culpable de mi situación
26. No tengo ganas de buscar trabajo debido a mi estado de ánimo
27. No soy la misma persona desde que perdí mi empleo
28. Tengo la sensación de haber perdido todas las habilidades que antes poseía
29. La pérdida de empleo me hace sentir que soy un fracasado
30. En un puesto de empleo sería una persona útil para mis compañeros de trabajo

Por otro lado encontramos que, un 19% de la participación que no está de acuerdo ni en desacuerdo, un 21% en desacuerdo y un 19% totalmente en desacuerdo con las anteriores afirmaciones.

2.2. GRUPO DE CONTROL

Análisis de fiabilidad de Cronbach en el cuestionario pasado en el grupo de control: 0,403. Al ser inferior a 0.7 no es aceptable.

De los 20 participantes 10 eran hombres (50%) y 10 mujeres (50%) con edades comprendidas entre 27 y 62 años como a continuación se muestra:

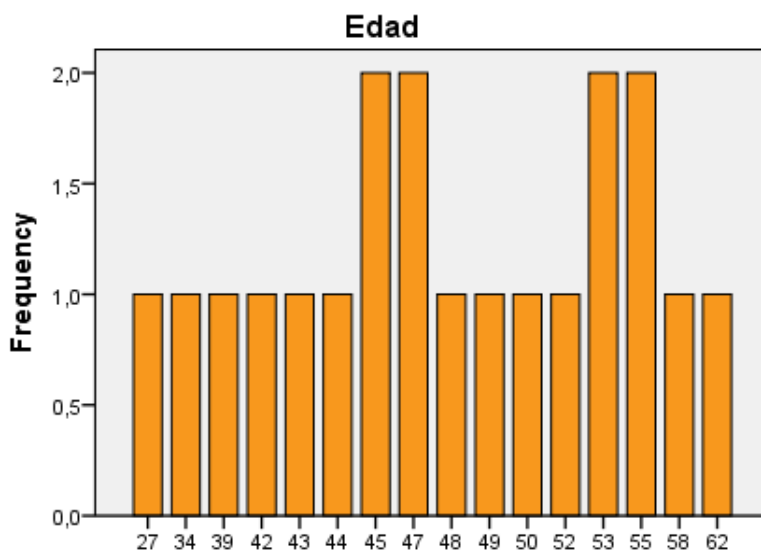


Figura 11. Edades del grupo de control. Elaboración propia.

En cuanto al cuestionario, los 10 primeros ítems que se refieren al bienestar personal y a la opinión de sí mismos, al igual que en el primer grupo se representan de la siguiente manera:

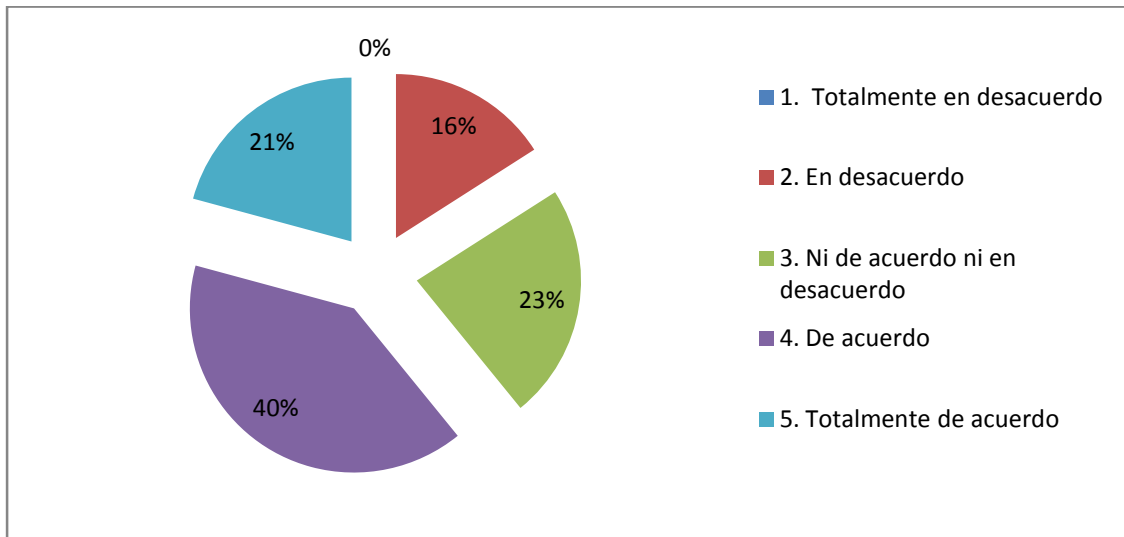


Figura 12. Resultados ítems 1 a 10 del grupo de control. Elaboración propia.

El 40% y el 21% de los participantes desempleados están de acuerdo o totalmente de acuerdo respectivamente con las siguientes afirmaciones:

1. Estoy satisfecho/a conmigo mismo/a
2. Tengo una actitud positiva ante las situaciones cotidianas y la vida
3. Estoy orgulloso/a de mis logros conseguidos hasta ahora
4. Tengo buenas cualidades
5. Me considero buena persona
6. Tengo principios y valores que defiendo siempre
7. Tengo establecidos una serie de propósitos y objetivos a corto y largo plazo
8. Expreso mis sentimientos y emociones hacia mí mismo
9. Expreso mis sentimientos y emociones hacia las personas que me rodean
10. Tomo mis propias decisiones de manera consciente y acorde a mi personalidad

Frente a esta mayoría encontramos 23% de la participación que no está de acuerdo ni en desacuerdo y un 16% en desacuerdo con las anteriores afirmaciones.

En cuanto a la segunda parte del cuestionario sobre la insatisfacción que tienen con su personalidad así como la visión de futuro sobre sí mismo y actitud por querer cambiar ciertos aspectos de sus vidas se representa del siguiente modo:

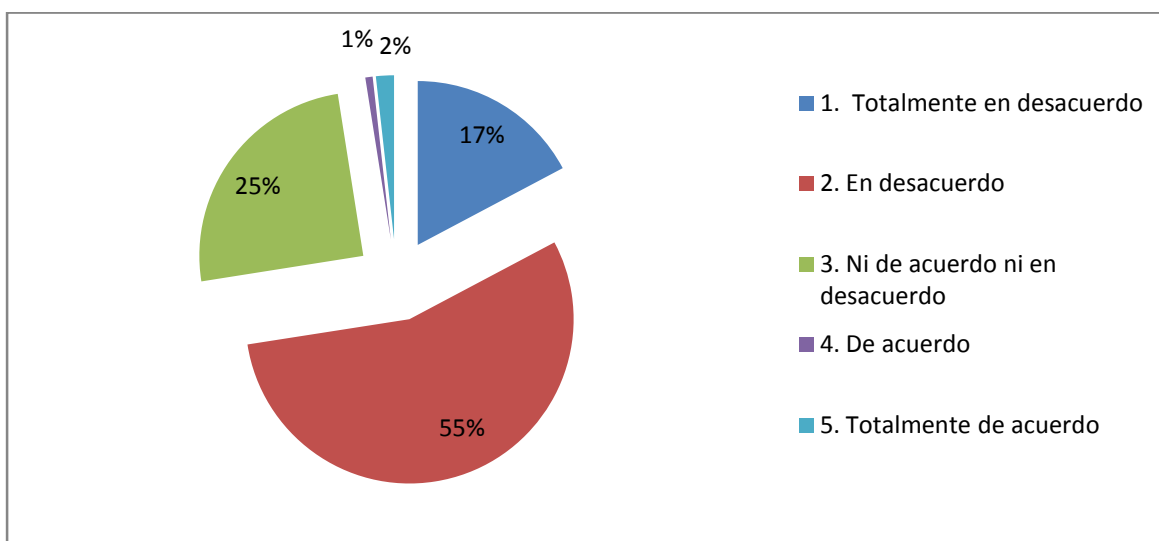


Figura 13. Resultados ítems 11 a 20 del grupo de control. Elaboración propia.

El 1% y el 2% de los participantes desempleados están de acuerdo o totalmente de acuerdo respectivamente con las siguientes afirmaciones:

11. No siento respeto por mi mismo
12. Realizo acciones para mejorar mi estado de ánimo
13. Evito enfrentamientos y situaciones conflictivas
14. Paso la mayoría del día triste
15. Me gustaría cambiar aspectos sobre mí mismo
16. No sé en qué ocupar mi tiempo
17. No tengo interés por ninguna actividad de ocio
18. Mi estado de ánimo influye la realización de actividades cotidianas
19. Mi estado de ánimo influye en mis relaciones interpersonales
20. He perdido confianza en mí mismo/a

Frente a esta minoría encontramos 25% de la participación que no está de acuerdo ni en desacuerdo, un 55% en desacuerdo y un 17% totalmente en desacuerdo con las anteriores afirmaciones.

3. DISCUSIÓN

Respecto a los resultados anteriores encontramos diferencias muy significativas en la investigación:

3.1. ENTRE AMBOS GRUPOS

En la primera parte hemos observado como el grupo que no se encuentra en desempleo presenta una mayoría significativa de su población que presenta una buena autoestima y bienestar personal, ya que muestra una satisfacción con sí mismo, sus cualidades, sus logros y sus principios además de ser capaz de expresar sentimientos propios y hacia los demás y tomar sus propias decisiones. Estos constituyen rasgos fundamentales en el estado de ánimo de un individuo.

Por otro lado, en el grupo que se encuentra en situación de desempleo es considerable también la cifra que está de acuerdo o totalmente de acuerdo con sus cualidades y logros personales. Aún así, es inferior respecto al grupo que se encuentra en una situación normal dando a ver que la situación en desempleo afecta de algún modo a la satisfacción personal de un individuo

En la segunda parte del cuestionario que ambos grupos han contestado observamos que, el grupo de control que no pertenece al colectivo en desempleo goza de una buena autoestima en cuanto a su personalidad y visión de futuro puesto que, solamente un 3% está de acuerdo o totalmente de acuerdo con acciones negativas como pueden ser no sentir respeto hacia sí mismo, estoy triste o no tengo interés por otras actividades frente a un 72% que está en desacuerdo o totalmente en desacuerdo con estas afirmaciones.

Por otro lado, los datos cambian frente al grupo que si que se encuentra en situación de desempleo. Aquí observamos cómo un 43% que supone una cifra significativa, está de acuerdo en que han perdido la confianza en ellos mismo, en que su estado de ánimo afecta en sus relaciones y actividades y en que no saben en qué ocupar el tiempo.

Es en esta parte del cuestionario en dónde reside una gran diferencia, en la parte más negativa. El desempleo afecta en gran medida al estado de ánimo de las personas en

cuanto a los sentimientos se refiere. De estos resultados obtenemos que es necesario llevar a cabo intervenciones que refuercen la autoestima en estos rasgos y que el desempleo ya es de por sí una situación difícil que se agrava además con el estado de ánimo de la persona que lo sufre.

3.2. GRUPO EN DESEMPLEO

La última parte del cuestionario, dirigida solamente al colectivo en desempleo para evaluar la autoestima profesional, se ha obtenido que:

El 41% de la muestra desempleada está de acuerdo o totalmente de acuerdo con que el estado de ánimo influye en la percepción de sus cualidades laborales, en la pérdida de interés por la búsqueda de un nuevo empleo y que se siente culpable por lo sucedido. Frente a esto encontramos que el 40% está en desacuerdo o totalmente en desacuerdo con estas afirmaciones, de lo que podemos obtener que el desempleo influye en la autoestima del ámbito profesional pero no son datos tan significantes debido al equilibrio como para establecer una relación tan directa. Aún así, podemos decir que el vínculo existe y que, en menor medida el desempleo afecta a la autoestima laboral de las personas en paro.

Como conclusión afirmamos que el desempleo afecta a la autoestima de las personas provocando una pérdida de confianza en sí mismos y afectando a su entorno y a su vida diaria. Además, la muestra representaba a un grupo de población de edad alta dentro de la población activa dónde es mayor la pérdida de esperanza debido a este factor. Otro factor que influye es el tiempo en desempleo, ya que las personas que llevan años sin desempeñar un cargo laboral ven cada vez más difícil su reincorporación al mercado perdiendo de vista sus objetivos y de interés en conseguirlo.

Con motivo de estos resultados se plantea a continuación una intervención con el fin de mejorar la autoestima en el desempleo de tal manera que ayude a reducir el problema visto que las personas en paro sufren de una baja autoestima y estado de ánimo.

CAPÍTULO IV. PROPUESTA DE INTERVENCIÓN

1. OBJETIVOS

Los objetivos que se plantean para la propuesta de intervención teniendo en cuenta los resultados de la investigación son:

- Mejorar la autoestima de las personas en situación de desempleo
- Procesar la situación de desempleo para una posterior afrontamiento
- Hacer sentir a los participantes útiles y con confianza en sí mismos
- Ayudar a los usuarios a encontrar instrumentos útiles para esta etapa

2. CONTENIDOS

Los principales contenidos que se trabajarán en la propuesta teniendo en cuenta los objetivos planteados son:

Inteligencia emocional

La inteligencia emocional es la forma que tiene un individuo de interactuar con el mundo y con su entorno teniendo en cuenta sus propios sentimientos. También engloba diferentes habilidades que configuran los rasgos del carácter y son fundamentales para la adaptación social (Goleman, 1996).

El sentimiento de culpa

Tras la pérdida de trabajo la persona en desempleo se enfrenta a un sentimiento de culpabilidad que provoca una desvalorización de la propia persona y dificulta el proceso de asimilación de la nueva situación. La culpabilidad provoca en la persona emociones negativas hacia sí mismo y le conduce a comportamientos de carácter no asertivos para sentirse mejor consigo mismo.

Objetivos y propósitos

El establecimiento de objetivos y propósitos es fundamental para poder guiar las propias acciones y establecer un plan que conduzca a una meta. Esto permite al individuo un motivo por el que luchar diariamente y la adquisición de nuevas herramientas y habilidades útiles para conseguirlo y para la mejora de sus competencias.

Ocio

El ocio es uno de los nodos imprescindibles en el sistema de redes de una persona. En él se dedica tiempo a la realización de actividades que no sean de carácter laboral y profesional sino recreativo. Estas actividades de carácter voluntario permiten la dedicación a aquellos ámbitos que más interesan, gustan y relajan permitiendo una desconexión con las preocupaciones.

Autoconocimiento

Es la capacidad para conocerse a uno mismo por medio de la experimentación, uso de instrumentos y actividades que permitan saber cual son los propios intereses, gustos, preferencias, conocimientos, sentimientos, valores...

Asertividad

Es una habilidad social caracterizada por una serie de conductas por la cuales una persona es capaz de expresar sus propios sentimientos o ideas respetando sus valores y derechos así como aquellos que posee las persona a la que se dirige.

Autoaceptación

Consiste en el reconocimiento de que tanto las virtudes como los defectos forman parte de una persona y ello conlleva al propio respeto y a la aceptación de forma realista de sí mismo.

Estrés

Sentimiento de tensión física y/o emocional como reacción a un desafío proveniente de situaciones difíciles, frustración, nervios y otras emociones negativas. Es pequeñas medidas el estrés es positivo para saber solucionar determinados fenómenos pero cuando se prolonga y se incrementa puede ser perjudicial para el bienestar físico y mental.

Ejercicio físico

La actividad física es fundamental para mantener no solo el cuerpo, sino también la mente en forma y afrontar las adversidades de forma positiva. Se ha demostrado que

el deporte ayuda a mejorar la resolución de problemas y a mantener una mente más abierta y positiva.

Motivación

Consiste en satisfacer una necesidad y crear el impulso para desarrollar una acción. Es fundamental incentivar la motivación en los desempleados para fomentar la creación de un plan de acción y conseguir la sensación de ser capaces de lograr sus propias metas y objetivos.

3. TEMPORALIZACIÓN

La duración del proyecto de intervención de la autoestima será de 8 sesiones de una hora y media (a excepción de determinadas sesiones que por las características de sus actividades requieran de más tiempo) cada unas repartidas en dos días a la semana durante 4 semanas.

Esta cronología se debe a que se necesitan periodos de tiempo entre las diferentes sesiones para afianzar los contenidos y continuar trabajándolos en casa para la consecución de los objetivos. Por este motivo se plantea realizarlo los lunes y jueves durante un mes estableciendo una continuidad para observar el desarrollo de las actividades y la consecución de los resultados esperados.

4. METODOLOGÍA

Para el diseño de esta propuesta hemos tenido en cuenta los resultados de la investigación de tal manera que se adapte a las características del colectivo, en este caso con baja autoestima.

La metodología empleada será activa, dinámica y participativa con el fin de mantener la atención de los usuarios en las actividades y facilitar la comprensión tanto de estas como del objetivo que se desea alcanzar con cada una de ellas.

Además, se trabajaran contenidos sencillos por lo que resultará más fácil intervenir y discutir en los debates así como proponer ellos mismos asuntos relacionados con el tema.

En función del tipo de actividad será individual o grupal atendiendo a los fines de estas en la búsqueda de buenos resultados.

El programa está destinado a un grupo de entre 10 y 15 personas de tal manera que se puedan desempeñar todas las actividades sin dificultad de edades comprendidas entre los 16 y 65 años ya que son actividades adaptadas a personas adultas que se encuentran con un estado de ánimo bajo debido a la pérdida del puesto de trabajo.

5. ACTIVIDADES

Las actividades se detallarán con precisión y se realizarán lo más amenas posibles para conseguir una involucración total de todos los participantes y para que encuentren la lógica y la importancia a cada una de ellas por sí solos.

Todas ellas serán conducidas por un psicopedagogo/a en un espacio determinado (siempre que la actividad no requiera la salida externa) de la asociación, entidad o centro donde se plantee.

SESIÓN	CONTENIDO	ACTIVIDADES
Sesión 1	<ul style="list-style-type: none"> • Ocio • Ejercicio físico • Culpabilidad • Motivación • Inteligencia emocional 	A bailar ¿Por qué? El mural
Sesión 2	<ul style="list-style-type: none"> • Ejercicio físico • Ocio 	Senderismo
Sesión 3	<ul style="list-style-type: none"> • Motivación • Objetivos y propósitos • Estrés 	"First Flight" Persigue tu objetivo Cómo manejar el estrés

	<ul style="list-style-type: none"> • Asertividad • Motivación 	Cuentacuentos
Sesión 4	<ul style="list-style-type: none"> • Autoaceptación • Autoconocimiento • Motivación • Asertividad • Inteligencia emocional 	El árbol de la autoestima Tabla de la positividad Rol Playing Resiliencia
Sesión 5	<ul style="list-style-type: none"> • Autoaceptación • Motivación • Inteligencia emocional 	¡Qué bello es vivir!
Sesión 6	<ul style="list-style-type: none"> • Motivación • Autoaceptación • Ocio • Objetivos y propósitos • Autoconocimiento 	Be happy Mis cualidades Buscando un hobby Mi cronograma Lo que más me gusta
Sesión 7	<ul style="list-style-type: none"> • Autoconocimiento • Autoaceptación • Autoconocimiento 	Lectura La ventana de Johari
Sesión 8	<ul style="list-style-type: none"> • Autoaceptación • Motivación • Asertividad 	Lo que menos me gusta Evaluación del taller y autoevaluación

Tabla 2. *Actividades de la propuesta de intervención. Elaboración propia*

En función de los contenidos a trabajar y los objetivos a alcanzar se crearán una o varias actividades que lo desarrollen.

A continuación se detallarán las actividades propuestas, en cada una de ellas habrá un parte teórica en la cual se explique el por qué y el objetivo de la actividad para ver si se ha alcanzado su consecución al finalizar.

SESIÓN 1

ACTIVIDAD 1

Título: A BAILAR

Descripción y objetivo: Se llevará a cabo una coreografía de baile de la canción "Madre tierra" donde se pretende que los usuarios se diviertan, se relacionen entre ellos y comiencen el taller de una forma positiva y amena. Además la canción transmite un mensaje que se pretende inculcar y que es el de disfrutar las cosas buenas que tiene la vida a pesar de las dificultades que se presentan como es en este caso el desempleo.

Tiempo necesario: 30 minutos

ACTIVIDAD 2

Título: ¿POR QUÉ?

Descripción y objetivo: Analizar las causas por las cuales han perdido su empleo a través de una tabla (anexo 2). En dicha tabla se deben incluir todas las razones por las que creen haber sido despedidos reflexionando y escribir sólo aquellas que realmente se consideren como causas (evitando pensamientos negativos). Una vez elaborada esta tabla se adjuntará una nueva columna paralela donde a cada causa le atribuirán un razonamiento lógico del hecho de tal manera que puedan darse cuenta por ellos mismos que no ha sido culpa suya.

Tiempo necesario: 15 minutos

ACTIVIDAD 3

Título: EL MURAL

Descripción y objetivo: En un mural escribiremos frases positivas de todos los aspectos y características que se les ocurra con diferentes colores que después colocaremos en un sitio que veamos a lo largo de todas las sesiones para saber expresar ideas y sentimientos con normalidad y haya una familiarización con el vocabulario.

Tiempo necesario: 30 minutos

SESIÓN 2

ACTIVIDAD 4

Título: SENDERISMO

Descripción y objetivo: Todo el grupo realizará una actividad de senderismo previamente organizada en la que se saldrá fuera del entorno urbano para caminar y disfrutar de la naturaleza. Esto les permitirá evadirse de los problemas cotidianos (como son el fracaso en la búsqueda de un puesto de empleo), relacionarse con los demás y fomentar las relaciones interpersonales y realizar una actividad física que es fundamental para reforzar un pensamiento positivo

Tiempo necesario: 2 horas

SESIÓN 3

ACTIVIDAD 5

Título: FIRST FLIGHT

Descripción y objetivo: Visionado del corto "first flight" donde se pretende incentivar la motivación a la consecución de metas y propósitos a pesar de las dificultades que se encuentren en el camino.

Tiempo necesario: 5 minutos

ACTIVIDAD 6

Título: PERSIGUE TU OBJETIVO

Descripción y objetivo: Visionado de una parte de la película "En busca de la felicidad" en la cual los usuarios tendrán que sacar una conclusión y escribir en un folio

cómo lo podrían aplicar a su vida y a continuación poner su principal objetivo y los pasos que deben seguir para alcanzarlo.

Tiempo necesario: 20 minutos

ACTIVIDAD 7

Título: CÓMO MANEJAR EL ESTRÉS

Descripción y objetivo: Se llevará a cabo una actividad mindfulness para que los participantes aprendan y conozcan esta técnica de relajación y lo pongan en práctica adquiriéndolo como hábito. Su objetivo llegar a manejar y controlar las situaciones cotidianas que les provocan estrés así como la búsqueda de trabajo que

Tiempo necesario: 30 minutos

ACTIVIDAD 8

Título: CUENTACUENTOS

Descripción y objetivo: A cada usuario se le entregará un breve cuento motivador (anexo 3) y después hará al resto del grupo un resumen de tal modo que entre todos saquen la moraleja de cada cuento y puedan obtener una visión o modo de aplicarlo a su persona.

Tiempo necesario: 30 minutos

SESIÓN 4

ACTIVIDAD 9

Título: EL ÁRBOL DE LA AUTOESTIMA

Descripción y objetivo: El árbol de la autoestima (anexo 4) es una técnica que te permite reflexionar sobre tus logros y cualidades positivas para analizar la imagen que tienes sobre ti mismo y centrarte únicamente en los aspectos positivos.

Por medio de esta técnica se puede evaluar en un momento determinado de autoestima ya que ilustra tu estado de ánimo. En las raíces colocaremos algunos de nuestros valores positivos mientras que en los frutos colocaremos nuestros logros o aspiraciones.

Tiempo necesario: 15 minutos

ACTIVIDAD 10

Título: TABLA DE LA POSITIVIDAD

Descripción y objetivo: En esta tabla (anexo 5) se pretende obtener las consecuencias positivas tras el momento del desempleo con el fin de que tengan en cuenta los elementos positivos que tienen en sus vidas como puede ser por ejemplo dedicar más tiempo a su familia o a hobbies.

Tiempo necesario: 20 minutos

ACTIVIDAD 11

Título: ROL PLAYING

Descripción y objetivo: Se escenificarán determinadas escenas relacionadas con el mundo del empleo y del desempleo donde se pongan en el lugar de otro comprendiendo que su situación no es la única difícil y adquiriendo hábitos de comportamiento asertivos.

Tiempo necesario: 30 minutos

ACTIVIDAD 12

Título: RESILIENCIA

Descripción y objetivo: Visionado del video "resiliencia" (México 2010) a modo de conclusión de la sesión para motivar a los participantes y hacerles llegar mensajes por medio de este tipo de instrumentos. Cada uno aportará su opinión sobre este.

Tiempo necesario: 15 min

SESIÓN 5

ACTIVIDAD 13

Título: ¡QUÉ BELLO ES VIVIR!

Descripción y objetivo: Visionado de la película "¡qué bello es vivir!" y obtener las principales conclusiones individuales a partir de éste y llevar a cabo un análisis grupal después.

Tiempo necesario: 2 horas y 30 minutos

SESIÓN 6

ACTIVIDAD 14

Título: BE HAPPY

Descripción y objetivo: Visionado de un corto de animación donde aparecen representadas frases de motivación que se pueden aplicar a la vida diaria. Cada participante escogerá la que más le haya gustado y es una buena iniciativa para comenzar la sesión

Tiempo necesario: 10 minutos

ACTIVIDAD 15

Título: MIS CUALIDADES

Descripción y objetivo: En esta actividad debemos sacar todas nuestras cualidades personales (físicas, sociales, afectivas, intelectuales y morales) y profesionales (experiencia, trato con los compañeros o conocimientos). Para ello estableceremos dos tablas (anexo 6) dónde cumplimenten cada espacio con una cualidad propia.

Tiempo necesario: 15 minutos

ACTIVIDAD 16

Título: BUSCANDO UN HOOBIE

Descripción y objetivo: La situación de no ocupación laboral requiere la dedicación a actividades de ocio con el fin de mantenerse, por un periodo de tiempo, distraídos mentalmente. Para ello se plantea que los usuarios busquen una actividad en la cual puedan pasar el tiempo sin pensar en la situación en la que se encuentran y en la que puedan evadirse.

Para la búsqueda se llevará a cabo un "brainstorming" o tormenta de ideas entre todo el grupo para la propuesta de actividades lúdicas. Cada uno deberá probar tres de todas las mencionadas con el objetivo de encontrar algo que verdaderamente les satisfaga y les haga sentirse útiles al realizarlo.

Tiempo necesario: 20 minutos

ACTIVIDAD 17

Título: MI CRONOGRAMA

Descripción y objetivo: Con la pérdida del puesto de trabajo las personas en desempleo se enfrentan diariamente a espacios de tiempo en los que no saben cómo emplearlos llegando en ocasiones a situaciones de estrés y desmotivación por ello. Con el fin de evitar esta situación crearán un cronograma de manera individual donde organicen las actividades de una semana (a modo de ejemplo). La finalidad es hacer una distribución temporal donde se incluyan actividades dedicadas a la búsqueda de empleo y/o formación, actividades de ocio, actividades en familia o individuales, actividades con amigos, etc.

Tiempo necesario: 15 minutos

ACTIVIDAD 18

Título: LO QUE MÁS ME GUSTA

Descripción y objetivo: Cada usuario tendrá que pensar 5 cosas o características sobre sí mismo que le gusten, no que las tenga, sino que realmente esté orgulloso de ellas sean del carácter que sean y después lo pondrán en público con su compañeros.

Tiempo necesario: 20 minutos

SESIÓN 7

ACTIVIDAD 19

Título: LECTURA

Descripción y objetivo: Lectura del artículo "Inteligencia emocional para desempleados" (Contreras Casado, 2010) individual para después comentarlo en grupo y realizar las conclusiones juntos (anexo 7).

Tiempo necesario: 40 minutos

ACTIVIDAD 20

Título: VENTANA DE JOHARI

Descripción y objetivo: La ventana de Johari consiste en una dinámica de autoconocimiento en el cual se plantean 4 áreas en una tabla de 2x2 (anexo 8).

Dichas áreas son lo conocido y lo desconocido de mi personalidad desde mi propia visión y lo que los demás conocen y desconocen de mi.

Tiempo necesario: 30 minutos

SESIÓN 8

ACTIVIDAD 21

Título: LO QUE MENOS ME GUSTA

Descripción y objetivo: Cada usuario tendrá que pensar 5 cosas o características sobre sí mismo que no le gusten de ellos y escribirlas en un papel donde al lado identifiquen si está en sus manos hacer algo para cambiarlo.

Tiempo necesario: 20 minutos

ACTIVIDAD 22

Título: EVALUACIÓN DEL TALLER Y AUTOEVALUACIÓN

Descripción y objetivo: Se llevará a cabo como cierre del taller una valoración grupal de todas las actividades realizadas durante las 8 sesiones y sus percepciones sobre este. También cumplimentarán una autoevaluación anónima (ANEXO 9) valorando el conjunto y su percepción personal tras realizarlo.

Tiempo necesario: 40 minutos

6. EVALUACIÓN

El fin de la evaluación del programa de prevención es conocer si éste ha sido de utilidad, si es necesario, si los resultados son los esperados o por el contrario no son los deseados, si hay que realizar modificaciones, etc.

Al ser un programa que no se ha llevado a cabo, los métodos de evaluación se plantean pero no se desarrollan. Dichos métodos son los siguientes:

- Método de observación de la participación en las actividades así como de las conclusiones sacadas en cada una de ellas.
- Cuestionarios: Investigaciones a partir de los cuestionarios planteados antes y después de la intervención. Este será el mismo para conocer así la evolución del estado de ánimo de los participantes.
- Instrumentos de medición y para el registro de datos: Revisión de las autoevaluaciones para conocer la opinión del alumnado así como sus puntos de vista sobre la temática.

CAPÍTULO V. CONCLUSIONES

1. CONCLUSIONES DEL TRABAJO FIN DE MÁSTER

Del presente proyecto, en el cuál hemos tratado el tema del desempleo, así como un análisis de un estudio de caso y un programa de intervención, se obtienen las siguientes conclusiones:

El desempleo es hoy en nuestra sociedad uno de los fenómenos más importantes y con mayor necesidad de actuación que podemos encontrar. La falta de un puesto de trabajo supone una forma de exclusión social que además desemboca en situaciones muy graves, ya que no sólo afecta a la persona que los sufre sino también al entorno en el que vive.

Como hemos visto, otro de los factores personales que se ve afectado por el desempleo es el estado de ánimo, más concretamente la autoestima. Una autoestima baja perjudica el bienestar de una persona e interfiere en su forma de ver y de afrontar las diferentes situaciones que la vida le presenta. En este proyecto hemos mostrado un estudio de caso de la asociación "Parad@s en movimiento" que trabaja con este colectivo, pero la realidad es que existen millones de personas que tras la pérdida del puesto de trabajo se han visto inmersos en una situación que hasta ahora desconocían y que no saben afrontar, lo que hace que afecte a su autoestima y a cómo actuar en consecuencia.

Por ello llevar a cabo programas de intervención con el colectivo de desempleados para ayudarles a manejar y reconducir su autoestima es necesario como parte del proceso de búsqueda de un empleo. Entre la orientación laboral y los diferentes programas de intervención llevados a cabo se pueden guiar a muchas personas en la búsqueda de su propia satisfacción personal y de un trabajo acorde a sus necesidades y preferencias.

Para finalizar, la realización de todo el proceso ha supuesto una involucración total por mi persona y ha sido satisfactoria poder llevarlo a cabo, tener contacto con la realidad y observar la verificación de mi hipótesis.

2. CONCLUSIONES GENERALES

El presente trabajo de fin de máster es el resultado de la relación de todo lo aprendido a lo largo del máster en Psicopedagogía (contenidos, conocimientos, estrategias, metodologías...) reflejado en todos y cada uno de los apartados que lo componen. Para su ejecución se ha llevado a cabo siempre desde un punto de vista psicopedagógico, pues es la principal proyección que se pretendía conseguir además de ser educativo y didáctico.

Considero esto un factor clave a destacar pues bien no se debía olvidar su tema principal. Personalmente, creo que ha sido una elección acertada escoger el tema del desempleo teniendo en cuenta la gran cantidad de posibilidades que tiene la orientación laboral hoy día debido a todos los factores que están relacionados con ella como son la crisis, la inserción de colectivos en riesgo de exclusión, las herramientas que proporciona de guía para todas las personas independientemente de la edad, situación...

Además, durante el trascurso del máster he aprendido en primer lugar a desarrollar itinerarios de inserción laboral personalizados de los cuales, pienso que son fundamentales y que se deben llevar a cabo con todas las personas que se encuentran en búsqueda activa de empleo.

En segundo lugar, me he familiarizado con un colectivo el cual desconocía en muchos sentidos, lo que me ha permitido ampliar mis conocimientos y abarcar un campo más que hasta ahora no sabía cómo poder afrontarlo debido a sus características y su dificultad.

En tercer lugar, destaco una vez más que aún son pocos los recursos que hay respecto a la orientación laboral y se deben dar a conocer sus ámbitos de trabajo para conseguir su expansión ya que es realmente necesario debido a la situación que atravesamos y al gran número de personas que necesitan un proceso de orientación social y laboral.

Por último, he disfrutado realizándolo y he aprendido bastantes cosas durante todo el proceso por lo que mi sensación final es de satisfacción y creo que este proyecto tiene mucho que aportar como modelo.

BIBLIOGRAFÍA

Aatazcoz, L. Benach, J. Borrell, C. & Cortes, I. (2004). Unemployment and mental health: understanding the interactions among gender, family roles and social class. *American Journal of Public Health*.

Álvarez, C. & San Fabián, J. L. (2012). La elección del estudio de caso en investigación educativa, *Gazeta de Antropología*, 28.

American Psychiatric Association. (2014). *Manual diagnóstico y estadístico de los trastornos mentales*. Madrid: Editorial médica panamericana.

Aznar Díaz, I. Hinojo Lucena, F. J. & Fernández Martín, F. D. (2007). Competencia, competencias profesionales y perfil profesional: retrato del perfil del psicopedagogo, *Revista de la Universidad de Granada*, 37, pp. 109-139.

Blancas Avilés, R., & Jurado Cobos, G. B. (2011). *El rol de la orientación laboral en el ámbito del trabajo social*. Málaga: Colegio Oficial de Diplomadas y Diplomados en Trabajo Social y Asistentes Sociales de Málaga.

Buendía, J. (2010). *El impacto psicológico del desempleo*. Murcia: Servicio de Publicaciones, Universidad de Murcia/Editum.

Branden, N. (2001). *La psicología de la autoestima*. Barcelona: Paidós

Branden, N. (1995). *Los seis pilares de la autoestima*. Barcelona: Paidós

Carmona Orantes, G. & Requerey Cadenas, M. P. (2002). *Manual de orientación para tutores en empresas de inserción sociolaboral*. Granada: Universidad de Granada.

Cea D'Ancona, M. A. (1996). *Metodología cuantitativa: Estrategias y técnicas de investigación social*. Madrid: Síntesis.

Cobos, A & Gutierrez, E. (2012). *La orientación profesional y la búsqueda de empleo*. Barcelona: Editorial Graó.

Contreras Casado, D. (2010). Inteligencia emocional para desempleados, *Revista vinculando*. Mexico.

- Coopersmith, S. (1976). *Estudio sobre la estimación propia*. Psicología Contemporánea. Madrid. Blume.
- García Hoz, V. (1982). La orientación, quehacer pedagógico, *Revista de Educación*, 270, pp 7-22.
- Goleman, D. (1996). *Inteligencia emocional*. Barcelona: Kairos.
- Herrador Buendía, F. (2002): Aproximación teórica al fenómeno del desempleo: el caso del desempleo de larga duración, *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, 35, pp. 121-142.
- Izquierdo Rus, T. (2008). *El desempleo en los mayores de 45 años*. Jaén: Consejo Económico y Social de la Provincia de Jaén.
- Jahoda, M. (1987). *Empleo y desempleo: Un análisis socio-psicológico*. Madrid: Ediciones Morata.
- Martínez Gonzalez, J. (2011). La empleabilidad: una competencia personal y una responsabilidad social, *Revista Contribuciones a las Ciencias Sociales*, 12.
- McKay, M. & Fanning, P. (1991). *Autoestima. Evaluación y mejora*. Barcelona: Martínez Roca.
- MEC. (1994). *Información y Orientación Profesional*. Madrid: MEC.
- Mruk, C. (1998). *Auto-Estima. Investigación, teoría y práctica*. Bilbao: Desclée De Brouwer.
- Naranjo Pereira, M. L. (2007). Autoestima: un factor relevante en la vida de la persona y tema esencial del proceso educativo, *Revista Electrónica Actualidades Investigativas en Educación*, 7, pp 1-27.
- Nieto, Alberto. "Cuentos de motivación". Diseño, gestión y evaluación de proyectos sociolaborales. Universidad de Valladolid. Extraído el 22 de febrero de 2016.
- Ortega Ruiz, P. Mínguez Vallejos, R. & Rodes Bravo, M. L. (2001). Autoestima: un nuevo concepto y su medida, *Revista Teoría de la Educación*, 15, pp 45-66.

Rodríguez Moreno, M. L. (2002). La orientación profesional de las personas adultas: fundamentos, principios y servicios. En Sobrado Fernández, L (ed). *Orientación profesional: diagnóstico e inserción sociolaboral* (pp. 5 - 38). Barcelona: Estel.

Santos Ortega, A. (2005) *Trayectorias sociales del paro de larga duración*. (Tesis doctoral inédita). Departamento de sociología. Universidad Complutense de Madrid.

Wells, E.L. & Marwell, G. (1976). *SelfEsteem: Its conceptualizatioiz and measurement*. California: Sage Pub.

WEBGRAFÍA

Estatutos de Parad@s en movimiento. (2012). Recuperado el 2 de junio de 2016, de <http://paradosenmovvalladolid.blogspot.com.es/>

Instituto Nacional de Estadística. Recuperado el 4 de mayo de 2016, de <http://bit.ly/1Yv0exM>

ANEXOS

ANEXO 1. EL CUESTIONARIO

CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DE LA AUTOESTIMA PARA GENTE DESEMPLEADA

El presente cuestionario está dirigido a personas en situación de desempleo con el fin de evaluar la autoestima en ellas. El cuestionario es anónimo y la información recopilada a través de él solo se usará para hacer un análisis del estado de ánimo como parte del Trabajo Fin de Máster del Máster en Psicopedagogía de la Universidad de Valladolid llevado a cabo en estos momentos.

Sólo le llevará 5 minutos. Gracias por su atención.

Sexo: Hombre Mujer Edad: _____

Tiempo en desempleo: _____

A continuación señale el grado de acuerdo en las siguientes afirmaciones donde **1 es muy poco** y **5 bastante**.

	1	2	3	4	5
1. Estoy satisfecho/a conmigo mismo/a					
2. Tengo una actitud positiva ante las situaciones cotidianas y la vida					
3. Estoy orgulloso/a de mis logros conseguidos hasta ahora					
4. Tengo buenas cualidades					
5. Me considero buena persona					
6. Tengo principios y valores que defiendo siempre					
7. Tengo establecidos una serie de propósitos y objetivos a corto y largo plazo					
8. Expreso mis sentimientos y emociones hacia mí mismo					
9. Expreso mis sentimientos y emociones hacia las					

personas que me rodean					
10. Tomo mis propias decisiones de manera consciente y acorde a mi personalidad					
11. No siento respeto por mi mismo					
12. Realizo acciones para mejorar mi estado de ánimo					
13. Evito enfrentamientos y situaciones conflictivas					
14. Paso la mayoría del día triste					
15. Me gustaría cambiar aspectos sobre mí mismo					
16. No sé en qué ocupar mi tiempo					
17. No tengo interés por ninguna actividad de ocio					
18. Mi estado de ánimo influye la realización de actividades cotidianas					
19. Mi estado de ánimo influye en mis relaciones interpersonales					
20. He perdido confianza en mí mismo/a					
21. A veces pienso que soy un poco inútil					
22. Soy consciente de la situación en la que vivo					
23. Desde la pérdida de mi puesto laboral mis relaciones con amigos y familia han empeorado					
24. Siento que no podría realizar un trabajo correctamente					
25. Me siento culpable de mi situación					
26. No tengo ganas de buscar trabajo debido a mi estado de ánimo					
27. No soy la misma persona desde que perdí mi empleo					
28. Tengo la sensación de haber perdido todas las habilidades que antes poseía					
29. La pérdida de empleo me hace sentir que soy un fracasado					
30. En un puesto de empleo sería una persona útil para mis compañeros de trabajo					

CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DE LA AUTOESTIMA

El presente cuestionario está dirigido a personas en situación de desempleo con el fin de evaluar la autoestima en ellas. El cuestionario es anónimo y la información recopilada a través de él solo se usará para hacer un análisis del estado de ánimo como parte del Trabajo Fin de Máster del Máster.

Sólo le llevará 5 minutos. Gracias por su atención.

Sexo: Hombre Mujer Edad: _____

A continuación señale el grado de acuerdo en las siguientes afirmaciones donde **1 es muy poco** y **5 bastante**.

	1	2	3	4	5
1. Estoy satisfecho/a conmigo mismo/a					
2. Tengo una actitud positiva ante las situaciones cotidianas y la vida					
3. Estoy orgulloso/a de mis logros conseguidos hasta ahora					
4. Tengo buenas cualidades					
5. Me considero buena persona					
6. Tengo principios y valores que defiendo siempre					
7. Tengo establecidos una serie de propósitos y objetivos a corto y largo plazo					
8. Expreso mis sentimientos y emociones hacia mí mismo					
9. Expreso mis sentimientos y emociones hacia las personas que me rodean					
10. Tomo mis propias decisiones de manera consciente y acorde a mi personalidad					
11. No siento respeto por mí mismo					
12. Realizo acciones para mejorar mi estado de ánimo					
13. Evito enfrentamientos y situaciones conflictivas					

14. Paso la mayoría del día triste					
15. Me gustaría cambiar aspectos sobre mí mismo					
16. No sé en qué ocupar mi tiempo					
17. No tengo interés por ninguna actividad de ocio					
18. Mi estado de ánimo influye la realización de actividades cotidianas					
19. Mi estado de ánimo influye en mis relaciones interpersonales					
20. He perdido confianza en mí mismo/a					

ANEXO 2. ¿POR QUÉ?

CAUSAS	RACIONALIZACIÓN

ANEXO 3. CUENTACUENTOS

1. EL ELEFANTE ENCADENADO

Cuando yo era chico me encantaban los circos, y lo que más me gustaba de los circos eran los animales. También a mí como a otros, después me enteré, me llamaba la atención el elefante.

Durante la función, la enorme bestia hacía despliegue de peso, tamaño y fuerza descomunal... pero después de su actuación y hasta un rato antes de volver al escenario, el elefante quedaba sujeto solamente por una cadena que aprisionaba una de sus patas a una pequeña estaca clavada en el suelo.

Sin embargo, la estaca era sólo un minúsculo pedazo de madera apenas enterrado unos centímetros en la tierra. Y aunque la cadena era gruesa y poderosa me parecía obvio que ese animal capaz de arrancar un árbol de cuajo con su propia fuerza, podría, con facilidad, arrancar la estaca y huir.

El misterio es evidente: ¿Qué lo mantiene entonces? ¿Por qué no huye?

Cuando tenía cinco o seis años, yo todavía confiaba en la sabiduría de los grandes. Pregunté entonces a algún maestro, a algún padre, o a alguna tía por el misterio del elefante. Alguno de ellos me explicó que el elefante no se escapaba porque estaba amaestrado. — Hice entonces la pregunta obvia:

— Si está amaestrado ¿por qué lo encadenan?

No recuerdo haber recibido ninguna respuesta coherente. Con el tiempo me olvidé del misterio del elefante y la estaca... y sólo lo recordaba cuando me encontraba con otros que también se habían hecho la misma pregunta.

Hace algunos años descubrí que por suerte para mí alguien había sido lo bastante sabio como para encontrar la respuesta:

El elefante del circo no escapa porque ha estado atado a una estaca parecida desde que era muy, muy pequeño.

Cerré los ojos y me imaginé al pequeño recién nacido sujeto a la estaca. Estoy seguro de que en aquel momento el elefantito empujó, tiró y sudó tratando de soltarse. Y a pesar

de todo su esfuerzo no pudo. La estaca era ciertamente muy fuerte para él. Juraría que se durmió agotado y que al día siguiente volvió a probar, y también al otro y al que le seguía...

Hasta que un día, un terrible día para su historia, el animal aceptó su impotencia y se resignó a su destino.

Este elefante enorme y poderoso, que vemos en el circo, no escapa porque cree – pobre— que NO PUEDE. Él tiene registro y recuerdo de su impotencia, de aquella impotencia que sintió poco después de nacer. Y lo peor es que jamás se ha vuelto a cuestionar seriamente ese registro.

Jamás... jamás... intentó poner a prueba su fuerza otra vez...

Todos somos un poco como ese elefante del circo: vamos por el mundo atados a cientos de estacas que nos restan libertad. Vivimos creyendo que un montón de cosas “no podemos” simplemente porque alguna vez, antes, cuando éramos chiquitos, alguna vez, probamos y no pudimos. Hicimos, entonces, lo del elefante: grabamos en nuestro recuerdo:

NO PUEDO... NO PUEDO Y NUNCA PODRÉ

Hemos crecido portando ese mensaje que nos impusimos a nosotros mismos y nunca más lo volvimos a intentar. Cuando mucho, de vez en cuando sentimos los grilletes, hacemos sonar las cadenas o miramos de reojo la estaca y confirmamos el estigma:

¡NO PUEDO Y NUNCA PODRÉ!

Esto es lo que te pasa, vives condicionado por el recuerdo de que otro TÙ, que ya no es, no pudo. Tu única manera de saber, es intentar de nuevo poniendo en el intento todo tu corazón...

...TODO TU CORAZON

2. EL VERDADERO VALOR DEL ANILLO

Habíamos estado hablando sobre la necesidad de reconocimiento y valoración. Jorge me había explicado la teoría de Maslow sobre las necesidades crecientes. Todos necesitamos el respeto y la estima del afuera para poder construir nuestra autoestima.

Yo me quejaba por entonces de no recibir la aceptación franca de mis padres, de no ser el compañero elegido de mis amigos, de no poder lograr el reconocimiento en mi trabajo.

—Hay una vieja historia— dijo el gordo, mientras me pasaba la pava para que yo cebara— de un joven que concurrió a un sabio en busca de ayuda. Su problema me hace acordar al tuyo.

—Vengo, maestro, porque me siento tan poca cosa que no tengo fuerzas para hacer nada. Me dicen que no sirvo, que no hago nada bien, que soy torpe y bastante tonto. ¿Cómo puedo mejorar? ¿Qué puedo hacer para que me valoren más?

El maestro, sin mirarlo, le dijo:

—Cuánto lo siento muchacho, no puedo ayudarte, debo resolver primero mi propio problema. Quizás después... —y haciendo una pausa agregó— Si quisieras ayudarme tú a mí, yo podría resolver este tema con más rapidez y después tal vez te pueda ayudar.

—E... encantado, maestro —titubeó el joven pero sintió que otra vez era desvalorizado y sus necesidades postergadas.

—Bien —asintió el maestro. Se quitó un anillo que llevaba en el dedo pequeño de la mano izquierda y dándoselo al muchacho, agregó —toma el caballo que está allí afuera y cabalga hasta el mercado. Debo vender este anillo porque tengo que pagar una deuda. Es necesario que obtengas por él la mayor suma posible, pero no aceptes menos de una moneda de oro. Vete antes y regresa con esa moneda lo más rápido que puedas.

El joven tomó el anillo y partió. Apenas llegó, empezó a ofrecer al anillo a los mercaderes. Estos lo miraban con algún interés, hasta que el joven decía lo que pretendía por el anillo. Cuando el joven mencionaba la moneda de oro, algunos reían, otros le daban vuelta la cara y sólo un viejito fue tan amable como para tomarse la molestia de explicarle que una moneda de oro era muy valiosa para entregarla a cambio

de un anillo. En afán de ayudar, alguien le ofreció una moneda de plata y un cacharro de cobre, pero el joven tenía instrucciones de no aceptar menos de una moneda de oro, y rechazó la oferta. Después de ofrecer su joya a toda persona que se cruzaba en el mercado –más de cien personas— y abatido por su fracaso, montó su caballo y regresó. Cuánto hubiera deseado el joven tener él mismo esa moneda de oro. Podría entonces habérsela entregado al maestro para liberarlo de su preocupación y recibir entonces su consejo y ayuda. Entró en la habitación.

—Maestro –dijo— lo siento, no es posible conseguir lo que me pediste. Quizás pudiera conseguir dos o tres monedas de plata, pero no creo que yo pueda engañar a nadie respecto del verdadero valor del anillo.

—Qué importante lo que dijiste, joven amigo –contestó sonriente el maestro—. Debemos saber primero el verdadero valor del anillo. Vuelve a montar y vete al joyero. ¿Quién mejor que él, para saberlo? Dile que quisieras vender el anillo y pregúntale cuánto te da por él. Pero no importa lo que ofrezca, no se lo vendas. Vuelve aquí con mi anillo.

El joven volvió a cabalgar. El joyero examinó el anillo a la luz del candil, lo miró con su lupa, lo pesó y luego le dijo:

—Dile al maestro, muchacho, que si lo quiere vender ya, no puedo darle más que 58 monedas de oro por su anillo.

¡¿58 monedas?! –exclamó el joven.

—Sí –replicó el joyero— Yo sé que con tiempo podríamos obtener por él cerca de 70 monedas, pero no sé... Si la venta es urgente...

El joven corrió emocionado a casa del maestro a contarle lo sucedido.

—Siéntate –dijo el maestro después de escucharlo—. Tú eres como este anillo: una joya, valiosa y única. Y como tal, sólo puede evaluarte verdaderamente un experto. ¿Qué haces por la vida pretendiendo que cualquiera descubra tu verdadero valor?

Y diciendo esto, volvió a ponerse el anillo en el dedo pequeño de su mano izquierda.

3. EL REY CICLOTÍMICO

Había una vez un rey muy poderoso que reinaba un país muy lejano. Era un buen rey. Pero el monarca tenía un problema: era un rey con dos personalidades. Había días en que se levantaba exultante, eufórico, feliz. Ya desde la mañana, esos días aparecían como maravillosos. Los jardines de su palacio le parecían más bellos. Sus sirvientes, por algún extraño fenómeno, eran amables y eficientes esas mañanas.

En el desayuno confirmaba que se fabricaban en su reino las mejores harinas y se cosechaban los mejores frutos. Esos eran días en que el rey rebajaba los impuestos, repartía riquezas, concedía favores y legislaba por la paz y por el bienestar de los ancianos. Durante esos días, el rey accedía a todos los pedidos de sus súbditos y amigos.

Sin embargo, había también otros días. Eran días negros. Desde la mañana se daba cuenta de que hubiera preferido dormir un rato más. Pero cuando lo notaba ya era tarde y el sueño lo había abandonado. Por mucho esfuerzo que hacía, no podía comprender por qué sus sirvientes estaban de tan mal humor y ni siquiera lo atendían bien. El sol le molestaba aun más que las lluvias. La comida estaba tibia y el café demasiado frío. La idea de recibir gente en su despacho le aumentaba su dolor de cabeza. Durante esos días, el rey pensaba en los compromisos contraídos en otros tiempos y se asustaba pensando en cómo cumplirlos. Esos eran los días en que el rey aumentaba los impuestos, incautaba tierras, apresaba opositores...

Temeroso del futuro y del presente, perseguido por los errores del pasado, en esos días legislaba contra su pueblo y su palabra más usada era NO. Consciente de los problemas que estos cambios de humor le ocasionaban, el rey llamó a todos los sabios, magos y asesores de su reino a una reunión.

—Señores —les dijo— todos ustedes saben acerca de mis variaciones de ánimo. Todos se han beneficiado de mis euforias y han padecido mis enojos. Pero el que más padece soy yo mismo, que cada día estoy deshaciendo lo que hice en otro tiempo, cuando veía las cosas de otra manera. Necesito de ustedes, señores, que trabajéis juntos para conseguir el remedio, sea brebaje o conjuro que me impida ser tan absurdamente optimista como para no ver los hechos y tan ridículamente pesimista como para oprimir y dañar a los que quiero.

Los sabios aceptaron el reto y durante semanas trabajaron en el problema del rey. Sin embargo todas las alquimias, todos los hechizos y todas las hierbas no consiguieron encontrar la respuesta al asunto planteado. Entonces se presentaron ante el rey y le contaron su fracaso. Esa noche el rey lloró.

A la mañana siguiente, un extraño visitante le pidió audiencia. Era un misterioso hombre de tez oscura y raída túnica que alguna vez había sido blanca.

—Majestad —dijo el hombre con una reverencia—, del lugar de donde vengo se habla de tus males y de tu dolor. He venido a traerte el remedio. Y bajando la cabeza, acercó al rey una cajita de cuero. El rey, entre sorprendido y esperanzado, la abrió y buscó dentro de la caja. Lo único que había era un anillo plateado.

—Gracias —dijo el rey entusiasmado— ¿es un anillo mágico?

—Por cierto lo es —respondió el viajero—, pero su magia no actúa sólo por llevarlo en tu dedo... Todas las mañanas, apenas te levantes, deberás leer la inscripción que tiene el anillo. Y recordar esas palabras cada vez que veas el anillo en tu dedo.

El rey tomó el anillo y leyó en voz alta: Debes saber que ESTO también pasará.

4. LAS RANITAS EN LA CREMA

— ¿Conoces el cuento de las dos manitas? —preguntó el gordo.

Había una vez dos ranas que cayeron en un recipiente de crema. Inmediatamente sintieron que se hundían; era imposible nadar o flotar mucho tiempo en esa masa espesa como arenas movedizas. Al principio, las dos patalearon en la crema para llegar al borde del recipiente pero era inútil, sólo conseguían chapotear en el mismo lugar y hundirse. Sintieron que cada vez era más difícil salir a la superficie a respirar. Una de ellas dijo en voz alta:

—No puedo más. Es imposible salir de aquí, esta materia no es para nadar. Ya que voy a morir, no veo para qué prolongar este dolor. No entiendo qué sentido tiene morir agotada por un esfuerzo estéril. Y dicho esto, dejó de patalear y se hundió con rapidez siendo literalmente tragada por el espeso líquido blanco.

La otra rana, más persistente o quizás más tozuda, se dijo:

— ¡No hay caso! Nada se puede hacer para avanzar en esta cosa. Sin embargo ya que la muerte me llega, prefiero luchar hasta mi último aliento. No quisiera morir un segundo antes de que llegue mi hora. Y siguió pataleando y chapoteando siempre en el mismo lugar, sin avanzar un centímetro. ¡Horas y horas!

Y de pronto... de tanto patalear y agitar, agitar y patalear... La crema, se transformó en manteca. La rana sorprendida dio un salto y patinando llegó hasta el borde del pote. Desde allí, sólo le quedaba ir croando alegremente de regreso a casa.

5. EL HOMBRE QUE SE CREÍA MUERTO

Había un señor muy aprensivo respecto de sus propias enfermedades y sobre todo, muy temeroso del día en que le llegara la muerte. Un día, entre tantas ideas locas, se le ocurrió que quizás él ya estaba muerto. Entonces le preguntó a su mujer:

—Dime mujer, ¿no estaré muerto yo?

La mujer rió y le dijo que se tocara las manos y los pies. —Ves, ¡están tibios! Bien, eso quiere decir que estás vivo. Si estuvieras muerto, tus manos y tus pies estarían helados.

Al hombre le sonó muy razonable la respuesta y se tranquilizó. Pocas semanas después, el hombre salió bajo la nieve a hachar algunos árboles. Cuando llegó al bosque se sacó los guantes y comenzó a hachar. Sin pensarlo, se pasó la mano por la frente y notó que sus manos estaban frías. Acordándose de lo que le había dicho su esposa, se quitó los zapatos y las medias y confirmó con horror que sus pies también estaban helados. En ese momento ya no le quedó ninguna duda, se “dio cuenta” de que estaba muerto.

—No es bueno que un muerto ande por ahí hachando árboles —se dijo. Así que dejó el hacha al lado de su mula y se tendió quieto en el piso helado, las manos en cruz sobre el pecho y los ojos cerrados.

A poco de estar tirado en el piso, una jauría comenzó a acercarse a las alforjas donde estaban las provisiones. Al ver que nada los paraba, destrozaron las alforjas y devoraron todo lo que había de comestible. El hombre pensó: —Suerte que tienen que estoy muerto que si no, yo mismo los echaba a patadas.

La jauría siguió husmeando y descubrió el burro atado a un árbol. Fácil presa era de los filosos dientes de los perros. El burro chilló y coceó pero el hombre sólo pensó qué lindo sería defenderlo, si no fuera porque él estaba muerto. En algunos minutos dieron cuenta del burro, sólo unos pocos perros seguían royendo algún hueso. La jauría, insaciable, siguió rondando el lugar.

No pasó mucho tiempo hasta que uno de los perros olió el olor del hombre. Miró a su alrededor y vio al hachero tirado inmóvil en el piso. Se acercó lentamente (muy lentamente, porque el hombre era muy peligroso y engañador). En pocos instantes,

todos los perros babeando sus fauces rodearon al hombre. —Ahora me van a comer – pensó—. Si no estuviera muerto, otra sería la historia.

Los perros se acercaron... ...y viendo su inacción se lo comieron.

6. EL PORTERO DEL PROSTÍBULO

—Hay un cuento en el Talmud, trata sobre un hombre común. Ese hombre era el portero de un prostíbulo. No había en aquel pueblo un oficio peor conceptuado y peor pagado que el de portero del prostíbulo... Pero ¿qué otra cosa podría hacer aquel hombre? De hecho, nunca había aprendido a leer ni a escribir, no tenía ninguna otra actividad ni oficio. En realidad, era su puesto porque su padre había sido el portero de ese prostíbulo y también antes, el padre de su padre.

Durante décadas, el prostíbulo se pasaba de padres a hijos y la portería se pasaba de padres a hijos. Un día, el viejo propietario murió y se hizo cargo del prostíbulo un joven con inquietudes, creativo y emprendedor. El joven decidió modernizar el negocio. Modificó las habitaciones y después citó al personal para darle nuevas instrucciones. Al portero, le dijo:

—A partir de hoy, usted, además de estar en la puerta, me va a preparar una planilla semanal. Allí anotará usted la cantidad de parejas que entran día por día. A una de cada cinco, le preguntaré cómo fueron atendidas y qué corregirían del lugar. Y una vez por semana, me presentará esa planilla con los comentarios que usted crea convenientes. El hombre tembló, nunca le había faltado disposición al trabajo pero...

—Me encantaría satisfacerlo, señor —balbuceó— pero yo... yo no sé leer ni escribir.

— ¡Ah! ¡Cuánto lo siento! Como usted comprenderá, yo no puedo pagar a otra persona para que haga estoy y tampoco puedo esperar hasta que usted aprenda a escribir, por lo tanto...

—Pero señor, usted no me puede despedir, yo trabajé en esto toda mi vida, también mi padre y mi abuelo...

No lo dejó terminar. —Mire, yo comprendo, pero no puedo hacer nada por usted. Lógicamente le vamos a dar una indemnización, esto es, una cantidad de dinero para que tenga hasta que encuentre otra cosa. Así que, los siento. Que tenga suerte. Y sin más, se dio vuelta y se fue.

El hombre sintió que el mundo se derrumbaba. Nunca había pensado que podría llegar a encontrarse en esa situación. Llegó a su casa, por primera vez, desocupado. ¿Qué hacer? Recordó que a veces en el prostíbulo cuando se rompía una cama o se arruinaba una

pata de un ropero, él, con un martillo y clavos se las ingeniaba para hacer un arreglo sencillo y provisorio. Pensó que esta podría ser una ocupación transitoria hasta que alguien le ofreciera un empleo. Buscó por toda la casa las herramientas que necesitaba, sólo tenía unos clavos oxidados y una tenaza mellada. Tenía que comprar una caja de herramientas completa. Para eso usaría una parte del dinero que había recibido.

En la esquina de su casa se enteró de que en su pueblo no había una ferretería, y que debería viajar dos días en mula para ir al pueblo más cercano a realizar la compra. ¿Qué más da? Pensó, y emprendió la marcha. A su regreso, traía una hermosa y completa caja de herramientas. No había terminado de quitarse las botas cuando llamaron a la puerta de su casa. Era su vecino.

—Vengo a preguntarle si no tiene un martillo para prestarme.

—Mire, sí, lo acabo de comprar pero lo necesito para trabajar... como me quedé sin empleo...

—Bueno, pero yo se lo devolvería mañana bien temprano.

—Está bien.

A la mañana siguiente, como había prometido, el vecino tocó la puerta.

—Mire, yo todavía necesito el martillo. ¿Por qué no me lo vende?

—No, yo lo necesito para trabajar y además, la ferretería está a dos días de mula.

—Hagamos un trato —dijo el vecino— Yo le pagaré a usted los dos días de ida y los dos días de vuelta, más el precio del martillo, total usted está sin trabajar. ¿Qué le parece?

Realmente, esto le daba un trabajo por cuatro días... Aceptó. Volvió a montar su mula. Al regreso, otro vecino lo esperaba en la puerta de su casa.

—Hola, vecino. ¿Usted le vendió un martillo a nuestro amigo?

—Sí...

—Yo necesito unas herramientas, estoy dispuesto a pagarle sus cuatro días de viaje y una pequeña ganancia por cada herramienta. Usted sabe, no todos podemos disponer de

cuatro días para nuestras compras. El ex –portero abrió su caja de herramientas y su vecino eligió una pinza, un destornillador, un martillo y un cincel. Le pagó y se fue.

“...No todos disponemos de cuatro días para hacer compras”, recordaba.

Si esto era cierto, mucha gente podría necesitar que él viajara a traer herramientas. En el siguiente viaje decidió que arriesgaría un poco del dinero de la indemnización, trayendo más herramientas que las que había vendido. De paso, podría ahorrar algún tiempo en viajes. La voz empezó a correrse por el barrio y muchos quisieron evitarse el viaje. Una vez por semana, el ahora corredor de herramientas viajaba y compraba lo que necesitaban sus clientes.

Pronto entendió que si pudiera encontrar un lugar donde almacenar las herramientas, podría ahorrar más viajes y ganar más dinero. Alquiló un galpón. Luego le hizo una entrada más cómoda y algunas semanas después con una vidriera, el galpón se transformó en la primera ferretería del pueblo. Todos estaban contentos y compraban en su negocio. Ya no viajaba, de la ferretería del pueblo vecino le enviaban sus pedidos. Él era un buen cliente.

Con el tiempo, todos los compradores de pueblos pequeños más lejanos preferían comprar en su ferretería y ganar dos días de marcha.

Un día se le ocurrió que su amigo, el tornero, podría fabricar para él las cabezas de los martillos. Y luego, ¿por qué no? las tenazas... y las pinzas... y los cinceles. Y luego fueron los clavos y los tornillos...

Para no hacer muy largo el cuento, sucedió que en diez años aquel hombre se transformó con honestidad y trabajo en un millonario fabricante de herramientas. El empresario más poderoso de la región. Tan poderoso era, que un año para la fecha de comienzo de las clases, decidió donar a su pueblo una escuela. Allí se enseñarían además de lectoescritura, las artes y los oficios más prácticos de la época. El intendente y el alcalde organizaron una gran fiesta de inauguración de la escuela y una importante cena de agasajo para su fundador. A los postres, el alcalde le entregó las llaves de la ciudad y el intendente lo abrazó y le dijo:

—Es con gran orgullo y gratitud que le pedimos nos conceda el honor de poner su firma en la primera hoja del libro de actas de la nueva escuela.

—El honor sería para mí —dijo el hombre—. Creo que nada me gustaría más que firmar allí, pero yo no sé leer ni escribir. Yo soy analfabeto.

— ¿Usted? —dijo el intendente, que no alcanzaba a creerlo — ¿Usted no sabe leer ni escribir? ¿Usted construyó un imperio industrial sin saber leer ni escribir? Estoy asombrado. Me pregunto ¿qué hubiera hecho si hubiera sabido leer y escribir?

—Yo se lo puedo contestar —respondió el hombre con calma—. ¡Si yo hubiera sabido leer y escribir... sería portero del prostíbulo!.

7. DOS NÚMEROS MENOS

Esa tarde venía con un tema preparado: quería seguir hablando sobre el esfuerzo. Cuando lo hablamos en el consultorio me pareció bastante razonable; pero a la hora de poner en práctica lo aprendido, me resultaba imposible ser coherente con lo que en teoría sonaba tan deseable.

—Siento que definitivamente no puedo vivir sin hacer, de vez en cuando por lo menos, algunos esfuerzos. Es más, la verdad, me parece imposible que alguien, cualquiera, pueda hacerlo.

—En algo tienes razón —me dijo el gordo—. Yo me he pasado gran parte de mis últimos veinte años intentando ser fiel a mi ideología y no siempre con éxito. Creo que a todos les debe pasar lo mismo. La idea del “no—esfuerzo” es un desafío, una práctica, una disciplina. Y como tal, requiere de entrenamiento.

—Al principio a mí también me parecía imposible —siguió— ¿qué iban a pensar los demás de mí, si no iba a esa reunión?, ¿si no los escuchaba atentamente aunque me importara un bledo lo que tenían que decir? ¿Si no me mostraba agradecido con ese tipo al que yo consideraba una basura? ¿Si contestaba fácilmente que NO a un pedido al que simplemente no tenía ganas de acceder? ¿Si me daba el lujo de trabajar cuatro días por semana renunciando a ganar más dinero? ¿Si transitaba el mundo sin estar bien afeitado? ¿Si me negaba a dejar de fumar hasta que no pudiera hacerlo naturalmente?

Si... Alguna vez escribí que esta idea del esfuerzo necesario es una creación social que parte de una ideología determinada, de una ideología de hecho bastante severa con la imagen del hombre social. Parece bastante claro que si el hombre es vago, malvado, egoísta y dejado, entonces, el hombre debe esforzarse para “mejorarse”. Pero, ¿será cierto que el hombre es así?

Yo escuchaba fascinado, no tanto por lo que Jorge me decía, sino por mi propia imagen de lo que sería vivir relajadamente, sin peleas conmigo mismo, tranquilo y sin prisas, sin preguntarme nunca más: “¿Qué m... hago yo aquí?”. Pero ¿por dónde empezar?

—Primero —siguió Jorge, como si adivinara mis pensamientos— antes que ninguna otra cosa es preciso desactivar una trampa que nos pusieron cuando éramos así de

chiquititos. Esta trampa es una idea tan prendida en nosotros, que forma parte de esta cultura explícita e implícitamente: “Sólo se valora lo que se consigue con esfuerzo.”

Como dirían los americanos, esto es bull—shit (bosta de toro). Cualquiera puede darse cuenta con su propio sentido de realidad que esto no es cierto, y sin embargo, estructuramos nuestra vida como si fuera una verdad incuestionable. Hace algunos años “describí” un síndrome clínico que aunque no está registrado en los tratados médicos ni psicológicos, ha sido padecido, o lo es todavía, por todos nosotros. Decidí llamarlo, ya vas a ver por qué:

El síndrome del zapato dos números más chico. El hombre entra en la zapatería, un vendedor amable se le acerca:

— ¿En qué lo puedo servir, señor?

— Quisiera un par de zapatos negros como los de la vidriera.

— Cómo no, señor. A ver, a ver... el número que busca... debe ser... 41, ¿verdad?

— No, quiero un 39, por favor.

— Disculpe, señor, hace veinte años que trabajo en esto y el número suyo debe ser 41, quizás 40, pero... ¿39?

— 39 por favor.

— Disculpe, ¿me permite que le mida el pie?

— Mida lo que quiera, pero yo quiero un par de zapatos 39.

El vendedor saca de un cajón ese extraño aparato que usan los vendedores de zapatos para medir pies y con satisfacción, proclama:

— ¿Vio? Como yo decía: ¡41!

— Dígame ¿quién va a pagar los zapatos usted o yo?

— Usted.

— Bien, entonces ¿me trae un 39?

El vendedor, entre resignado y sorprendido, va a buscar el par de zapatos número 39. En el camino se da cuenta de lo que pasa: los zapatos no son para él, seguramente son para hacer un regalo.

— Señor, aquí los tiene: 39 negros.

— ¿Me da un calzador?

— ¿Se los va a poner?

— Sí. Claro.

— Son... ¿para usted?

— ¡Sí! ¿Me trae el calzador?

El calzador era imprescindible para conseguir hacer entrar ESE pie en ESE zapato. Después de varios intentos y de ridículas posiciones, el cliente consigue meter todo el pie dentro del zapato. Entre ayes y gruñidos camina algunos pasos, con dificultad, sobre la alfombra.

— Está bien. Los llevo.

El vendedor siente dolor en sus propios pies de sólo imaginar los dedos aplastados dentro del 39. —¿Se los envuelvo?

— No, gracias. Los llevo puestos.

El cliente sale del negocio y camina, como puede, las tres cuadras que lo separan de su trabajo. El hombre trabaja de cajero (¡!) en un banco. A las cuatro de la tarde, después de haber pasado más de seis horas parado dentro de esos zapatos, su cara está desencajada, tiene las conjuntivas inyectadas y lágrimas caen copiosamente de sus ojos. Su compañero, de la caja de al lado, lo ha estado mirando toda la tarde y está preocupado por él:

— ¿Qué te pasa? ¿Te sientes mal?

— No. Son los zapatos.

— ¿Qué pasa con los zapatos?

— Me aprietan.

— ¿Qué pasó? ¿Se mojaron?

— No, son dos números más chicos que mi pie...

— ¿De quién son?

— Míos.

— No entiendo. ¿No te duelen los pies?

— Me matan, los pies.

— ¿Y entonces?

— Te explico —dice, tragando saliva—. Yo no vivo una vida de grandes satisfacciones, en realidad, en los últimos tiempos tengo muy pocos momentos agradables.

— ¿Y?

—Yo me mato con estos zapatos. Sufro como un hijo de puta, es verdad... Pero dentro de unas horas, cuando llegue a mi casa y me los saque... ¿Te imaginas el placer?... Qué placer, loco... ¡Qué placer!

—Parece una locura, ¿verdad? Lo es, Demián, LO ES.

Esta es en gran medida nuestra pauta educativa. Yo creo que mi postura es también un extremo. Sin embargo, vale la pena probarla como si fuera un saco, a ver cómo nos queda. Yo creo que no hay nada verdaderamente valioso que se pueda obtener con el esfuerzo. ...Me fui pensando en su última frase, grosera y contundente:

EL ESFUERZO, PARA LOS CONSTIPADOS.

8. CARPINTERÍA “EL SIETE”

Era una pequeña casucha, casi un ranchito en las afueras de la ciudad. Un pequeño taller adelante con unas pocas máquinas y herramientas, dos piezas, una cocina y un rudimentario baño atrás... Sin embargo, Joaquín no se quejaba, en estos dos años el taller de carpintería “El 7” se había hecho conocer en el pueblo y él ganaba suficiente dinero como para no tener que recurrir a sus magros ahorros.

Esa mañana, como todas, se levantó a las seis y media para ver salir el sol. No obstante, no llegó al lago. En el camino, a unos 200 metros de su casa, casi tropezó con el cuerpo herido y maltrecho de un joven. Con rapidez, se arrodilló y apoyó su oído contra el pecho del joven... débilmente, allá en el fondo, un corazón luchaba por mantener lo que quedaba de vida en ese cuerpo sucio y hediente a sangre, a mugre y a alcohol.

Joaquín fue a buscar y trajo una carretilla, sobre la que cargó al joven. Al llegar a la casa tendió el cuerpo sobre su cama, cortó las raídas ropas y lo higienizó cuidadosamente con agua, jabón y alcohol. El muchacho, además de su borrachera había sido golpeado con salvajismo. Tenía heridas cortantes en las manos y la espalda, y su pierna derecha estaba fracturada.

Durante los siguientes dos días, toda la vida de Joaquín se centró en la salud de su obligado huésped: curó y vendó las heridas, entablilló su pierna y alimentó al joven de pequeñas cucharadas con caldo de pollo. Cuando el joven despertó, Joaquín estaba a su lado mirándolo con ternura y ansiedad.

— ¿Cómo estás? —preguntó Joaquín.

— Bien... creo —respondió el joven mientras se miraba su cuerpo aseado y curado —
¿quién me curó?

— Yo.

— ¿Por qué?

— Porque estabas herido.

— ¿Sólo por eso?

— No, también porque necesito un ayudante.

Y ambos rieron con ganas. Bien comido, bien dormido y sin beber alcohol, Manuel, que así se llamaba el joven, se fortaleció enseguida. Joaquín intentaba enseñarle el oficio y Manuel intentaba rehuir del trabajo todo lo que podía. Una y otra vez Joaquín inculcaba en aquella cabeza deteriorada por la vida transcurrida, las ventajas del buen trabajo, del buen nombre y de la vida buena. Una y otra vez, Manuel parecía entender y dos horas o dos días después, volvía a quedarse dormido o se olvidaba de cumplir con la tarea que Joaquín le había encomendado.

Pasaron meses. Manuel estaba curado. Joaquín había destinado para Manuel la habitación principal, una participación en el negocio y el primer turno del baño, a cambio de la promesa del joven, de dedicación al trabajo. Una noche, mientras Joaquín dormía, Manuel decidió que seis meses de abstinencia eran bastante y creyó que una copa en el pueblo no le haría daño. Por si Joaquín se despertaba en la noche, cerró la puerta de su habitación desde adentro y salió por la ventana dejando la vela encendida para dar la impresión de que se encontraba allí.

A la primera copa siguió la segunda, y a esta la tercera, y la cuarta, y otras muchas... Cantaba con sus compañeros de trago, cuando pasaron los bomberos por la puerta del boliche haciendo sonar la sirena. Manuel no asoció este hecho con lo ocurrido hasta que de madrugada, tambaleándose hasta su casa, vio la muchedumbre reunida en su cuadra... Sólo alguna pared, las máquinas y unas pocas herramientas se salvaron del incendio. Todo lo demás quedó destruido por el fuego. De Joaquín sólo se encontraron cuatro o cinco huesos chamuscados, que enterraron en el cementerio bajo una lápida donde Manuel hizo escribir:

“LO HARÉ, JOAQUÍN. ¡LO HARÉ!”

Con mucho trabajo, Manuel, reconstruyó la carpintería. Él era vago, pero hábil y lo que aprendió de Joaquín alcanzó para llevar adelante el negocio. Siempre sentía que, desde algún lugar, Joaquín lo miraba y alentaba. Manuel lo recordaba en cada logro: su casamiento, el nacimiento de su primer hijo, la compra de su primer auto... ...A quinientos kilómetros de allí Joaquín, vivo y coleando, se preguntaba si era lícito mentir, engañar y prenderle fuego a esa casa tan bonita sólo para salvar a un joven. Se contestó que sí, y rió de sólo pensar en la policía de pueblo que confunde huesos

humanos con huesos de cerdo... Su nueva carpintería era un poco más modesta que la anterior, pero ya era conocida en el pueblo... se llamaba...CARPINTERÍA “EL 8”.

— A veces, Demián, la vida te hace difícil poder ayudar a un ser querido. No obstante, si hay alguna dificultad que vale la pena enfrentar, es la de estar para otro. Esto no es un “deber moral” ni nada que se le parezca, esta es una elección de vida que cada uno puede hacer a su tiempo y en la dirección que desee.

Un neurótico no necesita un terapeuta que lo cure ni un papito que lo cuide.

Todo lo que necesita es un maestro que le muestre dónde perdió el camino.

9. EL TESORO ENTERRADO

Había una vez en la ciudad de Cracovia, un anciano piadoso y solidario que se llamaba Izy. Durante varias noches, Izy soñó que viajaba a Praga y llegaba hasta un puente sobre un río; soñó que a un costado del río y debajo del puente se hallaba un frondoso árbol. Soñó que él mismo cavaba un pozo al lado del árbol y que de ese pozo sacaba un tesoro que le traía bienestar y tranquilidad para toda su vida.

Al principio Izy no le dio importancia, pero después de repetirse el sueño durante varias semanas, interpretó que era un mensaje y decidió que él no podía desoír esta información que le llegaba de Dios o no se sabía de dónde, mientras dormía. Así que, fiel a su intuición, cargó su mula para una larga travesía y partió hacia Praga. Después de seis días de marcha, el anciano llegó a Praga y se dedicó a buscar, en las afueras de la ciudad, el puente sobre el río. No había muchos ríos, ni muchos puentes. Así que rápidamente encontró el lugar que buscaba. Todo era igual que en su sueño: el río, el puente ya un costado del río, el árbol debajo del cual debía cavar. Sólo había un detalle que en el sueño no había aparecido: el puente era custodiado día y noche por un soldado de la guardia imperial.

Izy no se animaba a cavar mientras estuviera allí el soldado, así que acampó cerca del puente y esperó. A la segunda noche el soldado empezó a sospechar de ese hombre cerca de SU puente, así que se aproximó para interrogarlo. El viejo no encontró razón para mentirle. Por eso le contó que venía viajando desde una ciudad muy lejana, porque había soñado que en Praga debajo de un puente como éste, había un tesoro enterrado. El guardia empezó a reírse a carcajadas:

—Mira que has viajado mucho por una estupidez –le dijo el guardia—. Hace tres años que yo sueño todas las noches que en la ciudad de Cracovia, debajo de la cocina de la casa de un viejo loco, de nombre Izy, hay un tesoro enterrado. Ja... Ja... mira si yo debiera irme a Cracovia para buscar a este Izy y cavar debajo de su cocina... Ja... Ja... Ja... Izy agradeció humildemente al guardia y regresó a su casa.

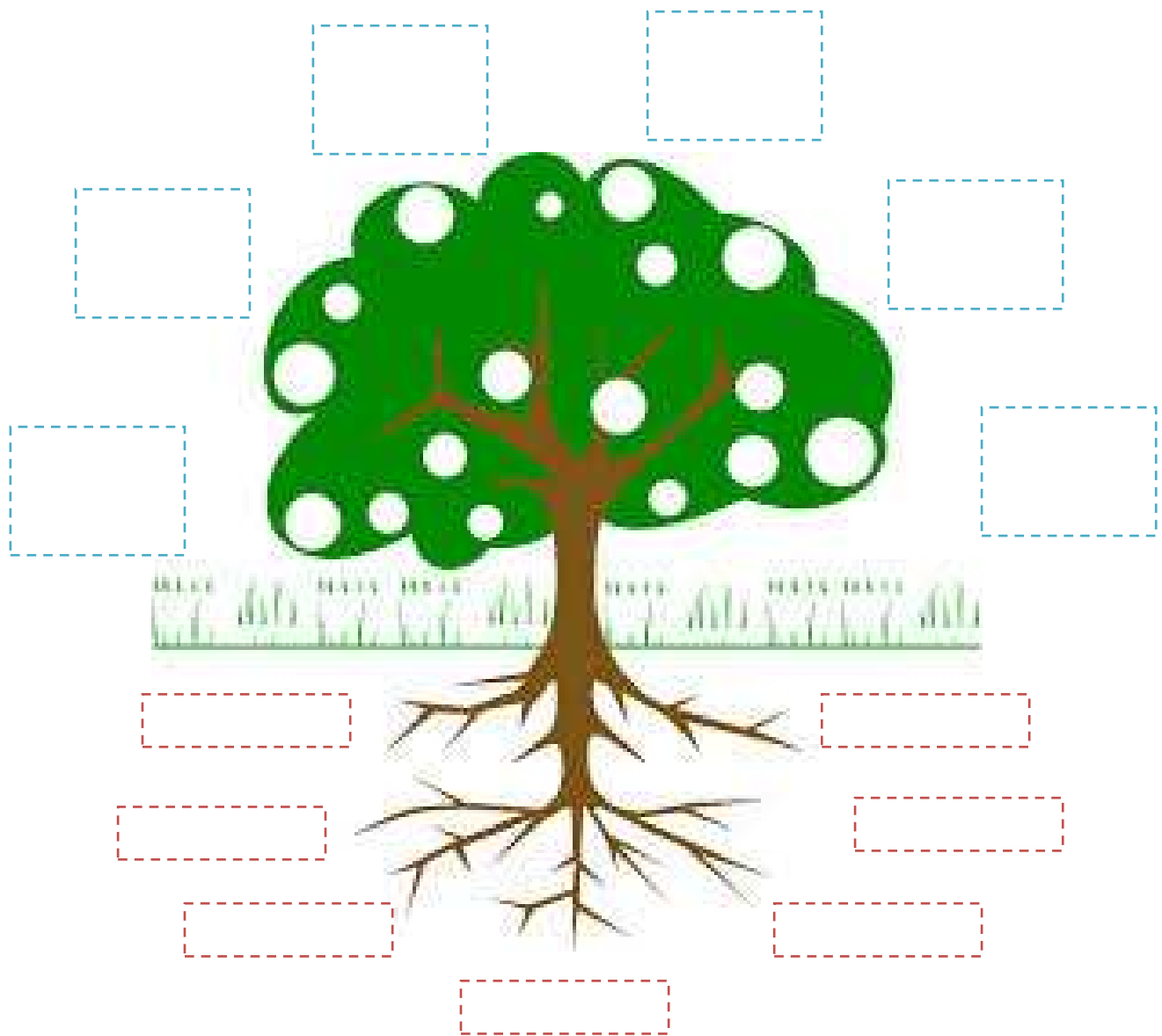
Al llegar, cavó un pozo debajo de su propia cocina y sacó el tesoro que siempre había estado allí enterrado... Después del cuento, el gordo hizo un larguísimo silencio, hasta que sonó el timbre del próximo paciente. Jorge se acercó, me abrazó, me besó en la frente y me fui.

Repasé la sesión mentalmente. Al comienzo de la conversación ya el gordo me había dicho lo mismo que después, con el cuento: “la respuesta a tus preguntas no la tengo yo, sino tú”. Las respuestas las encontraría en mí. No en Jorge, no en los libros, no en la terapia, no en mis amigos... en mí... sólo en mí... En ningún otro lado... me repetía una y otra vez... en ningún otro lado...

Y entonces me di cuenta: Nadie podía decirme si la terapia “sirve” o no sirve. Solamente yo podía saber si “ME sirve”, y esta respuesta sería válida sólo para mí (y sólo por ahora). Yo había vivido gran parte de mi vida, ahora entendía, buscando a otro para que me dijera qué estaba bien y qué estaba mal. Buscando a otros que me miraran, para poder verme. Buscando afuera lo que en realidad siempre estuvo adentro (debajo de mi propia cocina).

Ahora estaba claro, la terapia es nada más que una herramienta para poder cavar en el lugar correcto y desenterrar el tesoro escondido. El terapeuta no es más que aquel soldado que, a su modo, dice una y otra vez dónde buscar y repite sin cansarse, que es estúpido buscar afuera... La confusión había cesado y como Izy me sentí afortunado y tranquilo de saber, por fin, que el tesoro está conmigo, que siempre lo estuvo y que es imposible perderlo.

ANEXO 4. EL ÁRBOL DE LA AUTOESTIMA



ANEXO 5. TABLA DE LA POSITIVIDAD

LAS CONSECUENCIAS POSITIVAS DEL DESEMPLEO

ANEXO 6. MIS CUALIDADES

CUALIDADES PERSONALES		CUALIDADES PROFESIONALES	
Físicas:		Experiencia:	
Sociales:		Conocimientos:	
Morales:		Trato con los compañeros:	
Afectivas:		Habilidades adquiridas:	
Intelectuales:			

ANEXO 7. LECTURA

Inteligencia emocional para desempleados

Author: Dionisio Contreras Casado

I: ¿Qué puede hacer el desempleo conmigo?

Muchos son los estados emocionales que el desempleo puede generar en la salud mental de la persona desempleada, y que pueden terminar por afianzar ideas, del tipo: “No puedo más...”, “Estoy a punto de rendirme...”, “Soy licenciado y ni siquiera me quieren para prácticas”, “Continuamente pasa por mi cabeza la idea de acabar con todo definitivamente”, “Necesito ayuda, guía...”, “No sé por dónde empezar...”, “Creo que ya no puedo controlarlo más”, “Si no encuentro trabajo ya, mi vida se va al garete...”, “Haga lo que haga, no encontraré trabajo porque todo está fatal”.

Se ha puesto de manifiesto en numerosas investigaciones que la pérdida de empleo, (por la merma de aportes psicosociales, la pérdida de habilidades laborales, y la percepción de no poder planificar el futuro, además de cuestiones relativas a la pérdida de estatus o posición social valorada), afecta a la salud mental y el deterioro es rápido, y este deterioro sobre la salud mental no es la única afección, sino que el deterioro comprende la salud en tanto en tanto en cuanto es definida por la OMS: Bio-psico-social.

Y es que: un largo periodo de inactividad puede derivar en que la persona descuide hábitos tan básicos como el sueño, la comida, y en casos más agudos, la higiene y las relaciones sociales, y desarrolle conductas de carácter adictivo. Las relaciones sociales pueden verse afectadas por el sentimiento de inferioridad del desempleado ante un círculo de personas con mayor poder adquisitivo, normalmente trabajadores.

Consecuencia de todo ello, y de la falta de habilidades emocionales con la que habitualmente enfrentamos cualquier suceso vital trascendente, la autoestima se ve mermada, y esto puede constituir el caldo de cultivo de consecuencias nada deseables, ya que la autoestima insta una serie de perspectivas, confianzas y expectativas, en definitiva profecías, sobre lo que es “posible”, y tanto cuando la autoestima es alta como baja, aquellas se cumplen por sí solas. Un desempleado corre el riesgo de autoprogramarse para el fracaso, cuando comienza a pensar en el registro de las ideas que iniciaban este artículo.

Cuatro son los estadios, por los que se suelen pasar cuando una persona se enfrenta a un acontecimiento desestabilizador como el desempleo, o un suceso vital trascendente: Negación: no aceptar lo que está ocurriendo; Ira; Depresión; Aceptación: fase a la que se llega si se superan las fases anteriores.

Este proceso de adaptación al nuevo escenario aumenta el riesgo de un mayor consumo de sustancias tales como alcohol o tabaco, y algunos estudios han señalado que, ante la angustia vital sentida, aumenta la utilización de servicios profesionales no médicos, tales como sanadores, medicina alternativa, y se deposita confianza en videntes, echadores de cartas, y cualquier recurso que ofrezca algo de esperanza. En este sentido, hace poco se ofrecían datos en los que se confirmaba que se había experimentado,

durante la crisis económica y consiguientemente el aumento de desempleados, un incremento en visitas a este tipo de recursos.

Sin embargo, por muy duro que sea el momento vivido, convendría recordar aquellas palabras de Samuel Johnson:

"La fuente de la alegría debe brotar en la mente, y quien conozca tan poco la naturaleza humana como para buscar felicidad en cualquier cosa que no sea su propia disposición, malgastará su vida en esfuerzos infructuosos y multiplicará las aflicciones que se propone suprimir"

II: ¿Qué puedo hacer yo con el desempleo?

Terminábamos el apartado anterior con la cita de Samuel Johnson y, en efecto, quizá lo que más nos interesa es identificar las condiciones “emocionalmente inteligentes” que han de darse en una persona afectada por el desempleo, para que su acción sea apropiada para conseguir sus objetivos y alcanzar su meta.

Tomando como base la manida definición de Inteligencia Emocional, que nos ofrece Daniel

Goleman: “La capacidad de reconocer nuestros propios sentimientos y los de los demás, de motivarnos y de manejar adecuadamente las relaciones”, podemos establecer dos niveles.

En un primer momento, a nivel intrapersonal, cobra especial importancia en una situación de estas características, el Autoconocimiento, es decir: tomar conciencia del propio estado emocional, fruto de la situación; conocer los puntos fuertes, personales, y descubrir la forma de desarrollarlos. La Autogestión: (aprender a gestionar las propias emociones como elemento catalizador de avance, o diseñar estrategias realistas para alcanzar las metas y deseos personales), clave para encarar una situación de desempleo.

Aprender a motivarse, implica trabajar sobre los sentimientos que nos apartan de un alto nivel de motivación, ya que actúan como gafas que alteran las formas básicas de percibir la realidad, y hacen que se perciba de un modo distorsionado. Estos sentimientos son:

1. Sentimiento de obligación: “tengo que encontrar un buen trabajo”, “tengo que formarme en X”;
2. Queja: “nadie hace nada por mi”, “si por lo menos a alguien le interesara mi curriculum”.... “todo está muy mal y así no encontraré trabajo nunca”, “los puestos de trabajo están dados de antemano”;
3. Miedo: “si no encuentro trabajo, mi estilo de vida se verá afectado”, “no lo resistiré”;
4. Culpa: “soy el culpable de no poder dar vacaciones a mi familia”, “soy el culpable de que mis hijos no puedan tener todo lo que me gustaría”, “cuando tuve trabajo, tenía que haber ahorrado”;

5. Resentimiento: “Ninguno de mis antiguos compañeros sacó la cara por mí cuando me despidieron”, “Después de creer que gozaba del cariño de mi jefe, prescindí de mí, sin darme explicaciones”.

Cuando uno consigue “traspasar las ideas” que actúan como un virus mental, que hacen comprender a la persona desempleada, que las cosas son más graves de lo que en realidad son, y que incluso van a ser todavía peor, es cuando únicamente, se es capaz de saber transmitir la valía personal, y ser percibido como profesional cotizado y reconocido.

En definitiva, aprobar esta asignatura consiste en comprender que uno vale por lo que ES, no por lo que hace, o por el estatus social que le otorga un puesto de trabajo... quizá sea una de las ideas que hay que instaurar, para prevenir el malestar de quien, al no trabajar, piensa que ya no es nada. “Aflojar los grilletes de la mente condicio nada”, implica cuestionar la creencia, que tanto daño hace, de que SOMOS el lugar que socialmente ocupamos.

Buscar trabajo de un modo emocionalmente inteligente nos garantiza hacerlo con sosiego y con paciencia, con una visión de la realidad nítida, y con toda la energía enfocada hacia el objetivo deseado, mientras que buscar empleo de modo neurótico, implica hacer sin hacer y actuar sin actuar, y sin embargo creer que se están haciendo cosas, cuando en realidad se permanece inmóvil.

Una persona emocionalmente inteligente, nunca puede creer que hay fuerzas externas a él que controlan su vida. Con trabajo o sin trabajo uno no puede abandonar las riendas de su vida. Eso es tanto como darle la llave de nuestra felicidad a la “tenencia de trabajo”.

III "Que el desempleo no lo derrote"

Ante cualquier situación, y no es diferente la búsqueda de empleo, uno de los obstáculos para la gestión emocional es “Quererlo ¡YA!”. Dicho de otro modo: tratar de hacer algo, sea lo que sea, para “quitarse la emoción” displacentera. Y esto, suele resultar contraproducente, ya que tal y como señala Jung: “A lo que te resistes, persiste”. De que sirve resistirme a mi nueva situación de desempleo?. Es preferible dedicarse a “cooperar absolutamente con lo inevitable”, y no alimentar pensamientos tóxicos.

Cooperar con lo inevitable implica actuar con serenidad y conscientemente en la consecución de los objetivos personales, no malgastar energía en inútiles sentimientos de culpa, ni resentimientos estériles. Actuar sin resistencia, ya que actuar es el único modo de dejar patente que estar parado no es igual a estar inactivo. No encontrar un trabajo en los tiempos deseados, no es el fin, no constituye una derrota vital, debería contemplarse como una situación “incómoda” a la que enfrentarse.

Por muy desagradables o displacenteras que nos resulten las emociones derivadas de una situación de desempleo, es importante saber que no son “emociones malas”, ya que las emociones no tienen una connotación moral, únicamente nos informan de necesidades, y cuando se avanza hacia donde se necesita, el “sistema emocional” felicita a quién lo hace con emociones placenteras. En cierto modo actúan como brújula o guía de comportamiento, pero antes es necesario transformarlas.

Otro tema a tener en cuenta cuando nos enfrentamos a una situación de desempleo, es la necesidad de salir del “área de comodidad,” del área conocida. Algo que siempre puede dar vértigo, pero uno ha de entender que en la vida laboral de una persona, puede y debe haber cambios, de especialidad e incluso de actividad o de sector: “Reinventarse a uno mismo” e incluso aceptar que hay que construir sobre otros pilares, son ideas que no conviene rechazar.

Nunca se debe de perder de vista que la resistencia psicológica, es un factor clave en la búsqueda de empleo. Maslow define el concepto “brecha continental”, y afirma: “el estrés divide a las personas en dos grupos: las que desde el comienzo son demasiado débiles para soportarlo y las que son suficientemente fuertes para enfrentarse a este mismo estrés, de modo que si lo logran, les fortalecerá, les atemperará y les hará más fuertes”. Una situación de desempleo puede ser vista como una oportunidad para hacerse fuerte, en vez de cómo una amenaza limitadora o debilitadora. Saber aguantar el golpe que supone una situación de desempleo, es reflejo de resistencia psicológica.

Ante una situación como el desempleo, que puede ser interpretada como un acontecimiento desestabilizador, la tentación es erigirse como víctima, y quejarse, máxime cuando las víctimas obtienen la compasión de los demás, y no evitan la autocompasión. Lo difícil, pero quizá lo más útil, y siempre lo que más nos aproxima al concepto de felicidad, es avanzar aprendiendo de lo que la vida pone ante uno, y responder o responsabilizarse de lo que “hay de uno” en la situación que le ha tocado vivir. Responsabilizarse no es culpabilizarse, responsabilidad implica aprender de lo que toca vivir.

Enfrentarse a la nueva situación desde el victimismo, es tanto como atarse un bloque de plomo en los pies y “arrojarse al mar”. Una actitud así bloquea la acción proactiva y reactivamente me tumba en el sofá a esperar que suene el teléfono con “la oferta de empleo” que me saque de donde me encuentro.

Me gustaría acabar esta tercera parte del artículo con una reflexión de Christopher Lash, (“In defense of shame”, The New Republic, 10 de Agosto de 1992): “¿Hace realmente falta señalar, a estas alturas, que las políticas públicas basadas en un modelo terapéutico del Estado han fracasado miserablemente, una y otra vez? Lejos de fomentar el respeto a uno mismo, han creado un país de personas dependientes. Han dado lugar a un culto de la víctima en el que los derechos se basan en la muestra de toda la serie de daños infligidos por una sociedad egoísta. La política de la “compasión” degrada tanto a las víctimas, reduciéndolas a objetos de pena, como a sus supuestos benefactores, que consideran más fácil apenarse de sus conciudadanos que someterlos a normas impersonales, cuyo logro les haría respetables. La compasión se ha convertido en la cara humana del desprecio”.

IV: Adaptación positiva en contextos de gran adversidad (resiliencia)

Hace no mucho, encontraba en una página de Internet, el siguiente testimonio: “Me levanto por la mañana y ya no sé lo que he de hacer, no hay rutina que guíe mis actos, y lo que es peor: desconozco de mí lo que deseo, y así termino haciendo lo que hacen los demás, o comienzo a hacer lo que los demás desean que haga, anulando la creatividad y cualquier posibilidad al rediseño de actuaciones para mi nueva situación de desempleado. Comienzo a pensar en el suicidio”.

Por su parte, Helena Combariza en

“Resiliencia, el oculto potencial del ser humano”, dice: “Al hablar de resiliencia humana se afirma que es la capacidad de un individuo o de un sistema social de vivir bien y desarrollarse positivamente, a pesar de las difíciles condiciones de vida y más aún, de salir fortalecidos y ser transformados por ellas”.

Muchas situaciones de desempleo ponen al rojo vivo en la persona la falta de sentido de su vida, sin embargo no hay verdad más grande y válida para cualquier ser humano que “la felicidad se encuentra en el interior y no es una meta concreta, porque la meta remite al futuro, y el presente es lo más real que tiene el ser humano”. En una situación de desempleo es comprensible que la persona se pregunte por el sentido de su vida, y en situaciones difíciles, no es fácil saber responder acertadamente a esa pregunta. Lo que parece obvio es lo desacertado que es creer que uno no puede ser feliz si está en una situación de desempleo, ya que es tanto como pensar que la felicidad la da el trabajo, y uno no tiene responsabilidad sobre ella.

Una persona emocionalmente inteligente, es una persona que sabe recuperarse de un despido o una situación de desempleo, que a primera vista se presentan como acontecimientos abrumadores. Una persona que sabe enfrentarse a una situación de desempleo, no es una persona que no siente rabia o miedo, es más bien una persona que no consiente que esas sean las emociones brújula de su vida, y cuando esto ocurre, no descuida su estado de salud, no se refugia en el consumo de sustancias o cualquier otra conducta adictiva, es capaz de adaptarse a la situación nueva que le toca vivir, incluso es capaz de aprender y poner en práctica nuevos modos con los que obtener dinero.

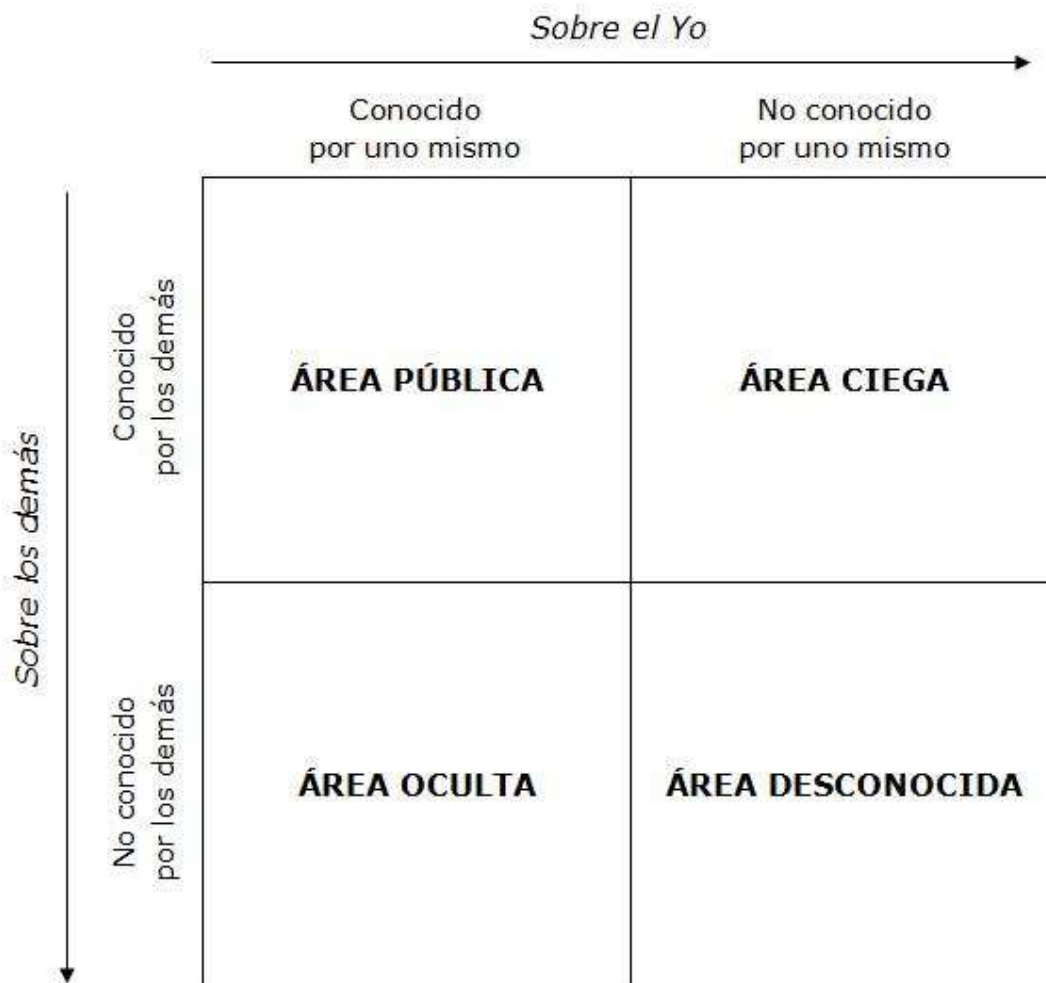
Mucho se ha escrito sobre Inteligencia Emocional en líderes, directivos u otros tipos de profesionales, sin embargo, ser emocionalmente inteligente no es aplicar una serie de técnicas sobre la función o trabajo desarrollado, sino que implica un cambio personal que comienza por el autoconocimiento y la liberación de bloqueos interiores.

El autoconocimiento, la autogestión y la automotivación personal no son cuestión de apariencias, y vencer la tendencia a sentirse víctima de los acontecimientos no es una cuestión que se pueda disimular, sino que implica una reflexión profunda y un compromiso personal con el cambio. Podríamos decir que la persona emocionalmente inteligente, lo es o no lo es, no tanto en función de a lo que se dedique, sino de su actitud ante los retos que se le plantean. No es atrezzo o decoración en escenarios, es contenido de la obra, e implica haber trabajado mucho para ampliar el registro de "habilidades para la vida".

No es fácil resistir a la adversidad, es más bien un arte. Un arte de la persona que se ha comprometido a extraer aprendizaje de cualquier dificultad que se le plantea. La consecuencia de todo ello es una serenidad interior que predispone a la acción proactiva, al pensamiento optimista, que es lo que más acerca a la conducta efectiva, ya que como dijo Jean Paul Sartre:

“Lo importante no es lo que se hace de nosotros, sino lo que hacemos nosotros mismos con lo que nos hicieron”

ANEXO 8. LA VENTA DE JOHARI



ANEXO 9. AUTOEVALUACIÓN

AUTOEVALUACIÓN

Este cuestionario es de carácter anónimo.

Completar las siguientes cuestiones donde: 1= nada; 2= poco; 3= indiferente; 4= de acuerdo; 5=mucho.

1. Esta actividad me ha resultado interesante.

1 2 3 4 5

2. Me gustaría llevar a cabo más programas del estilo.

1 2 3 4 5

3. Considero que el programa realizado ha sido útil.

1 2 3 4 5

4. Me he sentido cómodo/a a lo largo de todas las actividades realizadas.

1 2 3 4 5

5. En cuanto a la duración del curso, ¿crees que es la adecuada?

.....

6. Si pudiera modificar algo sería...

.....
.....

7. Este curso me ha beneficiado en cuanto a...

.....
.....

8. Personalmente valoro este curso como...

.....
.....

9. Del 1 al 10 le doy una puntuación de: _____

10. Los inconvenientes que he encontrado son...

.....
.....

11. Me esperaba este curso...