



---

**Universidad de Valladolid**

**PAUTAS PARA LA MOTIVACIÓN Y  
EL EMPODERAMIENTO EN LA  
INSERCIÓN SOCIOLABORAL DE  
LAS PERSONAS RECLUSAS**

*Máster en Psicopedagogía*  
*Itinerario de Inserción Sociolaboral*  
Curso 2014/2015

Autor: Marta Villamueva Aparicio  
Tutor: Moisés Ochoa Aizkorbe

## **RESUMEN**

Un estudio teórico de la motivación y el empoderamiento permitirá entender como estos dos procesos pueden influir de forma decisiva en la inserción sociolaboral de las personas reclusas. Asimismo, se estudiará la población reclusa, sus características y su proceso de reinserción social donde la inserción laboral tendrá un papel decisivo para que se lleve a cabo de forma adecuada.

También se analizará cómo llevar a cabo una inserción sociolaboral, y cuáles son los medios que existen en las instituciones penitenciarias españolas para este proceso. Por último, se darán unas pautas para la aplicación por parte del profesional psicopedagogo que le permitan trabajar la motivación y el empoderamiento de las personas reclusas, facilitando el proceso de inserción sociolaboral.

Palabras clave: motivación, empoderamiento, inserción sociolaboral, personas reclusas, pautas.

## **SUMMARY**

A theoretical study about the motivation and empowerment will permit to understand how those processes can affect in an important way in the social and labour insertion of the people in prison. Also, the prison population will be studied, their attributes and their social insertion process where the labour insertion will have a key role to make everything in the correct way.

In the same way, it will be examined how to do a social and labour insertion, and which are the resources available in spanish prisons for this process. Finally, some guidelines are being laid down for the Educational Psychologist which will allow him work the motivation and the empowerment in the prisoners, making easy the social and labour insertion process.

Key words: motivation, empowerment, social and labour insertion, prison population, guidelines.

# ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN .....	6
2. OBJETIVOS.....	8
3. MARCO TEÓRICO .....	9
INTELIGENCIA EMOCIONAL .....	9
Concepto de inteligencia .....	9
Concepto de emoción .....	9
La Inteligencia Emocional .....	10
Psicología positiva.....	18
MOTIVACIÓN .....	19
Tipos de motivación .....	21
Conceptos previos al estudio del proceso de la motivación.....	21
Proceso de la motivación.....	23
Motivación y emoción.....	26
EMPODERAMIENTO .....	28
INSERCIÓN SOCIOLABORAL DE LAS PERSONAS RECLUSAS .....	34
La inserción sociolaboral .....	34
Acercamiento al colectivo de personas reclusas .....	38
La reinserción social de las personas reclusas .....	41
Inserción sociolaboral de las personas reclusas .....	44
La inserción sociolaboral en un centro penitenciario.....	46
4. JUSTIFICACIÓN.....	48
5. DESARROLLO DEL PROYECTO.....	53
OBJETIVOS DEL PROYECTO.....	53
DESTINATARIOS .....	53
CENTROS DE APLICACIÓN .....	54

METODOLOGÍA Y CONSIDERACIONES PREVIAS .....	54
HERRAMIENTAS Y/O PAUTAS PARA LA INTERVENCIÓN .....	58
EVALUACIÓN.....	66
6. CONCLUSIONES .....	68
7. BIBLIOGRAFÍA.....	70

# 1. INTRODUCCIÓN

La inserción sociolaboral es un proceso complejo, por ello el psicopedagogo deberá disponer de las herramientas necesarias para llevarlo a cabo de forma adecuada. Como veremos a lo largo del trabajo, se sabe que la inserción sociolaboral de las personas reclusas tiene unas peculiaridades específicas debido muchas veces a que son personas que pertenecen a colectivos en riesgo de exclusión social o, en otras ocasiones, debido a las consecuencias que el paso por prisión ha tenido en ellos. Estas características hacen que sea fundamental trabajar su motivación y empoderamiento para mejorar su proceso de inserción sociolaboral.

En muchas ocasiones las personas saben o pueden llegar a aprender el *cómo* llevar a cabo una labor y aun así no lo ponen en práctica. Muchas veces vemos a una persona que tiene los medios y los recursos que necesita para realizar una tarea, pero aun así no se mueve a realizarlo. La respuesta está en que desconocen el *por qué*. La palabra motivación viene del latín ‘movere’ que significa mover. Esto es lo que nos falta, motivación, algo que nos mueva a realizar esa tarea.

“En el estudio de la motivación, cualquiera que sea el enfoque que se adopte en la investigación psicológica, tarde o temprano hay que formularse la pregunta ¿por qué ocurre la conducta?” (Cofer y Appley, 1979, citados por Palmero, et al., 2011:9). “La acción, o la conducta, no ocurren de forma espontánea, ya que son inducidas, bien por motivos internos, bien por incentivos ambientales”. (Palmero, et al., 2011:9)

En la teoría, cualquier programa de inserción sociolaboral desarrollado de forma adecuada tendrá su efectividad, pero en la práctica podemos encontrarnos con programas perfectamente preparados y que cuenten con todos los recursos necesarios pero que no cumplan con sus objetivos. Esto en muchas ocasiones se debe a que las personas a las que se dirige el programa no tienen la motivación necesaria para involucrarse en este o no se encuentran empoderadas.

Motivación y empoderamiento son conceptos muy relacionados entre sí, pero es importante hacer un estudio preciso de cada uno de estos para no caer en el error de confundirlos ya que precisan de diferencias determinantes para la elaboración de este trabajo. La motivación se refiere a aquello que nos mueve a realizar algo y el empoderamiento según los términos que se utilizarán en este trabajo, se refiere al proceso por el que una persona toma poder sobre su propia vida.

Cuando una persona comienza un proceso de orientación junto con un psicopedagogo será necesario que sea ella misma quien tome sus propias decisiones, ya que el papel del psicopedagogo será el de mero guía en el proceso de inserción sociolaboral y será la persona quién, en poder de su propia vida y con la capacidad suficiente para tomar sus propias decisiones, elija cómo será su inserción sociolaboral. Por esta razón, será preciso empoderar a las personas a lo largo de este proceso.

Así, la finalidad de este trabajo será, en primer lugar, entender los conceptos de motivación y empoderamiento, y el origen de estos, teniendo aquí una gran importancia la IE (Inteligencia Emocional), que como veremos es en gran parte en lo que se basan estos conceptos. En segundo lugar, se proporcionará una serie de pautas para mejorar el empoderamiento y la motivación de las personas reclusas por parte del psicopedagogo, ayudando de esta forma a que el proceso de inserción sociolaboral en el que se vean involucrados en un centro penitenciario se lleve a cabo de forma favorable.

## 2. OBJETIVOS

- Aplicar los conocimientos adquiridos durante el master de Psicopedagogía en el Itinerario de Inserción Sociolaboral en un proyecto de intervención.
- Afianzar conocimientos sobre el campo de la motivación y el empoderamiento.
- Realizar un acercamiento teórico acerca de la población reclusa de forma general y acerca de su proceso de inserción sociolaboral.
- Entender la importante relación que existe ente la motivación y el empoderamiento para la inserción sociolaboral de las personas reclusas.
- Crear unas pautas de intervención para que los profesionales de la psicopedagogía conozcan los métodos para aumentar la motivación y el empoderamiento de las personas reclusas, facilitando así su el proceso de inserción sociolaboral.

### **3. MARCO TEÓRICO**

#### **INTELIGENCIA EMOCIONAL**

La comprensión del concepto de IE supone explorar los dos términos que lo componen, Inteligencia y Emoción (Mayer y Salovey, 2007:26).

##### **Concepto de inteligencia**

Las primeras investigaciones sobre la Inteligencia se dieron de la mano de autores como Alfred Binet, con la aparición del coeficiente intelectual (CI) a modo de medida, el descubrimiento del factor “g” de Spearman o los dos tipos de inteligencia de Cattell, entre otros. A partir de dichas investigaciones han ido apareciendo nuevas aportaciones sobre la inteligencia (Villanova y Clemente, 2005:14-17).

Antiguamente se pensaba que solo existía la ‘inteligencia racional’, basada en la toma de decisiones y el pensamiento cognitivo. (López, et al., 2013:17)

Pero a partir de los estudios de Howard Gardner en 1983, el concepto de inteligencia tomó una nueva perspectiva más amplia. Este autor introdujo la Teoría de las Inteligencias Múltiples que cuenta con ocho inteligencias diferentes: inteligencia musical, inteligencia científico-corporal, inteligencia lógico-matemática, inteligencia lingüístico-verbal, inteligencia espacial, inteligencia naturalística, inteligencia interpersonal e inteligencia intrapersonal (Villanova y Clemente, 2005:18, 20).

Gardner (1987:78) afirma que:

Una competencia intelectual humana debe dominar un conjunto de habilidades para la solución de problemas –permitiendo al individuo resolver problemas genuinos o las dificultades que encuentre y, cuando sea apropiado, crear un producto efectivo- y también debe dominar la potencia para encontrar o crear problemas- estableciendo con ello las bases para la adquisición de nuevo conocimiento.

##### **Concepto de emoción**

Bisquerra (2002:63) define las emociones como:

Reacciones a las informaciones (conocimiento) que recibimos en nuestras relaciones con el entorno. La intensidad de la reacción está en función de las evaluaciones subjetivas que realizamos sobre cómo la información recibida va a afectar nuestro bienestar. En estas evaluaciones subjetivas intervienen conocimientos previos, creencias, objetivos personales,



percepción de ambiente provocativo, etc. Una emoción depende de lo que es importante para nosotros. Si la emoción es muy intensa puede producir disfunciones intelectuales o trastornos emocionales (fobia, estrés, depresión).

Las emociones tienen diferentes funciones, como pueden ser: “motivadora, adaptativa, informativa y social. Además, algunas emociones pueden jugar una función importante en el desarrollo personal” (Bisquerra, 2002:64). Y “para algunos la función principal es motivar la conducta” (Bisquerra, 2002:63).

Algunos autores como Villanova y Clemente (2005:36) afirman que existen diferentes tipos de emoción y que una emoción es la del *interés*, siendo la que más acto de presencia hace a lo largo de la vida:

El efecto principal que produce esta emoción es la dirigir la atención del sujeto hacia el estímulo que la suscitó, ayudándole a iniciar el conjunto de acciones necesarias para la interacción más correcta del mismo. El interés motiva las conductas de exploración. Y de este modo ayuda al sujeto a adaptarse a los cambios del medio. Porque el interés es la emoción que hace que el individuo explore, investigue y manipule su entorno para verlo desde el mayor número de perspectivas posible. También es el interés la emoción que antecede a las conductas que nos posibilitan el aprendizaje y la creatividad, hace más soportable el esfuerzo para poder llevar a buen término cualquier tipo de entrenamiento o estudio, sea consciente o inconscientemente. Es decir no ayuda a continuar con la tarea en las ocasiones en las que no es posible conseguir refuerzos inmediatos.

Goleman (1995:10) afirma que “las emociones son, en esencia, impulsos que nos llevan a actuar”.

### **La Inteligencia Emocional**

Aunque para la ‘mente racional’, ligada a la inteligencia racional, las emociones eran asociadas a un comportamiento irracional. Actualmente, se conoce que los aspectos racionales y emocionales comienzan a relacionarse, asumiendo que no se trata de polos opuestos sino que ambos son sistemas complementarios. (López, et al., 2013:17)

Es a partir de los estudios de Howard Gardner donde tiene comienzo el concepto de IE. Fue Gardner el primero que diferenció en la inteligencia entre actividades emocionales y las intelectuales en el modelo explicado anteriormente de las “Inteligencias Múltiples”. Es la inteligencia personal y social, una de las inteligencias explicadas por Gardner (1987:271), la

precursora del Modelo de Inteligencia Emocional. Estas inteligencias pueden ser definidas como:

- Inteligencia Interpersonal: es la que se construye a partir de una capacidad nuclear para sentir distinciones entre los demás: en particular, contrastes en sus estados de ánimo, temperamento, motivaciones e intenciones (Gardner, 1995:40, citado por Villanova y Clemente, 2005:21).
- La Inteligencia Intrapersonal: es “el conocimiento de los aspectos internos de una persona: el acceso a la propia vida emocional, a la propia gama de sentimientos, la capacidad de efectuar discriminaciones entre estas emociones y finalmente ponerlas un nombre y recurrir a ellas como medio de interpretar y orientar la propia conducta” (Gardner, 1995:42, citado por Villanova y Clemente, 2005:21)

La teoría desarrollada por Gardner tiene importantes implicaciones psicopedagógicas, ya que las inteligencias personales (intrapersonal e interpersonal) son las que tienen que ver con las propias emociones y las de los demás.

Salovey y Mayer en 1990 continúan con esta línea de investigación sobre la inteligencia. Así, el término Inteligencia Emocional fue introducido en la literatura científica en dos artículos publicados en 1990, de Peter Salovey y Jon D. Mayer (Mestre y Fernández, 2007:17), donde definieron la IE como “la habilidad para controlar los sentimientos y emociones de uno mismo y de otros, discriminar entre ellos y usar esta información para guiar las acciones y el pensamiento de uno”.

Mayer, Salovey, Caruso y Cherkasskiy (2011), citado por López, et al. (2013:17) afirman que “de la misma forma que las emociones influyen en los pensamientos, los procesos cognitivos influyen en los estados emocionales”. Así es como surge el concepto de IE, integrando los aspectos fundamentales de la persona, la inteligencia y la emoción (López, et al., 2013:17).

Para explicar por qué han unido los dos conceptos, declaran que podrían haber llamado a su constructo de otro modo, como por ejemplo ‘competencia emocional’. Pero no han utilizado el término de ‘inteligencia’ para crear controversia, sino porque verdaderamente hablan de una aptitud mental, al que le asiste un proceso intelectual, y dispone de sus propios mecanismos y sus propias manifestaciones (Villanova y Clemente, 2005:40).

Mayer y Salovey (2007:26) desarrollan el modelo de cuatro ramas, donde se explica que el nivel más bajo de las ramas concierne a la habilidad de percibir y expresar la emoción, y el nivel más alto de las ramas concierne a la regulación consciente y reflexiva de la emoción. Así, se entiende la IE como un conjunto de cuatro habilidades relacionadas con (Salovey, citado por Mestre y Fernández, 2007:17):

- a) Percibir y expresar emociones de forma precisa: es la habilidad para percibir e identificar las emociones en uno mismo y en otros, así como incluir otros estímulos tales como las voces de las personas, historias, música y trabajos de arte.
- b) Usar la emoción para facilitar la actividad cognitiva: se refiere a la habilidad para utilizar los sentimientos de modo que ayuden en ciertas empresas cognitivas, tales como la solución de problemas, la toma de decisiones y la comunicación interpersonal, y también lleva a focalizar la atención, y posiblemente, el pensamiento creativo.
- c) Comprender las emociones: implica el conocimiento tanto de los términos relacionados con la emoción y la manera en la que ésta se combina o progresa como la transición de una emoción a otra.
- d) Regular las emociones para el crecimiento personal y emocional: incluye la habilidad para emplear estrategias que cambien los sentimientos y la evaluación de la eficacia de tales estrategias.

Según lo postulado por Mayer y Salovey (1997:36), encontramos que la IE agrupa un conjunto de habilidades en torno a cinco competencias principales:

- Conocimiento de las propias emociones
- Capacidad para controlar las emociones
- Reconocimiento de las emociones ajenas
- Control de las relaciones interpersonales
- Capacidad para motivarse a sí mismo, como una capacidad fundamental tanto en el mundo laboral como en el académico ya que nos permite conseguir nuestros

propios objetivos y perseverar antes los inconvenientes que se presenten siendo capaces de darse razones para continuar.

Pero quien es considerado históricamente como el fundador de la IE es Daniel Goleman, quien afirma que el hecho de poseer un elevado índice de inteligencia no es garantía de éxito, sino que hay que entender que el sujeto en cuestión posee un potencial excelente, pero tendrá que aprender a desarrollar aquellas competencias emocionales que más se valoran en el mundo laboral si quiere conseguir algún provecho de su potencial. Goleman (1999:50-51) explica la inteligencia a partir de dos competencias principales, la competencia personal que determina el modo en que nos relacionamos con nosotros mismos, y la competencia social que determina el modo en que nos relacionamos con los demás. Dentro de estas dos competencias se engloban otras habilidades (tabla 1). Estas habilidades tienen que ver con el conocimiento de las propias emociones, el manejo emocional, la automotivación, el reconocimiento de las emociones en otros y el manejo de las relaciones interpersonales.

## INTELIGENCIA EMOCIONAL

COMPETENCIA PERSONAL			COMPETENCIA SOCIAL	
<b>Autoconocimiento</b>	<b>Autorregulación</b>	<b>Automotivación</b>	<b>Empatía</b>	<b>Habilidades sociales</b>
Conciencia emocional	Autocontrol Confiabilidad	Motivación de logro	Comprensión con los demás	Influencia Comunicación
Autovaloración	Integridad	Estado de “Flow”	Orientación hacia el servicio	Liderazgo
Autoconfianza	Adaptabilidad Innovación	Compromiso Iniciativa Optimismo	Aprovechar la diversidad Conciencia política	Catalización del cambio Resolución de conflictos Colaboración y cooperación Habilidades de equipo Establecer vínculos

Tabla 1. Competencias de la Inteligencia Emocional (Goleman, 1999:50-51)

Goleman (1999:19) llega a estas deducciones a través del estudio de la neurociencia, ya que es la que nos permite “explicar por qué resulta tan decisiva la Inteligencia Emocional”. Como explica Vivas, et al., (2006:20):

Antiguamente se desconocía la función emocional del cerebro, pero a partir de varios investigadores, hoy en día se sabe que el cerebro está conformado por tres estructuras diferentes: el sistema neocortical, el sistema reptil y el sistema límbico, este último es donde se localizan las emociones. Estos sistemas, son diferentes pero están entrelazados en uno solo que se denomina triuno.

Para poder comprender mejor el poder de las emociones sobre la mente pensante es importante entender la estructura y el funcionamiento de cada una de estas partes del cerebro (Goleman, 1995:12) (Figura 1):

- Complejo reptiliano: es la parte más primitiva del cerebro y común a todas especies, no solo de los humanos. Este cerebro regula las funciones vitales básicas (respiración, alimentación, movimientos automáticos...). Es la parte del cerebro que es automática y asegura la supervivencia del individuo.
- Sistema límbico: es donde se encuentran los centros emocionales, el aprendizaje y la memoria, y el inconsciente de los individuos. Dentro de este cerebro se encuentra la amígdala que es donde residen las emociones. “La amígdala está especializada en las cuestiones emocionales y en la actualidad se considera como una estructura límbica muy ligada a los procesos del aprendizaje y la memoria” (Goleman, 1995:15).
- Neocórtex: es la parte que en los seres humanos desarrollan más en comparación con el resto de especies. El neocórtex es el asiento de los pensamientos y de los centros que integran y procesan los datos registrados por los sentidos. Es la parte racional del cerebro que nos permite reflexionar sobre nuestros sentimientos. Nos permite un aumento de la complejidad de la vida emocional como, por ejemplo, tener pensamientos sobre nuestros sentimientos. Las interconexiones entre el sistema límbico y el neocórtex, superior en los humanos, nos permite tener una gran cantidad de reacciones ante nuestras emociones. Debido a que este cerebro pensante se desarrolló sobre la región emocional, los centros emocionales tienen un poder extraordinario para influir en el funcionamiento global del cerebro, incluyendo, los centros del pensamiento. Por tanto el neocórtex es el que nos permite tener empatía o controlar nuestras emociones.

Cuando a nuestro sistema cerebral llega un estímulo externo, como puede ser una emoción, el neocórtex es el que nos permite interpretar esa emoción y decidir sobre ella. Podemos entender el neocórtex como un freno hacia nuestras emociones. Si por ejemplo, sentimos miedo hacia algo, el neocórtex nos permitirá razonar ese miedo y definir las estrategias para controlarlo y no dejarnos guiar por el miedo. Así, las emociones te dan información sobre aquello que necesitas o quieres, te permiten movilizarte hacia lo que quieres, siempre y

cuando pongas en funcionamiento las estrategias adecuadas por parte del cerebro racional para poder controlarlas. Dependiendo del uso que hagamos de nuestras emociones, estas nos movilizarán hacia donde queremos o nos paralizarán a llevar a cabo acciones.

El ser humano se vuelve irracional cuando se deja llevar solo por las emociones producidas directamente por el sistema límbico y no llegan a pasar por el neocórtex para ser razonadas. Es como si a veces los humanos tomáramos un camino corto a la hora de actuar, guiándonos directamente por nuestras emociones. No se trata de eliminar la emoción y poner la razón en su lugar, sino de descubrir el modo inteligente de armonizar ambas funciones (Goleman, 1995:23).

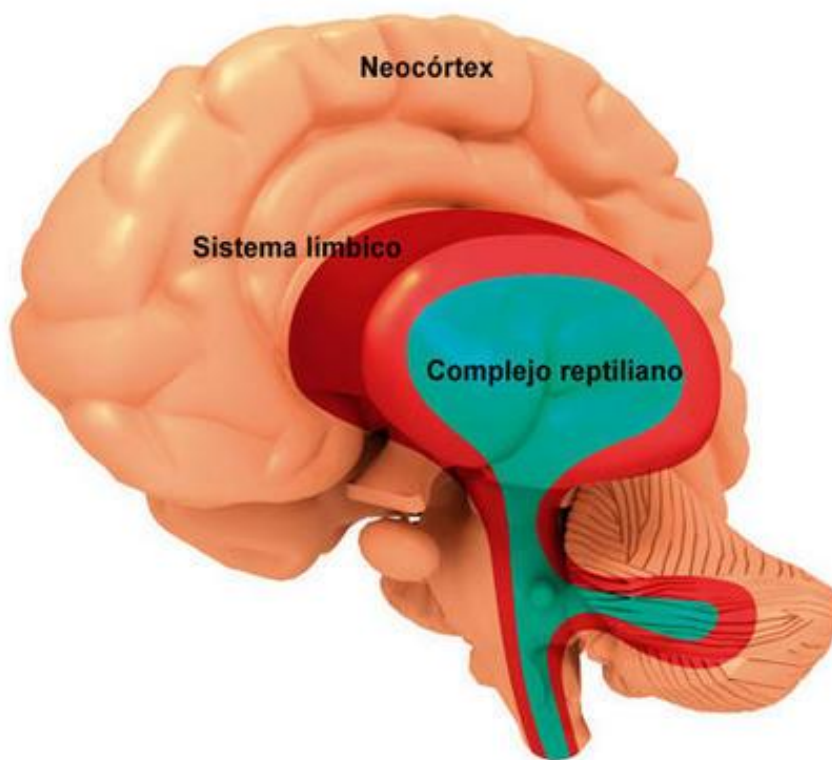


Figura 1. Estructura del cerebro humano

Así, según la teoría de la Inteligencia Emocional, se afirma que (Villanova y Clemente, 2005:56):

Tanto en el ámbito de la inteligencia racional como en el de la inteligencia emocional, parece claro, que no es suficiente con poseer un elevado grado de cada una de ellas para destacar en sus realizaciones, porque estamos hablando únicamente de un potencial, que necesita de unas condiciones determinada para poder realizarse y manifestarse. Lo que realmente marca la

diferencia entre el que destaca y el que no, e hasta qué punto se ha logrado aplicar ese potencial a las tareas que desempeña cada día.

Durante mucho tiempo se ha pensado que el Coeficiente Intelectual era el factor determinante del éxito personal o laboral, pero muchas investigaciones afirman que las diferencias manifiestas en el CI de algunas personas no podían explicar tantas desigualdades existentes entre los logros personales o laborales de las mismas (Villanova y Clemente, 2005:39). Es la Inteligencia Emocional la que explica estas diferencias debido al “funcionamiento armónico entre los diferentes centros cerebrales responsables de la vida emocional y los de la actividad intelectual” (Villanova y Clemente, 2005:39).

Las diferentes situaciones que se van presentando en la vida de las personas pueden explicar muchas de sus respuestas emocionales independientemente de las diferencias individuales. “Pero, la ‘situación’ que vive el sujeto es la responsable en último extremo de la reacción emocional” (Bisquerra, 2002:58). Todos hemos observado en algún momento de nuestras vidas como diferentes personas ante mismos problemas o situaciones reaccionan de forma diferente, incluso como la misma persona ante la misma situación según el momento reaccione diferente. “La interpretación de la situación que hace el sujeto, en función de una serie de variables (personalidad, experiencia, estado de humor, etc.), constituye una mediación entre el estímulo y la respuesta sobre la cual se puede intervenir” (Bisquerra, 2002:58).

Si solo se tuviese en cuenta las capacidades cognitivas, muchas personas relevantes y creativas (músicos, artistas, líderes sociales, deportistas, políticos, etc.) no serían detectadas mediante un test de inteligencia (Bisquerra, 2002:18).

La emoción y la inteligencia a menudo han sido vistas como incompatibles, con las emociones contempladas como una fuerza intrínseca irracional y disruptiva. De este modo, es sabido que las emociones en ocasiones perturban el pensamiento, pero en otras ocasiones las reacciones emocionales promueven la inteligencia cuando ayudan a interrumpir un proceso progresivo de inadaptación y dirigir la atención hacia lo que puede ser importante (Mayer y Salovey, 2007:31). “En este sentido las emociones priorizan la cognición” (Mandler, 1984, citado por Mayer y Salovey, 2007:31).

Por tanto, “como cualquier otra inteligencia, la IE es la puesta en marcha de mecanismos cognitivos, que se van automatizando con el desarrollo, la práctica, la experiencia y la maduración, de la información emocional” (Mestre y Fernández, 2007:62). “En el



procesamiento de la información emocional los mecanismos son a menudo inconscientes, no verbales y subsimbólicos (Bucci, 1997 y Teadale, 1999), pasivos y automáticos” (Epstein, 1998) (Citados por Mestre y Fernández 2007:62). “Sin embargo, la IE es activa, se hace consciente, verbal y es un constante adiestramiento en la simbología e interpretación de los procesos emocionales” (Mestre, y Fernández, 2007:62).

Así, la IE está considerada por sus creadores y defensores como otra inteligencia más, similar a la verbal o la numérica, las habilidades de la IE pueden ser medidas por test objetivos al igual que cualquier otro tipo de inteligencia, e incluso se afirman que la IE permite desarrollar competencias y cualidades que ayudan a las personas a mejorar su vida (López, et al., 2013:17).

### **Psicología positiva**

La Psicología Positiva ha tenido una estrecha relación con la IE, llegando incluso a veces a confundirse. La Psicología Positiva nació hace más de 10 años y su autor más importante en el momento fue Martin Seligman junto con otros, ya que se vio la necesidad de comenzar a estudiar los aspectos psicológicos positivos (Hervás, 2009:23), investigando sobre el bienestar humano y de las fortalezas humanas. Hasta el momento, no solo en el campo de la psicología y la salud mental, sino que toda la salud, se centraba en los aspectos negativos del ser humano. Así la psicología dejó de centrarse en lo disfuncional y lo patológico. “Martin Seligman sugirió que los temas esenciales del campo se podían agrupar en tres grandes bloques: El estudio de las emociones positivas, el estudio de los rasgos positivos, y el estudio de las organizaciones positiva.” (Hervás, 2009:26).

El estudio de las emociones positivas es una de las áreas básicas de la psicología positiva. Estas emociones positivas son etiquetadas así porque generan una sensación positiva, presentando “una gran cantidad de efectos positivos en diversas áreas del funcionamiento psicológico” (Hervás, 2009:28). “Entre otros efectos, la investigación ha mostrado que el afecto positivo mejora la capacidad para resolver problemas, aumenta la creatividad, mejor la capacidad para resistir el dolor, aumenta el altruismo, etc (Avia y Vázquez, 1998, citado por Hervás, 2009:28). Las emociones positivas tienen una gran importancia ya que podrían tener como función principal el desarrollo de habilidades y comportamientos nuevos (Fredrickson, 1998, citado por Hervás, 2009:28) permitiendo la construcción de nuevos recursos para el futuro.

El éxito del ser humano se encuentra indivisiblemente unidos a la aparición de ciertos estados de ánimo o emociones particulares (generalmente de tipo positivo) que a su vez pueden conllevar un mejor rendimiento individual. En este punto, es donde Psicología Positiva e Inteligencia Emocional (EI) se dan la mano y plantean un interés compartido. Ambos enfoques dirigen su atención hacia el estudio del bienestar en sentido amplio. Por un lado, la Psicología Positiva analiza el bienestar subjetivo o las emociones positivas alcanzadas por el individuo tras poner en práctica sus fortalezas y virtudes. Lo relevante, por tanto, es el análisis y estudio de las emociones y la positividad afectiva como un resultado final al que se llega. En cambio, para la IE, el estudio de las emociones es un elemento central, no sólo como resultado final, sino como proceso. (Hervás, 2009:28)

## MOTIVACIÓN

El estudio de la motivación presenta un gran interés, ya que:

Pocos temas despiertan y entretienen tanto la imaginación como la motivación. Cualquier cosa que nos diga quiénes somos, por qué queremos lo que queremos y cómo podemos mejorar nuestras vidas resulta interesante. Cualquier cosa que nos ayude a comprender a otras personas, por qué quieren lo que quieren y cómo podemos mejorar sus vidas también es interesante (Reeve, 2003:2).

“La utilidad de estudiar motivación consiste en ofrecer conocimientos teóricos y las herramientas prácticas necesarias para comprender y realizar cualquier actividad que se considere importante“ (Reeve, 2003:2). Cuando alguien quiere buscar un empleo, ¿por qué querría buscar un empleo? ¿Qué le impide comenzar o seguir esa búsqueda de empleo? Puede que sepa el como pero que aun así no lo haga porque no está motivado, no tiene la fuerza necesaria para hacerlo.

“Observamos que la gente se comporta, pero no conocemos las causas subyacentes de su comportamiento. Contemplamos a la gente desplegar un gran esfuerzo y persistencia (o ninguno en absoluto), pero las razones de ese comportamiento continúan siendo inobservables” (Reeve, 2003:3). Así es como apareció la psicología de la motivación, que explica y busca las causas subyacentes a la conducta.

Fernández-Abascal et al. (2001, 2013) citado por Sanz et al. (2010:18) señala que “la finalidad de la psicología de la motivación debe ser explicar cómo y por qué se inicia una conducta o acción determinada, o cómo y porqué se produce un cambio en la actividad”.

La psicología de la motivación intenta dar respuesta al ‘por qué’ de nuestro comportamiento, es decir, estudiar cuáles son las causas de que hagamos o dejemos de hacer determinadas cosas, por qué nos comportamos como lo hacemos, o por qué realizamos unas determinadas conductas (Sanz, et al. 2010:18).

La motivación es un proceso dinámico e interno, explicativo de la conducta, que nos permite comprender lo que mueve a las personas a actuar de una u otra manera hacia la consecución de una meta. Es la motivación la que nos mueve a realizar unas conductas y a no hacer otras. Es aquel proceso no directamente observable que actúa sobre, o dentro de, un organismo, para iniciar y dirigir la conducta de éste (Palmero y García, 2007:243).

Sanz et al. (2010:21) distingue tres conceptos básicos para comprender mejor la motivación:

*Motivación*, es el proceso psicológico básico que hace referencia al constructo hipotético que explica la consecución de objetivos relacionados con el mantenimiento o mejoras en la supervivencia de un organismo.

*Proceso motivacional*, es la interacción entre un individuo y su ambiente, puesto que en el caso de que ocurra este proceso, éste acabará con una conducta motivada dirigida hacia una meta particular en un momento concreto, por parte de un individuo determinado.

*Conducta motivada*, es la consecuencia o resultado del proceso motivacional.

También Piña (2009:29) explica que el *estado resultante* no podemos confundirlo con las operaciones que lo causan o con las consecuencias asociadas al comportamiento, ya que de ser así la motivación sería entendida como estímulo para comportarse y que, a su vez, sería influenciado por las consecuencias obtenidas una vez finalizase la conducta. El mismo autor también avisa del error de confundir la motivación con una *inclinación o propensión a...*, con las actividades que hacen menos o más probables que suceda un comportamiento. Son esas actividades las que en todo caso nos permitirán identificar los procedimientos implicados en la realización de una conducta.

“La motivación se refiere a un proceso dinámico interno” (Palmero, et al. 2011:11) pero no debemos olvidar que los estados motivaciones interactúan con factores externos e incluso pueden ser inducidos por ellos (Aguado, 2010:278). “Aunque es indudable que la conducta está controlada por factores motivacionales internos, no hay que olvidar que el

comportamiento sólo puede comprenderse por su relación con el entorno en que tiene lugar” (Aguado, 2010:277). “La influencia de la motivación sobre la conducta sólo puede comprenderse si se tiene en cuenta la interacción de factores internos y externos” (Aguado, 2010:277).

### **Tipos de motivación**

#### Motivos primarios y secundarios

Madsen (1980) citado por Sanz et al. (2010:20) y por Palmero, et al. (2011:10) diferencian dos grandes categorías de motivos:

- *Motivos primarios* (innatos o biogénicos): Son motivaciones centrales que desde que nacemos están funcionalmente relacionadas con la subsistencia del individuo y de la especie (hambre, sed, sexo, sueño).
- *Motivos secundarios* (adquiridos o psicogénicos): Son motivaciones centrales que, después de un proceso de aprendizaje, están relacionadas con el crecimiento general de los sujetos (motivo de logro, motivo de poder, motivo de afiliación). Los motivos secundarios aunque también están presentes en algunas especies, parecen ser exclusivos de los seres humanos.

Motivación extrínseca e intrínseca (Sanz et al. 2010:20):

- *Motivación extrínseca*: Actúa cuando los individuos realizan una actividad como medio para conseguir un fin.
- *Motivación intrínseca*: Actúa cuando los individuos realizan una actividad por el propio valor que le proporciona realizar dicha actividad.

### **Conceptos previos al estudio del proceso de la motivación**

Autores como Deckers (2001) y Ferguson (2000), citados por Palmero, et al. (2011:11) y por Sanz, et al., (2010:21), respectivamente, diferencian entre:

- *Estado motivacional*, cuando la motivación es descrita como un proceso dinámico transitorio.

- *Rasgo motivacional*, cuando la motivación es descrita como una predisposición respecto a las tendencias de acción.

Mientras el estudio de las disposiciones motivacionales enfatiza las diferencias interindividuales, el estudio de los estados motivacionales enfatiza las diferencias en la dinámica de la acción en ese individuo, que es cambiante por naturaleza: esto es, se enfatizan las diferencias intraindividuales (Palmero, et al., 2011:11).

También para entender el proceso de motivación es preciso aclarar previamente el concepto de activación y el de dirección (Sanz, et al., 2010:69):

- *Activación*: La activación es considerada uno de los componentes básicos del proceso motivacional ya que ésta es la energía necesaria que cualquier organismo necesita para llevar a cabo una actividad o conducta. Se puede decir que “la activación es la propiedad que da energía a la motivación, puesto que se advierte fácilmente en la conducta, ya que es una de las variables responsables del inicio, del mantenimiento, de la intensidad y de la finalización de la conducta motivada” (Sanz, et al., 2010:61). Así, la activación es considerada “una de las características que con mayor facilidad puede ser observada cuando un organismo lleva a cabo una conducta” (Palmero y García, 2007:244). Pero que esta activación no se observe en un individuo no tiene por qué significar que no exista motivación, como dice Palmero y García (2007:244), “la presencia de una conducta observable denota la existencia de un adecuado nivel de motivación, la ausencia de una conducta observable no significa la ausencia de motivación”.

La activación tiene dos características que la definen:

- La activación activa la conducta, inicia la conducta motivada.
  - La activación es su persistencia o insistencia en el comportamiento, mantenimiento de la conducta motivada.
- *Dirección*: Para que una conducta motivada se dé no es solo necesaria la activación, sino que el individuo debe seleccionar los objetivos o metas hacia dónde dirigir esas conductas. La dirección de la conducta que está realizando el individuo determinará las actividades por las que irá pasando el individuo.



2010:19). Aunque autores como Tolman (1932) y Hull (1943, 1951), citados por Sanz et al. (2009:19), “permiten que se hable de variable interviniente”.

Así, para analizar el proceso motivacional, habrá que basarse en el estudio de la conducta motivada (Palmero, et al., 2011:11). Esta conducta que surge como resultado de la “interacción entre un organismo y su ambiente. Se puede decir que el término motivación se refiere a un proceso interno que impulsa al individuo, y este impulso se relaciona con algún evento externo” (Palmero, et al., 2011:11). “La finalidad es tratar de relacionar de forma coherente y adaptativa el medio ambiente interno y el medio ambiente externo de un determinado individuo” (Cacciopo y Berntson, 1992, citado por Palmero et al. 2011:11).

La motivación explica los diferentes momentos en el comportamiento observable de una persona, como son (Sanz, et al. 2010:18):

- El inicio de una nueva actividad o conducta (activación).
- La continuación de un comportamiento o una actividad en curso (persistencia).
- La dirección u objetivo que tiene el comportamiento (vigor).
- La finalización o terminación de un comportamiento.

Deckers (2001) propuso un sencillo esquema basado en el de años anteriores de Kuhl (1986), mencionado por Palmero, et al. (2011:20), donde se establecen tres momentos en la secuencia/proceso de la motivación:

- *Elección del objetivo (Meta)*: El individuo decide qué motivo satisfará, y que meta intentará conseguir para satisfacer dicho motivo. Esto es, existe una circunstancia previa o incentivo que activa un motivo, junto con la potencial energía necesaria para ejecutar una conducta.
- *Dinamismo conductual*: Son las actividades que el individuo decide llevar a cabo individuo para intentar conseguir la meta elegida. De la correcta ejecución de las conductas instrumentales depende que se consiga o no la meta que el individuo ha elegido. Según sea la frecuencia, la intensidad y la duración de las actividades se podrá observar el nivel de motivación.

- *Finalización o control sobre la acción realizada*: Es el análisis que el individuo realiza para constatar si mediante las conductas que llevó a cabo, ha conseguido satisfacer o no el motivo que eligió.

Palmero et al. (2011:20) hace mención al proceso de motivación propuesto por Deckers, dando una visión más amplia y profunda de lo que ocurre en dicho proceso. Esta propuesta explica el proceso de motivación diferenciando dos momentos distintos en dicho proceso (Sanz, et al., 2010:81):

El primero es *toma de decisiones y la elección del objetivo* que se convertirá en meta, que abarca desde la aparición del estímulo hasta la consecución de la conducta motivada; el segundo, es el *control del resultado* o control sobre la acción que se ha llevado a cabo, y que incluye aspectos tan importantes como la verificación de la congruencia, la atribución de causas y la generalización de los resultados.

Según Palmero et al. (2011:22) la secuencia de este proceso sería la siguiente: estímulo, percepción, evaluación-valoración, elección de la meta, decisión de actuar, activación, dirección, control del resultado.

A lo largo del proceso, es habitual que el individuo realice los pertinentes procesos atribucionales acerca de los resultados que va obteniendo con sus conductas, con lo cual se puede entender la propia dinámica del proceso motivacional, así como la eventual persistencia o abandono de las conductas dirigidas a la obtención de la meta en cuestión (Palmero et al., 2011:22).



Figura 3. El proceso motivacional (adaptado de Palmero, 2002) (Palmero, et al., 2011:22)



## **Motivación y emoción**

Una vez explicados los tipos de motivación que existe y como es el proceso de la motivación, será importante para el próximo desarrollo de nuestro trabajo centrarnos en un estudio más aproximado sobre la motivación intrínseca, ya que esta es la que:

Guarda una relación muy estrecha con el proceso de la emoción, puesto que ambos están íntimamente interaccionados, ya que, por ejemplo, el hecho de que una persona consiga sus metas u objetivos le va a producir emociones positivas o placenteras, y el no alcanzarlas le va a producir emociones negativas o desagradables. Y, al contrario, las emociones positivas nos motivan para obtenerlas, puesto que buscamos aquello que nos produce satisfacción, y lo que nos produce emociones negativas nos motiva a su evitación o desaparición. Por consiguiente, podemos afirmar que toda conducta motivada produce reacciones emocionales positivas, mientras que la no obtención de los objetivos deseados producirá emociones negativas. De este modo, las consecuencias emocionales sirven como refuerzos o castigos para nuestro comportamiento motivado (Sanz et al., 2010:21).

Encontramos por tanto como los conceptos de motivación y emoción están muy relacionados. En palabras de Goleman (1995:10):

Todas las emociones son, en esencia, impulsos que nos llevan a actuar, programas de reacción automática con los que nos ha dotado la evolución. La misma raíz etimológica de la palabra emoción proviene del verbo latino *movere* (que significa «moverse») más el prefijo «e-», significando algo así como «movimiento hacia» y sugiriendo, de ese modo, que en toda emoción hay implícita una tendencia a la acción. Basta con observar a los niños o a los animales para darnos cuenta de que las emociones conducen a la acción; es sólo en el mundo «civilizado» de los adultos en donde nos encontramos con esa extraña anomalía del reino animal en la que las emociones —los impulsos básicos que nos incitan a actuar— parecen hallarse divorciadas de las reacciones.

“Se sabe que emoción y motivación son anverso y reverso de la misma moneda. [...] Por lo tanto, una forma efectiva de motivar es a partir de la emoción” (Bisquerra, 2011:187). Es por ello que la motivación está relacionada con la inteligencia emocional “en el sentido de que las emociones son un factor de motivación” (Bisquerra, 2002:148).

“Las motivaciones y los estados de ánimo, incluyendo las conmociones, no son acontecimientos y, en consecuencia, no se manifiestan ni pública ni privadamente, son propensiones, no son ni actos ni estados” (Piña, 2009:29).

Así, los conceptos de motivación y emoción se refieren a estados internos, pero “los estados motivacionales son generalmente activados por la carencia de una determinada clase de reforzadores y su función es la de producir un estado del organismo que facilite la iniciación de conductas orientadas a su consecución” (Aguado, 2010:282). “Los estados motivacionales tienen un importante componente subjetivo que se corresponde con la experiencia del deseo o la apetencia por alguna meta o reforzador” (Aguado, 2010:282).

Por lo tanto, “la motivación tiene que ver con los aspectos prospectivos y direccionales de la conducta, mientras que la emoción se refiere a las reacciones afectivas cambiantes que van surgiendo durante la progresión de la conducta hacia una meta” (Aguado, 2010:283)

Es importante señalar que la motivación “en la forma de evento de estímulo no se puede concebir como energía, mucho menos como impulso, porque justamente un impulso no es un estímulo, ni equivale a un estado fisiológico o psíquico particular” (Skinner, 1981 y Teitelbaum, 1983, citados por Piña, 2009:29). Además, es necesario mencionar que el la motivación no es binaria, es decir, no se puede estar motivado o desmotivado, sino que “cuando nos sentimos desmotivados, puede ser que estemos en realidad motivados para realizar algo distinto a lo que estamos obligados a hacer” (Sanz, et al. 2010:18).

Tampoco debemos olvidar que “una conducta esté orientada a la consecución de una meta no implica necesariamente que sea intencional o tenga un propósito deliberado” (Aguado, 2010:281)

El estudio de la motivación presenta un principal problema (Sanz, et al. 2010:19):

Prácticamente todos los conceptos motivaciones utilizados en psicología, como son el instinto, la necesidad, el impulso, el incentivo, etc., hacen referencia a algún tipo de proceso no directamente observable que proporciona la fuerza o la energía que activa y mantiene el comportamiento.

Así, la motivación es “un constructo hipotético no observable, que sólo puede inferirse indirectamente a partir de la observación de conductas específicas y por los sucesos estimulares antecedentes y consecuentes a tales conductas” (Sanz, et al. 2010:19).

Para observar una motivación no podremos observarla de forma directa si no que podremos observar los procesos que la rodean. De esta manera, según la intensidad o persistencia de las actividades previas que llevamos a cabo para la consecución de un objetivo o meta (Aguado, 2010:280), según nuestro nivel de motivación, las actividades que realicemos encaminadas a

la consecución de nuestra meta podrán realizarse mejor o más rápido. Y un alto grado de motivación aumentará la resistencia a los efectos negativos presentados durante el proceso de motivación, o si al final el mismo no existe la recompensa deseada, nos permitirá volver a realizar esas u otras actividades para la consecución de nuestra meta.

La motivación es un concepto abstracto (Piña, 2009:30) y subjetivo (Ball, 1998, citado por García, 2006:218). “La motivación es un concepto relativo a gustos y preferencias, su definición se plantea en función de las circunstancias en las que hacer o comportarse de determinada manera es evaluado como oportuno y pertinente” (Ryle, s.f., citado por Piña, 2009:30).

## **EMPODERAMIENTO**

Definir el empoderamiento no resulta una tarea sencilla, ya que a pesar de que “se ha convertido en un concepto central en el discurso y en la práctica del desarrollo, es un término complejo que no tiene una definición universal, lo que ha permitido que haya un sinnúmero de interpretaciones con divergencias y similitudes” (FRIDE, 2006:3). Así, a la hora de realizar un estudio sobre este término nos encontramos con una escasa bibliografía que aborde el concepto de forma clara y precisa, dándose numerosas definiciones según contextos muy variados.

El concepto de empoderamiento apareció por primera vez en 1976 presentado en un trabajo con comunidades afroamericanas marginadas, pero no es popularizado hasta 1989 cuando aparece vinculado a un análisis de género (FRIDE, 2006:6). “El empoderamiento surgido a partir de grupos feministas del tercer mundo lo vinculan a las ideas de Paulo Freire (1993) sobre *la concientización de los oprimidos*, y creación de una conciencia crítica” (Delgado et al., 2010:456).

En los años '90 es cuando este concepto se abre a más áreas y disciplinas, empleándose a nivel académico, político y en la formulación de políticas sociales (Bentancor, 2011:2). Así, comienza a tener una visión “multidimensional ya que tiene implicaciones a nivel individual, organizacional, político, sociológico, económico y espiritual” (FRIDE, 2006:3).

El empoderamiento se basa en la idea de poder, pero es necesario comprender sobre qué tipo de poder. Page y Zcuba (1999) afirman que el poder es cambiante y que el poder se puede expandir, entendiéndose el empoderamiento como proceso de cambio y de expansión sobre

las personas, ya que el poder se crea en las relaciones. Pero no se puede entender el poder exclusivamente como “poder sobre”, sino también como “poder con”, dando lugar a que el empoderamiento se tome en diferentes formas y en diferentes personas y contextos (Rappoport, 1984, citado por Page y Zcuba, 1999).

El empoderamiento es una transformación psicológica relacionada con la capacidad de reformar al mundo social mediante el cambio subjetivo de cada persona (Drury y Reicher, 2009:708). Es el cambio individual de cada persona el que permite el cambio social colectivo.

Por tanto, el empoderamiento “se puede entender como un proceso personal a través de cual el individuo toma control sobre su vida o bien como un proceso político en el que se garantizan los derechos humanos y Justicia social a un grupo marginado de la sociedad” (FRIDE, 2006:3).

En un sentido amplio el empoderamiento es aquel proceso mediante el cual “las personas, las organizaciones, y las comunidades ganan control sobre sus vidas” (Rappoport, 1984, citado por Silva y Martínez, 2007:130).

Según Delgado et al. (2010:455-456), el empoderamiento incluye tres niveles:

- El nivel personal, que implica desarrollar cambios en la forma en que la persona se autopercibe, se da mayor confianza individual y se generan diversas capacidades, y, un aspecto importante consiste el liberarse de la opresión internalizada. Significa también desarrollar habilidades para negociar e influenciar las relaciones de poder y la toma de decisiones en el interior de estas relaciones.
- El empoderamiento colectivo que implica trabajar objetivos comunes, y con ello entender un impacto más amplio que trasciende el poder que cada individuo puede desarrollar.
- El poder hacer implica la capacidad de realizar aquellas acciones que antes temían emprender.

“La importancia que tiene el término empoderamiento radica en dejar claro que no se busca dar poder a alguien, el verdadero empoderamiento es el que cada persona logra y encuentra por sí misma” (Delgado et al., 2010:456). Es “un proceso que se inicia dentro de la persona y que la capacita para autoevaluarse, crecer y buscar mayor autonomía” (Zapata et al., 2002,

citado por Delgado et al., 2010:457), con lo que deja de lado la idea de que es un agente externo el que lo determina, ya que estos solo podrán influir en el proceso, pero no lo determinarán (Delgado et al., 2010:457).

Para Zimmerman (1995, 200) citado por Silva y Martínez (2007:130), “el empoderamiento, en su componente intrapersonal, comprende atributos del self como sentido de competencia, de influencia y autoeficacia”. El empoderamiento es considerado como el proceso mediante el cual las personas logran control sobre sus asuntos (Montero, 2009:616), siendo conscientes de “la función del poder dentro del contexto de sus vidas, y desarrollan habilidades y capacidades para mejorar el control de sí mismas” (Banda y Morales, 2015:5). Así, los individuos desarrollan “capacidades y recursos para controlar su situación de vida, actuando de manera comprometida, consciente y crítica, para lograr la transformación de su entorno según las necesidades y aspiraciones, transformándose al mismo tiempo a sí mismos” (Montero, 2009:616).

Para nuestro trabajo nos será muy útil, de entre todos los términos y dimensiones que ha llegado a adoptar hasta nuestro día el concepto de empoderamiento, el ofrecido por FRIDE (2006:6) sobre el empoderamiento en el campo pedagógico. El empoderamiento educativo o pedagógico FRIDE (2006:6):

Se basa en situar al individuo en el centro de su vida para que comprenda sus circunstancias personales y el entorno social en el que vive. Este proceso le permitirá desarrollar una conciencia crítica y actuar en base a ella. Según esta interpretación, el empoderamiento implica una transformación de la conciencia personal.

Así plantearemos el empoderamiento desde una perspectiva emancipadora del acto pedagógico, que se sustenta en el empoderamiento de las personas como una vía para la transformación individual y social (Torres, 2009:92). Concibiendo el empoderamiento como el proceso de concienciación que da cuenta al individuo de sus capacidades y potencialidades y la relación de éstas con el mundo que lo rodea (Torres, 2009:89), permitiendo:

Potenciar su acción para transformarse y transformar su contexto, esto permite afirmar que el empoderamiento adquiere otras dimensiones que trascienden a lo individual, pasando así de elevar los niveles de confianza, autoestima y capacidad del sujeto para responder a sus propias necesidades, a otras formas colectivas en el proceso de interacción social, por consiguiente, el empoderamiento necesita orientarse hacia desafiar las estructuras opresoras y hacia nutrir las

relaciones que habiliten a la gente para fortalecer el control sobre sus vidas para beneficio de todos (Labonté, 1994, citado por Torres, 2009:92).

Se trata de formar individuos activos, críticos, reflexivos, contestatarios y sociales, “a través del fomento de conciencia crítica y social que le permita al individuo ir desarrollando habilidades y conocimientos, elementos con los cuales se libere, problematice, cuestione y proponga acciones de cambio que redunden en su transformación individual y colectiva” (Torres, 2009:97).

También dentro de los diferentes contextos desde los que se aborda el concepto de empoderamiento, es de vital importancia hablar del empoderamiento psicológico, el cual según Christens (2012b), citado por Banda y Morales (2015:7) tiene cuatro componentes: el emotivo o intrapersonal, el cognitivo o interaccional, el de comportamiento y el interpersonal o relacional”. Así, “el empoderamiento psicológico se compone por dimensiones como son la personalidad, los aspectos cognitivos y los aspectos motivacionales del control personal, la autoestima, la toma de decisiones, y la autoeficacia” (Bennett & Chapman, 2010; Montero, 2009b; Wang, Chen & Chen, 2011, citados por Banda y Morales, 2015:6-7).

Desde esta perspectiva psicológica:

El empoderamiento incrementa la satisfacción y confianza de los individuos, ya que se pueden reconocer los efectos o resultados que ocasionan las propias acciones, aumenta la creatividad por que se reconoce la autonomía con que se desenvuelve el ser humano y se reduce la resistencia al cambio ya que las personas se encuentran involucradas (Chiavola, Cendrós Parra & Sánchez, 2008, citado por Banda y Morales, 2015:8).

El empoderamiento “involucra cambios en la identidad y en la autopercepción de las personas” (Banda y Morales, 2015:6). La identidad es:

Un proceso permanente en la vida de los seres humanos, a partir del cual los sujetos se reconocen como parte de un mundo al que pertenecen y que a su vez les pertenece, en este proceso el sujeto se ve inmerso en un mundo de normas y leyes que rigen a la sociedad, de estas depende que la (el) sujeto se sienta incluido o excluido de sí mismo (a) y de los otros más allá de los límites individuales y subjetivos (Delgado et al., 2010:455).

“Un aspecto medular de la identidad es el autoconcepto” (Silva y Martínez, 2007:129), que ha sido definido como “las autorepresentaciones referidas a atributos o características del *self* o

sí mismo, que son conscientes y reconocidas por la persona a través de la descripción que hace de sí mismo” (Hater, 1999, citado por Silva y Martínez, 2007:129).

Desarrollar un autoconcepto positivo supone por parte de las personas El desarrollo del autoconcepto en un individuo conllevará una participación social activa (Singer, Kin, Green y Barr, 2002, citado por Silva y Martínez, 2007:130-131), un control de la autoestima y de la motivación para ejercer el control (Christens, Speer & Peterson, 2011b; Speer, Peterson, Armstead & Allen, 2013, citados por Banda y Morales, 2015:7), y generará mayor madurez emocional, confianza en sí mismos, persistencia, empatía y coraje (Singer, Kin, Green y Barr, 2002, citado por Silva y Martínez, 2007:130-131).

Estas autorrepresentaciones a las que hace referencia el autoconcepto, son atributos que la persona otorga en relación a su orientación y responsabilidad con la sociedad. La persona toma conciencia y se pone en la perspectiva del otro, lo que le “otorga una visión tanto de sí mismo como del otro, de un sistema psicológico complejos de valores, creencias y actitudes” (Silva y Martínez, 2007:130).

El involucramiento activo en pro del bien de una comunidad puede pasar a formar parte de la dimensión social de la identidad (Silva y Martínez, 2007:130). Los individuos “se perciben a sí mismos como personas capaces de influir en el curso de la historia, y comprometidas y responsables con el mejoramiento de las condiciones sociales” (Silva y Martínez, 2007:130). Se ven a sí mismas como personas que perfilan y deciden la dirección de sus vidas y la del colectivo al que pertenecen (Silva y Martínez, 2007:130).

“Se puede plantear que la interacción entre acciones y oportunidades de empoderamiento puede incidir en un sentimiento de competencia en el logro de metas de interés colectivo, y por lo tanto, contribuir a un autoconcepto positivo” (Silva, 2004, citado por Silva y Martínez, 2007:130).

Una de las dificultades que tiene definir y trabajar el empoderamiento surge de ser un proceso largo, difícil de medir y para el cual es muy trabajoso encontrar indicadores que lo evidencien (Baliwala, 1994, citado por Delgado et al., 2010:457). Así, trabajar el empoderamiento se

deberá hacer desde acciones abstractas (autoestima, liderazgo) (Baliwala, 1994, citado por Delgado et al., 2010:457).

Los cambios en la identidad no pueden lograrse de un momento a otro. Es un camino largo, donde se van dando los elementos necesarios en cada caso. Lo que una persona vive y asimila no significa lo mismo para otra; se trata de la historia de vida, que se va construyendo a partir de experiencias propias en las que uno acomoda y percibe de manera singular y particular (Delgado et al., 2010:465).

El fin más importante del que se dota al empoderamiento será el de concienciar a las personas no solo de sus capacidades, sino aceptarse como protagonistas de su vida de tal manera que problematicen, cuestionen, desafíen estructuras y propongan acciones de cambio individuales y colectivas con responsabilidades hacía sí mismos, su institución y su sociedad, pues ganar poder implica también actuar responsablemente y con ética frente a sí y frente al colectivo (Torres, 2009:93). Se deben de ofrecer “espacios para la reflexión y proposición en el ejercicio de prácticas pedagógicas alineadas con las transformaciones necesarias” (Torres, 2009:94).

No se trata de que una persona externa intervenga para otorgar fuerza al ‘débil’, sino que es un proceso que realizan los propios individuos para desarrollar y potenciar capacidades (Montero, 2009:616). Fortalecer entonces es desarrollar control y dominio sobre las circunstancias de vida, sobre el entorno y sobre los recursos necesarios para que esa vida sea considerada buena (Fawcett et al., 1994; Montero, 1984, 1988; Rappaport, 1981, 1987; Serrano-García, 1984; Zimmerman, Israel, Schultz&Checkoway, 1992; Zimmerman&Rappaport, 1988, citados por Montero, 2009:616).

El empoderamiento refleja por tanto un proceso que implica el desarrollo de ciertas competencias y habilidades personales de las que nos hablaba Goleman para el desarrollo de la Inteligencia Emocional. Como afirma el mismo Goleman (1995:32):

Los hombres que poseen una elevada inteligencia emocional suelen ser socialmente equilibrados, extravertidos, alegres, poco predispuestos a la timidez y a rumiar sus preocupaciones. Demuestran estar dotados de una notable capacidad para comprometerse con las causas y las personas, suelen adoptar responsabilidades, mantienen una visión ética de la vida y son afables y cariñosos en sus relaciones. Su vida emocional es rica y apropiada; se sienten, en suma, a gusto consigo mismos, con sus semejantes y con el universo social en el que viven.



# INSERCIÓN SOCIOLABORAL DE LAS PERSONAS RECLUSAS

## La inserción sociolaboral

La inserción sociolaboral está considerada como un proceso fundamental que permite dar a las personas que se encuentran excluidas o en riesgo de exclusión sociolaboral las herramientas para permitir el acceso a un puesto de trabajo. El proceso para la inserción sociolaboral ha ido tomando cada vez más fuerza debido a que:

El desarrollo de la sociedad en el mundo ha ido atribuyendo poco a poco nuevos valores del concepto ‘trabajo’. Así pues, quizá el trabajo pudiera identificarse con una mera obligación de satisfacer una necesidad de alimento para sobrevivir en las primeras etapas de la historia del hombre, sin embargo en el siglo XXI dicho concepto tiene asociado otras connotaciones menos primarias y más cognitivas, donde intervienen las necesidades de desarrollo personal (Jiménez, 2013:55).

El desempeño de un trabajo remunerado se considera condición necesaria para conseguir la independencia y reconocimiento social como sujetos activos y capaces de desarrollar un proyecto de vida propio (Pereda et al.:2001:4).

Así, hoy en día “las funciones de integración social asociadas al mundo laboral están caracterizadas por funciones positivas del trabajo” (Jiménez, 2013:54) (Tabla 2)

<b>FUNCIONES DEL TRABAJO PARA LA INSERCIÓN</b>	
<b>Integración</b>	Como efecto integrador de vida del individuo y desarrollo de su potencial como persona.
<b>Identidad personal y laboral</b>	Dicha identidad se va formando a través de la experiencia laboral desempeñada.
<b>Función económica</b>	Fundamentalmente el efecto económico tiene dos vertientes; la primera es satisfacer las primeras necesidades de supervivencia (alimentación, seguridad, salud), y la segunda contempla el alcance de otras satisfacciones o bienes de segunda necesidad, también identificados como niveles de desarrollo personal.
<b>Estatus y prestigio social</b>	Como punto de referencia con el resto de la sociedad. El trabajo concede reconocimiento social por la labor realizada, respeto personal e identificación de prestigio por lo realizado.

<b>Interacción social</b>	La relación interpersonal que provoca el trabajo ofrece una serie de oportunidades de contacto social que no quedan solamente en el ámbito laboral, también pueden desarrollar otros aspectos de la vida personal y con ello enriquecer aún más las redes sociales.
<b>Estructuración o regulación del tiempo</b>	Los tiempos de producción del trabajo marcan horarios, fijan períodos de descanso y actividad, de forma diaria, semanal, mensual y a lo largo del año. Esta programación temporal estructura una forma de vivir o estilo de vida.
<b>Función social obligatoria</b>	El trabajo no cumple sólo una función por derecho como ciudadano sino de obligación con la sociedad que le acoge y en la que vive. Se trata de un cumplimiento social o un deber que tiene que desarrollar como individuo.
<b>Medio de transmisión de normas y valores</b>	Sin lugar a dudas, el desempeño de una actividad laboral forma a la persona, la moldea y proporciona una serie de valores que van a ser los que van a regir el camino personal y profesional.
<b>Fuente de desarrollo personal</b>	La actividad laboral permitirá la puesta en marcha del potencial humano, sus habilidades, destrezas y conocimientos, así como otros aspectos del carácter que permitirá el desarrollo personal.

Tabla 2. Funciones del trabajo para la inserción (Jiménez, 2013:55)

Para poder entender mejor el proceso de inserción sociolaboral es necesario mencionar el concepto de orientación laboral que es aquel “proceso intersubjetivo cuyo fin último es lograr la inserción laboral en el mercado de trabajo” (Estatuto del Orientador Laboral 2002:5). Podemos definir la orientación laboral de una forma amplia como “la ayuda prestada a una persona para resolver cuestiones referentes a su vida profesional, teniendo en cuenta sus características personales, y las necesidades y perspectivas socioeconómicas de su entorno” (Estatuto del Orientador Laboral, 2002:5).

Las funciones que desarrollará el profesional de la orientación laboral, entendidas estas como las diferentes áreas de trabajo donde el orientador laboral aplica sus conocimientos y experiencia, son las siguientes (Estatuto del Orientador Laboral, 2002:8):

- Búsqueda de Información y Recursos

- Orientación Laboral
- Información y Asesoramiento para el Autoempleo
- Intermediación e Inserción Laboral
- Integración Social
- Difusión Pública en temas relacionados con el Empleo
- Comunicación y relación con otras entidades y organizaciones relacionadas con el Empleo

Así, el Orientador Laboral es aquel que “ayuda una persona para resolver cuestiones referentes a su vida profesional, teniendo en cuenta sus características personales, y las necesidades y perspectivas socioeconómicas de su entorno” (Estatuto del Orientador Laboral, 2002:5).

El orientador laboral, a lo largo de este proceso, tratará de ser una mera guía y acompañar al sujeto en su proceso de inserción sociolaboral. El profesional de la orientación ayudará a la toma de decisiones por parte del usuario, pero nunca podrá decidir en su lugar.

Además, la inserción sociolaboral cobra mucha importancia a la hora de trabajar con colectivos en situación de vulnerabilidad o exclusión social, puesto que uno de los factores de la exclusión social es la falta de acceso a un empleo remunerado que le permita mantener un contacto con la sociedad, así como unos ingresos económicos que den a los individuos la posibilidad de una vida digna en la que todas sus necesidades básicas estén cubiertas.

La orientación profesional “facilita que la persona sea capaz de autogestionar su propia carrera profesional. La construcción del proyecto profesional exige comprender el presente, relacionándolo con el pasado, para preparar el futuro (Martínez Clares, 2008, citado por Gutiérrez-Crespo, 2012b:79).

El orientador laboral actuará como guía para que la persona construya su propio proyecto profesional y vital a través de las siguientes fases (Gutiérrez-Crespo, 2012b:81-85):

- 1º Fase: explorarse a uno mismo (autoconocimiento). “Se trata de realizar una búsqueda organizada de información que permita a la persona tomar conciencia de sus potencialidades y debilidades, antes de enfrentarse al mercado de trabajo”.
- 2º Fase: exploración del entorno académico profesional.

La persona debe aprender a recoger, analizar, valorar y utilizar información relevante sobre las diferentes opciones académicas y laborales de interés para su inserción laboral. Para ello puede apoyarse en diversas fuentes de información”. Los aspectos a explorar del entorno académico-profesional son: identificación clara de los diferentes itinerarios formativos del entorno a los que se puede optar en el ámbito de la educación reglada y por vías no formales; características del mercado de trabajo; principales cambios sociales, políticos y culturales que afectan al empleo, su incidencia en el futuro a corto, medio y largo plazo.

3º Fase: interiorización paulatina de las preferencias profesionales. A partir de las conclusiones extraídas en las dos primeras fases, “la persona irá interiorizando y definiendo paulatinamente los roles o metas profesionales y estilos de vida que desea desempeñar en el futuro, en interacción con los demás”.

4º Fase: proceso de toma de decisiones.

La reflexión e interiorización realizadas en las fases anteriores se plasmarán en la toma de decisiones, que surgirá del contraste entre las características y expectativas personales, (lo que desea), con los requerimientos de las opciones académicas y laboral del entorno (lo posible). Tomar una buena decisión supone definir el objetivo que se quiere conseguir (metas a corto o medio plazo) así como las estrategias y procedimientos para la consecución de esos objetivos. Al asumir una decisión, la persona ha de ser consciente de las dificultades, esfuerzos y recursos que le puede suponer.

Se pretende que la persona sea protagonista de su toma de decisiones y lo haga de manera autónoma y responsable. En este sentido, es importante que la persona interiorice el procedimiento de toma de decisiones para que pueda aplicarlo en el futuro. El conjunto de toma de decisiones que se toman a lo largo de la vida va configurando el propio proyecto profesional, que nunca llegará a estar acabado del todo.

5º Fase: elaboración de un plan de acción: planificar y explorar el mundo del trabajo. “Una vez tomada la decisión, se procederá a la elaboración de un plan de acción que posibilitará que la persona desarrolle habilidades y competencias necesarias para encontrar, mantener y promocionarse en el empleo”.

6º Fase: evaluación del plan de acción.

Para llevar a cabo un proceso de inserción sociolaboral la toma de decisiones vocacionales tendrá una gran importancia. El orientador laboral para para ello deberá “facilitar la recogida sistemática de información que le ayude a reflexionar sobre su proyecto profesional y de vida. El protagonismo reside en el papel activo de la propia persona y no en el orientador. Este desarrollará un rol de apoyo y ayuda en ese proceso de reflexión y exploración que debe

realizar el sujeto.” (Gutiérrez-Crespo, 2012<sup>a</sup>:31). Antiguamente el proceso de toma de decisiones vocacionales era simple, pero:

En la actualidad, el asesoramiento para la toma de decisiones vocacionales ha adquirido una dimensión más compleja, ampliándose el número de variables a considerar (valores, actitudes, expectativas, motivaciones, competencias profesionales...) que han de analizarse de manera interrelacionada, lo que conlleva una diversificación de las técnicas y procedimientos diagnósticos (Gutiérrez-Crespo, 2012<sup>a</sup>:31).

Algunos de los aspectos fundamentales a trabajar durante el proceso de inserción sociolaboral serán:

- Elaboración de un currículum y carta de presentación.
- La entrevista de selección de personal.
- Desarrollo de competencias profesionales.
- Autoempleo/Emprendimiento
- Nuevas tecnologías:
  - Conocimientos básicos de informática (elaborar currículum, búsqueda de información...)
  - Páginas de empleo, de ofertas...
  - Redes sociales

### **Acercamiento al colectivo de personas reclusas**

Trabajar en la inserción laboral de las personas reclusas requiere conocimiento previo sobre las características de estos individuos. Pero sin obviar que las personas que se encuentran cumpliendo una condena en un centro penitenciario no son diferentes al resto, lo único que las diferencia del resto es haber cometido un acto tipificado en el código con una pena de privación de libertad. Aunque sí es cierto que, como se desarrollará a continuación, la mayoría de las personas que acaban cometiendo un delito pueden tener unas características comunes debido a que las causas que llevan a cometer un delito suelen estar ligadas a la vulnerabilidad o exclusión social. Lo que sí que tendrán en común las personas que se encuentran cumpliendo condena en un centro penitenciario es que tras el paso por prisión podrán observarse en ellos unas características concretas ligadas a la vida en prisión, por lo que si no estuviesen bajo un régimen de privación de libertad, con lo que este conlleva, no tendrían esas dificultades para la inserción sociolaboral. De esta manera, determinaremos que la mayoría de

las características que se asocian a este colectivo irán relacionadas con la exclusión social o con las consecuencias del cumplimiento de una pena en régimen cerrado.

Características de las personas reclusas:

- Pérdida en ocasiones de vínculos afectivos (familia, amigos...). Los vínculos afectivos adquieren una gran transcendencia ya que “los adultos se inhiben de comportamientos delictivos conforme más capital social disponen” (Esteban, et al., 2014:184).
- Muchos provienen de entornos desocializados, pertenecientes a grupos desfavorecidos y con un nivel económico bajo. Siendo esto a su vez causa en muchas ocasiones de su entrada en prisión. “Instancias acreditadas como las Naciones Unidas, han reconocido que las personas pertenecientes a grupos desfavorecidos son las más susceptibles de ingresar en las prisiones” (FAMP, 2009:30).

Las condiciones previas de vida, de pobreza o precariedad, los deficientes recursos de habitabilidad, con los problemas de convivencia que generan, las limitaciones al consumo en una sociedad llena de estímulos para ello, etc., predispone hacia el delito en mucha mayor medida que a aquellos/as que no atraviesan problemas de subsistencia. Esto se demuestra en que la mayor parte de las condenas a prisión se producen por delitos contra la propiedad o el orden económico (FAMP, 2009:30).

Por tanto, se considera que “la inmensa mayoría de los presos y presas provienen del mundo de la vulnerabilidad personal y de la precariedad social” (Segovia, 2011:17). Siendo un colectivo en riesgo de exclusión social. Esto supondrá un grave problema a la salida de prisión porque se encontrarán con su entorno más inmediato donde se darán esas condiciones que llevaron a cometer un delito y donde se encontraba con tantas dificultades para poder acceder a un empleo.

Y “la carencia de una estabilidad socioeconómica que provea de las necesidades básicas adecuadamente (ropa, higiene, descanso, etc), también se interpondrá entre estas personas y el empleo” (FAMP, 2009:31).

- Los ámbitos en los que se han relacionado anteriormente y la forma de relacionarse con la sociedad lleva consigo una falta de habilidades sociales para la vida en comunidad.

- La mayoría no han realizado antes un trabajo remunerado legalmente. No han entrado en el mundo laboral aún y no poseen cualificación profesional, por lo que este será su primer contacto. Muchas veces la única experiencia laboral previa de estas personas ha transcurrido en la prisión.

Allí los/las reclusos/as se emplean, según un régimen laboral especial, en actividades relacionadas con el mantenimiento de los establecimientos penitenciarios (cocina, lavandería, servicios de limpieza, economatos,..). También lo hacen, aunque en menor medida, en talleres productivos de diversa índole, que son gestionados por un organismo de la administración penitenciaria (FAMP, 2009:45).

- El nivel educativo generalizado entre las personas que ingresan en un centro penitenciario es muy bajo. La gran mayoría no tienen estudios o tienen estudios básicos. Incluso en las prisiones aún podemos encontrarnos con personas que no saben escribir. La falta de una mínima educación o formación supone un requisito básico para acceder al mercado de trabajo (FAMP, 2005:29).

“Un porcentaje significativo de estas personas son analfabetas funcionales y otro grupo relevante no tiene estudios de educación primaria o no los ha completado. También existe un alto número de reclusos extranjeros que no conocen nuestro idioma” (Secretaría General de Instituciones Penitenciarias, 2010:30).

El desconocimiento de una herramienta básica como es el lenguaje escrito y todas las habilidades relacionadas con él, nos deja indefensos/as ante la complejidad del mundo actual y nos aboca a la exclusión. Estas personas carecieron en su momento del estímulo y la atención necesarias para desarrollar estas capacidades y en la actualidad es probable que se resistan a iniciar de nuevo el proceso, pero resulta imprescindible que se enfrenten a ello (FAMP, 2005:29).

- “Otro rasgo muy acusado de la población penitenciaria es el alto porcentaje de drogodependientes” (Secretaría General de Instituciones Penitenciarias, 2010:30).
- Además, algunas de las características de muchas de las personas reclusas son la baja autoestima, la poca empatía, y cierta muestra de agresividad...

- “Los delitos mayoritarios siguen vinculados a la propiedad (robos), en el caso de los hombres, y a la salud pública (tráfico de drogas), en el de las mujeres” (Secretaria General de Instituciones Penitenciaria, 2010:30).
- Las personas que han sido recluidas en un centro penitenciario sufren del llamado “síndrome de institucionalización”. Este, según se muestra en el Programa de inserción socio laboral para reclusos y exreclusos del entro “José Rivera” (2001), explica que la institucionalización en un centro penitenciario es una de las más graves que pueden sufrirse debido a las fuertes restricciones que ahí se dan, dejando poca autonomía o ninguna a las personas. Esto “conlleva una serie de síntomas característicos como son: la baja capacidad para tomar decisiones, falta de iniciativa, dificultades para planificar el tiempo, escasez de creatividad, incapacidad para enfrentarse a situaciones nuevas, dificultades de relación, etc” (Programa de inserción socio laboral para reclusos y exreclusos del entro “José Rivera”, 2001). De esta forma, cuando una persona que ha permanecido un tiempo en prisión, “tiene que enfrentarse a su salida, se encuentra en una situación de grave desventaja social con respecto a las demás personas con las que tendrá que convivir” (Programa de inserción socio laboral para reclusos y exreclusos del entro “José Rivera”, (2001),

Como conclusión de estas características, podemos decir que:

La radiografía de la persona presa española nos mostrará a un varón (90%), relativamente joven (36,81 años de edad media), sin trabajo fijo o con el trabajo de muy escasa cualificación, hijo a su vez de trabajador poco cualificado, con bajo nivel educativo y procedente de familia numerosa (más de un 80%). Algo que revela la reproducción social de los itinerarios de exclusión social es que casi una tercera parte tiene o ha tenido familiares en prisión. Esto supone que un número reducido de familias, vinculadas a espacios territoriales degradados, acumula buena parte de la clientela del sistema penitenciario. Con esta breve aproximación se puede percibir la neta correlación apuntada entre exclusión social y control penal. (Segovia, 2011:15).

### **La reinserción social de las personas reclusas**

Nuestra Constitución Española en el artículo 25.2 establece que “las penas privativas de libertad y las medidas de seguridad estarán orientadas hacia la reeducación y reinserción social y no podrán consistir en trabajos forzados”.



La reinserción social “propone una reparación, en la medida de lo posible, del ciudadano que ha cometido un delito, considera el castigo como última solución, solamente contemplable cuando la reeducación ha agotado sus recursos y ha fracasado” (Aguilera, 2011:3).

No todos los países ni todos los códigos penales recogen la reinserción social y la reeducación como el fin último de la pena de prisión. Antiguamente tampoco solía entenderse el cumplimiento de una condena como un proceso de reinserción social. Braithwaite (1989 citado por Bernard, 2005:63) afirma que “las sociedades que estigmatizan a los que presentan un comportamiento desviado, tienden a contar con unas tasas de criminalidad y violencia más altas que las de aquellas sociedad que los reinsertan”. Cuando un niño nace, no es ni ‘bueno’ ni ‘malo’, sino que es la historia de vida de cada individuo la que le lleva, a través de las diferentes situaciones, a comportarse de una forma u otra.

Pero bajo esta falsa creencia existen sistemas que apuestan por el endurecimiento de las medidas penales para preservar la seguridad. Si queremos evitar que las personas lleguen a cometer este tipo de conductas delictivas para asegurar la seguridad ciudadana, no debemos fomentar el uso de sanciones cada vez más restrictivas que sobresimplifican la realidad y las causas sobre las cuales pretenden operar y a menudo están basadas en diagnósticos imprecisos (Olate y Salas-Wright, 2015:15). Debemos apostar, por un lado, por medidas que prevengan el delito, y por otro lado, por medidas que eviten la reincidencia de la persona que ya ha delinquido. Esto pasa por una resocialización de carácter educativo que permita modificar los factores que inciden en la delincuencia. De este modo podrán protegerse los derechos de la sociedad y mantener la seguridad ciudadana, sin tener que excluir a ciertas personas de la sociedad porque sus comportamientos dañen a otros. Permitiendo dar la oportunidad a que se reinserten en la sociedad y no comentan actos delictivos.

Este proceso de resocialización pasa por apostar en todo momento por un tratamiento en el que prime el carácter educativo y promueva seres libres y capaces de vivir en sociedad. Evitando modos de educación pasiva y fomentando la educación creativa que promueva seres libres y críticos (Santrock, 2010:318), lo cual supondría ser realmente competente para vivir en sociedad. Piaget recalcó que las personas “aprenden mejor cuando desempeñan un papel activo y buscan las soluciones ellos mismos” (Santrock, 2010:318). Se trata de facilitar el aprendizaje de conductas adecuadas, no de dirigirlas. Así mismo, autores como Tittle (1995) citado por Bernard (2005:64) afirman que “las sociedades en las que algunos ejercen mucho control sobre otros, y otros están intensamente controlados pero tienen, no obstante, un escaso

control sobre sí mismos, suelen también presentar tasas más altas de criminalidad y violencia”.

Por lo tanto, el tratamiento recibido no debe darse como un mero castigo mediante el que las personas ‘escarmienten’ sino como una forma de solventar los problemas sociales del menor. “Se requiere algo más que la imposición de una medida judicial y ejercer el control que requiere la pretensión retributiva de la justicia “(Garrido et al., 2006:110). “La sanción penal da respuesta al hecho, pero no resuelve el conflicto” (Ferreirós et al., 2011:208). Debemos romper con la idea de que el proceso educativo a través de una ejecución penal no es posible (Giménez-Salinas, 1998:15). “Teóricamente el Derecho penal está para regular las normas básicas de la convivencia social. Pero muchos de los hechos hoy calificados como delitos, no obedecen a tal esquema y, consecuentemente, podrían ser solucionados por otras ramas del ordenamiento jurídico” (Giménez-Salinas, 1998:14).

De este modo, la resocialización pasa por ofrecer (Garrido et al., 2006:108):

Nuevas posibilidades de comportamiento enseñando al sujeto las habilidades de competencia social necesarias. Es decir, proporcionándole recursos personales (capacidades, habilidades, actitudes) que le integren en un grupo prosocial, y le permitan sentirse útil y autónomo para llevar una vida más efectiva.

Además, para poder entender mejor por qué es necesaria y factible la reinserción social de las personas presas es necesario hablar sobre el proceso de aprendizaje del ser humano. La ‘plasticidad’ es una característica de los individuos que afirma que los rasgos de un individuo pueden ser moldeados de diferentes formas (igual que el plástico), aunque siempre va a existir en el individuo cierta durabilidad en su identidad (una vez más, como el plástico) (Stassen, 2007:13). Gardner (1987:52-53) que estudió la neurobiología para entender mejor la inteligencia y sus procesos de cambio, también mencionó la plasticidad, como concepto clave para entender los cambios en las personas y su inteligencia.

La resocialización y la educación en el ser humano se dan gracias a la flexibilidad. Se dice que los individuos sólo existen a través de su participación en unas estructuras sociales (Caride, 2005:57), y es esta participación la que gracias a la plasticidad de los individuos permitirá cambios en él.

La resocialización y la reeducación tendrán en cuenta que “cada ser humano recibe influencias de muchos contextos, que lo afectan en diferentes direcciones y cuya fuerza varía

de un individuo a otro, de una edad a otra, en distintas situaciones y de una familia a otra” Stassen (2007:15).

Además, según los estudios sobre la IE realizados en apartados anteriores, se conoce que las capacidades de las personas pueden ser modificables mediante el trabajo personal. Como decía López, et al., (2013:17) la IE permite desarrollar competencias y cualidades que ayudan a las personas a mejorar su vida. Y Mestre y Fernández (2007:62) afirma que las habilidades de las que habla la IE se pueden trabajar gracias a los mecanismos cognitivos, que se automatizan mediante el desarrollo, la práctica o la experiencia.

### **Inserción sociolaboral de las personas reclusas**

La propia página de la Secretaria General de Instituciones Penitenciarias expone que “el trabajo es un instrumento básico para la reinserción de la persona en prisión pues la prepara para una mejor integración en el mundo laboral una vez cumplida la pena”. El proceso de inserción sociolaboral con personas reclusas tiene su justificación en que el acceso a un empleo está considerado de vital importancia en los procesos de integración de personas vulnerables o en riesgo de exclusión, dado que el trabajo es fundamental para el desarrollo de un modelo de vida digno, autónomo e independiente.

“El acceso al empleo, estable y digno, es un paso básico para la persona que desea integrarse socialmente” (FAMP, 2005:7). Sin embargo, existen multitud de barreras y obstáculos que dificultan la empleabilidad de algunos colectivos al sufrir una exclusión social (FAMP, 2005:7). Esto es lo que sucede al colectivo de personas reclusas, que a la salida del centro penitenciario se encuentran con una serie de obstáculos que les impiden o limitan el acceso y la participación en la realidad social.

Son varios y diversos los factores que inciden en la inserción sociolaboral de las personas reclusas. Por ejemplo los adultos tienen mayor motivación a la reinserción que las personas jóvenes, ya que “el paso de los años suele traer madurez, seguridad, prudencia, y estas apaciguan las emociones fuertes asociadas a delinquir” (Esteban, et al, 2014:192). Además los adultos dan mayor importancia al trabajo, ya que suelen buscar una mayor estabilidad.

La estancia en prisión durante periodos largos o en varias ocasiones, supone un estímulo considerable para alejarse de los ámbitos de actividad ilegales y alimenta el deseo de obtener cierta respetabilidad o reconocimiento social. El contar con responsabilidades familiares también actúa como aliciente al empleo normalizado. (FAMP, 2009:43).

Así, la familia también es un factor que tiene una fuerte influencia en la reinserción sociolaboral ya que, si los vínculos familiares han perdurado durante el tiempo de condena, la familia podrá ser una motivación para el abandono de los actos delictivos y, por tanto, poder volver al hogar. Así, los vínculos que tuviese la persona antes de su entrada en prisión van a ser una factor determinante para la resocialización una vez haya terminado la condena. En el proceso de inserción sociolaboral deberá ser considerada la familia, ya que “la realidad de estas personas está fuertemente condicionada por la existencia de una familia de origen extensa y, casi siempre, llena de conflicto” (FAMP, 2009:44). Según afirma Esteban, et al. (2014:184) “los adultos se inhiben de comportamientos delictivos conforme más capital social disponen (familia, trabajo...)”.

En la inserción sociolaboral se pueden dar ciertas barreras que impiden el acceso de este colectivo a un empleo. Las barreras sociales son aquellos obstáculos, dificultades o impedimentos que hacen que ciertas personas o colectivos se encuentren en una desventaja social respecto al resto de la sociedad, con desigualdades que limiten su calidad de vida. Así, algunas de las barreras que pueden dificultar el acceso al empleo de las personas reclusas son:

- Falta de formación.
- Falta de experiencia.
- Desconocimiento de los canales de búsqueda.
- Falta de habilidades sociales y de competencias personales.
- Falta de iniciativa y recursos económicos para el autoempleo.
- Rechazo social y discriminación. Estigmatización hacia el colectivo.
- Drogodependencias y otros daños de la salud.
- Reincidencia.
- Desarraigo y desconocimiento del medio.
- Falta de motivación hacia una búsqueda de empleo.

## **La inserción sociolaboral en un centro penitenciario**

Dentro de los propios centros penitenciarios existen unos programas específicos para mejorar la inserción sociolaboral de las personas que se encuentran dentro de estos y para ello existe una Entidad Estatal de Trabajo Penitenciario y Formación para el Empleo (TPFP). Esta entidad “tiene como principal objetivo lograr la inserción laboral de todos los penados mediante la formación y el trabajo, proporcionándoles conocimientos y hábitos laborales para que, una vez alcanzada la libertad, puedan competir en condiciones de igualdad con el resto de los ciudadanos” (TPFP). Para la consecución de este objetivo principal la entidad se plantea cuatro planes concretos (TPFP):

- *Plan de formación profesional para el empleo en el centro penitenciario y centro de inserción social*, a través del cual se imparten cursos de formación profesional en el interior de los Centros.
- *Plan de formación y orientación laboral*, dirigido a internos que estén próximos a incorporarse al mercado laboral y que tiene como objetivos: informar a los alumnos sobre los riesgos en el medio laboral; dar a conocer los derechos y obligaciones que se derivan de la relación laboral; ayudar al alumno a que elabore su proyecto de inserción laboral; e informar sobre el tipo de relaciones que se establecen en el entorno del trabajo.
- *Plan de formación profesional en el exterior* (que no abordaremos en este caso, ya que nuestro proyecto es específico de las actividad en el interior del centro penitenciario).
- *Plan de Inserción laboral*, donde se desarrollan Programas de Acompañamiento para la Inserción Laboral (Programas SAL), que tienen como objetivo proporcionar apoyo individualizado a los internos que inician su etapa de semilibertad o libertad condicional y facilitar su inserción laboral a través de acciones como motivar a los beneficiarios de dichos programas para la búsqueda activa de empleo a través de la consecución de logros concretos, o facilitar a los beneficiarios las herramientas necesarias para mejorar su perfil de empleabilidad incrementando así las posibilidades de inserción.

Además, dentro de los centros penitenciarios se ofrece una *enseñanza reglada y formación*, donde se imparte por un lado una *enseñanza reglada y otras enseñanzas y programas formativos*. Esta última enseñanza no reglada se trata de una serie de “cursos formativos y

programas educativos, complementarios a las actividades regladas, y orientados a la adquisición y mejora de diversas capacidades y habilidades que prepararán al interno e interna para su adecuada vuelta a la sociedad” (Secretaria General de Instituciones Penitenciarias). Dentro de las enseñanzas y programas formativos no reglados se imparten diversos programas como el *programa de aula mentor* desarrollado en aulas equipadas con sistemas informáticos que se dirige a internos interesados en actualizarse desde el punto de vista laboral y personal; o el *programa de cualificación profesional inicial* dirigido a que los estudiantes alcancen competencias profesionales de nivel I de cualificación profesional y amplíen sus competencias básicas para seguir con sus estudios.

Por otro lado, también es interesante mencionar los *programas de ocio y cultura* que “facilitan el desarrollo de la creatividad de las personas en prisión, al tiempo que difunde en los establecimientos penitenciarios las manifestaciones culturales generadas en el entorno social, acercando al individuo a la sociedad” (Secretaria General de Instituciones Penitenciarias). Este programa de actividades culturales y ocupacionales, junto con la formación educativa y laboral, tratan de fomentar un desarrollo integral y de estimular sus aptitudes creativas. Mediante estas actividades “los reclusos disponen de la capacidad de intervenir en la planificación y propuesta de las actividades que se desarrollan con financiación y gestión propia del centro o mediante la cooperación con instituciones públicas y privadas” (Secretaria General de Instituciones Penitenciarias). Son cursos y talleres ocupacionales, actividades de difusión cultural, o actividades de formación y motivación cultural. Estas últimas, actividades de formación y motivación cultural tienen gran interés ya que ayudan a “valorar y potenciar actitudes positivas hacia su persona y hacia el resto del colectivo social” (Secretaria General de Instituciones Penitenciarias).

Por último caben mencionar las *salidas programadas* que se realizan para “actividades específicas, con fines culturales, deportivos o de participación en programas educativos o ciudadanos” (Secretaria General de Instituciones Penitenciarias). Pero estas salidas no son habituales y requieren de un procedimiento previo de requisitos y permisos, siendo “propuestas por la Junta de Tratamiento y aprobadas por el Centro Directivo. En algunos casos también requieren la autorización del Juez de Vigilancia Penitenciaria” (Secretaria General de Instituciones Penitenciarias).

## 4. JUSTIFICACIÓN

La elección de este colectivo para realizar el trabajo parte de la problemática que presenta la delincuencia para la sociedad. La delincuencia es un problema en continua búsqueda de solución para disminuir sus tasas, pero que a día de hoy las tasas continúan siendo altas, es más, incluso han ido en aumento. En 19 años (de 1990 al 2009) el número de personas reclusas en nuestro país aumentó en 43.021 según los datos del Ministerio del Interior (INE). En la actualidad, según datos obtenidos directamente del Ministerio de Instituciones Penitenciarias, ha disminuido en 10.420 de reclusos, siendo 65.659 las personas reclusas en marzo de 2014. Así, la delincuencia continua siendo un problema que, aunque se ha podido observar cierta mejoría, continúa afectando a una alta tasa de la población. Los problemas que de ello se derivan a primera vista son la masificación de nuestras cárceles que supera el 200% en 19 centros penitenciarios según el sindicato de prisiones, ACAIP (Aguilera, 2011:3).

Otro dato que asombra, es el número de hombres reclusos respecto al de mujeres. Mientras que respecto a la población total del país, las mujeres representan un 50,78% (INE), respecto a la población reclusa tan solo es un 7,8% (Ministerio de Instituciones Penitenciarias). Por ello, entendemos que la delincuencia es un problema característico de la población masculina. Esta es una de las razones por las que nuestro proyecto irá destinado a la población reclusa masculina. Además, trabajar la motivación, y específicamente, el empoderamiento de la mujer sería un proceso diferente. Históricamente, la mujer ha sufrido de una fuerte desigualdad de género, encontrándose en una situación de inferioridad respecto al hombre. Esta desigualdad, si se analiza en contextos y grupos con mayores condiciones de riesgo, dificultad o conflicto – como el medio penitenciario-, es más destacada (Añados-Bedriñana, 2013:93). Por ello se considera imprescindible que el empoderamiento de la mujer sea un proceso específico a desarrollar, y, por lo tanto, se necesitaría de un programa con unas herramientas muy diferentes a las que se darán en este trabajo.

El proyecto más concretamente irá destinado a hombres adultos, debido a que un centro penitenciario está destinado para personas mayores de edad. Además la gran mayoría de la población reclusa, casi el 70% según el Ministerio del Interior (INE), se encuentra entre los 31 y los 60 años.

“La inserción laboral de los grupos de personas con especiales dificultades de acceso al mercado de trabajo, representa uno de los retos más grandes de la sociedad actual” (FAMP, 2005:11). Gutiérrez-Crespo (2012b:79), afirma que, para cualquier individuo la toma de decisiones vocacionales sobre el futuro académico o laboral “es un aspecto tan relevante en el devenir individual que no puede dejarse a la improvisación. La orientación profesional resulta fundamental para ayudar a la persona a clarificar sus posibilidades y opciones profesionales que se plasmarán en un proyecto vital y profesional”.

Pero concretamente, según las características del colectivo con el que nos propondremos trabajar, el de las personas reclusas, destacamos que un proceso de inserción sociolaboral favorecerá notablemente su reinserción social. Teniendo en cuenta que el fin último de la condena bajo prisión es la reeducación y reinserción social y que la delincuencia supone un grave problema en la sociedad, cualquier proceso que facilite y mejore la consecución de la reeducación y reinserción social de las personas reclusas será de gran utilidad.

La población reclusa, debido a sus características económicas, sociales, educativas y laborales, está considerada como un colectivo en riesgo de exclusión social. Además, la exclusión social en la que se encuentra este colectivo se hace más consciente si observamos la situación en la que se encuentran estas personas al hallarse en un centro penitenciario donde viven al margen del resto de la sociedad. De ahí parten ciertas críticas a la reinserción social en un centro penitenciario, sobre si es posible que una persona pueda aprender a vivir en sociedad encontrándose apartada de cualquier contacto con la sociedad. Pero este es un tema que no entraremos a cuestionar ahora ya que daría lugar a un profundo debate. De esta forma, estas personas que son excluidas de la sociedad necesitan de un proceso resocializador basado en acciones y enfoques participativos que permitan incluirlos en la sociedad global a través de acciones de empoderamiento para superar esa situación de vulnerabilidad social.

A través del proceso de inserción sociolaboral, se pretende que estas personas inicien la construcción de un proyecto profesional desde el inicio, lo que requerirá de un gran esfuerzo personal. Los profesionales de la orientación laboral a la hora de comenzar un proceso de inserción sociolaboral con estas personas deberán poner en marcha una serie de herramientas que faciliten el inicio, la permanencia y la finalización de determinadas conductas orientadas a su propia reinserción sociolaboral. Aquí es donde la motivación tendrá un papel fundamental.



“La orientación vocacional en las personas adultas tiene unas características muy diferenciadas del resto de las etapas evolutivas” (Cobos y Planas, 2012:71). Las personas adultas que comienzan un proceso de inserción sociolaboral suele ser ‘porque así lo desean’, ya que son personas que llevan mucho tiempo viviendo de forma muy diferente a lo que podría ser una vida organizada con un trabajo remunerado. En muchas ocasiones, su actitud conlleva la falta de expectativas y la apatía generalizada. Se trata de personas que suelen arrastrar una serie de problemas, tanto a nivel personal, familiar, educativo o laboral que les lleva a estar muy desmotivados, debido a que los logros personales y la capacidad de poder sobre sus propias vidas son escasos. Estas personas cuya principal característica es la falta de motivación y control de sus vidas, tienen pocas probabilidades de finalizar con éxito un proceso de inserción sociolaboral. Por tanto, la orientación profesional con este colectivo tendrá dos objetivos fundamentales:

- La motivación para prevenir el abandono del proceso de orientación laboral y que dicho proceso se desarrolle de forma adecuada.
- El empoderamiento que les devuelva el poder de decisión sobre sus propias vidas.

El trabajo para desarrollar la motivación intrínseca en cada individuo será fundamental porque puede que el programa esté muy bien, pero si estos no están motivados para implicarse, solo acudirán por obligación o por recompensas externas. Por lo que el esfuerzo desempeñado a la hora de realizar las tareas no será suficiente para el correcto desarrollo del proceso de inserción sociolaboral.

Como apunta el director de una empresa de inserción, «la prisión es un mundo aparte» (experto 10), aludiendo así a un espacio social y simbólico con características propias. Las normas y valores del sistema carcelario requieren de iniciativas específicas de resocialización o de acercamiento a la cultura de la sociedad que lo envuelve. Sin embargo, un buen desempeño en esta etapa no garantiza el éxito, sino que solo es un indicador aceptable de que el candidato cumple con unos requisitos mínimos. La clave, una vez garantizado lo anterior, estaría en la motivación del recluso. En palabras de un insertor: “El que va a talleres en general ya tiene motivaciones; pero si no las tiene y va al taller no las conseguirá. Algunos van para obtener el tercer grado y sin motivación; pero son pocos los que allí se motivan, son tareas bastante rutinarias, mecánicas, que no les gusta hacer” (experto 3) (Esteban, et al., 2014:192)

La importancia del empoderamiento de las personas reclusas, dado que la salida de prisión supone un retorno al contexto cotidiano, suele presentarse siempre como una situación complicada y estresante ya que llevan mucho tiempo viviendo de forma diferente y en un ambiente donde normalmente suelen realizar todo por ellos por lo que cada vez se sienten menos capacitados. Retomar el liderazgo de su propia vida y de sus actividades supone tomar las riendas de nuevo de sus vidas, algo que no resulta fácil si no se han preparado antes para ello. Para esto debemos evitar basarnos en modelos educativos autoritarios, que evitan el protagonismo de los participantes. Como afirma Crespi (2014), “la reinserción social constituye un proceso altamente estresante, en el que los sujetos retornan al contexto cotidiano en el que residían, “libres” pero también “expuestos”.

Trabajar la motivación y el empoderamiento de forma conjunta tiene su explicación no solo en la necesidad tan significativa que estos dos procesos conllevan en la inserción sociolaboral de las personas reclusas, sino que desde un punto de vista de la disciplina psicopedagógica trabajar en conjunto estos procesos conllevará el desarrollo de herramientas comunes que potenciarán tanto el empoderamiento individual y la motivación intrínseca de cada persona. Además, hemos observado la relación que existe, tanto del empoderamiento como de la motivación, con la inteligencia emocional. El desarrollo de las competencias de las que hablaba Goleman, contribuyen o llevan implícitas la motivación y el empoderamiento. Incluso, se puede decir que son dos procesos que se retroalimentan entre sí, es decir, a más motivación intrínseca en un individuo para realizar una acción, más aumenta su capacidad de poder sobre él mismo, y a más capacidad de poder de una persona sobre sus propias acciones, más motivación encontrará para continuar realizando estas. Page y Zcuba (1999), definen que el empoderamiento definen el empoderamiento como “un proceso que fomenta la energía (es decir, la capacidad para poner en práctica) en las personas, para su uso en sus propias vidas, sus comunidades y en la sociedad, actuando sobre temas que ellos consideran importantes”. Es decir, que el empoderamiento permite dar esa motivación a los individuos para llevar a cabo acciones.

Además, consideramos que para el empoderamiento de este colectivo se hace imprescindible el acceso a un empleo, ya que el desempeño de un trabajo remunerado permitirá igualar a este colectivo al resto de la sociedad, dotándole de unas mismas condiciones de acceso al sistema, de unos recursos económicos mínimos y de los mismos derechos. Así, tanto el empleo es

positivo y fortalecedor para el empoderamiento de los individuos, como el empoderamiento es necesario para la búsqueda de empleo.

## **5. DESARROLLO DEL PROYECTO**

### **OBJETIVOS DEL PROYECTO**

Objetivo general:

- Mejorar la motivación y el empoderamiento de las personas reclusas que se encuentran en un centro penitenciario, permitiendo mejorar su proceso de reinserción social y reeducación a través de la inserción sociolaboral.

Objetivos específicos:

- Motivar a los participantes, e incluso a los profesionales, para mejorar su involucración en las diferentes actividades que se desarrollen dentro del centro penitenciario, centrándose en aquellas dirigidas hacia la inserción sociolaboral.
- Asegurar el inicio y la continuación de un proceso de inserción sociolaboral dentro del centro penitenciario, y la posterior finalización de dicho proceso a la salida de los individuos de prisión.
- Trabajar para el empoderamiento individual de cada participante, así como resultado secundario, para el empoderamiento del colectivo, que mediante el desarrollo de diferentes habilidades y capacidades individuales permita a las personas tomar el control sobre sus vidas y sobre su inserción sociolaboral.
- Crear seres autónomos, capaces de enfrentarse a los problemas futuros del mundo laboral o del mundo externo por si mismos mediante la participación activa, evitando autoritarismo o pasividad. Formando individuos activos, críticos, reflexivos y contestatarios.

### **DESTINATARIOS**

Personas que se encuentran cumpliendo condena en un centro penitenciario. Concretamente el proyecto irá destinado al género masculino y a personas adultas.

## **CENTROS DE APLICACIÓN**

El proyecto está destinado para realizarse en cualquier centro penitenciario donde haya población masculina y donde se lleve a cabo algún proceso de inserción sociolaboral.

## **METODOLOGÍA Y CONSIDERACIONES PREVIAS**

En primer lugar, las actividades señaladas deben estar presentes durante todo el proceso de inserción sociolaboral (Montero, 2009:6170). “La enumeración de estrategias y actividades no supone una equivalencia una a una” (Montero, 2009:617).

La complejidad del proceso de empoderamiento y de motivación supone, entre otras características, la estrecha interrelación entre estrategias y actividades, del tal modo que todas esas actividades alimentan a todas esas estrategias. Las discusiones reflexivas permiten la crítica, son uno de los ámbitos por excelencia de la información abierta y, a la vez, pueden conducir a la toma de decisiones (aunque no son el único momento para hacerlo) (Montero, 2009:617).

Muchas de las herramientas que se darán a continuación no tienen un único uso exclusivo para ayudar a mejorar la motivación y el empoderamiento en la inserción sociolaboral de las personas reclusas. Al contrario, estas herramientas aunque están orientadas a un proceso concreto de inserción sociolaboral y a un colectivo concreto, el de las personas reclusas, podrán ser utilizadas para otros procesos o para otros colectivos o individuos. Como ya vimos antes, las personas reclusas pueden tener unas características concretas pero asociadas a la situación social o la propia vivencia dentro de la prisión, pero no son internas a la persona.

Además, no debemos olvidar que a la hora de ofrecer unas herramientas para la motivación y el empoderamiento no podremos centrarnos solo en las actividades concretas orientadas hacia la inserción sociolaboral, sino que el proceso de motivación y empoderamiento pueden y deben introducirse en el resto de actividades realizadas dentro del centro penitenciario y en el día a día de cada persona reclusa dentro de prisión. Aunque sí que es importante tener en cuenta las actividades desarrolladas dentro del centro penitenciario dirigidas a la inserción sociolaboral, pero hay otras actividades otras no concretas de la inserción sociolaboral que podrán facilitarnos trabajar el empoderamiento y la motivación de los individuos.

La motivación y el empoderamiento son procesos internos a la persona que tienen como finalidad el desarrollo personal de los individuos para mejorar su situación concreta. Se trata de crear seres autónomos con mayores capacidades para enfrentarse no solo al mundo laboral, lo que supone dotarles de capacidades que les permitan mejorar en todos los aspectos de su vida. El empleo no es algo aislado de la sociedad, sino que engloba todo lo que nos rodea. Preparar a los individuos para mejorar su empleabilidad supone abarcar todos los factores que influyen sobre él, dado que el empleo influye en todos los aspectos de la sociedad en la que vivimos.

La forma en que el ser humano aprende a establecer relaciones es la misma en cualquier entorno; se relaciona con diferentes personas en lugares diversos pero siempre está presente, en toda relación, esa característica que lo coloca en el lugar donde él o ella sabe reconocerse (Delgado et al., 2010:465).

Así, las herramientas ofrecidas en muchos casos irán orientadas a mejorar la motivación y el empoderamiento en la totalidad de la persona. No solo para mejorar su situación laboral. Y aunque algunas herramientas solo vayan dirigidas a mejorar la motivación y empoderamiento respecto a la inserción laboral, repercutirán en toda la persona en su conjunto porque la motivación y el empoderamiento son procesos de desarrollo interno de la persona que luego ella podrá utilizar en todos los aspectos de su vida.

En segundo lugar, debemos tener en cuenta que cuando intervenimos con un colectivo como el de las personas reclusas es fundamental dotarles de autonomía para su reinserción. Si son ellas mismas quienes deciden sobre su proceso de inserción, tomarán este como suyo, como algo propio que tienen que desarrollar por ellos mismos. En cambio si es el profesional quién dirige su inserción entenderán esta como algo que realizan para obtener un beneficio externo, el de la recompensa de la puesta en libertad por haber desarrollado adecuadamente las tareas exigidas durante el proceso de inserción sociolaboral. Así, deberemos de crear las herramientas adecuadas para que las personas reclusas puedan iniciar, mantener y finalizar por si mismos el proceso de inserción sociolaboral.

Concretamente, cuando tratamos de empoderar y motivar a un colectivo como el de las personas reclusas, fomentar que sean ellos mismos los protagonistas del proceso de inserción será fundamental debido a que dicho proceso se iniciará en el centro penitenciario, pero el proceso de inserción sociolaboral deberá continuar a la salida de prisión, momento en el que, en muchos casos, no habrá un seguimiento directo por parte de un orientador laboral y serán

los propios individuos quienes continúen las tareas necesarias y pongan en marcha las competencias y conocimientos adquiridos dentro de prisión

El profesional tan solo debe iniciar un proceso de alianza con los individuos que revitalice y potencie un espacio para la reflexión. Se trata de evitar la función del profesional como persona autoritaria. El orientador deberá evitar ejercer cualquier ‘autoridad’ sobre el orientado, impidiendo cualquier tipo de imposición como decir que es “lo correcto o incorrecto, lo bueno o lo malo, entre otros prejuicios, probando la formación de individuos carentes de una reflexión crítica, cuyos juicios resultarán alienados, bajo concepciones impuestas casi imperceptiblemente” (Torres, 2009:95). Los participantes serán quienes decidan sobre ellos mismos, tomando un carácter crítico como elemento concienciador y reflexivo, y con un contenido propositivo y transformador (Torres, 2009:93). El orientador deberá evitar en todo momento cualquier tipo de prejuicio, así como, no subestimar las capacidades de los individuos.

Para que los individuos encuentren su propia motivación intrínseca deberán vivir la inserción sociolaboral como suya propia, como su proyecto futuro de vida. Si pretendemos que sean ellos conscientes de los beneficios que puede conllevar la inserción sociolaboral en sus vidas, deberemos propiciar que ellos decidan cómo será su proceso de inserción sociolaboral. Evitaremos guiar, que no dirigir, la conducta de los individuos. Esto supondrá permitir que los participantes elijan aquello que más les conviene, permitiendo que cometan errores. Nadie mejor que ellos podrá llegar a conocer sus necesidades. Por eso es tan imprescindible fomentar el autoconocimiento. Uno no puede elegir por sí mismo, si no se conoce interiormente y desconoce sus necesidades.

Asimismo, se debe dar oportunidad a cometer errores por parte de los participantes. No debemos entender los errores como algo negativo, sino como pruebas u obstáculos que los individuos van pasando a lo largo de la creación de su propio proyecto profesional. Dejando que ellos mismos decidan qué es lo más adecuado, podrán ir analizando aquellas conductas o aquellas decisiones que tomen en consecuencia para con su proyecto profesional que mejor se adapten y que más les convenga. Como observamos en la teoría sobre la motivación y las emociones, ciertas conductas nos producirán emociones agradables y otras emociones desagradables. Se trata de que la persona encuentre aquellas conductas orientadas hacia la inserción sociolaboral que más emociones positivas le produzcan.

El reconocimiento por parte del individuo de su potencialidad y su sentido de poder lo ayudará a desenvolverse individual o socialmente con compromiso, lo cual responsabiliza de las decisiones y acciones que asuma en pro o en detrimento suyo (Torres, 2009:102).

También deberemos evitar la transmisión de conocimientos sobre cuál es la forma más adecuada para su inserción. No se trata de contarles que deben hacer para insertarse sociolaboralmente, sino que deben de buscar ellos cuales son las actividades que quieren realizar para su propia búsqueda de empleo.

Se trata de escuchar a los individuos “evitando la tentación de manipular los procesos participativos con objetivos diferentes a los de responder a las prioridades identificadas o reconocidas por ellos”, el profesional debe reforzar la capacidad crítica del individuo, su curiosidad y su insumisión (Freire, 2005:27, citado por Torres, 2009:99).

Se ofrecerán “actividades impregnadas de protagonismo, crítica, proposición e insumisión, que de por sí requieran el abandono de prácticas que han dejado poco espacio para la construcción y el debate” (Torres, 2009:99).

Y por último, cabe mencionar que a la hora de trabajar el empoderamiento y la motivación será necesario que el propio profesional se empodere y se motive a sí mismo. El profesional debe ser el primero que se encuentre motivado. Encontrar los propios motivos que le mueven a desarrollar un proceso de inserción sociolaboral será fundamental para poder llevarlo a cabo de forma correcta. El orientador laboral deberá encontrar en la acción orientadora emociones agradables que le lleven a realizar su labor como profesional. Si el orientador no se siente cómodo y a gusto realizando su labor no podrá llevar a cabo un proceso tan complicado y largo como es el de la inserción sociolaboral, involucrándose con individuos que viven una situación crítica como es la privación de libertad.

El orientador tiene que sentirse con la suficiente confianza en sí mismo y en lo que está realizando, si no tiene la suficiente confianza en lo que está desarrollando y en su efectividad, será imposible desarrollar el programa de forma correcta.

El profesional deberá emanciparse a sí mismo, ya que “para emancipar a otros hay que estar uno mismo emancipado” (Rancière, 2002:49, citado por Torres, 2009:99). Habrá de sentir la acción orientadora como un hecho reflexivo y que esa experiencia lo invite a involucrarse, a implicarse y a complicarse en el proceso de inserción sociolaboral de las personas reclusas,



creando espacios que faciliten ese empoderamiento, donde todos juntos, profesionales y participantes construyan y se transformen a ellos mismos y al contexto donde se encuentran, con lo cual se estará velando no solo por el empoderamiento de los participantes sino por el del profesional (Torres, 2009:99).

## **HERRAMIENTAS Y/O PAUTAS PARA LA INTERVENCIÓN**

- Crear espacios para la participación y la reflexión.

La participación puede ser un instrumento eficaz para promover el empoderamiento, pero no debemos caer en el error de confundir participación con empoderamiento (FRIDE, 2006:5). La participación deberá tener como objetivo implicar a la gente en la formulación de estrategias de desarrollo, en la toma de decisiones de los programas, y en su monitoreo para promover el empoderamiento (FRIDE, 2006:5).

La participación deberá estar presente en todas las estrategias, y es el pilar fundamental para las actividades mediante las cuales se lleva a cabo, ya que es la participación la que permite a los individuos tomar decisiones y generar discusiones que tengan sentido (Montero, 2009:618).

Es la participación la que permitirá dar lugar a la reflexión. Si no dejamos que los individuos participen en los espacios donde se encuentran y que, por tanto, les pertenecen, no podrán tener constancia de todo aquello que ocurre, y para poder opinar primero es necesario conocer todo, todas las perspectivas y todo aquello que nos rodea. Se trata de dar derecho a los individuos a ser curiosos e inquietos, aunque siempre marcando ciertos límites por parte del profesional.

Para poder asegurar que la participación sea adecuada previamente deberá de trabajarse la comunicación efectiva, ya que en muchas ocasiones la comunicación impide el buen entendimiento, o el diálogo entre las personas.

Así, proponemos las siguientes herramientas para fomentar la participación y dar lugar a la reflexión por parte de los participantes:

- Aprendizaje para la resolución de conflictos. Se trata que ante los diferentes conflictos que puedan existir entre ellos, o con los profesionales, sean ellos capaces de resolverlos de forma autónoma. Para ello será esencial trabajar dos

aspectos importantes, por un lado, la comunicación asertiva, y, por otro lado, la posible mediación ante conflictos.

La comunicación asertiva tratará de enseñarles cómo comunicarse a la hora de enfrentarse a resolver un problema. Por lo general, las personas que se encuentran en prisión muestran un carácter agresivo cuando se da un conflicto y su forma de resolver es alzando la voz, imponiendo su opinión y sin escuchar la opinión del resto.

También se puede proponer el uso de personas mediadoras, se trata de que cuando se dé un conflicto no sea el profesional quien medie entre dos personas para tratar de resolverlo, sino que otro de los usuarios ajeno al conflicto sea el mediador del conflicto.

- Fomentar el análisis de las situaciones en las que se encuentran los individuos.

Conocer los espacios en los que se encuentran, sus normas y derechos. Para poder comenzar a tener una aptitud reflexiva es necesario tener un conocimiento concreto sobre aquello que nos rodea, ya que el conocimiento es la mejor herramienta para el debate.

- Crear asambleas de debate. Se trata de dar lugar a que exista un espacio donde las personas expongan aquello que les preocupa, que quieran cambiar, mejorar, etc. Serán espacios completamente abiertos, donde se tratará cualquier tema propuesto. Además, en estos espacios será beneficioso la participación de los profesionales del centro, ya que para la buena reflexión es necesario poder observar diferentes puntos de vista que los profesionales puedan aportar.

Así, el intercambio de ideas y el diálogo reflexivo permanente favorecerá el desarrollo de esa conciencia crítica, permitiendo una participación activa y responsable en la construcción de sus aprendizajes y la transformación del entorno del cual es sujeto (Torres, 2009:103).

- Dar lugar a que sean los individuos quienes propongan actividades nuevas.

Se trata de dar la oportunidad a que creen actividades o talleres de su interés, que sean ellos quienes decidan que es aquello que les facilitará su inserción sociolaboral a través de acciones individuales y/o colectivas.

Se trata no solo de dar lugar a que planteen actividades a realizar, sino que sean ellos mismos quienes las organicen y las desarrollen. En primer lugar deberán plantear en conjunto la actividad que quieren llevar a cabo con unos objetivos concretos que quiera perseguir la actividad para presentarlos y determinar si la actividad es viable. Se presentará un plan de trabajo con objetivos, metas, recursos necesarios, estrategias y acciones.

Dentro de los recursos será muy importante determinar los recursos humanos, podrán solicitar la colaboración de algún profesional o por el contrario, desarrollar la actividad entre ellos mismos. Determinarán que papel tendrá cada uno dentro de la actividad, intentando que todos tengan una responsabilidad o labor concreta facilitando que todos se sientan responsables a la hora de poner en funcionamiento la actividad. En caso de que no puedan darse diferentes funciones a cada participante, se fomentará que las responsabilidades se vayan rotando. Así, una vez haya finalizado la actividad se llevará a cabo una evaluación de la misma, donde todos analizarán los puntos positivos y negativos de la actividad. La evaluación será muy importante porque permitirá que todos se sientan capacitados y autónomos, ya que observarán aquello que han sido capaces de desarrollar por sí mismos de forma correcta, fomentando la valoración positiva hacia su persona. Y aquello que valoren como negativo de la actividad podrá motivar a los individuos a próximas acciones para poder tener oportunidad de mejora.

- Propuestas de mejora a las actividades que ya se estén realizando y opiniones sobre estas. Se trata que de aquellas actividades o tareas que se realicen dentro de prisión, ellos puedan hacer propuestas de mejora. Además será importante que se establezcan ciertas pautas a llevar a cabo en todas las actividades, tanto a nivel personal como grupal. Algunas de estas pautas son:

- Aclarar por parte del profesional los objetivos de cada actividad. Se trata de dejar claros los objetivos de las actividades, tanto las propuestas por el

profesional, como las propuestas por ellos mismos, para que encuentren la motivación que les lleve a realizar la actividad, encuentren el por qué, sepan cual es el motivo que les está llevando a realizar esa acción.

Se pretende también que ellos mismos al inicio de cada actividad definan previamente los objetivos que creen que pueda tener dicha actividad. Cuando se estime oportuno, el profesional no transmitirá los objetivos a los individuos en primer lugar, sino que propondrá que ellos los definan y así establecer entre los participantes y el profesional los objetivos que se proponen, permitiendo así que entiendan directamente la importancia de la actividad.

Además, a la hora de trabajar los objetivos que quieran conseguir, se debe asegurar que se establezcan objetivos alcanzables. Si nos proponemos objetivos demasiado difíciles de lograr, es posible que no se consigan, lo que provocará la desmotivación por parte de los participantes al no conseguir aquello que ellos mismos se habían propuesto.

- Al igual que con los objetivos de cada actividad, se propondrá que los participantes expongan cuales son los motivos individuales y colectivos que les llevan a iniciar cada actividad, a seguir participando en ella y a finalizarla.
- Al final de cada actividad deberán definir cuáles son aquellas cualidades, tanto del individuo, como del grupo en conjunto, que han facilitado el desarrollo de la actividad.
- Y, por último, deberán conocer y detallar que satisfacciones y beneficios han obtenido durante la actividad y al finalizar esta. Será muy importante, aprender a reconocer cuales son las emociones que han sentido en cada momento y por qué. Se trata de que conozcan aquello que personalmente les hace sentir bien consigo mismos, y lo que por el contrario, no les permite sentirse a gusto con ellos mismos. También deberán poder reconocer aquellos errores cometidos que han dificultado la realización de la actividad. Una vez que sepan que errores han cometido deberán de

analizar y realizar propuestas para modificar dichos errores y mejorar el desarrollo de próximas acciones.

- La repetición de las acciones que hayan motivado el desarrollo de la actividad permitirá aumentar la implicación de los individuos en próximas actividades.

- Autoconocimiento

Conocerse a uno mismo supone conocer las cualidades positivas y las negativas, por lo que será de vital importancia que puedan aprender a aceptar sus límites. Conocerse a uno mismo significa enfrentarse con su propio ser. El autoconocimiento permitirá así que los individuos puedan enfrentarse mejor a cada situación, permitiendo que el resto de pautas que aquí ofrecemos se puedan desarrollar de forma más sencilla.

Así, a través del autoconocimiento personal se podrá fijar la meta profesional de cada uno. La meta profesional trata de establecer cual es el trabajo que cada uno quiera llegar a desempeñar en un largo plazo, no se trata solo de aquel trabajo ideal que a cada uno le gustaría hacer, sino encontrar un trabajo que pueda satisfacer emocionalmente y que sea acorde con la realidad laboral y con las capacidades internas y externas del individuo. De esta forma, las personas podrán conocer sus gustos y preferencias personales que le facilitarán conocer aquel trabajo que quieren desempeñar en un futuro. Por otro lado, conocer sus debilidades y fortalezas permitirá contrastar esos gustos personales con su realidad, y si están capacitados para trabajar en aquello que más le gustaría.

- Trabajar con cada usuario el establecimiento de metas concretas que pretendan conseguir durante su proceso de inserción sociolaboral.

Se trata de que cada persona reflexione sobre que metas quiere proponerse en este proceso y los beneficios que conseguiría a través del proceso de inserción sociolaboral. Se fijarán ellos mismos un plan de desarrollo profesional con metas a corto, medio y largo plazo. Deberán analizar cuál es la forma más adecuada para llegar a conseguir aquel trabajo que han definido como meta profesional, observando, entre otras cosas, las diferentes posibilidades de formación que le permita el acceso a ese empleo.

Es importante que se fijen sobre todo metas a corto plazo y sencillas que el usuario pueda llegar a alcanzar fácilmente. Si se marcan metas muy a largo plazo o difíciles de conseguir

es posible que el individuo se desmotive debido a la dificultad de alcanzar esa meta y que el momento de lograrla queda muy lejano.

- La entrevista motivacional

Esta entrevista profundiza en los motivos por los que se mantiene un hábito y por los que habría que dejarlo. En la estrategia motivacional, se reconoce que la responsabilidad está en manos del individuo. Las estrategias que se utilizan son más de persuasión y apoyo que coercitivas o de discusión. En todas las entrevistas motivacionales se hará hincapié en los motivos para el cambio (que serán expuestos por el usuario, no por el profesional).

El orientador hará exclusivamente de catalizador del proceso, fundamentalmente escuchando, pero de forma activa, reflexiva, actuando como un espejo en el que el individuo se ve y va descubriendo el camino que desea tomar. Cuando aparezcan las resistencias (“pero no es fácil”), debemos evitar rebatirlas con argumentos e intentaremos que el propio individuo encuentre y dé las respuestas.

Para llevar a cabo una entrevista motivacional de forma exitosa se deberán tener en cuenta los siguientes principios:

- Expresar empatía.
- Crear discrepancia. No se trata de que la persona se sienta aceptada para que siga con esa conducta, sino de conseguir enfrentar al individuo con su realidad.
- Evitar la discusión.
- Darle un giro a las resistencias, dado que estas pueden ser modificadas dando lugar a que surjan otros puntos de vista.
- Fomentar la autoeficacia, transmitiendo al usuario que es él quien puede cambiar la realidad.

Se podrán llevar a cabo entrevistas motivacionales, concretamente en dos momentos de la inserción sociolaboral, al inicio y en el seguimiento:

- Al inicio: se trata de motivar a la persona para que inicie la búsqueda activa de empleo de forma autónoma o para que comience una formación para la búsqueda de empleo. Así se podrán hacer preguntas sobre si la experiencia laboral previa ha sido satisfactoria o no; si tienen preferencias respecto a desempeñar algún trabajo; si se han propuesto en otras ocasiones comenzar una búsqueda activa de empleo, si

han abandonado esta búsqueda antes de encontrar un empleo cuales fueron los motivos de abandono; cómo sería su vida en caso de que encontrasen un empleo; qué cualidades tiene para encontrar y mantener un empleo; qué posibilidades de éxito tiene para la búsqueda de empleo; qué pasaría si no consiguiese encontrar un empleo; etc.

- De seguimiento: será muy importante realizar entrevistas individualizadas a lo largo del proceso de inserción sociolaboral debido a que la motivación que tenían en un primer momento para iniciar este proceso puede que se haya perdido, siendo imprescindible conseguir de nuevo que nuestros usuarios vuelvan a estar motivados. Para ello deberemos hacer que ellos mismos recuerden los objetivos personales que se marcaron al inicio. Recordar que este proceso tiene un objetivo o una meta final que se entiende que para ellos será satisfactoria podrá incentivar que se impliquen más. También será necesario que planteen sus dudas sobre el funcionamiento o la utilidad de las cosas. En muchas ocasiones se desempeñan tareas sin tener claro por su parte para que se realicen. Así, será imprescindible que sean conscientes del porqué de cada tarea. Además, a través de esta entrevista también se podrá dar lugar a que surjan propuestas de cambio.

- Trabajar la empatía:

Evitando la búsqueda exclusiva de la ganancia individual, muy por el contrario, los profesionales deben despojarse de la búsqueda egoísta del bienestar individual que ignora el bienestar colectivo, lo cual involucra también al propio profesional (Torres, 2009:100). Para fomentar el empoderamiento de los participantes no solo será necesario dotar de espacios de reflexión sino de cierto compromiso, lo que supondrá de compromiso con los demás también.

La empatía permite mejorar el bienestar colectivo, lo cual supone involucrar a todos los profesionales del centro penitenciario, aprendiendo a tener empatía con ellos.

Si lo que se persigue es que el individuo “desarrolle su capacidad reflexiva y crítica (como instrumento para su emancipación), el principal objetivo no sólo será la aplicación de estrategias participativas, por cuanto hay que considerar que el individuo requiere asumir una nueva posición frente a su proceso de inserción sociolaboral, en consecuencia, no será suficiente con que el profesional propicie actividades impregnadas de

participación si los participantes no se disponen a empoderarse, si no asume con valor su nueva condición de ser un actor en su construcción personal y social” (Torres, 2009:103). Así, deberemos mejorar el límite en las oportunidades que existen dentro de prisión para el cumplimiento de responsabilidades de las personas reclusas.

Torres (2009:103) afirma que propiciar escenarios complacientes y ambientes de libertad sin compromiso pudiera afectar no solamente el aprovechamiento en el proceso de inserción, sino que pudiera limitar el proceso concienciador, reflexivo y crítico del individuo, poniendo en riesgo el proceso que impulsa en él la revisión y el reconocimiento de sus potencialidades, de sus capacidades ocultas o limitaciones que han atrofiado o atrofian su transformación.

- Introducir programas de Cualificación Profesional.

Las cualificaciones profesionales son el “conjunto de competencias profesionales con significación para el empleo que pueden ser adquiridas mediante formación modular u otros tipos de formación y a través de la experiencia laboral” (INCUAL). Y una competencia profesional se define como el “conjunto de conocimientos y capacidades que permitan el ejercicio de la actividad profesional conforme a las exigencias de la producción y el empleo” (INCUAL). En nuestro país existe un Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional que mediante un Catálogo de Cualificaciones Profesionales recoge todos aquellos instrumentos y acciones necesarios para promover y desarrollar las ofertas de formación profesional.

Se trata de una acreditación formal de aquellas competencias adquiridas a través de cursos no reglados o de la realización de trabajos. Son diferentes formas que han podido dar unos conocimientos a las personas, pero que no tienen un reconocimiento formal. Este Sistema se basa principalmente en el desarrollo personal, el ejercicio del derecho al trabajo, la libre elección de profesión y a la satisfacción de las necesidades del sistema productivo y del empleo a lo largo de toda la vida.

El reconocimiento formal de estos conocimientos conllevará ciertos beneficios para los individuos (INCUAL):

- Se les reconocen oficialmente las competencias adquiridas mediante su experiencia laboral.



- Se eleva su nivel de cualificación.
- Se hacen reconocibles y visibles sus competencias en el mercado laboral.
- Pueden obtener títulos de Formación Profesional Reglada o Certificados de Profesionalidad válidos en todo el territorio nacional.
- Pueden convalidar materias si desearan realizar estudios de mayor nivel.

A través de este reconocimiento de competencias se dará a los individuos mayor poder sobre su persona, siendo conscientes de aquellas capacidades propias. Esto les motivará al seguimiento del proceso de inserción sociolaboral, ya que se sentirán capacitados para ello.

## **EVALUACIÓN**

Evaluar la motivación y el empoderamiento de forma concreta no es un proceso sencillo, ya que son conceptos muy abstractos difíciles de medir. Pero para poder medir si la motivación y el empoderamiento de estas personas han aumentado en su inserción sociolaboral, bastará con observar como su implicación hacia este proceso se ha incrementado.

Pero la evaluación de este proceso aún con sus dificultades de medición tendrá un papel muy importante ya que permitirá, por un lado, que los profesionales puedan evaluar el trabajo realizado, y, por otro lado, que las personas reclusas evalúen su evolución, detectando sus avances y también los errores cometidos sobre los que puedan continuar trabajando para mejorar.

En primer lugar, a la hora de preparar un proceso de inserción sociolaboral será necesario realizar previamente una evaluación con la población con la que vamos a trabajar. Debemos conocer y analizar la motivación y el empoderamiento de los participantes. Una vez conozcamos las características de la población concreta con la que trabajaremos respecto a su motivación y empoderamiento, y también respecto a otros factores que puedan influir sobre estos, podremos determinar aquellas herramientas que nos serán útiles para aumentar los niveles de motivación y empoderamiento de los usuarios con los que pretendemos trabajar.

En segundo lugar, analizar el desarrollo del posible trabajo que se ha llevado a cabo dentro del centro penitenciario para aumentar su empoderamiento, que ellos mismos valoren como han

sido capaces de desarrollar adecuadamente ese trabajo y los beneficios que ha podido tener en ellos (aprendizaje de una labor que pueda serles útil en su vida personal, además de que cualquier aprendizaje siempre es útil para la vida personal).

Será necesario también necesario, implantar métodos de evaluación. La mayoría de ellos deberán de tener una doble función, mejorar el funcionamiento de las actividades desarrolladas y motivar a los usuarios. Es muy importante que ellos puedan evaluar su evolución a lo largo del proceso y ser conscientes de las mejoras para incentivarles a seguir esforzándose, dándose cuenta de que aquello que realizan tendrá una utilidad.

La evaluación permitirá que ellos mismos se sientan parte del proceso. Viendo cómo su opinión es importante para la mejora de los programas y actividades repercutirá en una mayor involucración por su parte. Sentir que aquello que hay se realiza no es algo ajeno o externo a ellos sino que forma también parte de ellos y que ellos pueden cambiarlo y/o mejorarlo.

## 6. CONCLUSIONES

Llevar a cabo una inserción sociolaboral con personas reclusas de forma adecuada resulta en un proceso complejo en el cual intervienen distintos factores, los cuales antiguamente no se tenían en cuenta. En este caso, la motivación y el empoderamiento de las personas se evidencian como imprescindibles para un correcto desarrollo de su proceso de inserción sociolaboral. Más concretamente con las personas que se encuentran en un centro penitenciario, que en la mayoría de los casos no han entrado aún en el mercado laboral y este será su primer contacto. La reinserción social de estas personas pasa por un contacto con el mundo laboral, ya que se ha observado como el acceso a un empleo posibilita que su relación con la sociedad sea satisfactoria y prolongada en el tiempo.

La psicopedagogía se vuelve fundamental en estos procesos, esta otorga a las personas la capacidad para decidir por sí mismas. En muchas ocasiones, cuando se trabaja con personas desde el ámbito social o educativo se olvida que estos son individuos autónomos que tienen capacidad para decidir sobre sus propias acciones y que los profesionales no solo deben respetar esa autonomía sino que también fomentarla. Concretamente la autonomía de las personas que pasan por prisión suele verse reducida, y dar unas pautas para que el profesional de la psicopedagogía pueda mejorar esta situación a la que se ven expuestas puede resultar en una simplificación de su trabajo, teniendo una importante repercusión en su inserción sociolaboral.

Entender el proceso de motivación y empoderamiento de las personas permite por parte del profesional de la psicopedagogía mejorar aquellos procesos en los que intervenga. Conocer la forma en que funciona el cerebro de las personas mejora cualquier proceso de aprendizaje. Saber que a la hora de trabajar con un individuo existen diversos factores que pueden influir en él y conocer todos ellos mejorará la intervención psicopedagógica. Tener en cuenta los procesos emocionales puede facilitar que el desarrollo de la intervención obtenga unos resultados más favorables.

Hasta ahora no se tenían en cuenta las emociones a la hora de trabajar en un proceso de inserción sociolaboral, pero la forma en que las personas sienten su inserción laboral será decisiva para que esta se realice de forma adecuada. Se trata de que los procesos de inserción sociolaboral comiencen a tener una nueva visión donde el profesional que intervenga en este proceso no sea un mero transmisor de información o que simplemente decidas el futuro laboral de las personas con las que trabaje.

Las emociones son imprescindibles para la correcta toma de decisiones acerca del futuro laboral de cada individuo. Así pues, se sabe que para incentivar la motivación y el empoderamiento es necesario trabajar la inteligencia emocional de los individuos; para trabajar la motivación y el empoderamiento de las personas reclusas hay que ser conscientes de que supondrá un gran cambio en el funcionamiento habitual de un centro penitenciario y que, por ello, será de difícil implantación, aunque no imposible. El principal problema que se plantea es, trabajar la motivación y el empoderamiento para un proceso de inserción sociolaboral suponiendo trabajarlo en la totalidad de la persona. Es por ello, que las pautas que se han dado no solo van orientadas hacia las propias actividades del proceso de inserción sociolaboral, sino a todas aquellas que se realicen en prisión.

Finalmente, el empoderamiento, independientemente del ámbito en el que se trabaje, dará como resultado el empoderamiento de la persona en su conjunto, pudiendo obtener beneficios para la persona al completo. Una vez que la persona es capaz de decir por sí misma en algún aspecto de su vida, le será más fácil decidir en cualquier otro.

## 7. BIBLIOGRAFÍA

- Aguilera, M. (2011): Demasiadas personas en prisión. *Crítica*, Año 61, 973: 3.
- Añados-Bedriñana, F.T. (2013): Formación educativa previa ante las discriminaciones: las mujeres reclusas en España. *Revista de Educación*, Enero-abril: 91-118.
- Banda, A.L. y Morales, M.A. (2015): Empoderamiento psicológico: un modelo sistémico con componentes individuales y comunitarios. *Revista de Psicología*, 33(1): 3-20.
- Bisquerra, R. (2002): Educación emocional y bienestar. Barcelona: CISSPraxis.
- Bisquerra, R. (2011): Educación emocional: propuestas para educadores y familias. Bilbao: Desclée de Brouwer.
- Bentancor, M.V. (2011): Empoderamiento ¿una alternativa emancipatoria?: Reflexiones para una aproximación crítica a la noción de empoderamiento. *Margen: Revista de trabajo social y ciencias sociales*, 61: 1-14.
- Bernard, J. B. (2005): “Causas fundamentales de la diferencia violenta”, en J. Cid y E. Larrauri (eds), *La delincuencia violenta ¿Prevenir, castigar o rehabilitar?*, Valencia: Tirant Lo Blanch
- Caride, J. A. (2005): Las fronteras de la Pedagogía Social, Barcelona: Gedisa.
- Cobos, A. y Planas, J.A. (2012): Orientación profesional adaptada a diferentes colectivos y destinatarios: principios de intervención y estrategias. En J.A. Planas (Coord.), *La orientación profesional y la búsqueda de empleo: experiencias innovadoras y técnicas de intervención que facilitan la inserción laboral*, 57-78. Barcelona: Grado.
- Constitución Española (1978) (en línea), <http://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1978-31229>, acceso 4 de mayo de 2015.
- Crespi, M. (2014): Transición cárcel-libertad. *Boletín criminológico*, 149, 1-6
- Delgado, D., Zapata, E., Martínez-Corona, B. y Alberti, P. (2010): Identidad y empoderamiento de mujeres en un proyecto de capacitación. Ra Ximhai: *Revista científica de sociedad, cultura y desarrollo sostenible*, 6(3): 453-468.

- Drury, J. y Reicher, S. (2009): Collective Psychological Empowerment as a Model of Social Change: *Researching Crowds and Power. Journal of Social Issues*, 65(4): 707-725.
- Estatuto del Orientador Laboral (2002). Asociación de profesionales del desarrollo local, Comisión de Orientación Laboral (en línea), <http://www.aprodelmadrid.es/files/Estatuto%20del%20Orientador%20Laboral.pdf>, acceso 25 de mayo de 2015.
- Esteban, F., de Alós-Moner, R., Jódar, P. y Miguélez, F. (2014): La inserción laboral de ex reclusos. Una aproximación cualitativa. *Reis: Revista española de investigaciones sociológicas*, 145: 181-204.
- Federación Andaluza de Municipios y Provincias (FAMP) (2005): Tratamiento de personas en riesgo de Exclusión Social y en materia de empleo. Ex-Reclusos/as, *Cuaderno sobre el Mercado de Trabajo* (en línea), <http://www.famp.es/famp/publicaciones/ficheros/2005Ex-Reclusos-as.pdf>, acceso 11 de mayo de 2015.
- Ferreirós, C-E., Sirvent, A., Simons, R., y Amante, C. (2011): *La mediación en el derecho penal de menores*. Madrid: Dykinson.
- Fundación para las Relaciones Internacionales y el Diálogo Exterior (FRIDE) (2006), “El empoderamiento”, en Desarrollo ‘En Contexto’ (en línea), [http://fride.org/download/BGR\\_Empowerment\\_ESP\\_may06.pdf](http://fride.org/download/BGR_Empowerment_ESP_may06.pdf), acceso 2 de junio de 2015.
- García, J. (2006): Aportaciones de la teoría de las atribuciones causales a la comprensión de la motivación para el rendimiento escolar. *Ensayos: Revista de la Facultad de Educación de Albacete*, 21: 217-232.
- Gardner, H. (1987): *Estructuras de la mente: la teoría de las múltiples inteligencias*. México: Fondo de Cultura Económica.
- Garrido, V. et al. (2006): *El modelo de la competencia social de la Ley de Menores: cómo predecir y evaluar para la intervención educativa*, Valencia: Tirant lo Blanch.
- Giménez-Salinas, E. (1998): “La Justicia de menores en el siglo XX. Una gran incógnita”, *Revista derecho a tener derecho*, 2: 1-31.

Goleman, D. (1995): *Inteligencia Emocional*. Barcelona: Kairós.

Gutiérrez-Crespo, E. (2012<sup>a</sup>): Técnicas y estrategias para facilitar la toma de decisiones vocacionales. En J.A. Planas (Coord.), *La orientación profesional y la búsqueda de empleo: experiencias innovadoras y técnicas de intervención que facilitan la inserción laboral* (pp. 31-56). Barcelona: Grado.

Gutiérrez-Crespo, E. (2012<sup>b</sup>): Proyecto profesional y herramientas para la mejora de la empleabilidad. En J.A. Planas (Coord.), *La orientación profesional y la búsqueda de empleo: experiencias innovadoras y técnicas de intervención que facilitan la inserción laboral*, 79-98). Barcelona: Grado.

Hervás, G. (2009): Psicología positiva: una introducción. *Revista interuniversitaria de formación del profesorado*, 66: 23-41.

Instituto Nacional de Estadística (en línea), <http://www.ine.es/>, acceso 13 de mayo de 2015.

Instituto Nacional de las Cualificaciones (INCUAL) (en línea), <https://www.educacion.gob.es/iceextranet//accesoExtranetAction.do>, acceso 25 de mayo de 2015.

Jiménez, M. (2013): *Guía metodológica de la Inserción Laboral de las personas en situación de vulnerabilidad*. Madrid: EAPN.

López, E., Pulido, M. y Augusto, J.M. (2013): *Inteligencia emocional en el trabajo*. Madrid: Síntesis.

Mayer, J.D. y Salovey, P. (2007): ¿Qué es inteligencia emocional?. En Mestre, J.M. y Fernández, P. (Coord), *Manual de inteligencia emocional*, 25-45. Madrid: Pirámide.

Mestre, J.M. y Fernández, P. (2007): *Manual de inteligencia emocional*. Madrid: Pirámide.

Ministerio de Instituciones Penitenciarias (en línea), <http://www.institucionpenitenciaria.es/>, acceso 10 de junio de 2015.

Montero, M. (2009). El fortalecimiento en la comunidad, sus dificultades y alcances. *Universitas Psychologica*, 8(3), 615-626.

- Olate, R. y Salas-Wright, C. (2010): “¿Cómo intervenir en los problemas de violencia y delincuencia juvenil? El fracaso de los enfoques punitivos y las posibilidades del enfoque de la salud pública”, *Revista de Trabajo Social*, 79: 7-21
- Page, N. y Zcuba, C.E. (1999): Empowerment: What is it?. *Journal of Extension*, 37(5) (en línea). <http://www.joe.org/joe/1999october/comm1.php>, acceso 28 de junio de 2015.
- Palmero, F. y García J.J. (2007): La motivación en personas mayores. En Ballesteros, S., *Envejecimiento saludable: Aspectos biológicos, psicológicos y sociales*, 241-272. Madrid: Universitas: UNED.
- Palmero, F. et al. (2011): Manual de teorías emocionales y motivacionales. Castelló de la Plana: Publicacions de la Universitat Jaume I.
- Pereda, C., Actis, W. y Prada, M.A. (2001): La inserción laboral de la población reclusa en la Comunidad de Madrid (en línea) <http://www.colectivoioe.org/uploads/1b996ec61fc71b354337a8dba57682c572819674.pdf>, acceso 20 de junio de 2015.
- Pintado, D., Salabert, A. y Ponce, P. (2008): “La modificación de la ley de responsabilidad del menor operada por la ley 8/2006”, *Revista IPSE-ds (Intervención Psicosocioeducativa en la Desadaptación Social)*, 1: 37-40.
- Piña, J.A. (2009): Motivación en Psicología y salud: motivación no es sinónimo de intención, actitud o percepción de riesgo. *Diversitas: perspectivas en psicología*, 5(1): 27-35.
- Programa de inserción socio laboral para reclusos y exreclusos. Centro “José Rivera” (2001) (en línea). <https://www.uclm.es/bits/emprende/emprendeI/programa.htm>, acceso 20 de mayo de 2015.
- Reeve, J. (2003): Motivación y emoción. México: MacGraw-Hill.
- Salovey, P. y Mayer, J. D. (1997). What is emotional intelligence? En P. Salovey y D. Sluyter (Eds.), *Emotional Development and Emotional Intelligence: Implications for Educators* (3-31). New York: Basic Books (en línea), <https://books.google.es/books?id=YVKmxr...>, acceso 23 de mayo de 2015.



- Santrock, H. W. (2010): *Psicología del Desarrollo: el ciclo vital*, Madrid: McGraw-Hill
- Sanz, M.T. et al. (2010): *Psicología de la motivación*. Madrid: San y Torres.
- Secretaria General de Instituciones Penitenciarias (2010): *El sistema penitenciario español* (en línea),  
[http://www.institucionpenitenciaria.es/web/export/sites/default/datos/descargables/publicaciones/El\\_sistema\\_penitenciario\\_espanol.pdf](http://www.institucionpenitenciaria.es/web/export/sites/default/datos/descargables/publicaciones/El_sistema_penitenciario_espanol.pdf), acceso 10 de junio de 2015.
- Secretaría General de Instituciones Penitenciarias (en línea).  
<http://www.institucionpenitenciaria.es/web/portal/index.html>, acceso 8 de junio de 2015.
- Segovia, J.L. (2011): *La cárcel del siglo XXI. Desmontando mitos y recreando alternativas. Crítica*, Año 61, 973: 14-19.
- Silva, C.L. y Martínez, M.L. (2007): *Empoderamiento, participación y autoconcepto de persona socialmente comprometida en adolescentes chilenos. Revista interamericana de psicología*, 41(2): 129-138.
- Stassen, K. (2007): *Psicología del Desarrollo. Infancia y Adolescencia*, Buenos Aires; Madrid: Médica Panamericana.
- Trabajo Penitenciario y Formación para el Empleo (TPFP) (en línea).  
<http://oatpfe.es/index.jsp>, acceso 8 de junio de 2015.
- Torres, A. (2009): *La educación para el empoderamiento y sus desafíos. Sapiens: Revista Universitaria de Investigación*, año 10(1), 89-108.
- Villanova, J.S. y Clemente, A. (2005): *La Inteligencia Emocional en adolescentes*. Valladolid: Universidad de Valladolid.
- Vivas, M., Gallego, D.J. y González, B. (2006): *Educación de las emociones*. Madrid: Dikinson, 2006.