

PSICOLOGÍA Y DESEMPLEO

Eileen Aránguiz Garrido¹

I. ¿POR QUÉ Y CÓMO ESTUDIAR EL TRABAJO Y EL DESEMPLEO DESDE LA PSICOLOGÍA?

“Trabajar para vivir, no Vivir para trabajar”. Si bien esta frase es muy conocida por todos nosotros, también es cierto que gran parte de la vida de una persona gira en torno a su trabajo. Si consideramos que un chileno promedio ingresa al mundo del trabajo aproximadamente a los 23 años, se jubila a los 65 años (60 en las mujeres) y vive hasta los 73 (78 en mujeres), concluiríamos que pasa poco más de 40 años trabajando: prácticamente la mitad de su vida (sin contar los años de estudio – desde educación parvularia a superior – ni tampoco a aquellas personas que comienzan a trabajar alrededor de los 15 años). Entonces, ¿por qué no estudiar el trabajo como una gran parte de la vida de las personas?

Desde este punto de vista, es lógico que la psicología se encargue de estudiar las consecuencias (tanto positivas como negativas) que acarrea el trabajo en las personas, intentar que ellas se sientan cómodas en sus organizaciones y también estudiar qué pasa cuando no se tiene acceso al mercado laboral. Más allá del salario que implica el estar empleado, también - y como lo diría la tan celebrada frase - “el trabajo dignifica al hombre”: es una fuente de identidad, de autoestima, de crecimiento y de integración de la persona en la sociedad (Yáñez, 2005b). Sin embargo, para lograr entender el trabajo – el empleo y el desempleo-, debemos adoptar un enfoque interdisciplinario que sea capaz de integrar a la psicología y otras ciencias sociales (sociología, antropología, etc.) con el enfoque de mercado, la realidad social-cultural de nuestro país y del proceso constante de globalización que cada día vamos viviendo. Recordemos que el desempleo no se da en un vacío, sino en un complejo sistema en el cual intervienen muchos factores. Por mencionar algunos, la economía, la política, la globalización, las nuevas tecnologías, la creación y cierre de empresas, etc.

II. ANTECEDENTES Y DEFINICIONES BASICAS.

1. TRABAJO Y EMPLEO.

Si bien podrían sonar casi como sinónimos, “trabajo” y “empleo” no significan lo mismo. Como algunas personas sostienen, “trabajo hay, lo que hace falta son empleos” (Bravo, González y Rodríguez, 2000). Tal como lo mencionara Maffei en su Ponencia ante la IV Conferencia Internacional de la Educación (Costa Rica, 2000):

“Algunos personajes anuncian el "fin del trabajo". Evidentemente en nuestra América resulta ridículo hablar de la falta de trabajo con dos tercios de la población demandando constantemente por la falta de alimentos, vivienda, educación, salud,

¹ Universidad de Concepción Chile. Correo electrónico: earanguiz@udec.cl

seguridad y servicios. Nuestra gente vive sin agua, sin cloacas, sin caminos. Es muy difícil aceptar que falte trabajo con 250 millones de niños trabajando en las peores condiciones... Esta es la cuestión: hay mucho trabajo sin hacer, es trabajo necesario, indispensable, pero desde la precariedad, desde la improvisación, desde la desorganización, la pobreza o la total ausencia del Estado, ese trabajo no se hace porque, o no hay quien lo pague, o no hay quien lo exija; pero en definitiva no hay empleo.”

2. DEFINICIONES ECONOMICAS

Existen varios términos económicos asociados al mercado laboral y al desempleo que es necesario conocer para tener una visión lo más amplia posible.

Desempleo y Cesantía, Ocupación y Fuerza Laboral no significan lo mismo para los entendidos en economía, e incluso a veces existen mediciones que no realizan o estiman de la misma forma diferentes países. Según Pollack (1997) los principales indicadores del mercado de trabajo como categorías ocupacionales son:

La **fuerza de trabajo**, fuerza laboral o población económicamente activa se define como la conformada por las personas que *ofrecen su mano de obra* para la producción de bienes y servicios económicos, los que corresponden al concepto de ingreso en las estadísticas de ingreso nacional. Dentro de ésta, hay una sub-clasificación de indicadores:

La **población inactiva** se define como el conjunto de personas que, estando en edad de trabajar, no está ocupada ni busca empleo. En su mayoría los inactivos está constituidos por los estudiantes y "amas de casa".

La **fuerza de trabajo ocupada** se refiere a los trabajadores activos que se encuentran empleados, o que estuvieron empleados por un lapso definido de tiempo (el cual difiere según el país y el tipo de encuesta), que puede ser la semana anterior a la encuesta, el mes, u otro lapso de tiempo.

Se considera **desempleado** a la persona económicamente activa que no está trabajando de acuerdo con la definición de empleo. Ésta puede ser cesante (trabajó antes y ahora está sin empleo) o puede estar buscando trabajo por primera vez.

Los **cesantes** son personas que se han incorporado al mercado de trabajo, es decir, han tenido empleos remunerados, pero se han quedado sin empleo. Son personas que están buscando trabajo para reincorporarse a la actividad económica.

“**Buscan por primera vez**” se les llama a las personas que se encuentran en edad de trabajar, ingresan por primera vez al mercado laboral y están en un proceso de búsqueda de empleo. En su mayoría son jóvenes que terminan sus estudios, o mujeres que después del período de crianza de los hijos deciden trabajar.

PIB: Producto Interno Bruto. Es el valor total de los bienes y servicios producidos en el territorio de un país en un periodo determinado, libre de duplicaciones. Se puede obtener mediante la diferencia entre el valor bruto de producción y los bienes y servicios consumidos durante el propio proceso productivo, a precios comprador (consumo intermedio).

Valor Agregado: Es el valor adicional que adquieren los bienes y servicios al ser transformados durante el proceso productivo.

3. ANTECEDENTES ECONOMICOS Y SOCIALES EN CHILE Y LA OCTAVA REGION.

3.1. Un poco de Historia de la Economía y el Empleo durante las últimas décadas.

A partir del quiebre institucional chileno de 1973, se inició un profundo proceso de cambios estructurales basado fundamentalmente en una fuerte y rápida apertura de la economía hacia el exterior junto a una privatización creciente de las actividades económicas, todo ello en el marco de un modelo económico basado en el mercado, con una mínima participación del Estado en las actividades económicas, y con un papel de facilitador y regulador de la actividad económica¹. Esos cambios estructurales comenzaron a ser introducidos desde el mismo año 1973 y profundizados durante el año 1974. Cesaron los sindicatos y el Código de Trabajo; se despidieron miles de empleados públicos, y el empleo privado se vio afectado por la competencia externa. Con el objeto de compensar los efectos sociales de los ajustes, se inició en 1975 un Programa de Empleo de Emergencia denominado Programa de Empleo Mínimo (PEM), que como lo sugiere su nombre, más que consistir en un programa de generación de empleo productivo, consistía en la contratación directa, de parte del Estado, de trabajadores de baja calificación desocupados, para realizar obras públicas de mantenimiento y de ornato, a ingresos mínimos. El PEM llegó a incorporar casi 200,000 trabajadores por año durante la segunda mitad de los años setenta, representando un 6.7 por ciento de los ocupados. El problema del empleo aumentó sostenidamente hasta fines de la década y junto con ello se deterioró marcadamente la distribución del ingreso. El PEM debió ampliarse desde 133,900 beneficiados en 1979 a 190,800 en 1980.

Sin haber logrado la estabilidad, la economía se sume en 1982 en una nueva profunda crisis económica, cuando el PIB cayó en 14.1 por ciento. Eso obliga al Gobierno a introducir un nuevo programa de creación directa de empleo denominado Programa de Ocupación para Jefes de Hogar (POJH). El total de trabajadores adscritos al PEM y el POJH en 1982 alcanzó la cifra de 306,500, para luego ascender aún más en 1983 a la cifra record histórica de 502,808 trabajadores. Sólo a partir de la segunda mitad de los años ochenta, luego de diez años de tratamiento de shock, comienzan a sentirse los primeros síntomas de la estabilidad económica y el desempleo comienza a retroceder. Sin embargo, el PEM y el POJH se debieron mantener hasta el año 1988, cumpliéndose con ello 13 años de emergencia en materia de empleo. Los salarios, tanto mínimos como promedios sufrieron un profundo deterioro en sus poderes adquisitivos reales, retrocediendo a los niveles existentes en la década de los años sesenta, lo cual vino nuevamente a concentrar la distribución del ingreso (García-Huidobro, 2002).

Durante la década de los años noventa la economía chilena alcanzó las tasas de crecimiento económico más elevadas de su historia y las tasas de desempleo más bajas. Bajo este contexto de crecimiento dinámico y estabilidad de precios, se llegó a temer enfrentar problemas de escasez de mano de obra. Por ello, se le brindó particular atención en las políticas públicas de mercado de trabajo a la capacitación, tanto para elevar la productividad entre los trabajadores ocupados y fortalecer la competitividad internacional de la economía chilena, como para fortalecer la empleabilidad de aquellos que aún padecían de problemas de empleo. El liderazgo de las políticas de mercado de trabajo estuvo radicado en el Ministerio de Trabajo y Previsión

Social, y en particular en el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE). Inicialmente los programas estaban orientados a mejorar el acceso de los trabajadores al mercado de trabajo, por medio de la adquisición, actualización y desarrollo de sus habilidades y conocimientos y promoviendo un funcionamiento ágil de la intermediación laboral.

A partir de 1999, luego de dos años de recesión económica y aumento de las cifras de desempleo, se vuelve a introducir programas de creación de empleo del estilo de los programas de emergencia aplicados en diferentes países de la región. Esta vez, con remuneraciones en torno al salario mínimo, a nivel nacional, coordinados por las Municipalidades y autoridades regionales. Hacia fines del año 2001 se realiza una evaluación y reflexión profunda sobre los programas de creación directa de empleo, financiados por el Estado, y se llega a la conclusión que era preferible promover la combinación de esfuerzos públicos y privados, dándose origen al Programa Pro Empleo, liderado por el Ministerio de Trabajo, y que pone su énfasis en el subsidio de la contratación de mano de obra en el sector privado, combinado con acciones de capacitación. A partir del año 2002 se introduce el Seguro de Cesantía. Este era una de las prioridades de la Administración Lagos desde el año 2000. /El Seguro de Cesantía es un instrumento de Seguridad Social del Gobierno de Chile, creado por la Ley 19.728, publicado en el Diario Oficial el día 14 de mayo de 2001. El seguro opera cuando el trabajador pierde su trabajo ya sea por causa voluntaria (renuncia) o involuntaria (despido). El fondo del Seguro de Cesantía se financia con el aporte que hacen trabajadores, empleadores y el Estado, y está dirigido a trabajadores dependientes del sector privado que estén cotizando en el Seguro de Cesantía, sin costos adicionales para el usuario/. Con todo ello se da inicio a una política pública de naturaleza pasiva, que es inédita en el país, y que forma parte de una larga experiencia de intervención en el mercado de trabajo de los países desarrollados. (García-Huidobro, 2002).

El éxito de Chile, casi único en América latina, de mantener un crecimiento elevado con creación sostenida de empleo durante más de una década ha llamado la atención en muchas partes. Se lo compara muy a menudo con el desempeño económico de varios países de Asia del este, que hasta la fecha han tendido hacia líneas prometedoras. En América latina, las tasas de desempleo han aumentado en los últimos años. En Argentina por ejemplo, el aumento del desempleo ha sido llamativo mientras que las remuneraciones se han estancado. Este desempeño es en primer lugar el resultado del crecimiento económico, el que a su vez depende de una política macroeconómica eficaz vinculada a un proceso de apertura exitosa (OIT, 1998). Sin embargo, se han identificado varios temas laborales que merecen más reflexión: la calidad del empleo, a menudo subvalorizada en la búsqueda de crecimiento; el desempleo juvenil y su relación con la pobreza y la exclusión; el diálogo social, las remuneraciones, políticas públicas y privadas en cuanto al empleo, etc.

3.2. Aspectos pendientes en el Chile de hoy.

La propia dinámica económica y los cambios sociales y demográficos en una sociedad tienen un fuerte impacto no tan solo en el número de empleos, sino también en la composición del empleo por sexo, rama económica, categoría, grupos ocupacionales, perfil educacional, etc. Las exigencias para ingresar al mercado laboral, la oferta y demanda de empleos, las formas de contratación y organización del mercado laboral, así como la calidad del empleo según diferentes criterios, son otros temas críticos relevantes en el análisis del empleo y el desempleo.

Para las personas que dependen de una relación laboral, el temor a la cesantía es, naturalmente uno de los más importantes factores de estrés e inseguridad. De allí que un proceso

de deterioro de las condiciones de trabajo y un aumento de la inestabilidad son aspectos negativos asociados a la precarización de los empleos, lo cual interrumpen la calidad de vida de las personas y las metas que deseamos socialmente para todos. El concepto de calidad del empleo encierra una combinación compleja de factores que incluye tantos aspectos de las relaciones sociales de trabajo, como el carácter más o menos estable y permanente de los contratos de trabajo. Claramente es un tema de interés en si mismo, un aspecto básico del bienestar y del valor de distintas situaciones laborales. Pero también es un tema con muchas implicaciones en términos de productividad, por ejemplo, muy vinculadas a las condiciones de trabajo, a desigualdad social, etc.

No existe definición general y aceptada del concepto. La calidad de un empleo tiene muchas dimensiones, algunas relativamente concretas, otras muy subjetivas o abstractas. Se pueden sugerir las siguientes, sin dar una orden de prioridad:

El ingreso y otros beneficios similares.

Las horas de trabajo, su organización y la intensidad del trabajo.

La seguridad, en el sentido de la estabilidad y la confiabilidad del empleo (tipos de contratos).

Los riesgos de accidentes, los peligros ocupacionales para la salud

El ambiente de trabajo, en términos de ruido espacio y posibilidad de interacción social.

La protección social, en términos de protección en caso de enfermedad, despido o jubilación (sistemas provisionales y de salud).

El interés y el contenido del empleo y las oportunidades que ofrece para el desarrollo personal.

El contexto ético y moral, y el valor y status social que proporciona el empleo

La participación y representación en la determinación de las condiciones de trabajo.

Muchas de estas dimensiones son difíciles de medir, y si se las mide, los resultados son difíciles de interpretar (OIT, 1998).

Ante estas realidades, la normativa jurídica ha tendido – en términos generales- a proteger al trabajador de la existencia de elementos de precariedad en el empleo e que se desempeñan. Más aún, la característica fundamental del derecho laboral y su razón de ser se funda en el carácter protector de la parte económicamente más débil de la relación laboral – Ej.: los derechos de trabajo (Código del Trabajo) son de carácter irrenunciable de modo que los que mantienen mayor poder no puedan ejercer presiones de abandonar dichos beneficios-.

Otros temas pendientes a nivel nacional son la alta tasa de rotación laboral, entendidos como cambio de empleos constantes debido a la construcción y destrucción de empleos, lo cual genera enormes implicancias en términos del consumo familiar y protección. Además, está el caso del corto tiempo de empleo, creando inestabilidad en el desarrollo de carrera de las personas, el alto desempleo juvenil, el aumento de fuerza laboral femenina al mundo del trabajo y las implicancias que ello conlleva, no tan solo en las empresas, sino que además en toda la sociedad, las políticas empresariales y las familias. Y por ultimo, un aspecto no menos relevante es la necesidad de mejorar las estadísticas existentes en el país relacionadas al mercado laboral, de forma que se realice un diagnóstico efectivo para avanzar hacia prácticas tanto de difusión como de cambio, y mayor transparencia informativa.

En la superación de estos desafíos ocupan un papel importante las propuestas legislativas y del Gobierno para ampliar los márgenes de la negociación colectiva y de modernización del

sistema nacional de capacitación. Pero también es necesaria la acción de las organizaciones de trabajadores y de los empresarios. De los primeros en fortalecer sus organizaciones y potenciar la coordinación de la negociación colectiva en los distintos niveles. Por su parte, los empresarios deberán considerar nuevos escenarios de mayor libertad sindical para hacer frente a los requerimientos actuales tanto de la economía como de un sistema de relaciones laborales más equitativos. Se hace imprescindible, sin embargo, además del fortalecimiento de la autonomía colectiva y de las organizaciones sindicales, considerar ciertas situaciones laborales nuevas como el teletrabajo, el empleo a tiempo parcial para estudiantes, personas de la tercera edad y dueñas de casa, como también la tendencia a la masificación del trabajo a domicilio, que requieren de una reglamentación legal que reconozca y proteja estas formas atípicas de empleo impidiendo que caigan en el ámbito de la precariedad.

3.3. El desempleo en nuestra Región.

En términos generales, el tema del desempleo ha surgido de manera muy importante este último tiempo debido a las últimas encuestas que revelan el alto desempleo en regiones, en especial de la V y la VIII regiones. En el año 1996, la tasa de desempleo a nivel nacional era de 5.4, mientras que la de nuestra región alcanzaba los 6.3 puntos, revelando una amplia brecha de desempleo por área geográfica. Al 2002 estas cifras no han variado demasiado, contando con un 7.8 nacional y un 9.3 regional (fuente: INE). Incluso aun se estima que la tasa actual de desempleo en la región bordea los 15 puntos, mientras que la nacional alrededor de los 10. Esta realidad en cifras no significa mucho si pensamos que el desempleo no es tan solo una tasa, sino que involucra familias y, como bien llamamos en psicología, “sujetos” desempleados con todas las implicancias psicológicas y sociales que implica estar fuera del mercado laboral.

4. TENDENCIAS GLOBALES EMERGENTES.

Si bien no podemos compararnos con países desarrollados ni tampoco de culturas distintas a la idiosincrasia chilena, podemos aspirar por lo menos a intentar aprender de las buenas prácticas económicas y del mercado laboral de estados algo más similares a nosotros.

Un buen marco de referencia y de estudio son México, Colombia y España, los que han conseguido un desempeño –por lo menos- mejor al de otros países cercanos a nosotros en similitud.

En el caso específico de España, las políticas y desarrollo del mercado laboral ha incrementado el empleo desde un 48% a 58% durante 1996 al 2003. Algunas de las estrategias españolas exitosas en pro de la promoción de empleo señaladas por la International Labour Office ILO (2004) son: 1) el mejoramiento del entrenamiento vocacional y ocupacional de las personas, 2) la promoción de la estabilidad del empleo, 3) las reformas a las políticas e inversiones fiscales sobre incentivos laborales, 4) la modernización de los servicios de empleo públicos, 5) la descentralización del poder en las organizaciones y 6) fomentando la participación de la mujer en la fuerza laboral española.

Existen múltiples “recetas” aplicadas en distintos países para combatir el desempleo y mejorar políticas del mercado laboral. Sin embargo aplicar dichos modelos a la realidad chilena requiere un previo análisis del real impacto que puede o no tener en nuestro país. Por mucha similitud que encontremos en otros países, es necesario revisar nuestros recursos, idiosincrasias y el sistema laboral general del país y del mundo para poder establecer nuevas políticas y

estrategias que se adapten a nuestra realidad, o bien, que sean creadas desde nuestras propias y específicas necesidades.

III. DEL EMPLEO AL DESEMPLEO

Para poder entender toda la compleja gama de consecuencias negativas que conlleva el perder el empleo en las persona, es preciso entender primero cuáles son los beneficios que éste otorga.

1. LAS FUNCIONES DEL EMPLEO.

Generalmente se piensa que el único o mayor beneficio de estar empleado es recibir un salario. Sin embargo, muchos estudios han revelado que la mayoría de las personas no percibe aquellas dimensiones transversales o que van más allá de la remuneración por su trabajo. Según Yáñez (2005a), el empleo, para las personas es una fuente de:

Ingresos, los cuales representan el referente más tangible del empleo y que se recibe a cambio de trabajo.

Identidad. El tener empleo implica una dirección, un proyecto hacia una meta de vida, la cual guía roles sociales y por tanto una parte de la identidad de la persona.

Actividad. El tener empleo implica realizar algún tipo de trabajo, mantenerse activo, sea como obrero (aquella persona que realiza tareas principalmente manuales o que involucren su fuerza física) o como empleado (aquellas personas que realizan su trabajo principalmente mediante tareas cognitivas e intelectuales).

Integración Social. Esta integración se puede ver reflejada de dos modos: el primero implica que las personas se relacionan o vinculan con otros en su trabajo: sus jefes, sus compañeros, sus clientes, etc., y el segundo modo es la integración lograda a través del aporte del individuo a la sociedad a través de su trabajo.

Estructuración Temporal. permite organizar el tiempo, los días, los horarios. Desde pequeños (desde que ingresamos a la educación e incluso antes), la mayoría de las personas funciona con horarios establecidos: para almorzar, para descansar, para hacer trabajo, etc. Sin esta actividad perderíamos el sentido del tiempo, de las horas, de los días.

Interés en los Objetivos de la comunidad. Al sentirse parte de una sociedad mediante su trabajo, el sujeto tiende a involucrarse más en tareas comunitarias y que involucran el contacto con otras personas.

Compromiso Ideológico. Como consecuencia de los dos puntos anteriores, el sujeto mantiene ideologías y metas sociales claras que lo alientan a involucrarse en sociedad, así como también metas e ideologías que el trabajo o bien todo el conjunto de la organización en la que se desenvuelve le estimulan a adoptar.

Oportunidad de Desarrollo. Es la segunda función que más se conoce, por lo menos en nuestros días. Significa la posibilidad de ampliar las habilidades, desarrollar las capacidades y potencialidades de la persona y –en muchos casos- la creatividad.

Por su parte, Marie Jahoda (citado en Buendía, 2001) ha propuesto un sistema para entender la situación del desempleado, para lo cual distingue entre funciones manifiestas y latentes del empleo. Las *funciones manifiestas*, como el salario y las condiciones de trabajo, son

las que más a menudo justifican los sentimientos negativos de los trabajadores hacia el empleo; mientras que las *funciones latentes* del desempleo son aquellas que justifican la motivación positiva hacia el empleo, incluso cuando las condiciones de trabajo y la remuneración no son buenas. Estas funciones latentes que propone Jahoda son 5: **1) la estructuración del tiempo, 2) experiencias de contacto con gente fuera del grupo familiar, 3) vincula al individuo con metas y propósitos que rebasan el propio yo, 4) proporciona estatus social y clarifica la identidad personal y 5) hace que la persona se mantenga en actividad habitual y cotidiana.**

2. CUANDO SE PIERDE EL EMPLEO.

La dificultad que se nos plantea al estudiar la problemática del desempleo desde un enfoque psicológico es que, profesionalmente, tal vez sea muy poco lo que podríamos aportar para apalejar su situación laboral. El análisis del impacto psicológico que produce el desempleo no genera, como es natural, nuevos puestos de trabajo que satisfagan las demandas prioritarias de estas personas (ayuda económica). Sin embargo, es necesario tener en cuenta que el desempleado también manifiesta otras necesidades sustanciales que son tanto o igualmente importantes y apremiantes que el sueldo, como disponer de un lugar en la sociedad, autoestima para poder funcionar y realizar actividades que son valoradas socialmente (Buendía, 2001). Es así como muchas veces podremos ser testigos de que, incluso en aquellos casos en que la persona recibe ingresos económicos garantizados mientras está desempleada (ej.: algún tipo de seguro, etc.), el desempleo continúa siendo un factor psicológicamente destructivo.

2.1. Etapas del Proceso “Psicopatológico” del Desempleo.

Para muchos, las consecuencias asociadas al desempleo dependen en gran medida de la etapa de cualitativa en la cual se encuentra el desempleado, o bien del período de tiempo en el cual el sujeto se encuentra desempleado.

Para Yáñez, (2005b), estos períodos están marcados por el período de tiempo:

- a. En los **6 primeros meses** de desempleo, las personas atraviesan una crisis, sin embargo no aguda, durante los cuales presentan irritación, insomnio, ánimo cambiante, angustia por el futuro, etc. Esta es la fase que Buendía (2001) describe como “un momento en que el sujeto aun no asume bien su condición de desempleado haciéndole ver a los demás o a sí mismo, que aun es capaz de controlar la situación, como si estuviese tomando un período de vacaciones”.
- b. Durante los **12 meses siguientes** al momento de desempleo, el sujeto pasa por una etapa de transición en la cual se agravan los síntomas anteriormente descritos, e incluso pudiéndose agregar a su repertorio episodios agresivos, nerviosos, de vergüenza y de culpa.
- c. A los **18 meses** sobreviene un período de adaptación con ánimo depresivo, el cual se expresa en sentimientos de inferioridad, falta de porvenir, tristeza, fracaso y disminución de esperanza.
- d. Al los **24 meses** de estar desempleado el sujeto pasa por una etapa de ajuste: ya no busca trabajo sino que se resigna casi por completo a la idea, se muestra apático, asumiendo como parte de su identidad el estar desempleado.

Para Carlotto y Gobbi (2001), la persona que se encuentra desempleada y en búsqueda de empleo pasa por una serie de etapas que se diferencian cualitativamente de otras, muy similares a un proceso que en un empleado común, llevaría al síndrome del Burnout. Extrapolando las fases del síndrome a personas que están desempleadas, se tendría:

- a. **Etapa de idealismo y entusiasmo:** el sujeto se muestra con alta energía en la búsqueda de empleo, llegando a tener incluso expectativas poco realistas sobre él, sus capacidades y lo que podría lograr o alcanzar.
- b. **Etapa de estancamiento:** la constatación de la realidad de sus expectativas poco realistas lo lleva a disminuir sus acciones de búsqueda, e involucrando probablemente algunos cambios o repensando sus opciones de búsqueda y de vida profesional.
- c. **Etapa de Apatía:** el sujeto se encuentra en el núcleo central de la fase de burnout, en la cual desarrolla poco interés en la búsqueda, evitación activa de las acciones de búsqueda, faltas, errores y situaciones de abandono de la búsqueda e incluso a veces de la profesión.
- d. **Etapa de distanciamiento:** la persona está crónicamente frustrada en la búsqueda de empleo, existen sentimientos de vacío emocional y desvalorización.

Sea cuales sean las etapas, es seguro que este fenómeno en la vida de una persona pasa de ser un simple hecho a todo un proceso que involucra una serie de comportamientos, actitudes, sentimientos, etc. que de alguna forma experimenta a modo de crisis: un período de cambios rápidos y ajustes a dichos cambios.

2.2. Aspectos de la persona afectados por el desempleo.

Como señalábamos anteriormente, el empleo genera recursos, identidad, actividad, integración social, estructuración temporal, interés en los objetivos de la comunidad, compromiso ideológico y oportunidades de desarrollo. Como es lógico, el estar desempleado implica que todos estos beneficios se vean alterados de alguna forma.

Comenzando por la **identidad**, el desempleo hace que la persona vea quebrantada su identidad, sobre todo si el rol adquirido mediante el trabajo juega un papel fundamental en la vida de la persona. Obtener un empleo es una expectativa social y cultural adquirida desde la infancia y reforzada a través de las influencias de la escuela, la familia, los medios de comunicación, etc. Cuando un individuo accede a un empleo contrae -además de remuneración- un nuevo estatus y una nueva identidad social. El desempleo interrumpe este proceso, lo que genera sentimientos de derrota y fracaso (Buendía, 2001).

En cuanto a cambios en el **autoconcepto**, éstos son revelados en los distintos estudios que hablan de pérdida de autoestima en los desempleados, de sentimientos de inseguridad y fracaso, vergüenza, culpa etc. Cuando el individuo tiene un trabajo, desarrolla de forma automática una serie de conductas en las que utiliza sus propias habilidades y capacidades. Ante la noticia del despido, el individuo es consciente de esta situación de shock, sin embargo tiene la sensación y quiere aparecer ante los demás como una persona que está tan sólo "de vacaciones", sin embargo, cuando se da cuenta de su realidad de desempleado, en muchos casos siente vergüenza e intenta ocultarla, lo que a la vez lo priva de diferentes actividades que podrían ser una medida de apoyo social. Este sentimiento de degradación viene favorecido además con una serie de procedimientos burocráticos a los que tiene que someterse si quiere tener acceso a determinadas prestaciones (Buendía, 2001): tiene que hacer colas, permanecer mucho tiempo esperando, responder una serie de preguntas burocráticas que hacen otras personas en calidad de

“superiores”, todo lo cual le lleva a considerarse como un ciudadano de segunda clase, que tiene que admitir cierta invasión a su intimidad, se ve en definitiva como alguien que necesita “ayuda”, como un desvalido.

En relación a las implicaciones de la percepción social, el desempleo conlleva a una desvalorización ante los otros que en algunos casos llegan a excluir al desempleado de ciertas actividades, o bien es el propio desempleado quien lo hace por sí mismo, algunas veces por vergüenza, otras por falta de recursos (Buendía, 2001). Esta desvalorización se hace aun más latente en la familia, sobretodo cuando es el desempleado el encargado del sustento familiar, creando un ambiente en el cual surgen aumentadas tensiones y conflictos familiares. Generalmente, de no ser colocado en algún puesto de trabajo en un plazo de tiempo razonable, es considerado como un incompetente, o lo que es peor, un holgazán o un perezoso, haciéndole responsable de una situación que a veces escapa a su control y mostrando la imagen divulgada socialmente de que “el que no trabaja es porque no quiere”.

Los efectos sobre el *autoestima* de la persona se basan en las ideas de Ericsson, quien observó que el desempleo produce una cierta inhibición del desarrollo con problemas de identidad: el desempleo se asocia con una pobre y confusa percepción de sí mismo, valorándose de este modo de manera negativa y siendo más proclive a tener afecto depresivo y/o ansioso. Las investigaciones acerca de la variable autoestima muestran en general una tendencia a asociar el desempleo con una baja autoestima, sin embargo, no todos los autores concuerdan con eso, sino que, como plantea Yáñez (2005c), creen que no existen diferencias significativas en la autoestima de los sujetos empleados en relación a los desempleados. Diversos hallazgos empíricos han investigado el posible efecto del desempleo en la autoestima, sin embargo las conclusiones han sido variadas en cuanto a resultados e interpretaciones. Una investigación particular realizada por Dooley y Prause (1995, citada en Yáñez, 2005) señala que el desempleo está asociado a baja autoestima, y tanto la condición de desempleado como la de empleado-no-satisfecho se asocian significativa e inversamente con la autoestima, no obstante, el mejor predictor de la autoestima de 1987 <en el estudio se midió la autoestima de los jóvenes en secundaria -1980-, y luego pasado 7 años> fue la autoestima de 1980 -e incluso esta también parece predecir la ubicación en las categorías de empleados y desempleados- mostrando finalmente que la baja autoestima generalmente era una variable existente antes del desempleo.

Otra característica asociada a los desempleados es que mantienen un *afecto depresivo*. Existen investigaciones (Yáñez, 2005a) que asocian al desempleo prolongado con las atribuciones causales de su desempleo, cambiándolas cualitativamente a atribuciones internas, globales, estables e incontrolables. Según esta postura, Weiner (citado en Yáñez, 2005a) el desempleo atribuido a causas estables y externas haría más susceptible a la persona de mantener emociones de resentimiento, rabia o ira; las internas e incontrolables, sentimientos de vergüenza; las internas y controlables, de culpa; y las externas de desesperanza y baja autoestima, todas las cuales generan desajustes, displacer y tristeza en los desempleados. Más aun, si el desempleo se mantuviera por un tiempo aun más prolongado, sería un factor de riesgo de depresión, lo cual afectaría la salud mental del sujeto.

Otro aspecto estudiado en conjunto con el estatus de desempleado es el *locus de control*. Las personas desempleadas tienden durante largo tiempo a culparse a sí mismas de su situación. Durante un tiempo, jóvenes desempleados pueden creer que son incapaces de cambiar su situación (locus de control externo) pero al ver que otros compañeros tienen trabajo – comparándose- se hacen eventualmente responsables de su situación (atribución interna) con la

consecuencia lógica de autoculpa, desprecio hacia sí, lo cual a su vez tiene consecuencias perniciosas para la salud mental.

Además, como ya hemos visto también, existen otras consecuencias en la persona que recibe la noticia de estar desempleada (Yáñez, 2005b): se quiebra todo un proyecto de vida, se pierde estatus, se pierde actividad, se pierde contacto con los demás, se altera la responsabilidad y el compromiso social, pierde el sentido del tiempo, de los días y las horas, etc.

Aun así las cosas, existen otras variables que intervienen en cómo viva cada persona el período de desempleo. Existen investigaciones que incluso indican que para algunos sujetos estar desempleado le permite desarrollarse aun más. Entonces ¿de qué depende como viva el desempleo la persona?

2.3. Variables que intervienen en el impacto.

Existen variables que intervienen también a favor de la persona y amortiguando el impacto del desempleo en su vida. De esas se pueden distinguir 3 tipos:

- a. **La actividad realizada:** lo que el desempleado realice en su tiempo libre afecta al impacto que pueda provocar el desempleo. Waters y Moore, de una investigación realizada el 2002, concluyeron que los desempleados participantes de la investigación se involucraban en pasatiempos sociales menos frecuentemente que los participantes que estaban empleados, y a su vez reportaban una percepción mayor de privación latente, afecto depresivo elevado y baja autoestima (Waters y Moore, 2002). Warr (citado en Buendía, 2001), ha desarrollado el modelo “vitamina” que incluye factores ambientales y personales los cuales juega un papel importante en la salud mental del individuo. Por ejemplo, las carencias de control y oportunidades de usar las propias habilidades tienen implicaciones negativas para el bienestar psicológico.
- b. **Atributos personales:** como ya hemos visto algunos, la autoestima temprana, la autoeficacia, la educación, habilidades y el optimismo (Yáñez, 2005b).
- c. **El apoyo social:** un factor, según Buendía (2001) amortiguador en la aparición de alteraciones psicológicas en las personas en paro laboral. La existencia de apoyo social actuaría afirmando la propia identidad individual, facilitando las dimensiones cognitivas de resolver problemas y asegurando al individuo que será cuidado, valorado y estimado. Tanto para este autor, como para Yáñez, es la familia, y principalmente la pareja la fuente más eficaz de apoyo social beneficioso para el desempleado.

Siguiendo a McKee-Ryan, Song y Wanberg (2005), algunos factores que se correlacionan con el bienestar durante el desempleo son la centralidad del rol asociado al trabajo en la identidad personal, los recursos de enfrentamiento (entendidos como características personales e internas y condiciones externas o del entorno que la persona puede usar en condiciones estresantes), los recursos sociales (o apoyo social), los recursos económicos, el *appraisal* cognitivo, las estrategias de enfrentamiento y el capital humano y demográfico de su entorno.

Otras variables que intervienen en el impacto del desempleo son aquellas como el sexo, la edad, la cultura, entre otras.

IV. ESTRATEGIAS DE INTEGRACION PARA DESEMPLEADOS

¿Por qué cuesta encontrar trabajo? Como hemos visto, la pérdida del empleo se asocia con baja autoestima, afecto depresivo, pérdida de identidad, autoconcepto dañado, etc. lo cual se transforma en una barrera para encontrar trabajo. Generalmente los desempleados (Yáñez, 2005b):

Ocupan inadecuadamente su tiempo.

Creen que son incompetentes

Efectúan gradualmente menores conductas de búsqueda de empleo.

Presentan baja satisfacción en sus conductas de búsqueda y baja iniciativa.

Centran generalmente su búsqueda en trabajos tradicionales, que requieran poca capacitación y experiencia.

Buscan trabajo en fuentes tradicionales (diario).

No ocupan sus redes sociales como apoyo en su búsqueda de empleo.

Hacen atribución interna de los fracasos y externa de sus éxitos.

En vista de todos estos antecedentes... ¿basta tan sólo con enseñarle al desempleado a buscar eficientemente un trabajo? Evidentemente no.

La primera estrategia para encontrar trabajo es hacer que las personas sepan que *“el buscar empleo es ahora su trabajo”*.

1. UN MODELO PARA LA INTERVENCION EN EMPLEADOS.

Las investigaciones señalan que son escasos los estudios de intervención para facilitar el reempleo y más escaso aún es la existencia de teorías que guíen la intervención para prevenir el aumento de la depresión y otros efectos negativos asociados con la inhabilidad para encontrar empleo (Yáñez, 2005a).

Caplan y otros (1989, citado en Yáñez, 2005a), realizaron un análisis del proceso de desempleo y de búsqueda de trabajo, producto de ello, presentan un modelo de intervención en desempleados que distingue cinco variables que deben ser consideradas en cualquier intervención exitosa:

Establecimiento de Confianza y Expectativas Iniciales. Investigaciones de Janis (1983; citado en Yáñez, 2005a), y su revisión de literatura clínica indica que se necesita establecer confianza y poder referente entre los participantes e instructores, antes de introducir cualquier ayuda en el proceso de consejería. La confianza puede ser establecida, haciendo que los entrenadores y participantes aumenten el autoconocimiento respecto a las habilidades necesarias para el reempleo.

Características de los instructores. Los monitores ejercen poder experto debido a su experiencia personal como desempleados y a la formación especial recibida previamente.

Los instructores tienen las expectativas de que el procedimiento será beneficioso para mucha gente, por lo que enfatizan el valor de la persistencia para alcanzar el éxito en los buscadores de empleo.

Habilidad y Motivación. Investigaciones de Gourdos, Jarley y Ferman demuestran que la mayoría de las personas tienen poco conocimiento y destrezas en relación a como

reemplazarse, por lo que se hace necesario desarrollar la motivación y las habilidades de las que carecen. Entre las habilidades posibles de entrenar están: identificar los tipos de trabajo donde las habilidades de uno serían relevantes, el uso de redes sociales para obtener guías de trabajo, presentación de habilidades y destrezas de una manera resumida, completa y relevante, y por último entrevistas de trabajo. La intervención comienza con intentar aumentar los componentes motivacionales necesarios para ampliar la búsqueda de trabajo y consolidar las habilidades para encontrar empleo Feather (1982, citado en Vinocur, Price y Van Ryn, 1989). Antes de desarrollar las habilidades, se debe enseñar a las personas a conceptualizar la naturaleza de la búsqueda de trabajo: considera factores que residen en la persona como son el compromiso y la habilidad y factores del ambiente como disponibilidad de empleadores, guías de trabajo y apoyo social. En conjunto estos dos factores determinan los resultados finales. Con respecto a la motivación es necesario desarrollar las expectativas de autoeficacia, que se refieren a creencias de que se poseen las habilidades relevantes para la búsqueda de trabajo y que se puede iniciar el comportamiento necesario, lo que tendrá un valor instrumental para conseguir los resultados deseados. Estas percepciones de competencia, pueden ser aumentadas a través de procesos de reforzamiento por parte del instructor, modelamiento y enseñanza gradual de habilidades para maximizar el éxito y mediante la incorporación de conductas entrenadas en el programa.

Inoculación frente a contratiempos. La pérdida de trabajo conlleva para algunos desempleados una disminución de la autoestima que puede constituir una barrera significativa para la búsqueda de trabajo. La pérdida de trabajo también puede producir un sentimiento generalizado de incapacidad. Una preocupación igualmente significativa es el sentimiento generalizado de incapacidad que puede ocurrir si el desempleo está acompañado por prolongados y sucesivos fracasos en la búsqueda de trabajo, según Wortman y Brehm. Otro elemento que debe aumentar en la intervención, en el corto como en el largo plazo, es la motivación para la búsqueda de trabajo. Con esto se puede promover el reempleo. Como el fracaso y las dificultades en encontrar trabajo pueden producir estrés y disminuir la motivación, sería interesante inocular frente a contratiempos, para disminuir estos efectos negativos (Janis 1983; Marlat y Gordon 1985 y Meichenbaum 1985; citado en Vinokur, Price y Van Ryn, 1989). La inoculación frente a contratiempos, consiste en que los clientes anticipen situaciones en que las recaídas son probables, generen métodos alternativos para superar las respuestas disfuncionales provenientes de dicha situación y adquieran las habilidades necesarias para hacer frente a los contratiempos.

Apoyo social. Según Kahn y Antonucci (citados en Yáñez, 2005a), los elementos psicológicos de apoyo social más comunes se refieren a: conductas de otros para mejorar sentimientos de autoestima, disminuir el afecto negativo, comunicar sentimientos internos, validar actitudes y proveer ayuda tangible. Las investigaciones indican que el apoyo social tiene múltiples efectos en la persona desempleada, siendo particularmente importante, el que tiene sobre la salud mental que es de naturaleza paliativa. Athikson, Liem y Liem plantean que específicamente las actitudes y expectativas del cónyuge en relación al valor de encontrar trabajo predicen las actitudes y expectativas del desempleado. La influencia social, puede apoyar o socavar componentes claves de la motivación para la búsqueda de trabajo. Sobre la base de algunas investigaciones; en la intervención, el instructor debe enfatizar componentes motivacionales de la búsqueda de trabajo y dar oportunidades para que entre los participantes

se otorguen apoyo mutuo. Dado que la intervención aumenta la motivación para incrementar la búsqueda de trabajo los que están altamente motivados para buscar empleo pero que fracasan, tienen un alto riesgo de empobrecer su salud mental, comparados con quienes no están tan motivados. Para controlar el empobrecimiento de la salud mental producido por el fracaso en obtener empleo, en la intervención se debe incluir la presencia de pares quienes deben contar sus historias de éxitos y contratiempos lo que sirve de apoyo a los participantes.

Según Gallie (citado en Yáñez), otro investigador que ha tratado el tema del reemplazo, afirma que pareciera ser que la facilidad para reemplazarse depende, más bien, de las oportunidades de trabajo que el mercado laboral ofrece y de los conocimientos y experiencia que posea el individuo y que lo habiliten para ocupar el puesto. En este sentido, las estrategias para facilitar el reemplazo deben estar orientadas a:

Flexibilizar el mercado laboral, en cuanto al tipo de ocupaciones requeridas.

Capacitar a los sujetos para adquirir conocimientos técnicos y habilidades necesarias para el mercado laboral.

Promover la creación de redes de información para que el individuo conozca las oportunidades de trabajo que se presenten.

Finalmente, Gallie cita algunas conclusiones acerca de la efectividad del entrenamiento en las organizaciones para promover cambios de actitud y facilitar un eficaz reemplazo de los desempleados:

1. Orientación a la Tarea: Los programas efectivos se asocian con la preparación y entrenamiento en tareas específicas, más que realizar una orientación general de actitudes hacia el trabajo. Los individuos perciben el entrenamiento de tareas específicas como una garantía para poder emplearse.

2. Métodos de Entrenamiento: Algún método como las discusiones de grupo o talleres de apoyo, pueden aparecer como menos efectivos, que otros métodos que incluyan experiencias de trabajo en compañías, feedback sobre el progreso del sujeto, establecimiento de metas en el trabajo y reforzamiento positivo.

3. Ayuda y Consejo: Estudios indican que el consejo efectivo debe darse luego de terminado el entrenamiento, para apoyar al sujeto en la búsqueda de trabajo.

4. Identidad y Experiencia del Staff de Entrenamiento: Aparecen como menos efectivos para ayudar a los sujetos desempleados los profesionales graduados en universidades, en comparación a quienes posean experiencias similares de desempleo y que conocen de cerca diferentes ambientes laborales.

5. Satisfacción del Grupo: Es más motivante para los desempleados cuando el entrenamiento se realiza en grupo y se enfoca hacia conductas específicas de búsqueda de trabajo en vez de centrarse en hablar del desempleo como una situación de precariedad.

2. AYUDANDO AL DESEMPLEADO A ENCONTRAR TRABAJO.

Antes que todo, es necesario hacer saber al desempleado que “*el empleo debe considerarlo como un ofrecimiento de conocimientos o acciones, siendo capaz de analizar las oportunidades y lo mucho que hay por hacer. Desde esta perspectiva, sin duda que no se carece*

de trabajo sino sólo de empleo, entendido éste como un trabajo definido y enmarcado a través de un contrato laboral entre empleador y trabajador...” (Psicología Aplicada & Consultoría).

El desarrollo de estrategias de búsqueda de empleo se puede enmarcar en las siguientes metas a cumplir (Yáñez, 2005b):

Enseñar a hacer un buen currículum vitae: Diseño del currículum, información deseable y necesaria de incluir. Adaptar la experiencia previa al cargo que se está postulando sin hacer mucha referencia a aspectos no relevantes para ese cargo. Cuidar el aspecto formal (escrito a máquina o computador), limpieza, ortografía, orden, fotografía adecuada (aunque no se justifica, se toma en cuenta muchas veces) y presentación (en una carpeta, sin corchete, etc.)

Utilizar los vínculos sociales lo más ampliamente posible. Comentar la búsqueda de empleo a amigos y que éstos comenten a otros es una buena estrategia de “auto-propaganda”. Aumentar la red social ayuda a encontrar más posibilidades de contacto con personas que podrían ayudarlo.

En la entrevista es normal ponerse nervioso, pero es necesario estar lo más calmado posible, y ser lo suficientemente “veraz” en las respuestas que se dan, sin tratar de falsear su identidad o personalidad. Ser natural, locuaz, franco, activo (sin llegar a dominar la entrevista), convincente, seguro y atractivo (más allá de lo estético) es una buena postura ante un entrevistador.

El apoyo en el manejo de stress y afecto depresivo mediante el apoyo terapéutico y/o farmacológico es un buen amortiguador en la búsqueda de empleo.

Tener un pleno conocimiento de sí mismo, sus habilidades, intereses y expectativas. Las preguntas más difíciles de las entrevistas de trabajo son “¿Qué me puede contar de usted?”, “¿Cuáles son sus fortalezas y sus defectos?”, etc. Contar con astucia para responder estas preguntas sin dejar una mala imagen de sí ante el entrevistador es una buena herramienta. Estas habilidades se pueden desarrollar haciendo reflexionar al individuo sobre qué es lo que realmente quiere, cuáles son sus habilidades, sus experiencias y sus potencialidades para el trabajo.

Aprender a usar otros canales de búsqueda, no sólo el diario: la Internet (SENCE, Infoempleo, trabajando.cl, etc.), empresas dedicadas al rubro de selección de personal, las OMIL (Oficinas Municipales de Información Laboral), etc. Es necesario en este apartado tener en cuenta de trabajo que busca la persona: difícilmente un Doctor en Ingeniería Mecánica con múltiples menciones encontrará empleo en la sección de empleo de “La Crónica”, más bien debería dirigirse a empresas del rubro, universidades, centros de investigación, etc.

Hacer que el individuo comprenda que puede haber trabajo en cualquier ámbito donde surja una necesidad o esté latente. Así se amplían las posibilidades de buscar trabajo o crearlo por sí mismo.

Encontrar un trabajo implica perfeccionamiento continuo, estar al día y vigente en cuanto a las capacidades que son necesarias hoy (ej.: uso del computador en secretarías).

Tener en cuenta que muchas veces el psicólogo no elige a la persona para un determinado “cargo” (función general que desempeñará la persona), sino para un determinado “puesto” (el cargo más el ambiente físico, social, psicológico, entre otras particularidades). Además, por lo general no se elige solo a una persona, sino a una terna de los mejores postulantes al cargo-puesto, y finalmente es el gerente o jefe de contratación quien tiene la última palabra.

Por último, fijarse metas, horarios de búsqueda, evaluar la semana, planificar y ensayar cognitivamente las conductas de búsqueda puede ayudar a la persona entrenando sus habilidades en la búsqueda de empleo.

V. PRACTICA LO APRENDIDO

CASO 1. Juan Pablo, un joven recién egresado de Ingeniería Forestal –con excelente rendimiento académico- realizó su práctica en Forestal Arauco y estaba seguro de que lo contratarían luego de obtener su título, o bien, en caso que no resultase, confiaba en que pronto tendría ofrecimiento de trabajo. Forestal Arauco calificó muy bien su desempeño, por esto pensaba que quedaría trabajando en la empresa, sin embargo nunca lo volvieron a llamar. Lleva 4 meses buscando ofertas de empleo en el diario, ha enviado muchos currículum, sin embargo no ha sido llamado desde ningún lugar. Su búsqueda se ha centrado en la misma área en que realizó su práctica por que “es lo que mas le gusta hacer”.

Transcurridos estos 4 meses, Juan Pablo ha ido cambiando: cada vez se reúne menos con sus amigos (siente vergüenza de ser el único del grupo de amigos que no consigue empleo) y para no incurrir en gastos pasa bastante tiempo ayudando en su casa. Se podría decir que “anda desanimado”, incluso ha sucedido que ha comenzado a dudar de sus conocimientos.

Analice:

- Z ¿Qué aspectos puede reconocer en Juan Pablo como desempleado?
- Z ¿Qué errores cree que ha cometido Juan Pablo en su búsqueda de empleo?
- Z ¿Qué sugerencias haría usted(es) a Juan Pablo?

CASO 2. Juanita, una mujer de 28 años, secretaria bilingüe, fue excelente alumna en el instituto en que estudió y por su destacado rendimiento, el mismo instituto le consiguió trabajo en una importante empresa. Juanita mientras estudió fue muy responsable y siempre mostró mucha preocupación por sobresalir con su rendimiento.

En el trabajo sucedió algo parecido: siempre había sido evaluada muy bien en cuanto a su desempeño, lo cual le permitió ser reconocida como excelente profesional, situación que le ha permitido ascender y mejorar sus rentas (su sueldo es el doble que el de cualquier secretaria). Juanita ama su trabajo y de hecho, se queda hasta tarde en su oficina avanzando el trabajo.

Por un ajuste en el presupuesto de la empresa, debe reducir persona y ella, después de estar 5 años trabajando, es despedida pero por su destacada laboral la empresa le adjunta una buena carta de recomendación.

Después del despido Juanita cae en una profunda depresión. Ella está convencida que la despidieron por confundir la correspondencia del Gerente con la del Jefe de RR.HH. Actualmente lleva un año cesante.

Analice:

- Z ¿Qué aspectos puede reconocer en Juanita como desempleada?
- Z ¿Cómo es que Juanita ha llegado a la profunda depresión en que está?
- Z ¿Qué recomendaciones haría a Juanita?

CASO 3.

Rodrigo fue despedido hace 4 meses después de trabajar 20 años en una empresa donde se dedicaba a la mantención de maquinarias. Entró a trabajar a los 20 años en un puesto de junior e hizo carrera dentro de la empresa, perfeccionándose por tutorías pero no con estudios académicos.

Ahora debe encontrar trabajo y no sabe qué hacer primero y en qué buscar. Además se siente muy preocupado de que no lo contraten por su edad, y además porque su salario era el único sustento económico en su familia.

Analice:

- Z ¿Qué aspectos negativos muestra en el caso?
- Z ¿Cuáles son los aspectos positivos de Rodrigo y cómo podría sacar ventaja de ello?
- Z ¿Qué recomendaciones haría usted a Rodrigo en la búsqueda de empleo?

CASO 4. María Inés, de 45 años, separada con dos hijos, trabajó durante 10 años en una multitienda como vendedora y luego como Jefa de Sección. Hace un año fue despedida por reducción de personal, sin embargo, siempre fue muy bien evaluada por su desempeño y querida por sus compañeras de trabajo ya que es amable, sonriente y tenía la virtud de “no amargarse” y no estresarse por los problemas que existían en la empresa.

Ella contaba con algunos ahorros y junto con la indemnización que le dieron, instaló una boutique en una galería. Ella viajaba quincenalmente a Santiago a comprar ropa en Patronato y su hija mayor le ayudaba a atender la tienda. María Inés estaba algo cansada, pero optimista, eso si lamentaba tener menos tiempo para estar con sus hijos. Sin embargo, luego de 6 meses decidió cerrar su tienda porque aumentó el arriendo del local y no podía solventar ese gasto extra. María Inés se define como una mujer trabajadora, empeñosa y optimista. Su familia la ha apoyado siempre. Actualmente se dedica a hacer tortas en su hogar y a venderla a los vecinos y al supermercado del barrio.

Analice:

- Z ¿Qué elementos positivos rescata usted(es) de este caso?
- Z ¿Por qué, al parecer, a María Inés el haber quedado desempleada de la multitienda?
- Z ¿Qué otras características no indicadas en el texto, cree usted que tiene María Inés?

V. BIBLIOGRAFÍA

- Bravo, G; González, H. y Rodríguez, C. (2000) La diferencia entre Empleo y Desempleo. *Revista La Educación en nuestras manos*, **60**.
- Buendía, J. (2001). *Empleo, estrés y salud*. Madrid: Pirámide.
- Carlotto, M. y Gobbi, M. (2001). Desempleo y Síndrome de Burnout. *Revista de Psicología de la Universidad de Chile*, **10**, 131-139.
- García-Huidobro, G. (2002). *Las políticas de mercado de trabajo y sus evaluaciones en Chile*. Serie Macroeconomía y Desarrollo N° 17. División de Desarrollo Económico. Santiago de Chile: CEPAL.
- Gobierno de Chile. (2004). *Prestación por Seguro de Cesantía*. [Documento WWW]. URL: <http://www.tramitefacil.gov.cl/1481/article-47644.html>
- ILO (2004). Successful employment and labour market policies in Europe and Asia and the Pacific. Editado por Clair Harasty. Employment Strategy Papers. [Documento PDF]. URL: <http://www.oit.org/public/english/employment/strat/download/esp4.pdf>
- Maffei, M. (2000, Marzo). *Trabajo y Empleo Regional*. Ponencia ante la IV Conferencia Internacional de la Educación. Costa Rica.
- McKee-Ryan, F., Song, Z. y Wanberg, C. (2005). Psychological and Physical well-being during Unemployment: a Meta-Analytic Study. *Journal of Applied Psychology*, **90**(1), 53-76.
- OIT (1998). *Chile: crecimiento, empleo y el desafío de la justicia social*. Santiago de Chile: OIT.
- Pollack, M. (1997). *Reflexiones sobre los indicadores del mercado de trabajo para el diseño de políticas con un enfoque basado en el género*. Documento elaborado para la CEPAL en conjunto con la ONU. [Documento PDF]. URL: <http://www.presupuestoygenero.net/unfpa2/documentos/pollack.pdf>
- Psicología Aplicada & Consultaría (Sin año de edición – Sólo impreso). *Asistencia al desempleo*. Concepción, Chile.
- Waters, L. y Moore, K. (2002). Reducing latent deprivation during unemployment: the role of meaningful leisure activity. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, **75**, 15-32.
- Yáñez, R. (2005a). *Algunas Consecuencias Psicológicas Asociadas al Desempleo*. Documento Impreso. Universidad de Concepción.
- Yáñez, R. (2005b). *Apuntes de Clases*. Documento No Publicado.

REFERENCIA A INSTITUCIONES Y WEB

- Ministerio del trabajo**. - <http://www.mintrab.cl>
- Dirección del trabajo**. - <http://www.dt.gob.cl>
- INP** - <http://www.inp.cl>
- SENCE** - <http://www.sence.cl>
- CEPAL** - www.cepal.org/
- OEA** - <http://www.oas.org>
- OIT** <http://www.oit.org/public/spanish/index.htm>
- Buscadores de empleo:

<http://www.capital-humano.cl/>
<http://www.laborum.com/>
<http://www.contratando.cl/>
<http://www.comunidadinformatica.com/>
<http://www.gst.cl/>
<http://www.trabajando.com/>
<http://www.bumeran.com/>
<http://empleo.udec.cl/>
<http://www.mercadis.cl/>
<http://www.profesorline.cl/>
<http://www.infoempleo.cl/>



Este texto está protegido por una licencia [Creative Commons 4.0](#).

Usted es libre para Compartir —copiar y redistribuir el material en cualquier medio o formato— y Adaptar el documento —remezclar, transformar y crear a partir del material— para cualquier propósito, incluso comercialmente, siempre que cumpla la condición de:

Atribución: Usted debe reconocer el crédito de una obra de manera adecuada, proporcionar un enlace a la licencia, e indicar si se han realizado cambios . Puede hacerlo en cualquier forma razonable, pero no de forma tal que sugiera que tiene el apoyo del licenciante o lo recibe por el uso que hace.

[Resumendelicencia - Textocompletodelalicencia](#)