

Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Occidente

Reconocimiento de validez oficial de estudios de nivel superior según acuerdo
secretarial15018, publicado en el Diario Oficial de la Federación del 29 de
noviembre de 1976.

Departamento de Psicología, Educación y Salud Maestría en Desarrollo Humano



**“Reconocimiento de recursos personales como estrategia
de desarrollo en profesionistas en situación de desempleo”**

TRABAJO RECEPCIONAL que para obtener el **GRADO** de
MAESTRA EN DESARROLLO HUMANO

Presenta: **Yazmín Alejandra Ríos Dávila**
Asesor: **Mtro. Francisco Javier Hernández González**

Resumen

Este trabajo de grado abordó el reconocimiento de recursos personales como estrategia de desarrollo en profesionistas en situación de desempleo, a partir de una intervención con enfoque humanista. El propósito fue facilitar un espacio seguro para que las personas exploraran su potencial y fortalecieran su autoconfianza, acompañadas por un profesional especializado en empleabilidad.

Desde el Enfoque Centrado en la Persona de Carl Rogers, se ofreció un acompañamiento empático, no directivo y genuino, que permitió a los participantes sentirse escuchados, reconocidos y aceptados en su vivencia del desempleo. La fundamentación teórica se complementó con aportes de Juan Lafarga, Cabarrús y Barceló, entre otros, para abordar la noción de Desarrollo Humano. La metodología fue de corte cualitativo, bajo un enfoque fenomenológico y con una estrategia de intervención experiencial grupal.

La pregunta que orientó este trabajo fue: ¿De qué manera el reconocimiento de los recursos personales puede fortalecer el desarrollo profesional y emocional de los profesionistas en situación de desempleo, ayudándoles a afrontar esta etapa con confianza y determinación? Como resultado, las y los participantes identificaron recursos internos que creían perdidos o debilitados, y reportaron un cambio en la forma de percibir su valor profesional y personal. Entre las conclusiones, se destaca que el acompañamiento emocional centrado en la persona favorece el fortalecimiento personal y la toma de decisiones conscientes, incluso en contextos de vulnerabilidad como el desempleo.

Palabras Clave

Desempleo, conocimiento personal, búsqueda de empleo, autorrealización, recursos personales

Dedicatoria

A cada una de las personas que participó en el taller,
porque sin su valentía para abrirse y compartir,
esta historia no se habría podido escribir.

A mi mamá, porque su consejo y su confianza en mí sembraron la semilla de este
proyecto de acompañamiento a personas en desempleo, y su impulso me llevó a
convertirlo no solo en una vocación, sino en el corazón de este trabajo.

Agradecimientos

Agradezco profundamente a mi asesor Javier Hernández por haberme acompañado con paciencia, claridad y confianza a lo largo de todo el proceso de creación de este trabajo de grado. Su guía fue clave para dar forma a este proyecto que nace del corazón y la experiencia.

Gracias especiales a la maestra Laura García, quien tuvo un papel esencial tanto como lectora como supervisora de este proyecto. Su valiosa aportación, su dedicación y su mirada generosa hicieron posible que cada etapa tomara claridad y profundidad. Agradezco especialmente su acompañamiento durante la supervisión del taller, por su calidez, sus consejos y su presencia cercana que nutrió cada sesión y enriqueció esta experiencia profesional y personal.

A mi amiga Abril, gracias por estar siempre a mi lado escuchándome, apoyándome, leyendo cada parte de este trabajo antes de enviarlo y compartiendo su opinión clara y objetiva. Gracias por tu compañía incondicional y por ser un gran apoyo también durante la impartición del taller. Tu presencia hizo más ligero este proceso.

Y, finalmente, reconozco en mí el coraje de regresar y retomar este camino para llevarlo a término. Por creer que este anhelo de concluir aún tenía sentido. Por sostener la decisión de continuar, incluso cuando el trayecto parecía lejano. Hoy sé que no solo volví a la maestría, volví a mí misma.

Este trabajo de grado dejó de ser solo un requisito académico y se transformó en un acto de afirmación, propósito, identidad y fuerza.

ÍNDICE

Resumen	2
Palabras Clave.....	2
Introducción.....	7
Capítulo I La persona y su implicación desde el campo del Desarrollo Humano	9
1.1 Justificación	9
1.2 Pertinencia para el Desarrollo Humano.....	10
1.3 Implicación Personal.....	15
Capítulo II Problematización	19
Acercamiento a la población.....	23
Categorías de problematización	24
Categoría 1:.....	25
Categoría 2:.....	28
Categoría 3:.....	31
Propósitos, objeto del DH y pregunta de intervención o de investigación.....	35
Capítulo III Fundamentación Teórica	36
Presentación de categorías del problema en el marco teórico.....	44
Categoría 1: Pérdida de confianza en su propio potencial y cuestionamiento de su conocimiento en su área de experiencia.	44
Categoría 2: Carencia de una red de apoyo emocional, la falta de un círculo de personas que puedan empatizar con su vulnerabilidad.	49
Categoría 3: Experimentación de sentimientos de desolación y resignación.....	52
Capítulo IV Fundamentación metodológica	56
¿Qué es intervenir desde el Desarrollo Humano?.....	37
Fundamentación y pertinencia del método de investigación – acción participativa.....	56
Capítulo V Proceso experiencial de la intervención	62
Lecciones del camino: Reflexiones sobre dificultades, errores, aciertos y caminos por recorrer	63
Más allá de la facilitación: Mi vivencia en el grupo como facilitadora	65
Trayectorias en el taller: Historias que inspiran	70
La facilitación como proceso detonante del cambio	84

El desempleo como experiencia humana: Un acercamiento desde el Desarrollo Humano	92
Mi proceso durante la supervisión	95
Capítulo VI Resultados	100
Categoría 1: Redescubrirse profesionalmente fortaleciendo la confianza en lo que sé y en lo que soy.....	101
Subcategoría 1: Pérdida de confianza en sí mismos, inseguridad y confusión sobre su futuro profesional.....	102
Subcategoría 2: El reto de redefinir la identidad profesional y personal entre la incertidumbre y el miedo.....	105
Categoría 2: De la soledad a la comunidad. Descubriendo el valor del apoyo mutuo. .	108
Subcategoría 1: Del aislamiento a la conexión. El notorio impacto del acompañamiento en comunidad	109
Subcategoría 2: El poder de compartir: encontrar claridad en la vulnerabilidad	112
Categoría 3: Resignificación del desempleo, del dolor a la esperanza.	116
Subcategoría 1: La tranquilidad de aceptar la pausa y el cambio	116
Subcategoría 2: El desempleo como pausa, no como fracaso	119
Capitulo VII Conclusiones	123
Referencias	127
Anexos	132

Introducción

En el contexto laboral actual, caracterizado por su constante transformación y alta competitividad, el desempleo representa no solo una pausa en la trayectoria profesional, sino también una vivencia emocional y psicológica desafiante. Para muchas personas profesionistas, enfrentarse a esta situación implica transitar por un camino incierto, donde las herramientas tradicionales que funcionaron en el pasado ya no garantizan resultados efectivos.

Este trabajo de grado aborda el papel que juega el reconocimiento de los recursos personales entendidos como habilidades, fortalezas internas, experiencias significativas y capacidades únicas como estrategia para el desarrollo profesional durante el desempleo. Basado en el Enfoque Centrado en la Persona de Carl Rogers, se propone que, al facilitar un espacio de conocimiento personal y validación interna, las personas puedan reconstruir su confianza, redefinir su propósito y fortalecerse para afrontar los desafíos del mercado laboral actual.

La experiencia profesional acumulada en el ámbito de la empleabilidad ha permitido observar cómo las empresas compiten ferozmente por atraer talento, exigiendo a las y los candidatos demostrar, en breves pero intensos procesos de selección, un alto nivel de habilidades técnicas, comunicativas y personales. Al mismo tiempo, las estrategias para buscar empleo evolucionan rápidamente, lo que puede generar en quienes se enfrentan al desempleo una sensación de desactualización y desorientación. En muchos casos, se confía únicamente en la experiencia acumulada con la esperanza de que esta sea suficiente para reincorporarse al mercado laboral. Sin embargo, pronto surgen obstáculos como rechazos constantes, falta de retroalimentación, procesos impersonales de reclutamiento, entrevistas que generan ansiedad, y la ausencia de respuestas después de múltiples aplicaciones.

Estos factores no solo afectan la búsqueda activa de empleo, sino también el bienestar emocional. Comienzan a surgir sentimientos de frustración, confusión, desesperanza, inseguridad y una profunda sensación de soledad. Ante este panorama, este trabajo

busca visibilizar la importancia de acompañar a las personas profesionistas en este tránsito desde un enfoque humano, promoviendo el reconocimiento de sus recursos personales como una vía para fortalecer su confianza y generar condiciones internas más propicias para afrontar el desempleo con mayor claridad, seguridad y sentido.

Entonces, ¿cómo puede un experto en empleabilidad contribuir a que las personas desempleadas afronten esta situación de manera menos vulnerable y alcancen una satisfacción profesional y personal? Este será el objeto de intervención de este trabajo de grado, el cual se centra en favorecer procesos de conocimiento personal, reconstrucción de identidad y asunción de responsabilidad por la propia vida durante una etapa de desempleo.

Este trabajo de grado tiene como objetivo crear un espacio para propiciar el conocimiento personal y la aceptación, facilitar que las personas afectadas por la vulnerabilidad que provoca la falta de empleo encuentren un lugar seguro para explorar su propio potencial, hacer un reconocimiento de sus habilidades y fortalezas, y así promover su desarrollo y fortalecimiento personal. Rogers (1961) afirmaba que “El individuo descubrirá en sí mismo la capacidad de utilizar esta relación para su propio desarrollo” (p. 42).

Este trabajo se originó a partir de una implicación personal con el tema, motivada por una experiencia directa de desempleo y por el interés en que quienes transitan por procesos de selección lo hagan con un mayor sentido de seguridad y fortalecimiento interno. Buscar empleo puede ser una oportunidad valiosa para reenfocarse en lo que realmente genera satisfacción personal y profesional, ya que frecuentemente se olvida que también es posible elegir, y que esta búsqueda no tendría por qué traducirse en una súplica a los empleadores por una oportunidad. En ese punto, muchas personas ceden su poder y pierden contacto con sus convicciones. Una persona que no se conoce o que no se siente segura de sus capacidades tiende a aceptar oportunidades que no reflejan su valor profesional, empujada por la presión social, familiar o autoimpuesta.

Más allá de encontrar un empleo, se considera que las personas en situación de desempleo necesitan reconectarse con su valor personal para transitar este periodo con

dignidad, claridad y fortaleza emocional. Es fundamental que puedan reconocerse como personas capaces, con recursos internos valiosos, y mantenerse fieles a lo que son y a lo que les importa, incluso en medio de la incertidumbre. Las herramientas técnicas para conseguir un empleo son útiles, pero no suficientes si no van acompañadas de un proceso más profundo de conocimiento personal. Desde esa perspectiva, este trabajo propone no solo compartir recursos prácticos, sino también crear espacios donde las personas puedan reencontrarse consigo mismas, validar su historia, resignificar su situación y descubrir nuevas formas de avanzar sin perder de vista su identidad ni sus convicciones.

El proceso de creación de este trabajo constó del reconocimiento de la propia implicación personal, seguido de una problematización y una aproximación con cinco personas profesionistas que actualmente se encuentran en situación de desempleo. Esta aproximación permitió identificar categorías centrales del problema y sustentar la intervención desarrollada, cuyos elementos se presentan a lo largo del documento.

Capítulo I La persona y su implicación desde el campo del Desarrollo Humano

1.1 Justificación

El desempleo representa una experiencia profundamente desafiante, no solo por las implicaciones económicas, sino también por el impacto emocional que genera. Afecta profundamente la identidad, la confianza y el bienestar de quienes lo viven. La incertidumbre, el desgaste emocional y la sensación de pérdida pueden dificultar que los profesionistas mantengan claridad y confianza en su capacidad para alcanzar sus objetivos profesionales. En este contexto, el reconocimiento de los recursos personales se presenta como una estrategia clave para ayudarles a transitar esta etapa con mayor fortaleza y dirección.

Desde el Enfoque Centrado en la Persona, este trabajo busca resaltar cómo el redescubrimiento de las fortalezas, habilidades y valores propios puede convertirse en un motor para superar la adversidad. Inspirado en esta perspectiva de Carl Rogers, este enfoque promueve un acompañamiento respetuoso y empático que permite a los profesionistas reconectar con sus recursos generando así confianza y claridad para avanzar

hacia sus metas profesionales, incluso en medio de la incertidumbre y el desgaste emocional.

A nivel social, este tema también es relevante porque ayuda a transformar la manera en que se percibe el desempleo. Al enfocar la atención en los recursos personales, se trasciende la narrativa de carencia para destacar el potencial de las personas y su capacidad de adaptación. Este cambio de perspectiva no solo beneficia a los profesionistas en esta situación, sino que también refuerza el tejido social, promoviendo una visión más solidaria y colaborativa frente al desempleo.

Este enfoque ayudará a que los profesionistas, incluso en medio de una situación emocionalmente desgastante, encuentren nuevas formas de avanzar hacia sus objetivos profesionales. Al reconocer y potenciar sus propios recursos, pueden construir un camino más sólido y alineado con sus capacidades, valores y propósito.

1.2 Pertinencia para el Desarrollo Humano.

Surgen algunas preguntas al reflexionar sobre este apartado, tales como: ¿Qué relación tiene el Desarrollo Humano con las personas profesionistas que se encuentran en búsqueda de empleo? o ¿Cómo puede este campo disciplinar contribuir a que alcancen sus objetivos profesionales mientras enfrentan las complicaciones emocionales derivadas del desempleo?

En las siguientes líneas se presentan ideas sustentadas en aportes de diversos autores, así como reflexiones que permiten explicar por qué este tema resulta pertinente al Enfoque Centrado en la Persona, especialmente desde la perspectiva desarrollada por Carl Rogers.

Conocimiento personal

El tema del reconocimiento de recursos personales como estrategia de desarrollo en profesionistas en situación de desempleo se alinea con los principios de Desarrollo Humano en cuanto a la importancia que tienen la autoestima, la autenticidad, la congruencia y el

apoyo en el proceso de desarrollo personal y profesional. El autoconcepto positivo en una situación de desempleo, la confianza en uno mismo y la creencia en el propio potencial son cruciales para sostener un proyecto de vida auténtico y satisfactorio, crear un espacio propicio en el que las personas puedan abordar “las autopercepciones evaluativas que hacen de sí mismas para conformar su imagen” (Méndez & Ryszard, 2005 p. 12) son de gran ayuda para el proceso de su propio desarrollo y reforzar el conocimiento personal ya que este es esencial para el logro de los objetivos profesionales.

En el contexto del desempleo, es fundamental reconocer que el desarrollo no comienza únicamente con la adquisición de nuevas habilidades técnicas, sino con la capacidad de reconectar con los propios recursos personales. Esto implica mirar hacia adentro para reconocer la experiencia acumulada, las fortalezas internas y el valor propio, muchas veces olvidados o debilitados durante este periodo. Cultivar una autoimagen fortalecida y una confianza auténtica en uno mismo se vuelve, entonces, un punto de partida necesario para transitar el desempleo de forma más consciente, resiliente y alineada con la identidad personal.

En un mercado laboral altamente competitivo y en constante transformación, las personas en situación de desempleo se enfrentan no solo a desafíos profesionales, sino también a un profundo impacto emocional. La presión por sobresalir entre muchos candidatos, adaptarse a procesos de selección cambiantes y, en ocasiones, lidiar con prácticas poco empáticas o éticas por parte de los responsables de contratación, se suma a la carga que representa el paso del tiempo sin resultados visibles. La búsqueda de empleo, lejos de ser solo un proceso técnico, se convierte en una experiencia emocionalmente compleja, en la que es fácil perder la confianza, el rumbo y la conexión con el propio valor. Por ello, es fundamental atender este proceso desde una perspectiva más humana, que ayude a las personas a reconocer y fortalecer sus recursos personales como base para reconstruirse y avanzar.

Mi propuesta de intervención busca acompañar a profesionistas que se encuentran atravesando un proceso de desempleo, creando un espacio seguro de apoyo, empatía y validación, donde puedan reconectarse con sus recursos personales. El propósito es facilitar un ambiente que les permita reconocer sus fortalezas, reconstruir su confianza y tomar

decisiones profesionales más conscientes y alineadas con su identidad, sus valores y su sentido de propósito.

Rogers (1961) creía en el poder de crear ambientes propicios de apoyo para el crecimiento humano y decía que “el individuo descubrirá en sí mismo la capacidad de utilizar esta relación para su propio desarrollo”. (p.42) Explicaba que “su experiencia lo había obligado a admitir gradualmente que el individuo posee en sí la capacidad y la tendencia en algunos casos, latente, de avanzar en la dirección de su propia madurez” (p.42). Y en el contexto de la búsqueda de empleo, contar con un sistema de apoyo y acompañamiento, ya sea en forma de consejeros de carrera, mentores, amigos o familiares, puede ayudar a las personas a desarrollar su potencial y enfrentar los desafíos que va presentando esta situación con confianza. Lafarga (1996) dijo que:

El Desarrollo Humano se ha venido entendiendo también como una disciplina científica fundamentada en la experiencia y en la investigación, que estudia los mecanismos del proceso evolutivo en el ser humano, así como las condiciones externas e intrapsíquicas que favorecen u obstaculizan el crecimiento personal (p. 15).

Responsabilidad por la propia vida

En mi experiencia en el proceso de acompañamiento de profesionistas en esta situación de desempleo he podido ser testigo del progreso positivo que van teniendo cuando se comprometen realmente con su aprendizaje, llegan a comprender que el desarrollo de sus habilidades y reconocimiento de su potencial depende solamente de ellos mismos y que implica un proceso de autoevaluación continua y de conocimiento personal. En la búsqueda de empleo, esto se traduce en la capacidad de evaluar las propias fortalezas y debilidades, intereses y valores, y utilizar esta comprensión para tomar decisiones informadas sobre la carrera y el empleo. Cabarrús, C. (2003) dijo:

El crecimiento personal es un compromiso que solo es posible si se nutre con el agua del propio pozo, el agua que nace del manantial interior. Es decir, tu manantial interior

alimenta el pozo de tus cualidades, de tus potencialidades y hace que brote al exterior el rostro positivo de tu corazón. (p.29)

Beber del propio pozo implica buscar respuestas y sabiduría dentro de uno mismo en lugar de depender exclusivamente de fuentes externas y está directamente relacionado a la responsabilidad por la propia vida. El proceso de acompañamiento sería una herramienta valiosa para ayudar a las personas a explorar y aprovechar su potencial interno, asumiendo la responsabilidad de su propio crecimiento y bienestar y no depender de la orientación externa. Los acompañantes, ya sean terapeutas, mentores, o facilitadores del Desarrollo Humano, actúan como guías que facilitan el autoexamen y la reflexión profunda a través de conversaciones significativas y preguntas reflexivas.

Como lo he mencionado, el reconocimiento de recursos personales durante el periodo de desempleo se refiere a un proceso continuo de crecimiento, aprendizaje y autorrealización que busca potenciar y aprovechar al máximo las capacidades y habilidades innatas de un profesionalista y está intrínsecamente relacionado con la responsabilidad por la propia vida ya que es fundamental que las personas asuman la responsabilidad de mirarse a sí mismas con honestidad, reconocerse y validarse, para así poder tomar decisiones que estén alineadas con sus objetivos, valores personales y sentido de propósito profesional. Cuando las personas asumen la responsabilidad de su crecimiento y desarrollo durante la búsqueda de empleo, están tomando un paso crucial hacia la autorrealización y están más propensas a encontrar empleos satisfactorios experimentando un crecimiento profesional significativo. La elección de un nuevo empleo no debe de considerarse como algo aislado de su objetivo personal y el acompañamiento guiado, comprensivo y empático conduce a una mayor aceptación y empoderamiento de sus convicciones y de su propio potencial.

Frankl (1979) decía que, “a veces, una palabra también resulta efectiva cuando la receptividad mental se intensifica con motivo de las circunstancias externas” (p.85). Esta aproximación se relaciona con el trabajo de acompañamiento a profesionalistas que están en un estado de vulnerabilidad por estar en una situación de desempleo ya que, en este contexto, las palabras adquieren un poder transformador particular, debido a que pueden

actuar como catalizadores emocionales que guían a los individuos hacia un mayor conocimiento personal y una toma de conciencia de su propio potencial.

La labor de acompañamiento en este proceso se vuelve fundamental. Un experto en empleabilidad que, además, se desempeña como facilitador desde el Enfoque Centrado en la Persona puede desempeñar un papel clave al ofrecer no solo herramientas técnicas, sino también un espacio seguro de contención emocional, escucha activa y validación. Desde esta doble perspectiva, el acompañamiento promueve la autoexploración, el reconocimiento de recursos personales y el fortalecimiento de la confianza interna, elementos esenciales para enfrentar el desempleo de forma resiliente y alineada con el propio sentido de vida. Tal como Viktor Frankl destacó el poder del lenguaje en momentos críticos, el facilitador puede valerse de una comunicación auténtica y empática para estimular la reflexión profunda, la toma de decisiones conscientes y la recuperación del sentido en medio de la incertidumbre.

La satisfacción laboral es un componente importante de la responsabilidad por la propia vida ya que las personas que asumen la responsabilidad de su bienestar laboral buscan empleos que estén en línea con sus valores, intereses y metas personales. Cuando se sienten insatisfechas en su trabajo, toman medidas para abordar la situación, ya sea buscando nuevas oportunidades, mejorando sus habilidades o negociando mejores condiciones laborales. Este enfoque proactivo hacia la satisfacción laboral está en consonancia con la responsabilidad por la propia vida.

Maslow incluyó la satisfacción en el trabajo como una de las necesidades en su famosa jerarquía de necesidades. En su modelo, la satisfacción laboral es una parte integral del bienestar humano y se encuentra en la capa superior de la jerarquía, junto con la autorrealización ya que la satisfacción laboral forma parte esencial del bienestar humano. Al respecto Maslow (1991) decía que a las personas autorrealizadas

Les empuja la motivación por crecimiento y no la motivación por deficiencia, las personas autorrealizadas no dependen del mundo real para sus satisfacciones principales, ni de otras personas, ni de la cultura, medios y fines, en general, ni de

satisfacciones extrínsecas. Más bien dependen, para su propio desarrollo y crecimiento continuo, de su propia potencialidad y recursos latentes (p. 209).

El Enfoque Centrado en la Persona busca fomentar el autodescubrimiento y la toma de decisiones informadas. Contribuir al bienestar durante la búsqueda de empleo implica acompañar a las personas en la exploración de sus intereses, metas y fortalezas profesionales. Cuando tienen la oportunidad de tomar decisiones que se alinean con sus valores y objetivos personales, es más probable que experimenten un mayor sentido de propósito y bienestar en su trabajo.

En conclusión, la responsabilidad por la propia vida se convierte en un pilar esencial, ya que las personas deben asumir la responsabilidad de tomar decisiones alineadas con sus objetivos y valores personales y el proceso de acompañamiento desempeña un papel crucial al proporcionar ambientes propicios de escucha, apoyo y comprensión, para que las personas pueden explorar sus recursos internos, desarrollar la confianza en sí mismas y tomar decisiones informadas sobre su carrera y futuro profesional. Así mismo la satisfacción laboral se convierte en un componente clave de la responsabilidad por la propia vida, ya que las personas, después de haber vivido un camino de autodescubrimiento, crecimiento y autorrealización, buscan empleos que estén en línea con sus valores y metas personales.

1.3 Implicación Personal

Este trabajo está inspirado en vivencias personales que han marcado mi trayectoria y que me vinculan profundamente con el tema. En este apartado compartiré algunas de esas experiencias, ya que forman parte de mi historia y han influido de manera significativa en la forma en que comprendo y abordo esta problemática.

A lo largo de 17 años de trayectoria profesional, me he especializado en la contratación de talento y en la orientación de candidatos para que logren desempeñarse exitosamente en los procesos de selección dentro de las empresas en las que he colaborado. Así como Carl Rogers desarrolló su propio enfoque al no sentirse identificado con las corrientes

psicológicas intelectuales de su época, yo también he experimentado una desconexión con los procesos fríos y despersonalizados que predominan en muchas empresas durante las etapas de selección de personal. Desde el inicio de mi carrera, he sentido una necesidad profunda de humanizar estos procesos, poniendo un énfasis especial en la persona que busca empleo, valorando su experiencia, reconociendo su potencial y ofreciendo retroalimentación constructiva cuando ha sido necesario. Aplicar este Enfoque Centrado en la Persona dentro de los procesos de selección que he liderado no solo ha contribuido a obtener reconocimientos especiales en las empresas en las que he colaborado, sino que también ha dejado una impresión positiva y duradera en las personas que he tenido el privilegio de contratar. Muchas de ellas conservan una memoria grata de su experiencia, y esa realidad me genera una profunda gratificación personal.

Hace algunos años me vi inmersa en una situación inesperada: quedé desempleada de un día para otro. En ese momento, sentí que mi mundo se desmoronaba; me invadió una sensación de vulnerabilidad y desprotección que no había experimentado antes. La confianza en mí misma se desvaneció, y el temor a no volver a encontrar trabajo se apoderó de mí, especialmente al saber que me desenvuelvo en un campo altamente competitivo. El empleo que perdí era uno que disfrutaba profundamente. Había logrado implementar propuestas valiosas que contribuyeron a mejorar los resultados del área, los líderes confiaban en mi equipo, mis evaluaciones eran excelentes y, en lo personal, había formado lazos significativos con compañeros que se convirtieron en amigos. Fue un espacio de mucho aprendizaje, pero un proceso de reestructuración dentro de la empresa terminó por afectar mi permanencia.

Esa experiencia marcó profundamente mi forma de ver el desempleo, no solo como una situación laboral, sino como una vivencia que impacta directamente en la identidad, la seguridad personal y el sentido de pertenencia. Recuerdo que, mientras me estaban dando de baja, mis pensamientos ya no estaban en ese momento presentes. Se adelantaban al futuro, invadidos por la ansiedad de no saber qué iba a hacer con los planes que ya tenía, los gastos, los compromisos financieros... pero, sobre todo, me preguntaba: ¿Por qué a mí? ¿Y ahora qué voy a hacer? ¿Dónde voy a conseguir trabajo? Lo único que tenía claro era: ¡no puedo dejar de percibir ingresos!

Afortunadamente, no tuve que enfrentar este proceso sola, ya que fui beneficiada con un programa de reinserción laboral asistida que la empresa incluyó como parte de mi liquidación. Algo que me ayudó a superar este desafío personal y que marcó una gran diferencia en mi proceso de adaptación y recuperación fue el trabajar con profesionales que comprendían la situación que enfrentaba y que estaban dedicados a ayudarme a superarlos, ya que este programa consistía en asignar a un profesional de empleabilidad que mediante sesiones por zoom iba haciendo un acompañamiento personalizado y me entrenaba en cuestiones técnicas para la búsqueda de empleo. Recuerdo haber pensado en aquella ocasión ¡Que padre trabajo! ¿Cómo se le hará para trabajar en esto? Pero en ese momento, aturdida por la frustración y la desesperación no veía otros caminos que pudiera transitar en mi vida profesional más que lo que ya había hecho por muchos años, así que ese pensamiento se esfumó rápidamente y no volví a pensar en él hasta un tiempo después.

Durante esa etapa, mi mamá fue un gran apoyo. Intentaba animarme de la manera en que ella consideraba mejor, pero sus palabras no lograban reconfortarme como ella esperaba, ya que el problema seguía ahí, sin resolverse. Recuerdo que un día me compartió una frase que había escuchado en la radio y que decía algo así como: “Si soy tan bueno en las empresas en las que he trabajado y les entrego valor, entonces puedo ser bueno para mí mismo y crear algo con mis propios conocimientos.” Con ello, intentaba hacerme ver que podía emprender por mi cuenta y aprovechar la experiencia acumulada. Sin embargo, en ese momento me sentía tan abrumada que no podía imaginar una idea propia ni creer que era suficientemente buena como para ofrecer mis servicios de manera independiente. La sola posibilidad me parecía lejana, imposible. No tenía claro lo que podía hacer de manera independiente y sentía que no tenía lo necesario, que no era tan buena como para lograrlo.

Las emociones que atravesaba me nublaban la mirada; no podía reconocermé, mi autoestima estaba dañada y solo podía ver una opción clara frente a mí: encontrar trabajo en otra empresa. Así fue como, sin saberlo aún, comencé a acercarme a la dimensión más humana y emocional del desempleo.

En una ocasión, mientras realizaba mi propia búsqueda de empleo en LinkedIn una de las principales herramientas que usamos los reclutadores tanto para encontrar talento como

para que los profesionistas busquen trabajo, encontré la publicación de una persona que pedía empleo. Sus palabras reflejaban una profunda desesperación y urgencia. Había adjuntado su currículum, y al revisarlo, noté que necesitaba varias mejoras para comunicar de manera más clara y efectiva su experiencia laboral. Me animé a contactarlo por mensaje privado y ofrecerle mi ayuda. Él aceptó. Al terminar nuestra conversación, sentí una profunda satisfacción por haber podido brindarle apoyo justo cuando se encontraba desorientado y solo. Sus palabras de agradecimiento resonaron intensamente en mí, y fue entonces cuando comprendí que eso era exactamente a lo que se refería mi mamá con aquella frase: había descubierto lo que realmente podía y quería hacer.

Ahora lo tenía claro, en ese momento supe que deseaba ayudar a otras personas que estuvieran atravesando la misma situación que yo. Comprendí el valor de compartir los conocimientos adquiridos a lo largo de mi trayectoria, y me puse en el lugar de quienes enfrentan este proceso sin las herramientas con las que yo cuento gracias a mi profesión. Ese encuentro fue revelador: fue el instante en el que me di cuenta de que, sin haberlo planeado, ya estaba haciendo aquello que una vez anhelé... ofrecer a otros la misma ayuda que, en su momento, yo misma recibí.

Estos últimos 5 años he podido acompañar y asesorar a más de 200 personas que están en búsqueda de trabajo con el propósito de ayudarlos a recobrar su confianza compartiendo herramientas y conocimientos útiles que he ido adquiriendo a lo largo de mi carrera profesional. Durante este tiempo, he presenciado cómo cada individuo experimenta transformaciones significativas hacia su auto percepción como profesionista y en su enfoque y actitud hacia la búsqueda de empleo.

La gratificante sensación de ver a estas personas encontrar las oportunidades laborales que desean y avanzan en sus trayectorias profesionales me ha reafirmado mi convicción de que el apoyo y la orientación pueden marcar una diferencia sustancial en la vida de quienes enfrentan este desafío.

Es una necesidad personal acompañar a profesionistas en desempleo, contribuir a su bienestar y apoyar su progreso durante los procesos de búsqueda de empleo y en el

desarrollo de sus carreras profesionales. Reconocer esta necesidad ha implicado también mirar hacia el interior y cuestionar desde qué lugar se desea acompañar a otras personas en estos procesos. En ese sentido, cobra especial sentido lo que Radosh (2000, como se citó en Albarrán y Taracena, 2012) señala:

Cualquier trabajo que implique relaciones humanas (que es todo lo que tiene que ver con las ciencias sociales), para que no sean inhumanas, requerirá de un auto-cuestionamiento que nos lleve a 'tomar conciencia' [...] de nuestro deseo, nuestras resistencias [...], la posibilidad de comprender algo sobre la implicación libera tensiones, sufrimientos, ansiedades y permite realizar el trabajo con mayor libertad (p. 960).

Este proceso de implicación personal no solo me ha permitido comprender mejor mi propia historia, sino también acompañar a otros desde un lugar más libre, consciente y humano.

Capítulo II Problematicación

¿Qué es problematizar?

A continuación, se presenta la problematicación del tema a intervenir. En el contexto del Desarrollo Humano y la investigación académica, la problematicación se refiere al proceso de identificar y definir un problema o una cuestión que requiere ser investigada, analizada o atendida. Este proceso implica reconocer una situación, un fenómeno o una problemática que plantea desafíos, incertidumbres o áreas de mejora en el ámbito del Desarrollo Humano e intervención. Pérez y Merino (2021, citado en Pietsch Castro, 2021) señalan que un problema puede entenderse como los inconvenientes o fallas que se presentan en diferentes contextos y que requieren ser atendidos. De manera complementaria, Lester (1983, citado en Pietsch Castro, 2021) sostiene que un problema es una situación ante la cual una persona o grupo necesita encontrar una solución, pero carece de un procedimiento inmediato y directo para lograrlo. La problematicación de este tema se originó inicialmente a partir de una experiencia directa y de una implicación personal, y posteriormente se amplió mediante la interacción con la población afectada.

La búsqueda de empleo representa un momento crítico en la vida de cualquier profesionalista. No se trata únicamente de obtener un medio de subsistencia, sino también de reencontrarse con el sentido personal y profesional, así como de redescubrir el propio valor en un contexto que muchas veces debilita la confianza y genera incertidumbre. Sin embargo, durante este proceso, suele emerger una problemática central: la dificultad de reconocer y valorar los propios recursos personales, aquellas capacidades internas, fortalezas, aprendizajes y cualidades que cada persona ha desarrollado a lo largo de su trayectoria, especialmente cuando el desempleo se prolonga o llega de forma inesperada.

En este escenario, el Desarrollo Humano adquiere un papel clave, pues orienta la mirada hacia la autorrealización, el propósito y la conexión con lo que realmente da sentido a la vida y al trabajo. En el contexto del desempleo, no se trata únicamente de acceder a un nuevo puesto, sino de transitar este proceso sin descuidar el bienestar emocional, la autoestima ni la identidad profesional. El reconocimiento de los recursos personales puede convertirse en una estrategia poderosa para sostener la motivación, tomar decisiones conscientes y recuperar la confianza para enfrentar la búsqueda laboral con mayor claridad y seguridad. Este enfoque permite, además, que la reinserción laboral no solo sea efectiva, sino también significativa y coherente con lo que la persona es y desea ser.

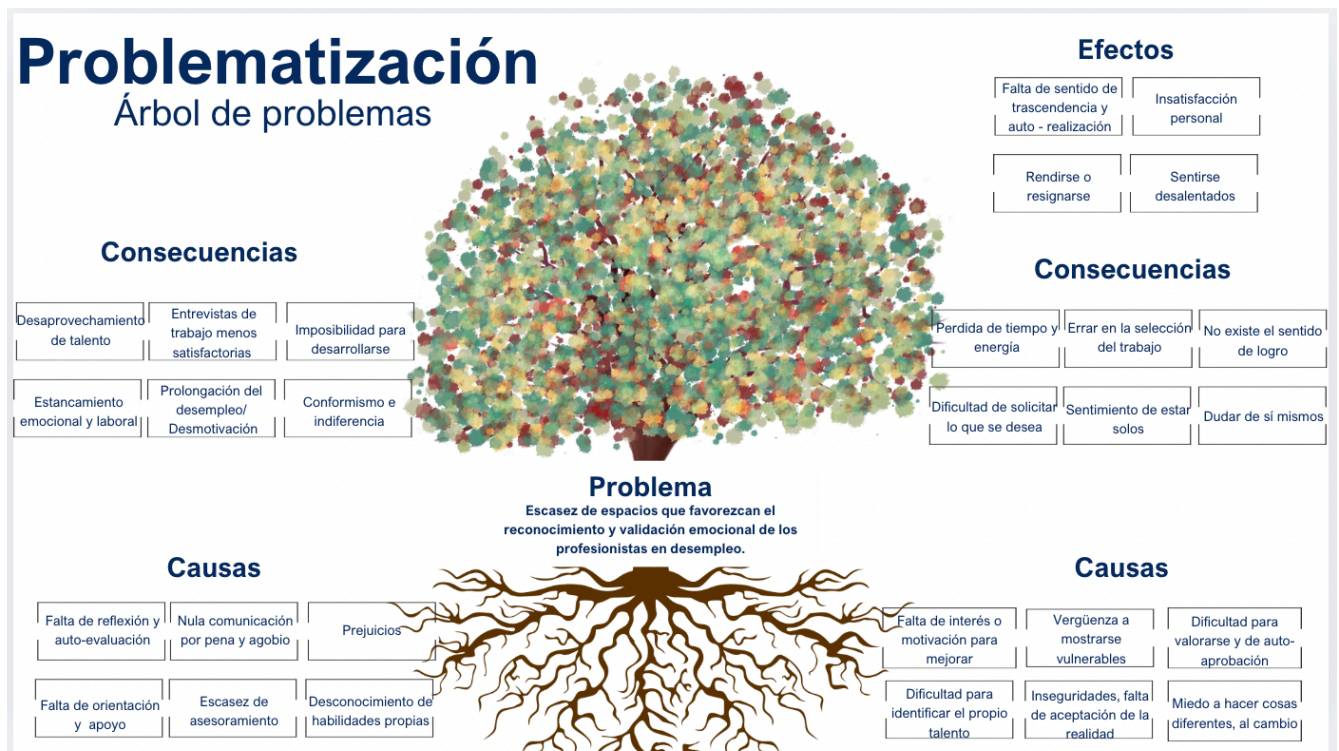
Sin embargo, la mayoría de las personas se ven limitadas por la falta de acceso a recursos que les ayuden a explorar sus intereses y habilidades para construir una trayectoria laboral que esté en sintonía con su identidad y valores personales. La validación de su potencial se vuelve esencial para que se sientan motivadas y empoderadas a perseguir sus metas profesionales.

La falta de apoyo en el desarrollo personal puede resultar en una desconexión entre la vida profesional y personal de un individuo. Esto puede llevar a la insatisfacción laboral, la falta de sentido en el trabajo y, en última instancia, a un impacto negativo en la calidad de vida. Además, esta problemática no solo afecta a nivel personal, sino que también tiene repercusiones en el bienestar de la sociedad en su conjunto.

Árbol problema

El árbol de problemas es una técnica que permite examinar un problema central jerarquizando las variables que lo componen. Se trata de un modelo explicativo que simplifica la realidad y que se desarrolla mediante aproximaciones sucesivas. Esta herramienta posibilita identificar los factores causales que inciden en la generación del problema, comprender la relación entre ellos y reconocer los efectos que producen sobre la población. Es importante diferenciar entre causas y consecuencias, ya que la intervención debe enfocarse principalmente en las causas y no solo en los efectos, con el fin de generar un cambio real en la situación social (Perroni, 2014).

A continuación, se muestra el árbol de problemas que muestra el problema principal, las posibles causas, consecuencias y efectos de la problemática.



El esquema del árbol de problemas elaborado para esta investigación identifica de manera estructurada el fenómeno central, sus causas y sus consecuencias. En el tronco se ubica el problema principal: la escasez de espacios que favorezcan el reconocimiento y la validación

emocional de los profesionistas en situación de desempleo. Esta carencia constituye un factor determinante que afecta su bienestar y su desarrollo personal y profesional.

En las raíces, es decir, las causas, se agrupan diversos factores que contribuyen a sostener esta situación. Entre ellos se encuentran la falta de orientación y asesoramiento, el desconocimiento de las propias habilidades y talentos, la inseguridad y la dificultad para aceptarse y valorarse, así como el miedo al cambio y a mostrarse vulnerables. También se identifican barreras emocionales y sociales, tales como los prejuicios, la ausencia de espacios de reflexión y autoevaluación, la nula comunicación derivada de la pena o el agobio, y la falta de interés o motivación para emprender acciones de mejora.

Por su parte, las ramas, que representan las consecuencias, evidencian un amplio abanico de efectos tanto personales como laborales. Entre estos se encuentran el estancamiento emocional, la prolongación del desempleo, la desmotivación, el conformismo, la pérdida de tiempo y energía, la insatisfacción personal, y la imposibilidad de desarrollarse plenamente. También se mencionan el sentimiento de soledad, el desánimo, el error en la elección de oportunidades laborales, y la falta de sentido de trascendencia y autorrealización. Estos efectos se traducen en un impacto profundo en la confianza, el sentido de logro y la percepción de la propia valía.

Este árbol de problemas permite visualizar la interrelación de los factores que conforman la problemática central y fundamenta la necesidad de generar intervenciones que pongan al centro el reconocimiento de los recursos personales como una estrategia de desarrollo integral en el contexto del desempleo.

El Enfoque Centrado en la Persona de Carl Rogers (1961) se fundamenta en la creencia de que cada individuo posee una capacidad innata para el crecimiento, la autodirección y la autorrealización y de que “el cambio sólo puede surgir de la experiencia adquirida en una relación”. (p.40) La búsqueda de empleo en situaciones de vulnerabilidad puede generar inseguridades y desafíos emocionales en las personas, limitando su sentido de conocimiento personal y validación de su propio potencial.

El propósito de este trabajo de grado es demostrar la relevancia y necesidad de brindar acompañamiento a profesionistas en situación de desempleo, especialmente en una etapa en la que suelen experimentar pérdida de confianza, desorientación y desgaste emocional. Se propone que esta relación de acompañamiento, basada en un Enfoque Centrado en la Persona, puede convertirse en un método efectivo de empoderamiento al ofrecer un espacio seguro de apoyo y comprensión. En este contexto, las personas pueden sentirse aceptadas, reconocerse en sus propios recursos internos, fortalecer su confianza y tomar decisiones más conscientes y alineadas con su bienestar y propósito profesional.

Rogers creía en la importancia de permitir que las personas tomen el control de sus propias vidas y se conviertan en agentes activos de su proceso de desarrollo. Este tema podría explorar cómo las interacciones empáticas y respetuosas, pueden ayudar a las personas a fortalecer su autoimagen, sentido de trascendencia y autorrealización en esta situación, cualidades esenciales en el Enfoque Centrado en la Persona. En palabras de Rogers (1961)

Cambia su autopercepción y se torna más realista en su modo de conceptuarse a sí mismo. Comienza a parecerse a la persona que querría ser y se valora más; se tiene más confianza y adquiere mayor capacidad de adoptar sus propias decisiones. (p.43)

Acercamiento a la población

Con el objetivo de comprender de manera más profunda la vivencia del desempleo en profesionistas, definí como población objetivo a personas con formación profesional que se encontraran atravesando una situación de desempleo al momento de comenzar con este trabajo. Para llegar a ellas, realicé una convocatoria abierta a través de redes sociales, lo que me permitió alcanzar a diversos perfiles profesionales sin limitarme a un sector o disciplina específica.

Esta estrategia buscaba atraer a cualquier profesionista interesado en participar voluntariamente en esta problematización. La respuesta fue más amplia de lo esperado,

por lo que, con base en criterios de disponibilidad y diversidad de experiencias, seleccioné a cinco participantes.

Para explorar sus vivencias, se aplicaron entrevistas semiestructuradas con preguntas previamente diseñadas para guiar la conversación sin rigidizarla, procurando que no se sintiera como un interrogatorio (Anexo 1).

Esta estrategia me permitió mantener un enfoque flexible, adaptarme a los temas emergentes y generar un ambiente de confianza. Durante todo el proceso, la escucha activa y una actitud empática fueron elementos clave en mi rol como facilitadora, lo cual permitió que las personas compartieran sus experiencias desde un lugar de apertura y autenticidad.

Todos los participantes en la entrevista eran profesionistas con estudios universitarios y trayectorias laborales que oscilaban entre uno y más de diez años de experiencia. Cada uno vivió el desempleo de forma distinta, y fue evidente que estas diferencias estaban relacionadas, en parte, con factores como el tiempo de experiencia profesional, el área de especialización y los recursos personales y contextuales con los que contaban para sostener la motivación durante este periodo.

Tabla 1. Datos de los participantes de la entrevista exploratoria

Sexo	Rango edad	Tiempo desempleado	Años de experiencia
H	35-40	7 meses	10 años
M	40-45	2 meses	20 años
M	30-35	1 año	15 años
H	45-50	6 meses	20 años
M	20-25	1 año	1 año

Categorías de problematización

Aunque cada participante vivió el desempleo desde su experiencia particular, las entrevistas semiestructuradas permitieron identificar elementos recurrentes en sus relatos. Estas

problemáticas, al ser analizadas en conjunto, pudieron ser agrupadas en tres categorías principales que permiten comprender con mayor claridad los desafíos que enfrentan los profesionistas durante esta etapa. A continuación, se presentan dichas categorías:

Categoría 1: Pérdida de confianza en su propio potencial y cuestionamiento de su conocimiento en su área de experiencia.

Categoría 2: Carencia de una red de apoyo emocional, la falta de un círculo de personas que puedan empatizar con su vulnerabilidad.

Categoría 3: Experimentar sentimientos de desolación y resignación.

A continuación, desarrollo cada una de estas categorías con una explicación más detallada, integrando ejemplos representativos de las experiencias compartidas por los participantes. Esto permitirá comprender con mayor profundidad cómo vivieron estas problemáticas y de qué manera impactaron en su proceso personal durante el desempleo.

Categoría 1: Pérdida de confianza en su propio potencial y cuestionamiento de su conocimiento en su área de experiencia.

Problemática: La falta de confianza puede llevar a la autocrítica excesiva, la inseguridad y la disminución de la autoestima, lo que a su vez afecta negativamente su capacidad para avanzar en sus carreras y lograr sus metas.

Necesidad: Recuperar su confianza en sus propias capacidades y habilidades para sentirse dignos del trabajo que están solicitando. En concordancia con lo anterior la Dra. Myriam Muñoz (2005), sostiene que el potencial humano es innato, y lo que se requiere es proporcionar un entorno adecuado para su desarrollo. En este sentido, tanto educadores como terapeutas tienen la responsabilidad de crear las condiciones que faciliten este crecimiento. p.45

Antes de profundizar en esta problemática, resulta pertinente revisar algunas de las razones por las cuales una persona puede perder su empleo y verse en la necesidad de iniciar una nueva búsqueda. Comprender este punto de partida es fundamental, ya que las

circunstancias que rodean la pérdida del trabajo influyen directamente en la vivencia emocional del desempleo y en los desafíos que se presentan a partir de ese momento. Este análisis se desarrolla con base en la experiencia acumulada a lo largo de una trayectoria profesional en el ámbito de los recursos humanos.

- Razones personales: Algunas personas pueden descubrir que el trabajo no coincide con sus habilidades, intereses o valores, lo que puede llevar a que decida la terminación del empleo voluntariamente.
- Ser recién egresado de una carrera universitaria: Los recién egresados pueden tener menos familiaridad con el mercado laboral y las expectativas de los empleadores, lo que puede afectar su capacidad para destacar en el proceso de selección.
- Reestructuración de la empresa: Las empresas pueden llevar a cabo reorganizaciones que pueden resultar en la eliminación de puestos de trabajo o cambios en las responsabilidades laborales.
- Despido por causas laborales: Esto puede deberse a un bajo rendimiento, violación de políticas de la empresa, conflictos en el lugar de trabajo, falta de adaptación a los cambios en la organización o recortes de personal.
- Reducción de plantilla o recortes presupuestarios: En situaciones económicas difíciles, las empresas pueden reducir su plantilla como una medida para reducir costos. Esto puede resultar en despidos incluso de empleados competentes.

Una vez comprendidas algunas de las razones que pueden llevar al desempleo, es importante considerar lo que ocurre emocionalmente a partir de ese momento. Desde el instante en que una persona se queda sin trabajo, suele surgir una sensación de incertidumbre acompañada de inseguridad y dudas sobre su propio talento y potencial. Es común que se cuestione la propia valía como profesionista, especialmente cuando la pérdida del empleo está relacionada con alguna de las causas más difíciles de procesar, como despidos inesperados, reestructuras o decisiones ajenas al desempeño personal. Estas circunstancias pueden desencadenar una amplia gama de respuestas emocionales que, si bien varían según la historia y contexto de cada persona, tienden a incluir ansiedad, tristeza, enojo, vergüenza o una mezcla de todas. La forma en que se afronta esta etapa

tiene un impacto directo en la actitud con la que se encara la búsqueda de un nuevo empleo, así como en la percepción de sí mismo durante ese proceso.

Desde la experiencia profesional acumulada en el acompañamiento de personas en búsqueda de empleo, se ha identificado una preocupación recurrente en la manera en que se enfrentan las etapas de selección que requieren hablar acerca de la propia trayectoria profesional. Con frecuencia, quienes se encuentran en situación de desempleo carecen de la confianza necesaria para expresarse con seguridad sobre sus fortalezas y su experiencia laboral. Una de las razones más comunes detrás de esta inseguridad es la percepción de que los entrevistadores podrían emitir juicios negativos por el hecho de estar desempleados. Este temor a ser considerados “menos valiosos” o “desechados” influye directamente en la forma en que se responde durante las entrevistas, provocando titubeos, dudas o dificultad para sostener un discurso firme sobre la trayectoria profesional. A ello se suma el impacto emocional que deja el despido, que en muchos casos no ha sido procesado completamente y continúa afectando la autoestima, lo cual incrementa la necesidad de recibir acompañamiento y apoyo externo para recuperar la seguridad personal.

Además, es importante destacar que, durante el proceso de búsqueda laboral, la valoración y el conocimiento personal juegan un papel fundamental. Acompañar a las personas desempleadas en la identificación de sus fortalezas y áreas de oportunidad, en la construcción de una narrativa clara sobre su experiencia profesional y en la comunicación efectiva de sus habilidades puede marcar una diferencia significativa en su desempeño durante los procesos de selección. Brindar herramientas que les permitan fortalecer su autoimagen y recuperar la confianza en sí mismos se vuelve un componente imprescindible en su camino hacia la reinserción laboral. Este tipo de apoyo no solo valida sus conocimientos y capacidades, sino que también contribuye a que reconecten con su potencial y retomen su búsqueda con mayor seguridad y claridad.

En las entrevistas realizadas a estas cinco personas en diferentes etapas profesionales de su vida y de diferentes especialidades se revelaron notables similitudes en la forma en que se perciben a sí mismos como profesionales que están experimentando el desempleo. En sus testimonios, es evidente que relacionan directamente su autoimagen con la cantidad de tiempo que han estado sin empleo, lo que lleva a cuestionar su propia capacidad y

experiencia en sus respectivos campos laborales. Este patrón de pensamiento los lleva a creer que el problema reside en ellos mismos, generando un sentimiento de autocrítica y duda sobre su capacidad para conseguir el trabajo que desean. Como resultado, su autoestima y confianza en sus habilidades se ven fuertemente afectadas.

A menudo, estos sentimientos de autorreproche pueden ser agravados por la presión social y las expectativas externas, lo que hace que la situación sea aún más desafiante. Es fundamental reconocer que esta autoevaluación negativa puede ser una barrera significativa en la búsqueda de trabajo y en el bienestar emocional de las personas. Por lo tanto, es esencial brindar apoyo y recursos que les ayuden a restaurar su autoestima y a recuperar la confianza en sus capacidades, lo que puede ser un paso importante hacia su éxito en el proceso de búsqueda de empleo.

Rogers (1961) pone énfasis en la importancia de la autoaceptación y la congruencia personal. En su Enfoque Centrado en la Persona, destaca la necesidad de crear un ambiente empático y de aceptación incondicional, donde los individuos se sientan seguros para explorar sus pensamientos y sentimientos. Cuando las personas se enfrentan a la pérdida de confianza o al cuestionamiento de su conocimiento, un Enfoque Centrado en la Persona puede ayudarles a reconectar con su autenticidad y desarrollar una mayor valoración personal.

Categoría 2: Carencia de una red de apoyo emocional, la falta de un círculo de personas que puedan empatizar con su vulnerabilidad.

Problemática: La carencia de apoyo emocional puede llevar a sentimientos de aislamiento, soledad y desamparo. Sin un círculo de personas que puedan comprender y validar sus emociones y experiencias, la vulnerabilidad de la persona puede aumentar, afectando negativamente su salud mental y su bienestar emocional, lo que a su vez afecta su crecimiento y desarrollo personal.

Necesidad: Contar con una red de apoyo de familiares, amigos o profesionales que propicien un espacio adecuado para expresar sus emociones y problemas sin sentirse juzgados.

Los seres humanos somos seres sociales por naturaleza, y la conexión con otros es fundamental para el Desarrollo Humano. La falta de una red de apoyo puede llevar a la soledad y el aislamiento, lo que puede afectar negativamente la calidad de vida, la interacción con una red de apoyo emocional desde el Enfoque Centrado en la Persona puede servir para potenciar el crecimiento y el bienestar de la persona.

Una red de apoyo emocional brinda apoyo a la autenticidad, de esta manera está enviando el mensaje de que la persona es valorada y aceptada tal como es. Esto promueve la autoaceptación y la autoestima, lo que es esencial para el bienestar emocional y el desarrollo personal. Cuando una persona se siente respaldada, tiende a desarrollar una imagen positiva de sí misma. Esto contribuye al sentido de valía personal.

En concordancia con lo anterior Lafarga (citado en Guevara M., Acevedo L., et al., 2005) definió la acción de acompañar como la capacidad para desbloquear la tendencia intrínseca al crecimiento mediante una relación interpersonal comprensiva, transparente y desprovista de condiciones. p.81

La falta de un círculo de personas que puedan escuchar y empatizar con la vulnerabilidad de quien atraviesa el desempleo puede generar impactos emocionales profundos. Muchas personas se aíslan porque sienten que nadie a su alrededor comprende realmente lo que significa estar sin trabajo, o minimizan su vivencia como si no fuera un problema importante. Esta sensación de incompreensión puede hacer que la persona deje de compartir lo que está sintiendo, alimentando aún más su soledad. Al no sentirse escuchada ni validada, es común que comience a percibirse como menos valiosa, lo que afecta su seguridad personal. La ausencia de espacios donde se pueda hablar con libertad sobre el desempleo y lo que implica emocionalmente, deja a la persona sin contención ni apoyo en un momento en el que más lo necesita.

Durante estas cinco entrevistas, se hace evidente que la dificultad comienza desde el momento en que las personas se dan cuenta de que están desempleadas. En ese instante, una avalancha de pensamientos inunda sus mentes y las preocupaciones se apoderan de ellas. Experimentan una sensación de desamparo, enfrentando el primer temor de tener que comunicar la noticia a sus familias. Desde ese punto, comienzan a ocultar emociones y sentimientos, sintiéndose incapaces de compartirlos por temor a mostrarse vulnerables. La pérdida del empleo se convierte en una fuente de vergüenza, y se sienten atrapados al tratar de explicar su situación, como si de alguna manera tuvieran que justificar lo sucedido.

Además, este proceso inicial de enfrentar el desempleo suele provocar una profunda reflexión sobre la propia identidad y el sentido de valía personal. Muchas personas sienten que su autoconcepto se ve amenazado, especialmente cuando perciben que la sociedad espera explicaciones o justificaciones por su situación, como si el desempleo fuera un reflejo de falta de capacidad. Esta presión social añade una carga emocional significativa, intensificando la vulnerabilidad. La lucha por preservar la autoestima y sostener una imagen positiva de sí mismas se convierte en un reto silencioso, que rara vez se visibiliza en las conversaciones públicas, pero que impacta profundamente en la forma en que las personas viven este proceso de búsqueda de empleo.

Una de las entrevistadas destacó un aspecto revelador en su experiencia, comentó que a menudo se encuentra en situaciones en las que personas cercanas y preocupadas por su situación intentan ofrecer palabras de ánimo y apoyo. Sin embargo, compartió que estas muestras de ánimo, en lugar de hacerla sentir mejor, le generan sentimientos de enojo. Ella percibe que estas personas le expresan su compasión porque piensan que sus palabras la reconfortarán. Pero, en lo más profundo, siente que estas personas no pueden comprender verdaderamente su situación, ya que nunca han experimentado una situación similar y le provocan enojo que deciden no expresar para no afectar la relación.

Este desencuentro revela una brecha significativa en la comprensión de lo que implica vivir el desempleo. La falta de empatía entre quienes tienen empleo y quienes atraviesan una etapa de desempleo puede generar malentendidos, juicios apresurados y tensiones emocionales. Las personas desempleadas suelen enfrentar un desafío adicional: la

dificultad de expresar sus emociones y necesidades a personas que no han vivido una situación similar o que no alcanzan a dimensionar el impacto emocional que conlleva. Esto resalta la importancia de fomentar una comprensión más profunda y humana sobre las luchas que enfrenta alguien que busca empleo, así como de promover una comunicación más empática, sensible y libre de estigmas.

En este contexto, contar con una red de apoyo se vuelve fundamental. Tener un espacio de confianza donde se pueda hablar abiertamente de los sentimientos y emociones, sin miedo a ser juzgado, puede marcar una diferencia significativa en la vivencia del desempleo. El acompañamiento empático no solo alivia la carga emocional, sino que también refuerza la autoestima y ayuda a la persona a sentirse vista, comprendida y sostenida durante este proceso. Remen (1996) escribió:

Escuchar es la herramienta más antigua y quizás más poderosa de la curación. A menudo es a través de la calidad de nuestra escucha y no de la sabiduría de nuestras palabras que podemos lograr los cambios más profundos en las personas que nos rodean. Cuando escuchamos, ofrecemos con nuestra atención una oportunidad para la integridad. Nuestra escucha crea un refugio para las partes sin hogar dentro de la otra persona. Aquello que ha sido negado, no amado, devaluado por ellos mismos y por otros. Aquello que está oculto. (p.219)

Categoría 3: Experimentar sentimientos de desolación y resignación.

Problemática: Estos sentimientos pueden surgir debido a la prolongada lucha por encontrar trabajo, las dificultades económicas y la falta de perspectivas laborales. La problemática radica en que estos sentimientos pueden tener un impacto negativo en varios aspectos del Desarrollo Humano, incluyendo la autoestima, la salud mental y la motivación para buscar oportunidades de empleo.

Necesidad: Las personas necesitan sentirse acompañados y lograr sus objetivos profesionales que sean satisfactorios y saber que no son las únicas que están pasando por

este problema para sentir calma, por lo que necesitan apoyo guiado para transitar por este proceso y desarrollar resiliencia y autonomía en vez de resignación.

El desempleo es un proceso que muchos, en algún momento de nuestras vidas, atravesamos. Sin embargo, detrás de la búsqueda de un trabajo se esconde un mundo de experiencias y emociones complejas que a menudo pasan desapercibidas. En el corazón de este proceso, las personas pueden encontrarse enfrentando sentimientos abrumadores de desolación y resignación. La pérdida de un trabajo, la lucha constante por encontrar uno nuevo y la incertidumbre sobre el futuro pueden desencadenar una crisis emocional que afecta profundamente el bienestar y el desarrollo personal.

Es un proceso que involucra la autoexploración, la adaptación a nuevas circunstancias y, a veces, la superación de una serie de emociones intensas que pueden amenazar el bienestar y el desarrollo personal.

Los sentimientos de desolación y resignación son dos compañeros inesperados en este viaje. La pérdida de empleo ya sea por razones personales, reestructuración empresarial, despido laboral o reducción de plantilla, puede desencadenar una espiral de emociones negativas que afectan profundamente a quienes buscan un nuevo lugar en el mundo laboral. La pregunta es: ¿cómo pueden las personas enfrentar y superar estos sentimientos para encontrar un camino hacia la realización personal y profesional?

Ya lo dice Lafarga (2005) que cuando el ser humano se encuentra en un entorno propicio para su desarrollo, su crecimiento tiende a tomar direcciones inesperadas, y su compromiso se caracteriza por ser constructivo y armónico. Sin embargo, en situaciones adversas, su comportamiento puede volverse violento y destructivo, ya sea hacia los demás o hacia sí mismo. (p.68-69)

La cita de Lafarga destaca la notable capacidad del ser humano para crecer y desarrollarse en función de las condiciones en las que se encuentra. Cuando las circunstancias son propicias y se proporciona un entorno de apoyo, el crecimiento tiende a ser constructivo y

armónico. Sin embargo, lo que resulta igual de importante es la otra cara de la moneda: el impacto de las condiciones adversas en el desarrollo humano.

Esto tiene una profunda relevancia en el contexto de la búsqueda de empleo y, más específicamente, en la forma en que las personas enfrentan la desolación y la resignación durante este proceso. Cuando las personas se ven atrapadas en un ciclo de desempleo prolongado y desafíos constantes en la búsqueda de trabajo, su entorno y las condiciones en las que se encuentran pueden determinar en gran medida su respuesta emocional y su comportamiento.

Cuando las condiciones son adversas, es decir, cuando la búsqueda de empleo se prolonga sin éxito, las personas pueden verse atrapadas en un estado de desolación. La falta de oportunidades, la presión financiera y la falta de apoyo emocional pueden dar lugar a la sensación de estar atrapado en un círculo vicioso. Es en esta etapa que, como señaló Lafarga, las respuestas pueden volverse destructivas. El desempleo prolongado puede llevar a la desesperación y la resignación, y algunas personas pueden recurrir a comportamientos perjudiciales para sí mismas como, por ejemplo, pueden negar la realidad de su situación o evadir la búsqueda de empleo, lo que puede prolongar su desempleo.

Este sentimiento fue recurrente en las cinco personas entrevistadas. Es crucial comprender que, aunque cada persona está viviendo esta situación de manera única, estos sentimientos son un componente común de la experiencia del desempleo a largo plazo. En estas entrevistas, pude observar que, sin importar la duración de su desempleo, ya sea de tan solo 2 meses como una de ellas o prolongado por más de un año, todos los entrevistados expresaron sentimientos de desolación. Lo describen como una situación solitaria en la que hablar del tema con personas cercanas no parece ser de ayuda, y prefieren no abrumarlas. Por lo tanto, optan por no compartir sus pensamientos y preocupaciones reales acerca de su situación laboral para no mostrarse vulnerables.

Una de las entrevistadas mencionó sentirse exhausta de tener que aparentar que siempre está bien, especialmente para que sus padres no se preocupen. Ella compartió que en su familia y con amigos, suele ser la persona alegre y positiva, pero en este momento, ha

perdido ánimo y se ve en la necesidad de fingir para que los demás no noten su preocupación real por no encontrar empleo. Su deseo es evitar que sientan lástima por ella. Ella misma comenta sentir una profunda decepción por no poder encontrar empleo en el campo que realmente le apasiona. Reconoce que en Chihuahua no es viable buscar oportunidades en este ámbito, y, por el momento, cambiar de ciudad no es una opción. Se ha resignado a buscar trabajos creativos que, aunque no sean exactamente lo que anhela, le permitan seguir creando arte. También comentó que su carrera se presta para que solo los mejores conectados profesionalmente consigan puestos “buenos” y que ella tendría que aspirar a empezar de “achichinle” y ganar poco para intentar ganarse un lugar en la industria. Ella expresa sentirse atrapada, y parece intentar desconectarse de sus anhelos profesionales enfocándose en la búsqueda de otro empleo, convencida de que aquello que realmente desea no está a su alcance o no es posible de lograr.

Otra persona compartió su asombro ante la situación del mercado laboral y los bajos salarios que lo caracterizan, lo que la llevó a resignarse a buscar trabajos en donde ofrecen un sueldo inferior al que solía ganar. En algunas entrevistas, incluso le han señalado que su estado de desempleo la hace menos competitiva, lo que justifica que no puedan ofrecerle el salario que ella espera. Después de luchar considerablemente por encontrar un puesto directivo, ha optado por ampliar su búsqueda, considerando roles gerenciales o de nivel inferior, impulsada por la urgencia económica que persiste. Aunque algunas personas cercanas le han expresado que ella siempre tiene suerte al encontrar trabajo con relativa rapidez, estos comentarios no le brindan tranquilidad, sino que la hacen sentir presionada, ya que teme que, si no logra asegurar un empleo en poco tiempo, los va a decepcionar.

Como se ha evidenciado, la falta de acceso a recursos y redes de apoyo que favorezcan el reconocimiento de los recursos personales representa un obstáculo significativo tanto en la búsqueda de empleo como en el proceso de reconstrucción personal durante el desempleo. Esta carencia debilita la confianza interna y dificulta que las personas puedan afrontar esta etapa desde una perspectiva de crecimiento y empoderamiento. En este contexto, la intervención adecuada desde un Enfoque Centrado en la Persona cobra especial relevancia. Brindar un espacio seguro donde los profesionistas puedan expresar sus emociones, sentirse escuchados, reflexionar sobre sus experiencias y reconectarse con sus

propios recursos habilidades, aprendizajes, fortalezas y valores puede transformar una etapa de incertidumbre en una oportunidad de autodescubrimiento. Este tipo de acompañamiento contribuye no solo a fortalecer la valoración y la claridad personal, sino también a empoderar a las personas para que retomen su camino laboral con mayor seguridad, autenticidad y sentido. Al hacerlo, no solo se benefician a nivel personal, sino que también se enriquece el entorno laboral con profesionistas más conscientes de su valor y más conectados con lo que pueden aportar.

Propósitos, objeto del DH y pregunta de intervención.

Pregunta de Intervención y Propósito

¿De qué manera el reconocimiento de los recursos personales puede fortalecer el desarrollo profesional y emocional de los profesionistas en situación de desempleo, ayudándoles a afrontar esta etapa con confianza y determinación?

Esta pregunta guía nuestra intervención, cuyo propósito es crear un espacio donde los profesionistas en situación de desempleo puedan explorar y analizar cómo un acompañamiento desde el Desarrollo Humano, puede ser un recurso valioso para el reconocimiento de sus recursos personales y orientarlos a su desarrollo. La intervención busca que los participantes fortalezcan su autoconfianza y descubran nuevas oportunidades laborales, incluso, algo más trascendente: el reconocimiento de su propia valía, la cual puede desgastarse en el proceso de búsqueda de empleo.

A través de este enfoque, se pretende promover una actitud proactiva y resiliente, ayudando a las personas a reconstruir su confianza y a enfrentar las dificultades con una perspectiva renovada. El planteamiento del problema central, la pregunta de intervención, el propósito y las categorías preliminares establecen una guía sólida para las indagaciones pertinentes que sustentan la construcción del marco teórico.

Propósitos:

Propósito general

Ofrecer un espacio de acompañamiento emocional desde el enfoque centrado en la persona que permita a profesionistas en situación de desempleo redescubrir sus recursos personales, resignificar esta etapa de vida y fortalecer su autoconfianza y motivación para afrontar nuevos caminos profesionales desde una mirada más consciente, compasiva y auténtica.

Propósitos particulares

1. Facilitar un proceso de introspección y expresión personal que ayude a los participantes a reconocer sus fortalezas, capacidades y logros más allá de su situación laboral actual.
2. Generar condiciones facilitadoras (como la autenticidad, la aceptación incondicional y la comprensión empática) que promuevan un ambiente de contención y crecimiento emocional durante el taller.
3. Promover un espacio de comunidad y conexión grupal donde las personas puedan verse reflejadas en los demás, compartir sus emociones sin juicio y transformar la experiencia del desempleo en una oportunidad de resignificación.
4. Observar cómo, a través de esta intervención, los participantes empezarán a visualizar nuevos sentidos de vida y de trabajo, desarrollando una visión más amplia de su identidad y su propósito profesional.

Capítulo III Fundamentación Teórica

Objetivo del marco teórico

Para comprender la relevancia del marco teórico en este trabajo de grado, es fundamental considerar que toda investigación necesita una base sólida sobre la cual construir sus argumentos y conclusiones. En este sentido, el marco teórico actúa como el cimiento sobre el cual se erige todo el edificio del estudio ya que proporciona el contexto necesario para situar mi intervención dentro del panorama académico y profesional relevante.

Al establecer las teorías, conceptos y enfoques previamente desarrollados por otros expertos en el campo, permite fundamentar los argumentos, establecer hipótesis y delinear la metodología adecuada para el tema abordado. Además, sirve como guía para interpretar los resultados obtenidos y compararlos con investigaciones anteriores, lo que enriquece la validez y la originalidad de este trabajo.

La investigación realizada por Rivera-García (1998) acerca de la elaboración del marco teórico, ayuda a comprender el camino a seguir al explicar que:

Es de gran importancia generar el marco teórico que puede definirse como el ordenamiento lógico y secuencial de elementos teóricos procedentes de la información obtenida de las fuentes bibliográficas fidedignas que giran alrededor del planteamiento del problema y que sirven de base y fundamentación para proponer soluciones. (p.1)

¿Qué es intervenir desde el Desarrollo Humano?

El Enfoque Centrado en la Persona tiene una perspectiva sobre lo que significa ser humano. La idea principal es que, en lo profundo, todos somos dignos de confianza y tenemos la capacidad de tomar decisiones pertinentes para nuestra vida.

Aquí es donde entra la figura de la persona facilitadora. Esta no tiene la función de decir qué hacer o resolver los problemas de otras personas. Su papel es ser auténtica y genuina, relacionándose de manera real, mostrando comprensión y aprecio, pero sin intentar controlar ni imponer. Barceló (2003) señala que un Enfoque Centrado en la Persona parte de la premisa de que el ser humano es “básicamente digno de confianza, capaz de evaluar la situación externa e interna, de comprenderse a sí mismo en su contexto y de hacer elecciones constructivas como los siguientes pasos en la vida” (p. 13).

Cuando una persona facilitadora se relaciona con otras desde este lugar, puede ayudar a liberar esas capacidades, siempre que actúe como “una persona real”, que reconoce y expresa sus propios sentimientos y ofrece un “aprecio y un amor no posesivos por la otra”

(Barceló, 2003, p. 13). Aplicar este enfoque, ya sea a nivel personal o grupal, favorece que con el tiempo las decisiones que se toman y las acciones que se emprenden sean cada vez más constructivas y orientadas a una armonía social auténtica. Es un proceso que fomenta el crecimiento personal y social de una manera que se siente natural y congruente con lo que cada persona es.

Intervenir desde el Desarrollo Humano implica una forma de acompañar o apoyar a las personas y grupos en su crecimiento personal y colectivo, partiendo de una visión integral del ser humano. Esta intervención se basa en la idea de que cada persona tiene un potencial innato para crecer, aprender, y desarrollarse de manera plena y que el rol del facilitador es ayudar a desbloquear ese potencial. (Rogers, 1961)

El Desarrollo Humano, desde el Enfoque Centrado en la Persona, se comprende como una perspectiva integral sobre la persona, la sociedad y las relaciones interpersonales, que valora la vida, la salud y la autodeterminación. Asimismo, constituye una disciplina científica sustentada en la investigación y la experiencia, orientada a estudiar los procesos de evolución personal y las condiciones internas y externas que pueden favorecer o dificultar el crecimiento de cada individuo (Lafarga, 1996). Intervenir desde esta perspectiva significa crear entornos y condiciones que fomenten la exploración personal, el conocimiento personal y la toma de decisiones que sean coherentes con los valores y necesidades personales.

Esta forma de intervención no solo se enfoca en solucionar problemas o mejorar situaciones difíciles, sino también en potenciar lo que ya está funcionando bien en la vida de las personas. Se trata de acompañarlas en el proceso de descubrir y desarrollar sus fortalezas, habilidades y recursos personales, promoviendo un crecimiento sostenido y equilibrado que beneficie tanto al individuo como a la comunidad en la que se encuentra.

Presentación del tema de intervención

La búsqueda de empleo puede convertirse en un proceso emocionalmente desafiante y exigente, que requiere no solo habilidades técnicas, sino también un acompañamiento que facilite el reconocimiento de los propios recursos personales.

En el dinámico y competitivo panorama laboral actual, los profesionistas desempleados enfrentan grandes retos al intentar encontrar oportunidades que se ajusten a su trayectoria, habilidades y aspiraciones. En este contexto de constante cambio, resulta crucial identificar estrategias que no solo favorezcan la reinserción laboral, sino que también ayuden a mitigar el impacto emocional que genera la pérdida del empleo, como la desolación, la incertidumbre y la pérdida de confianza.

Es precisamente en este escenario donde cobra relevancia esta propuesta de acompañamiento, centrada en el reconocimiento de los recursos personales como vía para transitar el desempleo con mayor claridad, fortaleza y sentido. Este trabajo se enfoca en diseñar una intervención que permita a los profesionistas reconectar con sus capacidades, experiencias y fortalezas internas, y que funcione como un puente para recuperar su seguridad, validarse y afrontar esta etapa desde un lugar más consciente y empoderado.

Más allá de proporcionar herramientas técnicas, se trata de ofrecer un espacio de escucha empática y comprensión incondicional, donde las personas puedan explorar sus inquietudes, sueños, miedos, frustraciones y aspiraciones con total autenticidad. Al enfocarse en el desarrollo de una relación de confianza y aceptación mutua, este acompañamiento permite que los profesionales desempleados reconozcan y abracen sus fortalezas, valores y singularidades. A través de este proceso de autoexploración y autoaceptación, se abre la puerta a nuevas perspectivas y posibilidades laborales que estén alineadas con su verdadero ser.

Al invertir en el desarrollo del potencial humano, no solo se facilita la búsqueda y el encuentro de un empleo que aporte sentido y desarrollo, sino que también se sientan las bases para una carrera profesional gratificante y trascendente. Pero ¿Qué es el potencial

humano? Según Bizneo, en una plataforma diseñada para la centralización de procesos de recursos humanos en las organizaciones, en su artículo "Cómo medir el potencial de los empleados", menciona que "el potencial humano es la capacidad que tienen las personas para luchar y cumplir con sus objetivos, crecer y mejorar. Por lo tanto, es una cualidad cuyo entrenamiento y resultados resultan muy subjetivos." (Bizneo, 2024).

El hecho de que el potencial humano sea descrito como algo subjetivo es resonante con este trabajo ya que a menudo las personas en búsqueda de empleo se encuentran en situaciones donde sus percepciones internas, creencias y emociones juegan un papel crucial en cómo se ven ellos mismos y en cómo progresan hacia sus objetivos. Lo que para algunos puede ser una experiencia retadora, para otros puede ser abrumadora. Esta subjetividad se manifiesta en la forma en que enfrentan los problemas, interpretan los éxitos y aprenden de los fracasos.

Además, esta definición lleva a reforzar la importancia que tienen el acompañamiento y el apoyo en el desarrollo del potencial humano en una situación de desempleo ya que a medida que se avanza en el camino hacia el crecimiento, el conocimiento personal, la aceptación, el respaldo de mentores, colegas y recursos externos puede marcar una diferencia significativa.

Existe otra definición del potencial humano en el sitio web de Impulsa Popular del Banco Popular Dominicano, en un artículo destinado a consultorías empresariales. Según este recurso, "El potencial humano es la capacidad que tienen los individuos de crear, innovar y cumplir con sus objetivos personales. Es una cualidad personal y cada persona la desarrolla de acuerdo con su actitud y entusiasmo" (Impulsa Popular, s.f.).

Esta es una definición que invita a reflexionar sobre la importancia de cultivar una mentalidad propositiva, abrazar nuestra singularidad y trabajar diligentemente hacia la realización de los objetivos personales y profesionales, ya que, al reconocer y nutrir el potencial personal, se abre un mundo de posibilidades y se alcanzan nuevos niveles de crecimiento y éxito.

Además, la idea de que el potencial humano es una cualidad personal que reconoce y celebra la diversidad de talentos y habilidades que cada ser humano aporta al mundo. Cada persona tiene sus propias fortalezas y áreas de interés, y es a través de la exploración durante el acompañamiento en donde pueden descubrir y aceptar sin reservas lo que los hace únicos hasta el momento presente. Inmersos en las dificultades del desempleo, se tiende a pasar por alto estas cualidades cruciales que ayudarán a alcanzar el máximo potencial. En estos momentos de vulnerabilidad, el sentido de positividad se vuelve más difícil, los objetivos personales y profesionales se vuelven borrosos y surge la duda sobre el propio potencial y talento.

Ante este escenario, donde el desempleo puede representar un desafío significativo para muchas personas, el acompañamiento se posiciona como una herramienta esencial para maximizar el potencial y las oportunidades de éxito de los profesionistas desempleados. Este enfoque de apoyo va más allá de simplemente proporcionar recursos y consejos genéricos; se trata de una intervención integral que reconoce las necesidades personales, fortalezas y áreas de mejora de cada persona en su camino hacia la reinserción laboral.

El acompañamiento a profesionistas en búsqueda de empleo no se limita a la búsqueda de empleo en sí misma, sino que también se centra en el crecimiento y desarrollo integral de la persona. A través de sesiones de orientación, capacitación y mentoría, se fomenta el desarrollo de habilidades blandas, la autoconfianza y la autoeficacia, aspectos fundamentales para el éxito a largo plazo en el mundo laboral. Gracia, E (1996) decía que

La ayuda mutua, al contrario que otras formas más tradicionales de ayuda, facilita el desarrollo de la autonomía personal, permite satisfacer necesidades humanas básicas como las necesidades de seguridad, afecto, sentido de pertenencia y autoestima, y promueve la acción social (p.2).

Para comprender mejor el impacto del desempleo en las personas, es pertinente abordar el significado que tiene el trabajo en sus vidas. Méda (2007) escribió que “el empleo se convirtió en el principal medio para asegurarse un lugar, una utilidad, derechos y una protección en nuestras sociedades” (p. 18), lo que permite reflexionar sobre cómo el trabajo

no solo representa una fuente de ingresos, sino también un componente fundamental para la identidad y la autoestima. Según el mismo autor, mientras más estable se percibe el empleo, se tiende a buscar el equilibrio en otros aspectos de la vida, de modo que el trabajo llega a convertirse en un elemento esencial de lo que se considera una vida normal.

Este análisis que realiza Méda resulta interesante, ya que plantea definiciones provocadoras que invitan a cuestionar por qué el trabajo debe ser necesariamente productivo para ser considerado válido. Además, abre la puerta a reflexiones más amplias como: ¿Por qué el trabajo parece ser tan fundamental para darle sentido a nuestras vidas? ¿Estamos destinados a trabajar solo para ganar dinero o también para realizarnos como personas? ¿Vivimos para trabajar o vivimos para ser felices?

Estas interrogantes son esenciales, ya que a lo largo de la historia el trabajo se ha percibido como el medio para la subsistencia y para asegurar un lugar y un estatus en la sociedad. Sin embargo, cuestionar estas concepciones preestablecidas permite explorar más a fondo el significado y el propósito del trabajo en la vida de las personas. También es crucial reflexionar sobre el hecho de que el trabajo no solo se trata de ganar dinero, sino también se ha observado que se trata de encontrar significado y satisfacción en lo que se hace.

¿Cómo influye el propósito en el trabajo en nuestra felicidad y bienestar general? El trabajo cobra sentido y otorga un propósito de vida cuando se experimenta alegría por los logros diarios. Cuando las cosas van bien, existe un sentimiento de control y la capacidad para enfrentar cualquier desafío. Sin embargo, los días difíciles, en los que no se logra cumplir con los objetivos a pesar de los esfuerzos, o cuando un simple error desencadena ansiedad y ponen en duda las propias capacidades, pueden minar la confianza y crear un sentimiento de inseguridad por mantener el empleo. Por todo lo mencionado anteriormente pareciera que la vida cobra sentido cuando se reconoce el propio significado, ya lo decía Campbell (1988) “La vida no tiene sentido. Cada uno de nosotros tiene un significado y le damos vida. Es un desperdicio hacer la pregunta cuando eres la respuesta.” (pág. 120).

El proceso de comprender el significado del trabajo capacita para abordar con sensibilidad y empatía el tema con aquellos profesionistas en situación de desempleo. Esto permite

brindarles un espacio donde puedan expresar sus mayores temores, sintiéndose comprendidos y libres de juicio por parte de quien los escucha.

Ahora pues, para definir lo que es el trabajo de una manera concreta cito a Zapata (2021) en su trabajo de grado según el Código Sustantivo del Trabajo en su artículo 5º que precisa que el trabajo

Es toda actividad humana libre, ya sea material o intelectual, permanente o transitoria, que una persona natural ejecuta conscientemente al servicio de otra, y cualquiera que sea su finalidad, siempre que se efectúe en ejecución de un contrato de trabajo (p.15).

Esta definición, para fines de este trabajo, es coloquial ya que habla de términos legales y formales del concepto del trabajo y básicamente, explica que el trabajo es cualquier actividad realizada por una persona para otra, ya sea física o mental, de forma voluntaria y consciente, en el marco de un acuerdo laboral. Sin embargo, desde que se firma ese contrato legal se firman otros acuerdos implícitos, de gran importancia para el significado que tendrá ese trabajo para la persona, y se conoce según Vesga como el contrato psicológico que es “la relación de mutuo acuerdo entre el empleado y el empleador, allí quedan incluidas ideas acerca de las retribuciones y compensaciones, crecimiento laboral, reconocimiento de logros, una buena relación con los nuevos compañeros y los superiores, etc” (Vesga, p. 15 2011, citado por Zapata 2021).

Este vínculo que se crea al firmar un contrato laboral resalta la importancia de la relación entre el empleado y el empleador, y cómo las expectativas mutuas juegan un papel crucial en la satisfacción laboral y el sentido de seguridad en el trabajo. Cuando esta relación se ve interrumpida por la pérdida del empleo, no solo se pierden ingresos económicos, sino también la estabilidad emocional y la sensación de seguridad en el futuro. La actividad laboral no solo proporciona un sustento económico, sino que también moldea un estilo de vida e impulsa a seguir adelante con los proyectos y metas personales.

Presentación de categorías del problema en el marco teórico

Categoría 1: Pérdida de confianza en su propio potencial y cuestionamiento de su conocimiento en su área de experiencia.

La realidad de perder el empleo es una de las experiencias más difíciles que puede enfrentar cualquier persona. Alguien que está inmerso en el mundo del acompañamiento a profesionistas sin empleo, se encuentra constantemente reflexionando sobre la profunda y variada gama de impactos que esta situación puede tener en la vida de las personas. Como mencionan Ortega y Vásquez (2021), la pérdida de empleo puede ser increíblemente dolorosa y traumática, generando cambios drásticos y profundos en todos los aspectos de la vida biopsicosocial de quienes la experimentan.

La búsqueda de empleo, especialmente cuando se prolonga en el tiempo, puede erosionar la valoración y la confianza en el propio potencial. Los rechazos continuos, la falta de respuesta por parte de empleadores y la comparación constante con otros profesionales pueden minar la percepción que los individuos tienen de su valía y capacidad para contribuir en el ámbito laboral. Esta pérdida de confianza puede ser especialmente desafiante para profesionales con experiencia, quienes pueden sentir que su trayectoria profesional no es valorada o que sus habilidades han quedado obsoletas en un mercado laboral en constante evolución.

La teoría de la autoeficacia de Albert Bandura (1977) sugiere que las creencias de una persona sobre su capacidad para realizar con éxito una tarea influyen en su comportamiento y desempeño (Bandura, 1977, p. 193). Durante la búsqueda de empleo, los individuos pueden experimentar una disminución en su autoeficacia debido a experiencias de desempleo prolongado, rechazo de solicitudes de empleo o falta de retroalimentación positiva. Esta disminución en la autoeficacia puede conducir a una pérdida de confianza en su propio potencial y un cuestionamiento de sus habilidades y conocimientos en su área de experiencia.

La ausencia de un entorno laboral activo puede llevar a la pérdida de habilidades específicas y a la disminución de la confianza en la capacidad para desempeñar tareas relacionadas con el campo de experiencia. La falta de práctica puede generar dudas sobre la capacidad actual para cumplir con las expectativas laborales y adaptarse a los cambios en el entorno laboral.

La teoría del autoconcepto sugiere que las personas tienen una percepción global de sí mismas que incluye creencias sobre sus habilidades, características personales y roles sociales (Rosenberg, 1965, p. 13). Durante períodos de desempleo, los profesionistas pueden experimentar una erosión en su autoconcepto, especialmente en áreas relacionadas con su identidad laboral y competencia profesional. Esta pérdida de confianza en su propio potencial puede estar asociada con sentimientos de inutilidad y duda sobre su capacidad para encontrar un empleo adecuado.

Es importante reconocer que un profesional en búsqueda de empleo no alcanzará una meta profesional satisfactoria sin haber transitado previamente por un proceso de autorreflexión y conocimiento personal. Bataloso (2019) en este tema de conocimiento personal dice que:

Necesitamos conocernos bien a nosotros mismos, necesitamos conocer nuestras posibilidades y también nuestras limitaciones, necesitamos saber cuáles son nuestros aciertos y nuestros errores sin dejarnos llevar por sentimientos negativos, pero lo más importante es descubrir el porqué de los errores y de nuestras limitaciones, ya que así habremos comenzado el proceso de mejora. En otras palabras: necesitamos vivir conscientemente lo que somos, lo que hacemos y lo que puede ocurrir en nuestro futuro inmediato. (p.10)

Estos dos procesos, autorreflexión y conocimiento personal, son esenciales para conferirle un significado genuino a la búsqueda de empleo, permitiendo al profesionista identificar sus verdaderos deseos y aspiraciones. Asimismo, facilitan la aceptación de un empleo acorde a su potencial y valor, priorizando la consecución de la felicidad a través de decisiones conscientes.

Siempre existen riesgos al seleccionar el lugar donde dedicaremos los próximos años de nuestra carrera. Pueden surgir eventos desafortunados, desmotivando e instigando a cuestionar la idoneidad de las elecciones que se hacen. No obstante, optar por un lugar de trabajo sin haber transitado por un proceso de conocimiento personal equivale a lanzarse a lo desconocido sin un mapa claro.

El desempleo conlleva una serie de desafíos que afectan la percepción que se tiene de uno mismo y la manera en que se aborda la búsqueda de empleo. Como señala Holiday (2017), “al principio de cualquier transición, es común experimentar sentimientos de ansiedad y nerviosismo, lo que puede llevar a buscar consuelo en factores externos en lugar de realizar un trabajo interno” (p. 45). Esta situación lleva a los profesionistas desempleados a cuestionarse su valía y capacidades, preguntándose por qué se encuentran sin empleo y si poseen las habilidades necesarias para obtener otro trabajo. La urgencia y la preocupación por reintegrarse al mercado laboral pueden dificultar la reflexión sobre los objetivos laborales y la identificación de oportunidades adecuadas. En este sentido, la premura por encontrar empleo puede llevar a descuidar la evaluación de las opciones laborales disponibles y a postularse indiscriminadamente a posiciones que tal vez no sean las más adecuadas. Como resultado, los profesionistas pueden pasar la mayor parte de su tiempo buscando ofertas laborales y solicitando empleo sin considerar plenamente si las oportunidades son apropiadas.

En palabras de Holiday (2017), "Pretender que sabemos es nuestro vicio más peligroso, porque nos impide mejorar. El antídoto para esto es hacer una evaluación juiciosa de nuestras capacidades" (p. 60). Llega un momento de la carrera profesional, incluso durante la crisis del desempleo, en que se deja de aprender, de escuchar y de enfocarse en lo verdaderamente importante. Esta actitud impacta directamente en la reinserción laboral, ya que se cree que lo que ya se conoce o sabe es suficiente para conseguir otro empleo y no se presta atención a consejos o al entorno del mercado laboral. Suele haber distanciamiento de quienes pudieran ayudar, convencidos de que no se necesita la ayuda y no se dedica tiempo para identificar con claridad y sensatez las áreas en las que se destaca y en las que se necesita mejorar.

Con esta reflexión se pretende resaltar la importancia de la humildad intelectual y el reconocimiento de las limitaciones como un paso crucial hacia el crecimiento y la mejora personal y profesional. Al aceptar que no se sabe todo y que siempre hay espacio para aprender y mejorar, la persona se puede liberar de la arrogancia y la complacencia que pueden obstaculizar el progreso. La autoevaluación honesta y reflexiva de las habilidades y conocimientos permite identificar áreas de desarrollo y trabajar en ellas de manera efectiva, facilitando así el crecimiento y éxito a largo plazo. A su vez este enfoque puede tener un impacto significativo en la confianza y el propio potencial.

La teoría de la comparación social sugiere que las personas evalúan su propio desempeño y habilidades al compararse con otros (Festinger, 1954, p. 121). Durante la búsqueda de empleo, los profesionistas desempleados pueden compararse con colegas que han encontrado trabajo o con estándares de éxito profesional establecidos por la sociedad. Las comparaciones sociales desfavorables pueden contribuir a una pérdida de confianza en su propio potencial y cuestionamientos sobre su competencia en su área de experiencia.

La autoestima es otro aspecto fundamental en el desarrollo personal de las personas, y su importancia en el contexto del desempleo no puede ser subestimada. Según Naranjo Pereira (2007), la autoestima se forma a través de la interacción humana, donde las personas se reconocen mutuamente como importantes. Esta interacción proporciona una base para el crecimiento del yo, ya que los logros personales, los reconocimientos y el éxito contribuyen a su evolución (p. 2).

Según (Güell y Muñoz, 2000 citados en Naranjo, 2007) la persona tiene la capacidad de establecer su propia identidad y atribuirse un valor y, a esa valoración se le llama autoestima. Señala que “si conseguimos mantener un buen nivel de autoestima resistiremos las críticas, nos abriremos mejor a los demás, aprenderemos a pedir ayuda y, en general, nos resultará mucho más gratificante vivir, lo que contribuirá también a prevenir cualquier proceso depresivo” (Pp.2-3) Esta reflexión destaca cómo la autoestima puede influir en la forma en que los profesionistas enfrentan el desempleo. Aquellos con una autoestima sólida pueden estar mejor equipados para manejar los desafíos y las presiones asociadas con la

búsqueda de empleo, mientras que aquellos con una autoestima baja pueden experimentar mayores dificultades para mantener la motivación y la confianza en sí mismos.

Uno de los aspectos a destacar es la capacidad de pedir ayuda cuando se necesita. A menudo, la autoestima influye en la disposición para reconocer las propias limitaciones y buscar asistencia externa. En el contexto del acompañamiento a profesionistas en búsqueda de empleo, esta reflexión adquiere una relevancia aún mayor. Durante el desempleo, es común que los profesionistas experimenten momentos de duda y vulnerabilidad, especialmente cuando enfrentan obstáculos como el rechazo en las entrevistas o la falta de respuestas a sus aplicaciones. En estas situaciones, contar con un acompañamiento adecuado puede marcar la diferencia en la forma en que los profesionistas gestionan sus emociones y enfrentan los desafíos.

Un programa de acompañamiento efectivo no solo proporciona orientación práctica sobre estrategias de búsqueda de empleo, sino que también brinda apoyo emocional para ayudar a los profesionistas a mantener una autoestima saludable y afrontar los altibajos del proceso con confianza y determinación. Al tener un espacio seguro donde pueden expresar sus preocupaciones y recibir retroalimentación constructiva, los profesionistas se sienten más seguros para pedir ayuda cuando la necesitan y aprovechar al máximo los recursos disponibles para avanzar en su búsqueda de empleo.

Por lo tanto, la autoestima no solo es crucial para la propia salud mental y bienestar emocional, sino que también influye en la capacidad para establecer conexiones significativas con los demás y buscar ayuda cuando se necesita. Cultivar una autoestima saludable ayuda a enfrentar los desafíos de la vida con confianza y optimismo, sabiendo que no estamos solos y que siempre hay personas dispuestas a brindar su apoyo incondicional. En este sentido, el acompañamiento a profesionistas en búsqueda de empleo no solo se convierte en una herramienta práctica, sino también en un recurso invaluable para fortalecer su autoestima, reconociendo sus logros y fortalezas con una escucha auténtica y empática, así como proporcionar oportunidades para el crecimiento personal y profesional.

Hablar sobre la importancia de conocerse a sí mismo y desarrollar una autoimagen positiva es esencial para inspirar a las personas a buscar el trabajo que realmente los haga sentir autorrealizados. Al comprender sus fortalezas, debilidades, valores y pasiones, estarán en mejor posición para tomar decisiones profesionales que estén alineadas con sus metas personales y su sentido de propósito.

Categoría 2: Carencia de una red de apoyo emocional, la falta de un círculo de personas que puedan empatizar con su vulnerabilidad.

La carencia de una red de apoyo emocional durante la búsqueda de empleo puede tener efectos significativos en el bienestar emocional y la capacidad de afrontamiento de los profesionistas desempleados. En esta sección, se explorará la importancia del apoyo emocional y la de un círculo de personas que puedan empatizar con su vulnerabilidad en este contexto y se abordan varias teorías para entender cómo influyen las relaciones interpersonales en el bienestar psicológico.

En línea con esta idea, Baumeister y Leary (1995) sostienen que los seres humanos tienen una necesidad fundamental de establecer vínculos sociales y sentirse parte de un grupo, y que la ausencia de estas conexiones puede afectar negativamente su bienestar emocional. Complementando esta perspectiva, Cobb (1976) plantea que el apoyo emocional proveniente de amigos, familiares o colegas puede funcionar como un amortiguador frente al estrés, favoreciendo la adaptación durante momentos difíciles. Ambas teorías coinciden en destacar la importancia de las relaciones significativas como factor protector en contextos de vulnerabilidad, como el desempleo.

La estigmatización del desempleo puede llevar a los profesionistas desempleados a sentir vergüenza o aislamiento social, lo que dificulta la búsqueda de apoyo emocional. Además, la falta de comprensión por parte de amigos y familiares sobre los desafíos específicos asociados con el desempleo puede llevar a una falta de empatía y apoyo por parte de estos grupos. En muchas ocasiones, los profesionistas desempleados tienden a evitar hablar sobre sus preocupaciones respecto a la búsqueda de empleo adecuado. Esto se debe a que comienzan a sentir que su conversación puede resultar molesta para los demás, ya que

perciben una falta de comprensión hacia la angustia que están experimentando. La dificultad radica en que aquellos que no han enfrentado el desempleo difícilmente pueden comprender las complejidades de la situación. A menudo, intentan brindar consuelo con frases como "ya llegará la oportunidad adecuada" o "eres muy talentoso en tu campo, no te desanimes", pero estas palabras de "aliento" no logran mitigar el conflicto interno ni la preocupación ante la incertidumbre que enfrentan los desempleados.

De acuerdo con la revisión de (Rogers, 1987 citado en Gracia, 1997), los grupos de apoyo constituyen un término genérico que incluye un amplio rango de modalidades específicas de intervención promovidas o iniciadas por profesionales y que se basan en los beneficios terapéuticos que se producen al compartir experiencias similares.

La inclusión de la obra de Rogers en este contexto es una referencia fundamental para respaldar la importancia de los grupos de apoyo, así como sus modalidades de intervención y los beneficios terapéuticos que ofrecen a personas que comparten experiencias similares.

Otra teoría para abordar en esta situación de vulnerabilidad es la del estrés y el afrontamiento propuesta por Lazarus y Folkman (1984) que destaca que el estrés surge cuando una situación es percibida como amenazante y los recursos personales son considerados insuficientes para hacerle frente. Durante la búsqueda de empleo, los profesionistas desempleados pueden experimentar estrés debido a la incertidumbre sobre su futuro laboral y la presión para encontrar un nuevo trabajo. El apoyo emocional de una red de apoyo en situación similar puede actuar como un recurso de afrontamiento que ayuda a reducir el estrés y promueve una adaptación más efectiva a la situación de desempleo (Smith & Lazarus, 1993).

Según la teoría de la autodeterminación de Deci y Ryan (1985), las personas tienen necesidades psicológicas innatas de competencia, autonomía y relaciones sociales. Durante la búsqueda de empleo, el desarrollo del potencial humano implica adquirir y mejorar las habilidades, conocimientos y experiencia necesarios para destacar en el mercado laboral. Aquí, la competencia se refiere a la capacidad del individuo para demostrar su valía y competir efectivamente por oportunidades laborales. Al enfocarse en el desarrollo de competencias relevantes para su campo profesional, los profesionistas pueden aumentar

su confianza en sí mismos y su capacidad para enfrentar los desafíos del proceso de búsqueda de empleo. El desarrollo del potencial humano también implica tomar el control de la propia carrera profesional y el proceso de búsqueda de empleo o círculos de ayuda. Esto implica identificar objetivos profesionales claros, establecer estrategias de desarrollo personal y profesional, y tomar decisiones informadas sobre las oportunidades laborales que mejor se alineen con sus habilidades, intereses y valores. La autonomía en este contexto se relaciona con la capacidad de la persona para dirigir activamente su propia búsqueda de empleo y tomar decisiones que reflejen sus aspiraciones y necesidades profesionales.

Las relaciones sociales juegan un papel importante en el proceso de búsqueda de empleo. El apoyo de una red de contactos profesionales, mentores, amigos y familiares puede proporcionar a los profesionistas desempleados recursos emocionales, información y oportunidades laborales que pueden ser cruciales para su búsqueda. Además, el desarrollo del potencial humano puede involucrar la construcción y mantenimiento de relaciones profesionales sólidas, ya que las conexiones y colaboraciones con otros en el campo pueden facilitar el acceso a nuevas oportunidades laborales y el crecimiento profesional.

La teoría del capital social, desarrollada por Bourdieu (1986), se refiere al valor de las relaciones sociales y las redes de apoyo en la generación de recursos y oportunidades para los individuos. Durante el desempleo las conexiones sociales pueden proporcionar acceso a información privilegiada sobre oportunidades laborales, recomendaciones de empleo y apoyo emocional durante el proceso de búsqueda (Lin, 1999, p. 78). La falta de una red de apoyo emocional puede limitar el acceso a este capital social, lo que dificulta la búsqueda efectiva de empleo y la adaptación a la transición laboral.

Ashforth y Mael (1989) sostienen que el trabajo desempeña un papel clave en la construcción de la identidad personal y social de las personas. Desde esta perspectiva, el desempleo puede debilitar dicha identidad, generando consecuencias negativas en el autoconcepto y la autoestima de quienes lo atraviesan. En este contexto, Stryker y Burke (2000) destacan que el apoyo emocional proveniente de una red cercana puede contribuir

a mantener la identidad laboral, ya que ofrece reconocimiento y validación personal más allá de la condición de tener o no un empleo.

Categoría 3: Experimentar sentimientos de desolación y resignación.

Para desarrollar los fundamentos teóricos de esta categoría, se revisarán algunas teorías y conceptos relacionados con la psicología del desempleo, el estrés emocional y la adaptación a situaciones adversas.

La teoría de la desesperanza de Abramson, Seligman & Teasdale de 1978, postula que las personas desarrollan sentimientos de desesperanza cuando perciben eventos adversos como incontrolables y atribuyen su fracaso a causas estables e internas. Durante la búsqueda de empleo, Las personas pueden experimentar desesperanza si atribuyen su desempleo a déficits personales o a factores externos fuera de su control, como la situación económica o el mercado laboral. Esta desesperanza puede llevar a sentimientos de desolación y resignación, así como a una disminución de la motivación para buscar activamente empleo (Seligman, 1975).

La desolación es una emoción frecuente que acompaña a la pérdida del empleo. Según la Real Academia Española (2023), se trata de un sentimiento de extrema tristeza, abatimiento y soledad que surge ante un dolor profundo o una pérdida significativa. Esta situación genera un profundo vacío y desesperanza. Las personas pueden experimentar una sensación de pérdida no solo en términos económicos, sino también emocionales y sociales. La falta de estructura y propósito que proporcionaba el empleo puede causar una sensación de desolación. La desolación puede manifestarse a través de llanto, pérdida de interés en las actividades cotidianas y dificultad para conciliar el sueño. Es importante reconocer y validar estas emociones para poder abordarlas de manera adecuada. Perder el trabajo implica una gran incertidumbre y miedo hacia el futuro. Las personas se ven enfrentadas a preguntas como "¿Cuándo conseguiremos otro empleo?" o "¿Cómo afectará esta situación a nuestra estabilidad económica?". La falta de certeza y el desconocimiento de lo que vendrá generan ansiedad y temor. Además, quedarse sin trabajo puede generar un sentimiento de vulnerabilidad e impotencia frente a los cambios en la economía y el

ámbito laboral. Es crucial buscar estrategias para lidiar con estas emociones y tomar medidas concretas para encontrar nuevas oportunidades de empleo. (Sánchez, 2020).

Según estudios recientes (Smith, 2020), la pérdida de empleo puede desencadenar un ciclo de pensamientos negativos, llevando a las personas a creer que su situación no cambiará. Esto conduce a un estado de resignación, donde la esperanza de encontrar empleo se desvanece lentamente.

El estudio de Smith (2020) respalda esta observación, mostrando cómo dichos pensamientos minan gradualmente la esperanza de encontrar trabajo nuevamente. Este estado de resignación es el punto culminante de un proceso emocional complejo, donde la persona llega a aceptar su situación de desempleada como una realidad inmutable. La resignación ante la desocupación prolongada no solo tiene implicaciones en el bienestar psicológico del individuo, sino también en su capacidad para buscar activamente nuevas oportunidades laborales. Cuando la esperanza se desvanece, la motivación para seguir adelante y perseguir metas profesionales se ve comprometida. Esto puede resultar en un círculo vicioso donde la falta de acción perpetúa la situación de desempleo.

Es importante reconocer que la desocupación prolongada no solo afecta a nivel personal, sino que también tiene repercusiones a nivel social y económico. El desgaste de la autoestima y la confianza de un segmento significativo de la población puede obstaculizar el crecimiento económico y la estabilidad social en su conjunto.

La resignación se alimenta de la incertidumbre y la falta de control sobre la situación. En palabras de García (2018), "La resignación es el refugio de aquellos que han perdido la esperanza de cambiar su realidad". Las personas desempleadas pueden sentir que han agotado todas las opciones disponibles, lo que refuerza su sensación de impotencia. La resignación ante la desocupación prolongada puede tener graves consecuencias para la salud mental. Estudios han demostrado que los desempleados tienen mayores tasas de depresión y ansiedad (Martínez et al., 2019). La falta de propósito y la sensación de inutilidad pueden sumir a las personas en un estado de desesperanza crónica.

García (2018) plantea que, cuando las personas pierden la esperanza de transformar su situación, tienden a refugiarse en la resignación como una forma de sobrellevar la realidad. Este estado emocional es caracterizado por una aceptación pasiva de la situación desfavorable, acompañada de una sensación de impotencia para cambiarla. La incertidumbre juega un papel fundamental en el desarrollo de la resignación. Cuando una persona se enfrenta a la desocupación prolongada, el futuro se vuelve difuso y lleno de interrogantes. La falta de certeza sobre si y cuándo conseguirá un nuevo empleo puede generar ansiedad y estrés, alimentando así la sensación de desesperanza y resignación. En este contexto, la mente humana busca protegerse del malestar emocional recurriendo a la resignación como mecanismo de defensa.

La falta de control sobre la situación es otro factor que contribuye al fortalecimiento de la resignación. Las personas desempleadas pueden sentir que han agotado todas las opciones disponibles para mejorar su situación laboral. Han enviado innumerables currículums, asistido a entrevistas y buscado activamente oportunidades laborales, sin obtener resultados positivos. Esta percepción de haber agotado todas las vías posibles refuerza la sensación de impotencia y refuerza la creencia de que la situación no cambiará.

Es importante reconocer que la resignación no es un estado permanente e inmutable. Aunque puede resultar difícil de superar, especialmente en el contexto de la desocupación prolongada, es posible encontrar formas de recuperar la esperanza y la motivación. La búsqueda de apoyo emocional ya sea a través de la terapia personal o de grupos de apoyo, puede proporcionar un espacio seguro para expresar emociones y explorar estrategias de afrontamiento.

Además, es fundamental fomentar una mentalidad de adaptación frente a la adversidad. Esto implica aceptar que el camino hacia la recuperación laboral puede ser largo y lleno de obstáculos, pero que cada paso hacia adelante, por pequeño que sea, es un logro significativo. Al mantener una actitud positiva y proactiva, las personas desempleadas pueden cultivar la esperanza y mantener viva la posibilidad de un cambio positivo en su realidad laboral.

La teoría del duelo de Kübler-Ross, 1969 describe un proceso de ajuste emocional que las personas atraviesan cuando enfrentan una pérdida significativa, como la muerte de un ser querido. Durante el desempleo, los profesionistas pueden experimentar sentimientos de duelo por la pérdida de su identidad laboral, seguridad financiera y rutina diaria. Estos sentimientos pueden incluir etapas como la negación, la ira, la depresión y la aceptación.

La experiencia de desolación y resignación puede formar parte del proceso de duelo que atraviesan las personas al enfrentarse al desempleo. Worden (2009) aporta una visión significativa al respecto al señalar que este duelo no se limita únicamente a la pérdida del empleo en sí, sino que también abarca la ruptura con las expectativas, los proyectos y las aspiraciones que se habían construido en torno a la vida profesional. Esta vivencia puede ser especialmente compleja para quienes han invertido gran parte de su identidad en el desarrollo de su carrera, lo que intensifica el impacto emocional de esta etapa de transición.

La teoría de la conservación de recursos, propuesta por Hobfoll (1989, 2001), plantea que las personas cuentan con recursos internos y externos que utilizan para enfrentar situaciones estresantes. En el contexto del desempleo, esta teoría resulta especialmente relevante, ya que muchas personas experimentan una pérdida significativa de recursos psicológicos y sociales, lo cual puede derivar en sentimientos de desolación, desesperanza y resignación. Sin embargo, esta misma teoría también reconoce que, frente a la adversidad, los individuos tienen la capacidad de activar estrategias de afrontamiento adaptativas. Recursos internos como la resiliencia, la creatividad o la capacidad de adaptación, así como nuevas fuentes de apoyo social, familia, amistades, redes de acompañamiento o servicios comunitarios, pueden convertirse en pilares para recuperar el sentido de esperanza y el control sobre la propia situación. En este sentido, el reconocimiento y fortalecimiento de estos recursos personales puede jugar un papel clave en el proceso de reconstrucción emocional y reinserción laboral.

La capacidad de encontrar nuevas fuentes de apoyo y desarrollar estrategias de afrontamiento adaptativas puede marcar la diferencia en la experiencia de desempleo de una persona. Aunque la desolación y la resignación pueden ser partes inevitables del proceso, también pueden ser superadas con el tiempo y con el apoyo adecuado. En última

instancia, la teoría de la adaptación de Hobfoll ofrece una visión optimista al destacar la capacidad de las personas para recuperarse y encontrar un camino hacia adelante incluso en las circunstancias más difíciles.

Capítulo IV Fundamentación metodológica

El marco metodológico de esta intervención se orienta hacia un enfoque cualitativo, ya que busca comprender profundamente la experiencia y las percepciones de los profesionistas en situación de desempleo en relación con el desarrollo de su potencial humano y el reconocimiento de sus recursos personales. De acuerdo con Hernández Sampieri, Fernández Collado y Baptista Lucio (2014), la investigación cualitativa se caracteriza por explorar los significados, creencias y percepciones de los participantes, a partir de un proceso flexible que permite adentrarse en la subjetividad de sus experiencias. A través de la intervención, se pretende explorar cómo el ECP puede fortalecer la confianza de los participantes, promoviendo un reconocimiento de su valor personal y profesional. Esta metodología permite un análisis reflexivo y contextualizado de los testimonios y vivencias, generando un espacio donde las emociones, aspiraciones y retos de los participantes se convierten en elementos clave para la comprensión del fenómeno estudiado.

Fundamentación y pertinencia del método de investigación – acción participativa

En el contexto de la Psicología Social Comunitaria, la Investigación Acción Participativa (IAP) se presenta no solo como una metodología de intervención social, sino también como un enfoque filosófico que enfatiza el rol activo de las comunidades en la resolución de sus propios problemas. Según Martínez (2004),

La Investigación Acción Participativa es la metodología de intervención social propia de la Psicología Social Comunitaria (sobre todo en Latinoamérica) ya que es una corriente de pensamiento que surge en paralelo con los desarrollos de dicha subdisciplina y que hace énfasis en que las personas que están afectadas por los problemas sociales deben ser parte de la solución de estos problemas (p.1)

Este enfoque subraya la importancia de involucrar a los miembros de la comunidad en todas las fases del proceso de intervención: desde el diseño, pasando por la ejecución, hasta la evaluación de los programas y acciones.

Para sustentar esta intervención, se optó por la metodología de Investigación Acción Participativa (IAP), alineada con los principios de la Psicología Social Comunitaria. La IAP permite una intervención activa y colaborativa, donde los participantes no solo reciben un apoyo externo, sino que también se convierten en agentes activos de su propio proceso de cambio. En este trabajo, se promoverá la participación activa de los profesionistas en situación de desempleo, quienes, mediante actividades de reflexión y diálogo, tendrán la oportunidad de explorar y redescubrir sus recursos personales para el desarrollo de su propio potencial.

En nuestro ámbito de estudio, considero que este enfoque reconoce que el Desarrollo Humano no puede ser un proceso impuesto desde fuera, sino que debe ser construido con la participación de quienes viven las realidades y desafíos cotidianos. Este enfoque del Desarrollo Humano está alineado con la visión de que cada persona y comunidad tiene un potencial intrínseco que, cuando se moviliza, contribuye al bienestar integral y al fortalecimiento de la identidad colectiva.

Método fenomenológico

La fenomenología, como filosofía del ser humano en su mundo vital, ofrece una perspectiva esencial para la Investigación Acción Participativa (IAP), pues busca comprender las realidades sociales desde la experiencia vivida de los individuos. Schütz define la fenomenología como "una filosofía del ser humano en su mundo vital, capaz de explicar el sentido de este mundo vital de una manera rigurosamente científica. Su objetivo es la demostración y la explicación de las actividades de conciencia de la subjetividad trascendental dentro de la cual se constituye este mundo de la vida" (Dreher, 2015, p. 73, citado en Sánchez, 2015, p. 6). A través de este método, se pone énfasis en la forma en que las personas perciben y dan sentido a su realidad, permitiendo una comprensión más profunda de sus experiencias y vivencias en el mundo cotidiano.

La integración de un método fenomenológico en la IAP permite a los investigadores y facilitadores diseñar intervenciones que no solo aborden problemas técnicos o prácticos, sino que también consideren las dimensiones subjetivas y personales de los participantes. Según Creswell (2013), "la fenomenología se centra en describir lo que todos los participantes de un estudio tienen en común a medida que experimentan un fenómeno" (p. 76). Este énfasis en la experiencia compartida resulta fundamental en la IAP, ya que permite a los participantes sentirse acompañados en un proceso que valida y valora sus experiencias personales y colectivas. Para lograr una transformación genuina y sostenible en las realidades de los participantes, la fenomenología sugiere que el proceso de intervención debe partir de la exploración de cómo cada persona vive, siente y percibe su situación actual.

Desde la perspectiva fenomenológica, la IAP se ve enriquecida al reconocer el "mundo vital" de cada participante y fomentar un espacio donde sus experiencias subjetivas sean escuchadas y respetadas. Como afirman Van Manen (2021), "la fenomenología es, ante todo, una búsqueda de significado, y su objetivo es descubrir el sentido de las experiencias vividas" (p. 258). Este enfoque es particularmente relevante en contextos de Desarrollo Humano, en los que se busca no solo el cambio externo de la situación, sino también un desarrollo interno y personal que permita a los participantes lograr una mayor comprensión y aceptación de sí mismos y de sus circunstancias.

Aplicación del método fenomenológico en el taller:

Para la presente intervención, se eligió como técnica principal el taller grupal. Un taller se define como un espacio de interacción participativa que promueve el aprendizaje activo, la reflexión conjunta y el intercambio de experiencias entre los participantes, con el propósito de generar conocimientos significativos y fortalecer habilidades en un contexto colaborativo (Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio, 2014).

En el contexto del taller, el método fenomenológico se implementó para profundizar en las experiencias subjetivas de los profesionistas en situación de desempleo, creando un espacio en el que cada participante pudiera compartir y explorar libremente sus vivencias, emociones y percepciones personales. La metodología de IAP, enriquecida con este

enfoque, permitió que las intervenciones fueran sensibles y adaptadas a las experiencias personales y colectivas del grupo. A lo largo de las sesiones, se fomentó un ambiente donde los participantes no solo expresaran sus experiencias y sentimientos, sino que también reflexionaran sobre el significado de su situación actual en sus vidas. Esto permitió que las intervenciones se percibieran personales y relevantes, ayudando a cada persona a construir un sentido de propósito y autorreflexión en su proceso de búsqueda de empleo y desarrollo personal.

Plan de Intervención

El diseño del plan de intervención fue un proceso profundamente reflexivo, orientado por la necesidad de ofrecer un espacio seguro y significativo para las personas profesionistas en situación de desempleo. Este trabajo se inspiró en el Enfoque Centrado en la Persona de Carl Rogers, con el propósito de que cada participante pudiera reconocerse en su propia experiencia y encontrar nuevas perspectivas sobre su camino profesional. El plan se trazó con un enfoque fenomenológico y de Investigación-Acción Participativa, ya que ambos permitían que las vivencias de las personas participantes fueran el punto de partida para la intervención. Más que una serie de sesiones estructuradas de manera rígida, se buscó que cada encuentro se viviera como una exploración genuina, en la que el grupo pudiera construir colectivamente un proceso de conocimiento personal y resiliencia. Este enfoque permitió no solo comprender mejor las necesidades de quienes participaron, sino también facilitar un espacio en el que cada persona pudiera reconstruir su confianza y sentido de propósito en la búsqueda de empleo.

El título del taller

Descubriendo tu potencial en tiempos de desempleo.

Justificación del taller

Para muchos, perder un empleo o enfrentar dificultades en la búsqueda laboral genera sentimientos de incertidumbre, frustración y desvalorización personal. Si bien existen

programas de capacitación y empleabilidad, la mayoría se enfocan en el desarrollo de habilidades técnicas y estrategias de búsqueda, dejando de lado el impacto emocional y la reconstrucción del sentido de propósito en este proceso.

Este taller surge de la necesidad de abordar el desempleo desde una perspectiva más humana y centrada en la persona, reconociendo que la clave para una transición laboral exitosa no solo radica en mejorar el currículum o prepararse para entrevistas, sino en fortalecer la autoconfianza y en asumir la responsabilidad por la propia vida y el desarrollo personal en este proceso. A través de un método fenomenológico e inspirado en la Investigación-Acción Participativa, el taller busca generar un espacio seguro donde los participantes puedan explorar sus emociones, compartir sus experiencias y descubrir nuevas perspectivas sobre su desarrollo profesional.

El impacto esperado de esta intervención es que los profesionistas en situación de desempleo recuperen la confianza en su potencial, redefinan el éxito desde una perspectiva más alineada con sus valores y motivaciones, y se sientan acompañados en su proceso de búsqueda de empleo. Al fomentar la autoexploración y la construcción colectiva de conocimiento, este taller contribuye no solo a mejorar la preparación de los participantes para el mercado laboral, sino también a fortalecer su bienestar emocional y su capacidad de afrontamiento en esta situación.

Población – escenario.

El taller está dirigido a profesionistas de cualquier edad que se encuentren en situación de desempleo y que busquen fortalecer su confianza, redefinir su propósito profesional y asumir la responsabilidad por su propio desarrollo. La intervención se enfoca en personas que han experimentado dificultades emocionales o motivacionales en su proceso de búsqueda de empleo y que desean un espacio de reflexión y crecimiento personal.

Propósito del taller

Ofrecer un espacio de acompañamiento emocional, basado en el Enfoque Centrado en la Persona, que facilite la exploración y el crecimiento personal de profesionistas en situación de desempleo. Este taller busca que los participantes puedan redescubrir sus recursos internos, resignificar esta etapa de vida y fortalecer su autoconfianza y motivación, asumiendo un rol activo en su desarrollo profesional desde una mirada más consciente, compasiva y auténtica.

Diseño del taller

El taller se desarrolló a lo largo de siete sesiones, seis de ellas de manera presencial y una virtual, con una duración de dos horas y media cada una. Las sesiones se llevaron a cabo semanalmente, durante siete viernes consecutivos, permitiendo a los participantes contar con un espacio constante de reflexión y trabajo personal.

La sesión virtual estuvo dedicada a la "Caja de herramientas", en la que los participantes pudieron consolidar los aprendizajes adquiridos, reflexionar sobre los recursos disponibles para su desarrollo y fortalecer su capacidad de autogestión en su proceso de búsqueda de empleo. Anexo 2

Temáticas de las Sesiones de la Estrategia de Intervención

Sesión 1: Bienvenida, introducción al taller y construcción de un entorno de confianza.

Sesión 2. Explorando las emociones de la persona en situación de desempleo.

Sesión 3: Explorando el propósito y la motivación personal.

Sesión 4: Redefiniendo el éxito y revisando el progreso

Sesión 5: Sesión técnica: CV, LinkedIn, estrategias de búsqueda y tips generales

Sesión 6: Reconocimiento de la red de apoyo emocional.

Sesión 7: Planificación para el futuro y cierre del taller.

Consideraciones éticas: confidencialidad, consentimiento informado, anonimato y centralidad en la persona.

El taller se realizó en el marco de mi intervención como alumno de la Maestría en Desarrollo Humano. Antes de iniciar el taller, se solicitó a las participantes la firma de un consentimiento informado con el propósito de garantizar que comprendieran plenamente los objetivos, alcances y características de la intervención. Este documento especificaba que su participación era completamente voluntaria, que podían retirarse en cualquier momento sin repercusiones y que toda la información recabada sería tratada con estricta confidencialidad y utilizada únicamente con fines académicos. Además, para cuidar la identidad de los participantes, se les asignaron seudónimos (Anexo 3).

Capítulo V Proceso experiencial de la intervención

En este capítulo se explora el proceso emocional que atraviesan los profesionistas en situación de desempleo, una etapa caracterizada por la incertidumbre y la vulnerabilidad, abordada mediante una intervención desde el Desarrollo Humano. A lo largo del análisis, se presentan tanto las dificultades como las oportunidades que surgieron en el proceso de acompañamiento a esta población, describiendo las estrategias empleadas para superar los retos específicos de la intervención. También se aborda la experiencia de la facilitadora y de cada uno de los participantes a lo largo de las sesiones y cómo fue su desarrollo durante el taller.

Además, se toca el papel de la supervisión en clase como una herramienta esencial para el desarrollo de la facilitadora, destacando las emociones y la implicación personal que surgieron en cada etapa. Este apartado tiene como objetivo no solo documentar la experiencia de los participantes, sino también ofrecer un aprendizaje significativo para quienes deseen involucrarse en este tipo de intervención.

Lecciones del camino: Reflexiones sobre dificultades, errores, aciertos y caminos por recorrer

Cada sesión del taller trajo consigo retos, errores y aciertos; algunos aspectos se pudieron haber previsto y otros estuvieron fuera de mi control. Sin embargo, cada experiencia fue una fuente invaluable de aprendizaje. A pesar de las dificultades, impartir este taller fue algo que disfruté profundamente.

Entre las dificultades que enfrenté, una de las principales fue la falta de puntualidad de ciertos participantes, la cual interrumpía las sesiones, sobre todo cuando ya habíamos iniciado el momento de compartir. Otra complicación significativa fue la inasistencia de varios integrantes a las sesiones, particularmente si no asistieron a alguna de las primeras tres, ya que esto afectó tanto la continuidad como la comprensión del sentido del taller, además de debilitar la conexión grupal. Aunque es algo difícil de controlar, es importante notar el impacto que tiene esto en el proceso del grupo.

Otra de las dificultades que enfrenté fue darme cuenta de que los participantes no comprendían del todo los silencios en el acompañamiento personal. Percibí que interpretaban estos momentos de silencio como si yo no supiera qué hacer o decir, y solían intervenir "rescatando" la situación con consejos, palabras de ánimo y apoyo para la persona en cuestión. Estas intervenciones, aunque bien intencionadas, interrumpían cualquier proceso interno que la persona acompañada estuviera atravesando. A veces me costaba detener a quienes interrumpían; prefería dejarlos hablar, considerando que podría ser beneficioso para el otro. Sin embargo, con el tiempo fui atreviéndome más a intervenir y a detener estas interrupciones para continuar con el proceso de acompañamiento de una manera más fluida y respetuosa.

Uno de los errores que identifiqué desde el inicio fue haber permitido la participación en el taller a una persona que sí estaba empleada, aunque en una situación laboral muy compleja. En nuestra entrevista inicial, ella expresó interés porque llevaba tiempo buscando otro empleo sin éxito, y su entorno laboral actual era problemático e injusto. Aunque la acepté porque noté en ella una necesidad urgente de recursos que le permitieran salir de ese

entorno tóxico, su presencia en el taller tuvo un efecto inesperado. En ocasiones, sus comentarios carecieron de sensibilidad hacia el estado emocional del resto del grupo, quienes sí estaban desempleados. Hacía referencias a que, al escuchar las dificultades que enfrentaban para encontrar trabajo, prefería quedarse donde estaba, o hacía comentarios que, lejos de ofrecer contención, podían intensificar los miedos o la vulnerabilidad de los participantes, como al mencionar que la situación laboral se agravaría aún más con el próximo cambio de gobierno. Para futuros talleres, recomiendo respetar el perfil específico de los participantes para evitar situaciones similares que puedan afectar la dinámica del grupo.

Otro error que encontré fue no asegurarme de que la primera sesión se grabara correctamente, lo que resultó en la pérdida total de esa grabación. Esto me impidió revisar y transcribir el contenido, una herramienta valiosa para el análisis posterior. Desde la segunda sesión, tomé precauciones adicionales para garantizar que todo estuviera en orden antes de comenzar.

También considero que podría haber mejorado la comunicación inicial respecto al propósito del taller o tal vez en lugar de haberlo llamado “taller” debí haber convocado a un círculo de escucha, esto pudo haber evitado crear falsas expectativas en algunos de los participantes sobre lo que ocurriría durante el desarrollo de este. Mi percepción fue que no dejé claro desde el principio que este espacio estaba enfocado en la autoexploración y en el desarrollo personal, más que en brindar consejos prácticos sobre cómo buscar empleo. Hubo quienes, en la encuesta de cierre, mencionaron que les habría gustado recibir más tips para la búsqueda de empleo. Incluso, algunos participantes consideraban que los momentos de escucha no formaban parte de las actividades planeadas y los percibían como una pérdida de tiempo. Tener cuidado en esto, tanto al diseñar el título del taller como las entrevistas iniciales durante su registro, podría haber ayudado a alinear mejor las expectativas de esos participantes.

Por otro lado, hubo varios aciertos que hicieron que el taller fuera enriquecedor. Uno de los principales fue abandonar el rol de instructora y adoptar plenamente el de facilitadora. Noté que las presentaciones en power point limitaban mi conexión con los participantes y me

mantenían más atada al plan, mientras que soltar esa estructura me permitió conectar de manera más genuina con el grupo y adaptarme a lo que surgía en cada momento. También resultó muy útil comenzar cada sesión preguntando a los participantes cómo se habían sentido durante la semana, lo que nos ayudaba a situarnos emocionalmente y a atender cualquier sentimiento que necesitara espacio.

Finalmente, reducir el número de dinámicas estructuradas para dejar un tiempo en cada sesión para el intercambio de experiencias fue un gran acierto. Conforme avanzaban las sesiones, los participantes se sentían cada vez más cómodos y con mayor disposición para compartir. Esto no solo les permitió expresar sus emociones, sino que también facilitó el proceso de autodescubrimiento y les ayudó a ir identificando otras habilidades y conectar con su potencial.

Este conjunto de aprendizajes, tanto en lo que resultó efectivo como en lo que podría mejorar, ofrece una base valiosa para futuros talleres.

Más allá de la facilitación: Mi vivencia en el grupo como facilitadora

Cada sesión del taller fue una oportunidad para reflexionar profundamente sobre mi propia experiencia y mi implicación personal. Con cada intervención de los participantes, sentía que mi presencia y mis propias emociones se conectaban con las suyas. Me vi reflejada en sus historias y, en particular, en la manera en que muchos de ellos perciben el trabajo es como algo fundamental para sentirse útiles y productivos. Este es un sentimiento que también resuena en mí; el trabajo ha sido una parte esencial de mi vida, y el compartirles parte de mi historia surgió de manera natural y me acercó a ellos.

La ausencia de respuestas claras o de una solución mágica para su situación de desempleo durante el taller me hacía sentir insuficiente, como si les estuviera fallando de alguna manera.

A veces, también dudé de la efectividad de la facilitación con el enfoque del Desarrollo Humano en este tipo de contextos. Pensaba que los participantes necesitaban respuestas más concretas y prácticas, como consejos para encontrar empleo rápidamente. Incluso, el pensar que quizás esperaban eso de mí fue un obstáculo durante las primeras sesiones. Sentía que algo no estaba funcionando en mí ni en mi manera de facilitar al grupo; había algo que no me hacía sentir cómoda ni plenamente presente con los participantes. Yo deseaba crear en mi grupo el mismo ambiente cálido y acogedor que vivimos en cada clase de Desarrollo Humano, ofreciendo atención plena, escucha y empatía a cada persona que comparte su experiencia. Fue entonces cuando me di cuenta de que necesitaba soltar mi rol de instructora y abrazar completamente el rol que realmente me apasiona: el de facilitadora de Desarrollo Humano, así fue como, para la tercera sesión, llegué con una estrategia renovada. Dejé de lado las formalidades, la computadora y las presentaciones de power point y me apropié plenamente de mi papel como facilitadora y les ofrecí mi silencio, mi escucha y mi presencia, con el corazón abierto para contener su situación emocional, tal como lo señala Barceló (2012):

El facilitador empático sabe permanecer en silencio, con un silencio activo y cálido, y es capaz de manifestar esta presencia silenciosa a través de la disposición de su conciencia que transmite energía y vincula las profundidades del proceso interno del otro (p. 135).

Estaba segura de que eso también les aportaría valor y que, eventualmente, reconocerían los beneficios de estas condiciones. En este proceso, entendí que la presencia empática del facilitador se manifiesta en un silencio activo y cálido, capaz de transmitir una energía que conecta con las profundidades del proceso interno del otro, ellos lo entienden y lo reciben. Aunque mantuve la planeación casi intacta, incluidas las dinámicas estructuradas, el darme permiso para conectar más profundamente con ellos y ofrecerles un espacio genuino para expresarse me hizo sentir mucho más unida al grupo. Fue en esa escucha atenta donde surgieron los lazos significativos que construimos, y esos vínculos se volvieron muy evidentes a lo largo de nuestras interacciones.

Una metáfora que surgió en el taller fue 'la mesa de las cuatro patas', la cual había sido compartida previamente por mi terapeuta durante mis sesiones personales, justo en el contexto de reflexionar sobre el trabajo. Esta imagen resonó profundamente conmigo y, al presentarse la oportunidad durante el taller, decidí incorporarla, ya que encajaba perfectamente con el tema que se estaba explorando ya que significan todas aquellas áreas que nos sostienen y nos dan equilibrio en la vida aparte del trabajo, esto me hizo ver que yo misma necesitaba encontrar significado en las otras tres patas de mi vida, más allá del trabajo. He permitido que mi empleo consuma casi toda mi energía y preocupación, y al igual que muchos de los participantes, me fui dando cuenta de que es crucial dedicar tiempo a lo que realmente amo y disfruto. Esa referencia, que inicialmente propuse para ellos, también me dio claridad a mí; me recordó que debo nutrir los otros aspectos que me sostienen para encontrar un verdadero equilibrio y dedicarme tiempo a mí.

A través de su compartir, también me identifiqué con la dificultad que he tenido de reconocer y validar los otros aspectos en las que soy capaz y de creer en mis propias habilidades. Esta falta de confianza y las dudas de mi propio potencial me ha hecho posponer el desarrollo de mi plan B en mi vida profesional y darle formalidad, un paso que me permitiría expandir mis posibilidades profesionales y sentirme más segura haciendo lo que realmente me gusta. Cuando los participantes tocaban su propio dolor, me devolvían a mis propias experiencias de desempleo, a esos momentos en los que el miedo y la incertidumbre me abrumaban. Recordé la culpa, la vergüenza y las preguntas que me atormentaban: "¿Por qué a mí? ¿No soy lo suficientemente buena y por eso me tocó?" "Ahora que voy a hacer" "¿Quién me va a dar trabajo si me despidieron?" Incluso hubo momentos en los que me resultó difícil acompañar el dolor y la tristeza que algunos participantes estaban experimentando. Era como mirarme en un espejo y revivir ese dolor profundo, lleno de confusión que paraliza, que no deja ver otras posibilidades. Yo también estuve en esa situación de desempleo, y al acompañar su tristeza y su frustración, volví a paralizarme. Me di cuenta de que, en ocasiones, el dolor de los participantes me sobrepasaba, dejándome sin palabras. Sentía una urgencia intensa de sacarlos de ese sentimiento tan familiar para mí, una necesidad casi automática de "rescatarlos" del sufrimiento. Al mismo tiempo, comprendí que ofrecerles consejos o palabras de aliento como "tú puedes" o "échale ganas, esto es pasajero" no era coherente con el sentido del Desarrollo Humano que quiero

promover. No se trataba de suavizar el dolor con frases de ánimo, sino de estar ahí, presente, con ellos. Así que, a pesar de mi impulso por aliviarles, opté por acompañarlos en silencio, permitiéndoles habitar su propio proceso. En algunos momentos, solo reflejaba sus palabras, devolviéndoles su propia voz, sin adornos ni interpretaciones, respetando su experiencia tal cual era. Fue un aprendizaje profundo para mí, el de sostenerme en mi papel de acompañante sin tratar de reparar o consolar, sino simplemente estar, en toda la vulnerabilidad que implica.

Recordé como el desempleo me hizo sentir como si el mundo se viniera abajo y no me di el espacio para hacer una pausa y procesar mis emociones antes de comenzar a buscar otro empleo, para mí era lo que se tenía que hacer de inmediato, buscar otro trabajo. Ahora entiendo, gracias a ellos, que las pausas son válidas y necesarias para entender y gestionar nuestras emociones generadas por el desempleo porque muy a menudo, esa nube de sentimientos dolorosos no nos deja ver con claridad y nos lleva a tomar decisiones precipitadas, sin valorar realmente nuestros anhelos y sin reflexionar sobre si algún nuevo empleo es el adecuado.

El acompañamiento que les brindé y su compartir me permitieron comprender con mayor claridad por qué hay momentos en los que me ataca la ansiedad, y entendí que son mis miedos actuales, incluso teniendo empleo tengo un miedo constante a perderlo, un temor que me hace sentir amenazada por cualquier cambio o situación, aunque no dependa de mí. Este miedo me lleva a esforzarme excesivamente, intentando no cometer errores para evitar ser despedida. Sin embargo, al compartir estas sesiones con el grupo, e ir escuchando sus propias reflexiones como por ejemplo: “No valgo porque trabajo, sino porque soy persona”, “El desempleo es normal en la vida”, “no somos los únicos a los que les ha pasado”, “Brillo por ser yo, no por trabajar”, “Los días no se hicieron solamente para trabajar” pude resignificar este miedo y comprender que tengo mucho más opciones que puedo hacer de las que creo y que si me llego a quedar sin trabajo una vez más, siempre habrá otra oportunidad esperándome. Reconocí que soy eficiente en lo que hago, no por pertenecer a una empresa o equipo específico, sino por las habilidades y conocimientos que ya poseo, los cuales puedo llevar a otros espacios y contextos. Incluso a mi plan B le pude añadir otros elementos de los que me di cuenta de que soy hábil y talentosa, lo cual me dio mucha

alegría. Este descubrimiento me dio paz y sigue transformado mi manera de vivir el día a día en mi trabajo.

Otro aspecto importante que surgió durante el taller fue darme cuenta de la dificultad que tengo para asumir mi enojo. En varias ocasiones, sentí frustración y enojo ante ciertas actitudes, especialmente de una participante que faltó a las primeras sesiones, no conectó con el grupo y mostraba poco respeto por el tiempo y el espacio que estábamos compartiendo. Llegaba tarde, se iba temprano, lo que representaba para mí falta de interés y me generaba una incomodidad que no siempre sabía cómo manejar. Aun así, esta experiencia me ayudó a reconocer y aceptar esas emociones, a validar mi propio enojo y a entender que es natural sentirlo cuando considero que algo importante para mí, como es este espacio de conexión y crecimiento, no es valorado.

Este taller fue un recordatorio de que es importante dedicarse a lo que uno ama y no a lo que la vida nos ha ido llevando, las cosas que nos gusta hacer se hacen desde el corazón, con amor y salen bien; realmente se puede lograr lo que uno se proponga. Me devolvió la confianza en mi potencial y me mostró que tengo la capacidad de crear lazos significativos ya que acompañar a este grupo de personas en esta situación específica de vulnerabilidad no solo me permitió ofrecerles un espacio seguro para vivir sus emociones, sino que me dio la oportunidad de revivir y resignificar mi propia experiencia. Al igual que ellos, yo también he atravesado la incertidumbre del desempleo, y esa experiencia compartida me permitió reconocer, abrazar y transformar tanto mis propios miedos como la percepción que tenía de ellos. Sentir ese vínculo me hizo quererlos y tenerles un cariño especial.

Empecé con miedo e inseguridades este taller, me daba miedo no saberlos acompañar y perderme entre todo el grupo, pero al transcurrir las sesiones me di cuenta de que estaba haciendo lo que realmente amo hacer, descubrí que puedo dar lo mejor de mí y que, en ese acto, encuentro no solo satisfacción, sino también la certeza de que puedo ofrecer un acompañamiento auténtico y significativo y crear las condiciones necesarias para el crecimiento de los participantes.

Y así mismo lo dice Barceló (2012), que la primera condición actitudinal tiene que ver con la autenticidad, la sinceridad y la congruencia. Cuando el profesor, el educador o el facilitador se muestra a sí mismo en la relación, sin esconderse detrás de una máscara psicológica y profesional existe una mayor posibilidad de que la persona facilitada crezca de manera constructiva y se muestre a sí misma más auténticamente. (p. 130)

Trayectorias en el taller: Historias que inspiran

En este apartado se presentan las vivencias, aprendizajes y experiencias de cada uno de los participantes en el taller, utilizando seudónimos para proteger su identidad. A través de sus testimonios, se exploran las situaciones que enfrentaron, sus reflexiones personales y el impacto que tuvo en ellos el proceso de facilitación. Cada historia permite comprender, desde su propia perspectiva, el valor y significado que otorgaron a esta experiencia compartida.

Amistad: Después de trabajar 14 años en la misma empresa, perdió su empleo de manera abrupta y bajo un trato indigno. Por primera vez, se enfrentaba al desempleo, sin saber por dónde empezar ni cómo buscar oportunidades. Al iniciar el taller, llevaba cuatro meses sin empleo y se sentía perdido. Desde el primer día, se mostró abierto a vivir una experiencia distinta, mencionando que confiaba mucho en los cursos de Desarrollo Humano. Su participación fue activa desde el comienzo; siempre llegaba sonriente y de buen ánimo y no faltó a ninguna sesión.

En la primera sesión compartió que, en un solo día, experimentaba picos de ansiedad que le impedían estar en paz, como en una montaña rusa de emociones. Se sentía inseguro sobre su capacidad, al grado de no querer, o incluso no saber, qué buscar, y a veces prefería simplemente dejar de intentarlo. Su interacción en el grupo era significativa tanto al contar sus propias experiencias como al ofrecer comentarios respetuosos y acertados a los demás. A veces lo notaba en silencio, atento, como intentando comprender cómo su historia se asemejaba a la de los demás. En una ocasión comentó que escuchar las experiencias de otros lo había motivado a compartir la suya que fue muy dura, liberándolo de esa carga al darse cuenta de que no era el único que se sentía así, cada vez que alguien hablaba, él

mencionaba que también se sentía "igualito". Esto le permitió validar sus propias emociones en relación con el desempleo.

En una de las primeras sesiones surgió la metáfora de la montaña rusa que representaba las subidas y bajadas de ánimo, que él adoptó para expresar cómo se sentía en cada encuentro. Hablar de sus emociones en la sesión dos y reconocer que estos sentimientos eran comunes, que no era el único pasando por ellos, le permitió darle sentido a su situación y comenzar a manejar su ansiedad. Para la tercera sesión, compartió con entusiasmo que sus niveles de enojo y ansiedad estaban bajando, que el grupo le hacía mucho bien, y que sentía que se encontraba en la cima de su montaña rusa emocional.

Así avanzaron las sesiones, y aunque siguió recibiendo rechazos de algunas oportunidades laborales, comenzó a tomarlos con más calma. Cambió su entorno diario: en lugar de quedarse en casa buscando trabajo todo el día, se dio cuenta de que ese ambiente le causaba más ansiedad y decidió buscar espacios más amables, donde pudiera estar en contacto con gente y experimentar nuevamente la normalidad de un día cualquiera. También reconectó con amigos y se permitió disfrutar de pequeñas libertades que antes se había negado.

Para él, el sentido de comunidad y los lazos que se formaron en el grupo fueron de gran apoyo, relevancia y trascendencia en su experiencia en el taller, y su mejoría emocional era cada vez más evidente.

Tenacidad: Durante 30 años estuvo en el lugar que siempre anheló, ese espacio que representaba su sueño profesional desde sus días como estudiante. Todo el significado y la conexión que este empleo tenía para él se desmoronaron el día que fue despedido. Después de tres décadas de lealtad, entrega y dedicación, se quedó sin lo único que le daba sentido a su vida. Le costó mucho trabajo procesar y aceptar este golpe, y cuatro meses después, aún le resultaba difícil soltar lo que había construido en ese lugar. Para él, su empleo era su pilar, su otra familia.

Al llegar al taller, pensaba que encontraría consejos para conseguir un trabajo acorde a su experiencia. Su participación fue activa desde el principio, hablando con fluidez y compartiendo su historia, con una necesidad evidente de expresarse. Sin embargo, le costaba contactar sus emociones. Comentaba que no le gustaba hacer pausas y que comenzó a buscar empleo apenas una semana después de su despido. Esa prisa y esa dificultad de detenerse era evidente incluso en su manera de hablar.

En la metáfora de la mesa de cuatro patas, para él su mesa era de una sola pata: el trabajo. No había equilibrio, y le resultaba difícil ver que había otras áreas en las que podía enfocarse durante su tiempo de desempleo. Su prioridad estaba en encontrar trabajo para sentirse útil y productivo. En una ocasión, mencionó que tal vez su visión estaba influenciada por sus creencias y vivencias familiares.

Aun así, escuchaba atentamente a los demás y tomaba recursos de las experiencias que compartían, como la carta de despedida a una empresa que propuso Amistad. Algo notable en él fue que, aunque pocas veces lograba conectar abiertamente con sus emociones, en la cuarta sesión compartió que, al escuchar a los demás, estaba comprendiendo aspectos de sí mismo que nunca había considerado. Esto lo ayudó a empezar a poner "otras patas" a su mesa. Se dio cuenta de que había dado por sentadas algunas cosas en su vida, como la presencia de su esposa e hijos, y decidió incluirlos en su "mesa", al igual que la espiritualidad y el ejercicio físico que había retomado. Comprendió que su valor no lo definía su trabajo, sino el simple hecho de ser persona.

Después de esa sesión, comenzó a compartir temas más personales, se abrió al grupo, hacía pausas al hablar e interrumpía menos. Al finalizar las siete sesiones, cerró con una gran noticia: nos compartió que ya tenía trabajo y que ese mismo día le habían confirmado su fecha de ingreso.

Ambientalista: Recapitular su experiencia en el taller me cuesta trabajo ya que compartió poco durante las sesiones y mi percepción es que estaba esperando más soluciones prácticas para adquirir herramientas para desarrollar su potencial y buscar un trabajo estable. Ella sentía inseguridad para buscar un empleo formal alineado a lo que había

estudiado por el hecho de no estar titulada y haberse dedicado a otras cosas diferentes durante 10 años. Ella creía que el título era un requisito indispensable para conseguir una posición formal y eso la ha detenido por muchos años a dedicarse a su profesión. Sin embargo, a través de la escucha activa y la indagación, comenzó a replantearse esta creencia y su expresión corporal y facial se fue relajando. Al final de esa primera sesión, se despidió con una actitud más reflexiva y en calma.

Faltó a la sesión en la que abordamos temas importantes sobre las emociones y donde el grupo tuvo la oportunidad de reflexionar sobre lo que estaban experimentando en el desempleo. Fue una sesión clave, ya que, al compartir sus emociones, los participantes pudieron conectar y darse cuenta de que no eran los únicos sintiéndose de esa manera. Cuando ella se reincorporó en la siguiente sesión, mostró curiosidad sobre lo que había ocurrido la vez anterior, ya que notó a algunos compañeros en un estado de ánimo diferente. Estaba sorprendida y comentó que parecía que algo había cambiado en ellos y quería que le compartiéramos lo que habíamos revisado en esa sesión. Los participantes le explicaron que el hecho de compartir y hablar sobre sus emociones, además de sentirse escuchados, les había permitido liberar parte de esa tensión.

A las sesiones siguientes ya no volvió a faltar, pero continuó siendo discreta y reservada; me atrevo a interpretar su actitud como una observación atenta, buscando en el compartir de los demás respuestas que pudieran ayudarle a alcanzar sus objetivos de desarrollo personal y profesional. Al finalizar el taller, compartió que se llevaba el mensaje de que debía seguir persiguiendo sus sueños profesionales y no conformarse con lo que la vida le ofrecía, pues había comprendido que con eso no se sentía plena.

Alegría: Frágil y fuerte a la vez, queriendo no sentir, pero dejándose abrazar y en ese acto fluyeron los sentimientos más auténticos que tenía guardados, esos miedos y esa tristeza que vivía en soledad disfrazándola de “estoy bien, no pasa nada” “trato de ser positiva”, “siempre tengo recursos que me hacen pensar en otras cosas” y también fluyeron el amor y el cariño por todos nosotros, sus compañeros de taller.

Son tantas cosas las que pasaron con Alegría que me cuesta poner orden mis ideas. No asistió a la primera sesión, fue hasta la segunda cuando la conocimos justo la sesión en donde la idea era profundizar en las emociones del desempleo. Llega al taller por curiosidad y pensando que solo iba a ir a esa sesión, pero después de esta, hasta en el día más lluvioso estuvo ahí.

En esa sesión, ella se mostró fuerte, tratando de alentar a los demás al ofrecerles consejos prácticos sobre cómo evitar sentirse mal. Compartía con mucho entusiasmo y alegría lo que, hasta ese momento, le había funcionado. Cuando sentía que la ansiedad estaba por llegar, escuchaba podcasts que la conectaban con otros sentimientos, o decidía salir a reunirse con amigos que hablaban de temas distintos, ayudándola a distraerse de su tristeza y preocupación. Sin embargo, evitaba enfrentar el tema principal: la ansiedad y tristeza que le provocaba no tener trabajo.

Para ella, este espacio se convirtió en algo más que un lugar de aprendizaje; Fue un refugio donde pudo expresar sus miedos en un ambiente de confianza. Poco a poco, se permitió abrir ese cajón oscuro donde guardaba sus temores y ansiedades, esos sentimientos que siempre escondía porque pensaba que "no le quedaban bien" y no le gustaba que la viéramos vulnerable. En este grupo, comenzó a descubrir que la tristeza también es válida, que no es algo que deba ser silenciado o escondido.

A medida que avanzaba el taller, notamos cómo se transformaba. La "Alegría" que evitaba sus emociones dio paso a una mujer sensible, empática y cariñosa, que ya no solo quería mostrarse fuerte, sino que estaba dispuesta a abrazar su vulnerabilidad y permitirnos verla y acompañarla. Fue hermoso verla pasar de esquivar su dolor a abrazarlo, a descubrir que podía permitirse sentir y aun así seguir adelante. A pesar de que aún no consigue el trabajo que quiere, se siente con ánimos de hacer otras cosas que tenía olvidadas y se acordó gracias a las sesiones y al acompañamiento de que es talentosa. Del taller, uno de los aprendizajes que también se lleva es la palabra "reconocer" porque dice que los demás le ayudaron a identificar talentos que no había notado en ella misma.

Claridad: La experiencia de Claridad en el taller fue un viaje de autodescubrimiento, liberación y transformación. Cuando llegó, su ansiedad era palpable. Sentía que su futuro profesional podía estar condenado a realizar cosas que no tenían nada que ver con su formación en ingeniería, y eso la llenaba de desesperanza. Se veía atrapada en una realidad que no había elegido, temiendo que nunca encontraría su camino o el propósito que tanto deseaba. Al principio, su presencia reflejaba esa preocupación, esa sensación de estar apagada, como si su vida estuviera en pausa, esperando por algo que no lograba definir, identificar y alcanzar.

Sin embargo, con el paso de las sesiones, comenzó a soltarse. El espacio del taller se convirtió en un refugio donde pudo mirar dentro de sí misma sin juicio, y lo que descubrió fue revelador. A medida que compartía y escuchaba a los demás, fue capaz de ver más allá de sus miedos y de las expectativas ajenas, especialmente las de sus padres. La presión de cumplir con un camino preestablecido dejó de ser tan abrumadora. Empezó a abrazar su rol actual como maestra, una posición que inicialmente veía como algo transitorio y desconectado de sus estudios de ingeniería. Lo que antes le causaba vergüenza ahora comenzó a llenarla de satisfacción. Empezó a ver el valor de lo que estaba haciendo, incluso si no correspondía con la trayectoria que había imaginado para sí misma.

Lo más importante de su proceso fue el momento en que reconoció que su vida no necesitaba estar definida por una sola cosa, por esa "mesa de una pata" que solo se sustentaba en el trabajo. Se dio cuenta de que había mucho más para construir: una vida más equilibrada, más enriquecedora, que pudiera abarcar diferentes aspectos de sí misma. La claridad llegó como un suspiro profundo, como un momento de revelación interna donde entendió que ya no tenía que seguir persiguiendo una idea de éxito impuesta. Su éxito ya estaba en el presente, en lo que había logrado hasta ahora, en su capacidad para conectar con lo que realmente le importaba.

El proceso no fue fácil, y la ansiedad no desapareció de inmediato. Pero con cada sesión, con cada reflexión y cada pequeño paso hacia su aceptación, la paz fue tomando lugar. El peso de la incertidumbre y la desesperanza comenzó a disolverse, y en su lugar creció un sentido de gratitud. Gratitud por el camino recorrido, por las experiencias que había vivido

y por los talentos que ya poseía, pero que antes no veía. Hacia el final del taller, Claridad ya no era la misma persona que había llegado. Se veía más serena, más segura de sí misma, con una visión mucho más amplia y luminosa de lo que podía ofrecer al mundo. Ya no sentía que estaba atrapada en un destino que no había elegido; ahora veía posibilidades y elecciones por delante, con la tranquilidad de saber que podía decidir por sí misma cómo quería vivir.

En el cierre del taller, Claridad compartió con el grupo que, a pesar de las dificultades, ahora veía su vida desde un lugar de paz. Ya no estaba obsesionada con encontrar "la respuesta correcta" o con cumplir expectativas ajenas. Había abrazado su presente, y con ello, se permitió mirar hacia el futuro con esperanza y determinación.

Entusiasmo: La experiencia de Entusiasmo en el taller fue un viaje de autodescubrimiento, de superar barreras mentales y de transformación personal. Desde el primer momento, se notaba su energía contagiosa su presencia era vital, su participación siempre activa y llena de sinceridad. Llegó al taller con una mezcla de frustración y esperanza, cargando el peso de no haber encontrado un empleo relacionado con lo que había estudiado, y sintiendo que las oportunidades eran aún más limitadas por el simple hecho de ser mujer. Esa presión se reflejaba en su discurso inicial: su voz resonaba con una rabia contenida hacia un sistema laboral que, sentía, la había dejado fuera.

Pero a medida que avanzaban las sesiones, algo fue cambiando. Su rebelión, que al principio era contra todo lo que le parecía injusto, se fue transformando en un proceso de autoexploración. Entusiasmo comenzó a desnudarse emocionalmente ante el grupo, compartiendo sus temores más profundos, como su miedo a no encontrar una rutina que realmente la satisficiera y a sentirse obligada a aceptar cualquier trabajo solo para cumplir con las expectativas sociales. Cada viernes, cuando llegaba al taller, parecía que se convertía en un respiro para ella, era un espacio donde podía hablar abiertamente de lo que estaba viviendo, sin juicios, y donde podía encontrar una comunidad dispuesta a escucharla y acompañarla.

Lo que empezó como una frustración se transformó en una toma de conciencia: aunque el camino laboral no estaba siendo fácil, ella se dio cuenta de que tenía el poder de reinventarse. La flexibilidad que antes le generaba inseguridad se convirtió, poco a poco, en una herramienta que empezó a valorar.

En cada sesión, fue capaz de ir enfrentando y confrontando sus inseguridades. Durante el proceso, comenzó a reconocer que su miedo al rechazo y a la falta de estabilidad profesional eran solo algunas de las barreras mentales que ella misma había creado. Entusiasmada por las reflexiones compartidas en el grupo, pasó de sentirse atrapada a abrirse a la posibilidad de empezar de nuevo. Su visión se amplió, entendiendo que el desempleo no era un fracaso, sino una oportunidad para redefinir su futuro, una situación en la que podía probar nuevas posibilidades y reconfigurar su identidad profesional.

Hacia el final del taller, su energía era palpable, más enfocada y empoderada. Ya no hablaba con resentimiento, sino con la claridad de quien ha pasado por un proceso de transformación. En una de las últimas sesiones, nos confesó lo importante que había sido para ella el grupo, que ya no lo veía solo como compañeros, sino como una "familia" que le ayudó a reconocer su propio potencial, incluso nos autonombró como su grupo de "desempleados anónimos" decía que para ella los viernes eran especiales porque era cuando podía hablar del tema.

De ser una persona que llegaba cargada de miedos y frustraciones, terminó siendo un ejemplo de cómo, con el acompañamiento adecuado y la disposición para reflexionar, uno puede transformar su circunstancia. El proceso de Entusiasmo fue un testimonio de lo importante que es tener un espacio para compartir, para sanar y para descubrir las oportunidades que surgen incluso en los momentos más difíciles.

Brillo: Entregada y comprometida, Brillo llegó al taller con una sed genuina de encontrar respuestas, de recuperar lo que sentía perdido: su potencial y su luz. Con más de 30 años de una carrera exitosa, habiendo ocupado posiciones de alta responsabilidad, el perder su empleo la dejó sintiéndose sin rumbo, como si su valor residiera únicamente en su

ocupación. Para ella, trabajar era lo que le daba identidad y sentido, y sin ello, se le hacía difícil reconocer de qué otras cosas era capaz y que podía brillar.

Desde el inicio, fue una participante muy activa y reflexiva, compartiendo sus pensamientos y abriéndose al proceso. Después de tantos años de dedicarse a su empleo, llegó al taller con preguntas que nunca se había permitido hacerse: ¿quién era ella sin el rol que le da el respaldo de un empleo? A lo largo de las sesiones, se dio permiso de explorar emociones profundas y, poco a poco, desenterrar el resentimiento que sentía hacia un despido que la había lastimado. En este espacio seguro, finalmente pudo expresar esa rabia y a la vez experimentar un alivio inesperado al liberarse de un entorno que, en el fondo, reconocía como tóxico.

A medida que avanzaba en su proceso, Brillo descubrió otras "patas" en las que podía sostenerse: actividades sencillas, pero llenas de significado, como el ejercicio y la meditación que le trajeron paz y le mostraron que su valor no depende solo de un rol laboral. Empezó a verse sin el miedo de sentirse una "perdedora" y con una autoconfianza que, a cada paso, se fortalecía.

Hope: La experiencia de Hope en el taller ha sido un reflejo conmovedor de su lucha interna, perseverancia y crecimiento personal. Al comienzo, Hope llegó sumida en una profunda depresión que incluso le impidió asistir a la primera sesión. Recordaba sentir como si tuviera "una fuga de gas" emocional a punto de explotar, pero a través de la reflexión y el apoyo del grupo, comenzó a ver esa situación como algo temporal, un reto pasajero que no define toda su vida. Desde entonces, Hope ha iniciado un camino consciente de aceptación, reconociendo que puede gestionar sus emociones, aún en los momentos difíciles.

Su sensibilidad es evidente en todo lo que hace, ya que expresa sus propias emociones de manera abierta y honesta como cuando, en una de las sesiones hizo un dibujo que representaba la tristeza que sentía y el poco valor que percibía en ella misma. Poco a poco dejó ver en las sesiones el liderazgo que tiene de forma natural. En la sesión de cierre, fue ella quien organizó al grupo, mostrando sus habilidades de líder de una manera discreta y cálida. Como una persona que actúa con amor hacia los demás, Hope logró crear un

ambiente de unidad y fortaleza. Ha sido inspirador ver cómo se abrió a compartir sus experiencias más íntimas, mostrando su vulnerabilidad, su dulzura, creatividad e inteligencia. Hope también ha experimentado semanas de tristeza profunda y llanto que a veces no sabe de dónde provienen. En una de las sesiones, aunque trataba de contener las lágrimas, su mirada y un nudo en su garganta lo expresaban todo.

Reconoció la extensa red de apoyo que la rodea, y encontró amor y amistad en sus vínculos, dándole un sentido de pertenencia. Este proceso la ayudó a darse cuenta de que tiene mucho a su alrededor, "más de cuatro patas en su mesa", lo cual le dio una estabilidad emocional que parecía buscar hace tiempo. También comenzó a dedicarse a actividades que la hacen sentir plena, como el arte, en el cual pierde la noción del tiempo y se encuentra a sí misma.

Hope describió el taller como una experiencia "agridulce", ya que, aunque tocamos temas dolorosos, encontró alivio al compartirlos. Para ella, abrirse en un ambiente de apoyo hizo que cada sesión la dejara más ligera y fortalecida. A través de este taller, Hope descubrió que tiene la fuerza y el valor para buscar lo que realmente la hace feliz, y no solo un trabajo para cubrir una necesidad urgente.

Calidez: La experiencia de Calidez en el taller fue una travesía de autodescubrimiento y transformación personal. En el inicio, su participación fue reservada; parecía que desconfiaba del grupo, y la observaba renuente a compartir sus pensamientos y emociones. Sin embargo, a medida que avanzaron las sesiones, comenzó a abrirse con mayor soltura, mostrándose cada vez más confiada en el espacio y en sus compañeros. Fue inspirador ver cómo se fue desenvolviendo diferente, cómo dejó atrás esa reserva inicial y empezó a aportar desde su sensibilidad y experiencia.

Calidez mostró una empatía genuina y profunda hacia los demás. Siempre estaba atenta a lo que sus compañeros compartían, y hacía una excelente recuperación de sus experiencias, brindando palabras de aliento y haciéndolos sentir comprendidos. En uno de los momentos más emotivos del taller, cuando Alegría compartió su tristeza y rompió en llanto, Calidez la acompañó con una dulzura y una presencia reconfortante. Le hizo ver a

Alegría los talentos y habilidades que posee, recordándole la importancia de confiar en sí misma y en su potencial.

Uno de los logros más significativos de Calidez fue su capacidad para resignificar la palabra "desempleo", transformando una etiqueta que antes sentía como un peso en algo mucho más positivo y proactivo: "autoempleo". Reconoció que, aunque no está trabajando en una empresa, sus proyectos personales son un reflejo de su esfuerzo, habilidades y compromiso. Este cambio de perspectiva le permitió valorar todo lo que está haciendo en sus propios talleres y proyectos personales, como una forma de emplearse a sí misma en lo que le da propósito y satisfacción.

Inteligencia: La participación de Inteligencia fue una fuente de riqueza en conocimientos y apoyo práctico para el grupo. Como psicóloga, siempre tenía un consejo práctico que ofrecer, algo que los demás podían aplicar en su día a día, y mostraba una fe profunda en el poder del acompañamiento grupal y en la fuerza que puede surgir de una comunidad solidaria. Sin embargo, también compartió que estaba en una lucha interna, cuestionando ideas y creencias con las que había crecido y que sentía que limitaban sus posibilidades. Esta batalla interna le dificultaba expandir sus horizontes, pues en el fondo creía que, no debía intentar hacer algo diferente a lo que creía que debería de estar haciendo como psicóloga.

Para Inteligencia, encontrar algo que realmente le hiciera sentido se había vuelto un desafío, y en ocasiones parecía abrumada, sin saber ya qué más buscar. La desesperanza que sentía por no conseguir trabajo, y por las dudas que la rondaban, la dejaban con la sensación de que nadie más podría entenderla. Sin embargo, con el tiempo, empezó a abrirse en el grupo, a compartir sus sentimientos con una honestidad cada vez mayor, y al hacerlo, fue sintiéndose más conectada y arraigada entre sus compañeros, con quienes descubrió un espacio de comprensión genuina.

Uno de los avances más significativos que vi en ella fue su apertura a nuevas posibilidades. A medida que cuestionaba y dejaba atrás ciertas limitaciones autoimpuestas, empezó a ver un mundo de oportunidades frente a ella. Su entusiasmo y motivación eran evidentes; había

soltado un peso enorme y esto le dio una nueva perspectiva sobre su carrera y sobre lo que realmente quiere hacer.

Al cierre del taller, nos obsequió una meditación preciosa, donde nos guio a través de un recorrido simbólico por las siete sesiones que habíamos compartido. Fue un momento profundamente emotivo, en el que todos reconocimos su habilidad natural para dirigir actividades de reflexión y calma. Con su talento y su empatía, Inteligencia no solo encontró una conexión con el grupo, sino que nos regaló un cierre lleno de significado y gratitud.

Audacia: Audacia llegó al taller con una historia de valentía: había renunciado a un trabajo estable, decidida a perseguir sus sueños de emprender, de encontrar su propio camino. Pero esos sueños que un día la motivaron se fueron apagando poco a poco. Las inseguridades comenzaron a instalarse, y lo que al inicio parecía un camino lleno de posibilidades se transformó en un trayecto lleno de dudas y trabas, muchas de ellas mentales. Su falta de confianza en sus habilidades y las creencias limitantes que llevaba consigo le impedían avanzar, hasta que, al llegar al taller, encontró un espacio donde esas dudas podrían transformarse.

Desde el primer momento, Audacia se mostró dispuesta a conectar con todos, proponiendo una dinámica donde cada uno se presentara, compartiendo su nombre, profesión y el tiempo que llevaba desempleado. Su sonrisa y su interés por conocer a los demás iluminaron ese primer encuentro, mostrando una chispa que parecía estar esperando para encenderse. En la primera actividad, cuando compartimos cómo nos sentíamos, ella habló de sus miedos y dudas, sin máscaras, y al finalizar la sesión, comentó que se iba sintiéndose comprendida e integrada, como si el grupo le hubiera ofrecido la bienvenida que necesitaba.

Audacia cada vez mostraba más confianza y fue compartiendo lo difícil que era para ella enfrentarse a sentimientos de inutilidad y frustración. Sin embargo, a medida que las sesiones avanzaban, se le veía más relajada, asintiendo y apoyando los comentarios de sus compañeros. Al compartir sus experiencias y escuchar las de los demás, comenzó a

darse cuenta de que podía ir avanzando a su propio ritmo, descubriendo poco a poco las piezas de su camino.

Con el paso de las sesiones, Audacia empezó a ver algo nuevo: un abanico de opciones frente a ella y varios talentos que podía explorar. Motivada por esta visión renovada, comenzó a investigar cursos que la ayudaran a diversificar su experiencia. Ya no se trataba solo de sueños vagos, sino de ideas concretas que estaba empezando a implementar.

Para las sesiones finales, Audacia ya estaba tomando pasos firmes en su emprendimiento. Aunque no siempre participaba de manera activa, sus comentarios eran siempre oportunos y acompañaban con empatía a los demás, siendo un elemento clave en el grupo. Fue una voz respetuosa, alguien que valoraba el proceso de cada uno y que siempre estuvo dispuesta a aprender de los temas y de los demás. Al final, su historia dejó una huella en el taller: la de una persona que, aun en medio de sus dudas, logró transformar su miedo en una fuente de fuerza y encontró en sí misma la audacia para empezar a construir el futuro que realmente quería.

Tristeza: Su historia refleja una lucha interna constante, un conflicto entre la necesidad económica, el sufrimiento emocional y el deseo de escapar de un entorno que ya no le es saludable. Aunque tiene trabajo, siente como si no tuviera, como si estuviera atrapada en un lugar que no le pertenece. Desde hace tiempo, desea renunciar, pero sus compromisos económicos la mantienen anclada a ese empleo que le consume la energía y la autoestima. Durante el taller, nos compartió que su esposo había fallecido hace un año, y desde entonces, las cosas se habían complicado aún más para ella. La tristeza, la soledad y el dolor por la pérdida de su compañero de vida se sumaron a su carga emocional, acentuando la presión que ya sentía en su trabajo.

A pesar de buscar otras oportunidades, siente que nadie la toma en cuenta, que las puertas se cierran una tras otra. A medida que compartía sus pensamientos, era evidente su desconfianza en sí misma, como si la vida le hubiera enseñado a no creer en su valor. Se siente invisible, desvalorizada, como si fuera menos que los demás, y esa sensación se extiende a su propia percepción de sí misma.

Ella fue un claro ejemplo de cómo, incluso estando empleada, se pueden vivir sentimientos de agotamiento emocional, de querer huir de un entorno que ya no alimenta el alma, de sentir que el trabajo ya no tiene sentido, aunque la realidad económica la obligue a permanecer. Su situación reflejó lo difícil que es encontrar un equilibrio cuando la búsqueda de trabajo no da frutos y la carga emocional, como el duelo por su esposo, añade más peso a su vida.

Energía: Su experiencia es una de las más complejas y difíciles de describir, porque su paso por el taller no siguió el mismo curso que el de los demás. En la primera sesión, su entusiasmo era evidente. Llegó llena de energía, con la esperanza de que este taller podría ser la clave para salir de la situación de trabajos temporales que tanto la agotaban. Quería encontrar un empleo más estable, algo que le ofreciera seguridad, pero su profesión le presentaba obstáculos, ya que los empleos disponibles en su campo suelen ser temporales. Sin embargo, esa misma energía y deseo de cambio se fueron apagando con el paso de las semanas porque su participación se tornó irregular.

Aunque al principio se mostró muy entusiasta, su asistencia fue esporádica. A veces llegaba tarde a las sesiones, otras veces se retiraba antes de tiempo, lo que generaba en mí una sensación de desconcierto. Me preguntaba por qué, si su deseo de encontrar un camino más estable era tan fuerte, no parecía estar aprovechando las oportunidades del taller con la misma disposición con la que llegó. Había algo en ella que se veía distante, como si hubiera una desconexión entre su presencia física y emocional. Esto fue particularmente notorio en una de las sesiones, donde al compartir sus sentimientos, mencionó que sentía la fuerza del grupo, algo que la ayudó a no sentirse tan sola. Fue un momento de vulnerabilidad que, aunque breve, mostró una grieta por donde asomaba una posibilidad de conexión, un destello de que, a pesar de todo, había algo que aún la movía dentro del grupo.

Sin embargo, su proceso fue atípico. A medida que avanzaban las semanas, la sensación de estar más alejada del grupo se hizo más palpable. Quizás no lograba encontrar lo que esperaba o no lograba conectar del todo con lo que los demás compartían, pero algo parecía impedirle integrarse plenamente. Mientras el resto del grupo se iba uniendo, compartiendo

experiencias y buscando respuestas colectivas, ella parecía seguir su propio camino, con la mirada fija en un objetivo distante que tal vez solo ella comprendía por completo.

A pesar de estas dificultades, llegó un momento, al final del taller, en el que compartió con nosotros una noticia: había encontrado trabajo. Pero, incluso en ese momento de logro, su inseguridad y temor por cómo podría afectar a los demás fueron evidentes. Ella nos habló de su empleo con cierto recelo, como si temiera que su éxito pudiera herir a quienes aún buscaban trabajo. Su manera de compartirlo fue casi titubeante, como si quisiera pedir permiso o disculparse por haberlo logrado mientras otros seguían en su lucha.

Lo que me quedó claro de su paso por el taller fue que, aunque no logró conectarse de manera profunda con el grupo, su proceso fue único y diferente. El hecho de que al final hubiera conseguido el trabajo que deseaba, aunque no estuviera completamente alineada con las dinámicas del grupo, reflejó algo importante: el proceso de cada uno es personal, y no siempre se da en los mismos términos o tiempos. Puede ser difícil aceptar que algunas personas no puedan sumergirse en el grupo de la misma manera que otras, pero eso no significa que su experiencia haya sido menos valiosa. En su caso, ese logro de conseguir el trabajo fue un testimonio de su perseverancia, aunque fuera en sus propios términos, a su propio ritmo.

La facilitación como proceso detonante del cambio

Este taller estaba diseñado para abordar los sentimientos y emociones que surgen por la situación de desempleo, el cual es el tema central de mi trabajo de obtención de grado (TOG). A pesar de algunas dudas que tuve sobre la eficacia de la intervención, especialmente en los momentos en que sentía que no lograba mover a los participantes de la razón al sentimiento, logramos establecer un espacio donde cada persona podía expresar sus experiencias y recibir apoyo de los demás.

Con algunos participantes, fue más fácil detectar las emociones y detenernos un poco ahí para que ellos mismos pudieran identificarlas. Esto requirió enfocarnos no solo en lo que

sienten, sino también en cómo tienden a evadir esas emociones. Fue un proceso desafiante, pero gratificante, porque pude ver cómo algunos lograban reconocer patrones de evasión y comenzaban a abrirse hacia una autoexploración más profunda.

En mi rol como facilitadora de Desarrollo Humano, me encontré con una responsabilidad profunda, no se trataba de guiar a los participantes en su proceso de búsqueda de empleo, sino acompañarlos en un viaje de exploración, conocimiento personal y empoderamiento. Al principio, sentí la presión de tener que brindar soluciones prácticas; sin embargo, conforme avanzaban las sesiones, entendí que mi verdadero propósito era crear un espacio donde cada persona pudiera explorar y descubrir sus propios recursos. Como dice Barceló (2012), "facilitar una sesión de entrevista psicoterapéutica no es una tarea fácil, especialmente cuando buscamos el crecimiento de las personas y el desarrollo de sus propias capacidades". La facilitación, como lo experimenté, implica un desafío y un compromiso con el bienestar de quienes participan, lo que me llevó a soltar el control y a confiar en el proceso de facilitar con el enfoque de Desarrollo Humano.

En esta experiencia, utilicé herramientas de comunicación que promovieran una escucha profunda y respetuosa. La paráfrasis y el reflejo me permitieron resaltar el contenido emocional de lo que compartían, y las recapitulaciones sintetizadas (Cormier y Cormier, 2000) ayudaron a que los participantes se sintieran comprendidos y validados en sus sentimientos y vivencias. Barceló (2003) sugiere que "las relaciones interpersonales son el lugar psicológico más acertado para el proceso de crecimiento y transformación de la persona", y esto se volvió una realidad en el grupo cada vez que un participante expresaba con precisión cómo se sentía. Ver cómo la expresión honesta y el apoyo mutuo podían aliviar su carga emocional fue revelador para mí como facilitadora.

El nombre de "facilitador" que promueve Lafarga (2004) resuena profundamente con mi papel en el grupo. En lugar de dirigir o aconsejar, me dediqué a "utilizar mis recursos para que la persona que está viviendo su propio proceso salga adelante y evolucione por ella misma en direcciones tal vez nunca sospechadas por el facilitador". Esto fue clave para fomentar un ambiente donde cada uno se sintiera libre de explorar su propio camino, sabiendo que no estaba solo, sino acompañado en un espacio seguro y comprensivo.

Para mí, facilitar el grupo significaba asumir riesgos, como bien señala Barceló (2003), para fomentar la experiencia, ayudar a atenderla para otorgarle significado, crear condiciones para la implicación de las personas en una comunicación significativa no siempre fue sencillo, y hubo momentos en los que me sentía vulnerable, sin saber si estaba cumpliendo con las expectativas del grupo. Sin embargo, esta vulnerabilidad me permitió conectar desde un lugar auténtico y, en cierto modo, ser también participante en el proceso. Como dice Barceló (2003), "me siento, en este aspecto, de manera progresiva, un facilitador y un participante al mismo tiempo, y no me siento responsable del grupo sino en el grupo" (p. 134).

Además, entendí que era fundamental ser perceptiva a las necesidades y demandas cambiantes del grupo. Según Barceló (2003), es necesario "insinuar recursos, técnicas, actividades sin dejarnos condicionar por estos mismos recursos" (p. 136). Así, aprendí a ajustar cada sesión según lo que el grupo necesitaba en ese momento.

Inspirada también por la filosofía rogeriana, traté de estar presente junto al otro desde un marco actitudinal que fomentara encuentros profundos de persona a persona (Barceló, 2003). Mi rol no era resolver sus problemas, sino acompañarlos en su camino hacia la autocomprensión y la aceptación. Al final, este enfoque me permitió facilitar un espacio donde cada participante no solo encontró apoyo, sino también el coraje para enfrentarse a sus propios miedos y dudas, reconociendo que tenían dentro de sí la capacidad para superar la adversidad.

Sin la disposición de los participantes para mirar dentro de sí mismos, explorar sus emociones y comprometerse con su propio proceso, los resultados obtenidos en el taller no habrían sido posibles. El cambio genuino requiere una intención profunda, un deseo de conectar con el propio potencial y trabajar desde ese lugar interno. Como señala Cabarrús (2003), "El crecimiento personal es un compromiso que sólo es posible si se nutre con el agua del propio pozo, el agua que nace del manantial interior" (p. 29). Fue precisamente esta intención y apertura por parte de los participantes lo que permitió que cada uno encontrara su camino hacia el conocimiento y el fortalecimiento personal.

Un vistazo honesto a mi proceso como facilitadora: Transcripciones

En este apartado encontrarán transcripciones de algunos momentos clave durante las sesiones del taller. Estas conversaciones reflejan tanto los retos como los avances que surgieron en el proceso grupal. Mi intención al incluirlas es mostrar cómo se vivieron ciertos intercambios, destacando los aprendizajes y la conexión que se generó entre los participantes y conmigo como facilitadora. Algunas transcripciones están enfocadas en reflexionar sobre lo que podría haber facilitado de mejor manera, mientras que otras resaltan lo que considero que salió bien.

Espero que estas palabras permitan comprender mejor la experiencia compartida en el taller.

- Ejemplo de lo que puedo seguir mejorando:

Lo que se dijo en las sesiones	Hubiera estado mejor si yo hubiera respondido así:
Alegría: Pero me cuesta trabajo contestar mensajes, llamadas este pues hacer cosas, me da mucha ansiedad y no estoy haciendo nada por buscar trabajo en realidad, sino puro pues leer, trabajo de introspección, salir a cafés, escribir, o sea como que todo el trabajo personal, pero pues sí me siento como con una parálisis.	
Yaz: Y cuando, cuando dices que te da ansiedad porque pues ya te diste cuenta de que te están buscando de lo mismo que hacías antes y que eso es lo que no querías hacer, o sea realmente es algo que no querías hacer o esa ansiedad tiene que ver con que no estás segura o ¿cómo es esa ansiedad?	Yaz: Sientes tanta ansiedad que ya te está paralizando y te estás aislando.

Me doy cuenta de que mi intervención en esta situación no fue acertada porque, desde el Enfoque Centrado en la Persona de Carl Rogers, es esencial que mi respuesta se base en la empatía genuina, la aceptación incondicional y la autenticidad. Al responder, me enfoqué más en analizar o cuestionar las emociones de Alegría con preguntas como: ¿realmente es algo que no querías hacer o esa ansiedad tiene que ver con que no estás segura? Creo

que, aunque mi intención era ayudarla a explorar su ansiedad, pude haber transmitido la idea de que estaba buscando una explicación lógica o incluso una solución inmediata.

Esto no está alineado con el enfoque que quiero tener, porque podría haberle hecho sentir que no estaba validando lo que estaba compartiendo en ese momento. Lo ideal hubiera sido reflejar sus emociones para demostrarle que la estaba entendiendo y crear un espacio seguro donde pudiera explorar su experiencia sin sentirse juzgada ni presionada. Por ejemplo, algo como: "Suena como si toda esa ansiedad te estuviera paralizando y fuera muy difícil para ti avanzar en este momento" habría sido más acorde con el Enfoque Centrado en la Persona. Esto no solo valida su experiencia, sino que también le permite profundizar en lo que está sintiendo desde su propio ritmo y perspectiva.

- Ejemplo de una intervención acertada:

Brillo: Mi yo del inicio, como dice Claridad, para mí desempleada era igual a fracasada y ahora desempleada para mí es igual a fortalecida.

Yaz: ¿Fortalecida?

Brillo: Sí.

Yaz: ¿En qué sentido?

Brillo: En el sentido de que he tenido el tiempo para trabajar en otras cosas y aspectos de mi persona y han surgido incluso de manera natural. Lo que decíamos de la mesa de una pata, yo decía: Lo único que yo sé hacer en mi vida es trabajar y me quitan el trabajo... no sé hacer nada. Y ya me dijiste: pues tienes una pata, y dije: ayyy tengo que trabajar en mis otras patas, pero sin pensarlo han ido surgiendo. Entonces creo que fue de una manera natural. Cuando decías (Refiriéndose a Inteligencia): despídete de esa versión de ti, me veía una persona muy achicada y muy, eehm, pues hasta autocastigada: no sirves para nada, no tienes trabajo...

Yaz: ...y que vergüenza....

Brillo: Qué vergüenza, qué desprestigio, ¿por qué a mí?

Yaz: Y aparte era dolor, ¿no? Porque si me acuerdo mucho que decías: mi jefe no me apoyó.

Brillo: No me apoyó...

Yaz: O sea, te sentiste aparte traicionada, te dieron la espalda, no lo esperabas...

Brillo: Sí (en tono cabizbajo).

Yaz: Y seguro tengo algo malo porque me tocó a mí.

Brillo: Aha! Sí, y también le daba mucho peso al qué dirán.

Yaz: Aha... eso te pesaba mucho también. ¿Ahorita cómo va esa parte?

Brillo: Ahorita ya mucho mejor. También en la parte de... tú me lo dijiste, Yaz, cuando yo les compartía que no era feliz si no estaba trabajando, dijiste que parecía que el trabajo estaba por encima de mi felicidad, y ahora ya pienso: no, primero está mi bienestar, después todo lo demás. Incluso la economía, la economía se acomoda...

Yaz: La economía se acomoda...

Brillo: ¡Sí! Se acomoda... entonces sí, encontré una diferencia entre el antes y el después. Y dijiste que no dijéramos ahorita cómo nos íbamos, pero este taller lo inserté como parte de mi vida, y ahora digo: ¿qué sigue?

Yaz: Y ahora, ¿qué voy a hacer los viernes...?

Mi intervención fue acertada porque permitió un espacio de reflexión auténtica, centrado en las experiencias y emociones de Brillo. Desde el Enfoque Centrado en la Persona, se busca generar un ambiente en el que el cliente se sienta seguro y aceptado para explorar sus propios sentimientos y llegar a nuevas comprensiones. En este caso, mi intención no fue dirigir ni imponer significados, sino acompañar y reflejar lo que Brillo estaba expresando, resaltando los momentos clave que ella misma identificaba como transformadores.

Al inicio, mi respuesta, al solo decir "¿Fortalecida?", funcionó como una invitación abierta y genuina a que Brillo profundizara sobre lo que significaba para ella ese concepto. Esto refleja la aceptación incondicional y la congruencia que fomenta el Enfoque Centrado en la Persona, dándole el protagonismo de su propio proceso.

Posteriormente, al validar y reflejar emociones pasadas, como el dolor y la traición hacia su jefe, le permití reconectar con esos sentimientos, pero también contrastarlos con el progreso que había logrado. Mis comentarios, como "y que vergüenza, ¿no?" o "y seguro tengo algo malo porque me tocó a mí", fueron oportunos para reconocer lo que ella había vivido, dándole espacio para identificar cómo esas creencias ya no dominaban su percepción actual.

Además, al destacar frases clave que ella misma había mencionado, como "la economía se acomoda" o "parecía que el trabajo estaba por encima de mi felicidad", no solo validé su progreso, sino que también ayudé a reforzar la construcción de una narrativa personal más empoderada y alineada con su bienestar.

Por último, el cierre con "Y ahora, ¿qué voy a hacer los viernes...?" no solo trajo un toque de humor y cercanía, sino que también destacó la importancia que ella le había dado al taller como parte de su proceso. Este comentario permitió abrir la puerta a un futuro en el que Brillo podía continuar con su crecimiento, llevando consigo las herramientas y aprendizajes adquiridos.

En general, esta intervención se alinea con los principios de aceptación, congruencia y empatía del Enfoque Centrado en la Persona, ya que respetó su proceso, validó sus emociones y fomentó una reflexión que surgió desde su propia experiencia.

Explorando la representación poblacional

En este taller, las historias personales se unieron en una narrativa compartida de lucha, de un profundo anhelo por salir adelante y de una resistencia silenciosa y en ocasiones solitaria ante la dura realidad de no encontrar trabajo. Cada persona llegó con sus propias batallas internas y desilusiones, pero también con una chispa de esperanza que, aunque tenue, seguía viva.

Eran profesionistas en situación de desempleo, algunos en una etapa más prolongada que otros. Algunos habían sido despedidos, mientras que otros habían renunciado al no sentirse plenos en sus trabajos anteriores. Incluso había quienes habían dejado un sueldo seguro para perseguir sus sueños de emprender, pero la inseguridad en sus capacidades los había frenado en el camino.

Para algunos el trabajo había sido el eje central de sus vidas, su identidad, y ahora enfrentaban el reto de reconocerse a sí mismos más allá de sus roles laborales.

También estaban aquellos que recién comenzaban su etapa profesional y enfrentaban varias dificultades. Una de las principales era no encontrar trabajo en su área de estudios; otra, la falta de oportunidades debido a la falta de experiencia, y, de forma sobresaliente, la incertidumbre sobre a qué querían dedicarse realmente. Estas dificultades los llenaban de ansiedad e inseguridad, llevándolos a pensar que quizás no habría un lugar para ellos en el ámbito laboral. A veces, sentían que el mundo se les cerraba y experimentaban una frustración enorme.

Este grupo de participantes representó a quienes, al ver que su búsqueda de empleo se prolongaba sin éxito, comenzaron a experimentar una crisis en su sentido de valía. Algunos llegaron a dudar de su propio potencial, de sí mismos, y para muchos, el proceso de reconexión con sus cualidades y habilidades se volvió difícil. Al compartir sus experiencias, empezaron a entender con más claridad sus altibajos emocionales y a expresar los sentimientos que llevaban dentro, liberándose del tabú de sentirse solos en su situación de desempleo. Juntos, encontraron alivio al descubrir que el desempleo se siente así y que no era un problema en ellos, sino una reacción natural a la situación de vulnerabilidad que genera el desempleo. Comprendieron que no eran los únicos que vivían estas emociones, y así empezaron a hablar de ellas con mayor libertad.

Algunos de ellos todavía veían el trabajo como su único soporte, un pilar fundamental que no se atrevían a soltar. Esto hacía que les costara detenerse a sentir; se enfocaban únicamente en encontrar un nuevo empleo como una forma de recuperar su identidad y valor. El miedo a conectar con sus emociones quizá por temor a sumergirse en un "hoyo" emocional estaba presente. En otros casos, el desempleo había generado una especie de parálisis, pues no tenían claro hacia dónde dirigirse profesionalmente, y en algunos, la tristeza se extendía más allá de un solo día, sumiéndolos en una espera que parecía interminable.

A pesar de estas dificultades, esta comunidad de participantes también simbolizó a aquellos que encontraron el valor de abrirse a la experiencia. A pesar de la vergüenza que sentían por estar en desempleo, se animaron a compartir su situación y a construir juntos un espacio de apoyo mutuo. Para ellos, los viernes se convirtieron en un día especial, ya que

representaba el momento para hablar del tema. En esa apertura, compartieron sentimientos y vivencias comunes, conectando profundamente entre ellos y normalizando la vulnerabilidad que sentían, compartirla les aliviaba el peso. Se brindaron apoyo unos a otros, acompañándose en los momentos en que alguien se sentía especialmente abatido, creando así una red de contención y aceptación.

Al final del proceso, este grupo logró algo más que enfrentar su situación de desempleo; descubrieron la fuerza de la comunidad y el poder transformador que hay en cada uno de ellos derivado del apoyo mutuo en una situación vulnerable compartida. Aunque el camino hacia sus metas laborales aún estaba por delante, el problema principal de desempleo aún no estaba resuelto, ahora podían recorrerlo con mayor serenidad y claridad, habiendo ganado una nueva perspectiva sobre su valor y propósito. Con la tranquilidad de saber que no estaban solos, enfrentaron el futuro con menos ansiedad y con una dirección más clara sobre lo que deseaban y buscaban en sus vidas.

El desempleo como experiencia humana: Un acercamiento desde el Desarrollo Humano

El desempleo no es solo una falta de oportunidades laborales; es una situación donde, muchas veces, se pierden de vista el valor personal y la confianza en las propias habilidades. Este proceso impacta profundamente la identidad de una persona, llevándola a cuestionar su sentido de valía y dirección. Sin embargo, el simple hecho de contar con un espacio donde las personas desempleadas puedan expresarse sin juicio se convierte en un paso vital hacia su recuperación. Aquí, el apoyo emocional, la escucha y el reconocimiento de sus fortalezas se vuelven esenciales.

El enfoque del Desarrollo Humano aporta algo invaluable en este contexto: la posibilidad de ver a las personas no solo como individuos que buscan un trabajo, sino como seres completos, con emociones, miedos y deseos de aprendizaje. Desde esta perspectiva, cada proceso de desempleo se transforma en una oportunidad para el conocimiento y la evolución personal. La situación deja de ser solo una carga económica para convertirse en

un proceso de introspección, donde los participantes pueden reconocerse más allá de sus circunstancias y abrirse a nuevas posibilidades de crecimiento.

A través de cada sesión, he visto cómo el desempleo tiene una profunda carga emocional que afecta la autoestima y la identidad de quienes lo experimentan. No solo se enfrentan a la pérdida de un trabajo, sino también a la sensación de no saber hacia dónde dirigir su vida profesional ni cuál es su valor en ausencia de una ocupación. En la vulnerabilidad de compartir estas experiencias, descubrieron que no están solos en sus sentimientos de confusión, desesperación, enojo, vergüenza y desmotivación. Reconocer que otros sienten lo mismo crea un sentido de comunidad y alivio, permitiéndoles validar sus emociones y verlas desde una nueva perspectiva.

El Desarrollo Humano, refuerza la idea de que el desempleo no define el valor de quienes lo experimentan. Este proceso grupal invita a cuestionarnos qué es lo que realmente nos mueve y nos da sentido, tanto en el trabajo como en la vida. Ayuda a cada persona a identificarse y reconocerse, a explorar sus emociones y a descubrir sus creencias limitantes, a tomar conciencia de que ellos son mucho más que su situación laboral. Esto genera una red de apoyo donde cada participante se siente valorado y comprendido en su proceso, sin importar las circunstancias externas.

Durante las sesiones, he notado cómo cada persona va avanzando a su propio ritmo. Algunos logran soltar expectativas rígidas y adaptarse con flexibilidad, mientras que otros aún luchan con la incertidumbre y la presión de no encontrar respuestas inmediatas. A pesar de estas diferencias, el grupo ha aprendido a sostenerse mutuamente, generando un espacio donde es seguro hablar de lo que los hace sentirse vulnerables y donde cada uno se siente acompañado. La comunidad se convierte en una fuente de fortaleza y consuelo; la vulnerabilidad compartida deja de ser una debilidad y se transforma en un catalizador de cambio.

Este acompañamiento comunitario es de un valor incalculable en la situación de desempleo. A través del apoyo mutuo, los participantes descubren que sus experiencias, aunque únicas, resuenan con las de otros, lo que fortalece el sentido de pertenencia y empatía dentro del

grupo. Compartir sus retos y logros desde distintas perspectivas les permite verse a sí mismos con nuevos ojos, contribuyendo a una reconstrucción de su identidad basada en la aceptación y el respeto propio.

El proceso de verbalizar sus dificultades y compartir herramientas para la búsqueda de empleo, tanto técnicas como emocionales, parece haberles permitido no solo reflexionar, sino también visualizar cambios en sus vidas de manera más positiva y liberadora. El Desarrollo Humano, entonces, no solo promueve el crecimiento personal, sino también impulsa la creación de una comunidad de apoyo donde las relaciones se construyen sobre la confianza, la aceptación y la empatía. Esta comunidad les brinda la claridad y la motivación para avanzar hacia la construcción de un propósito más profundo, tanto en su vida profesional como personal.

Es en el encuentro con el otro donde descubrimos y potenciamos lo mejor de nosotros mismos. En este proceso, la vulnerabilidad y la comunidad se vuelven el núcleo del crecimiento genuino, la motivación para avanzar y la claridad sobre quiénes somos y hacia dónde queremos ir.

Rogers (1951) creía que el cambio solo era posible cuando se cumplían seis condiciones esenciales en la relación entre el consultante y el facilitador. Primero, ambas personas deben desear establecer un contacto genuino y significativo. Segundo, la persona consultante necesita estar en un estado de vulnerabilidad, reconociendo que algo dentro de sí misma requiere atención. Tercero, el facilitador debe experimentar una aceptación incondicional hacia el consultante, acogiendo todo lo que la persona trae consigo, sin juicios ni reservas. Cuarto, es necesario que el facilitador se relacione con una empatía profunda, intentando comprender no solo lo que se dice, sino también lo que se siente. Quinto, el consultante tiene que percibir de forma clara tanto la aceptación como la empatía que el facilitador le ofrece. Y finalmente, ambas personas deben compartir un compromiso por mantener esta conexión viva durante el proceso.

En el taller, estas condiciones no solo se cumplieron, sino que se convirtieron en el corazón de cada sesión. Los participantes, desde el momento en que eligieron estar ahí,

reconocieron su vulnerabilidad al admitir que algo en su situación de desempleo les estaba causando dolor o incertidumbre. Su disposición a compartir sus emociones y experiencias fue el primer paso para abrirse al contacto genuino. Recuerdo cómo, al hablar de lo que más les dolía o de las emociones que habían estado cargando en silencio, el espacio se llenaba de una conexión única, donde cada palabra resonaba con comprensión y empatía.

Mi papel como facilitadora no fue ofrecer soluciones, sino crear un espacio donde se sintieran aceptados tal como son, sin importar lo que trajeran consigo. Al reflexionar, puedo ver que no solo aceptaron mi presencia como facilitadora, sino también la de sus compañeros, encontrando en el grupo una red de apoyo que poco a poco fue transformándose en un refugio emocional. La empatía fue evidente en cada mirada, en los asentimientos silenciosos y en los comentarios llenos de calidez que los participantes se ofrecían entre ellos. Fue un recordatorio de que, cuando estas condiciones se cumplen, el cambio no es algo impuesto, sino algo que surge desde lo más profundo de cada persona, impulsado por la seguridad de ser visto, escuchado y valorado.

Mi proceso durante la supervisión

La supervisión fue un espacio fundamental semana tras semana, donde después de cada sesión podíamos recapitular, supervisar y recibir retroalimentación. Fue un tiempo de aprendizaje y crecimiento personal para mí como facilitadora. Algo que me llamó mucho la atención fue que, en estos espacios, no existía una jerarquía en la que un experto revisaba y juzgaba el trabajo de otro. Aquí, el verdadero encuentro con el otro implicaba salir de nuestro propio mundo para acompañar al otro en el suyo.

Lo que más me gustó fue saber que no estaba sola; la supervisión era precisamente ese espacio de contención y retroalimentación que necesitaba. Allí podía revisar mis habilidades y encontrar formas de mejorar para la próxima sesión, algo que no solo beneficiaba mi desarrollo, sino que también contribuía al bienestar de mi grupo y a la calidad del acompañamiento que les ofrecía.

La supervisión fue una parte fundamental en mi proceso como facilitadora, ayudándome a descubrir y trabajar en los procesos internos que impactaban mi intervención con el grupo. Acompañar a personas que atraviesan el dolor y la incertidumbre del desempleo, una experiencia que yo misma viví hace años, hizo que inconscientemente proyectara partes de mi historia en cada uno de ellos. La supervisión me permitió desentrañar esos obstáculos invisibles que, sin darme cuenta, estaban interfiriendo en mi manera de acompañarlos, sobre todo cuando las emociones estaban cargadas de dolor y tristeza.

Al principio, sentí una resistencia para entrar plenamente en la emoción. En clase me concentraba en analizar las respuestas de los participantes, sus reacciones y mi forma de responder, pero sin profundizar realmente en cómo todo esto resonaba en mí. Fue en la supervisión que comprendí que, al igual que los participantes, yo también estaba evitando profundizar en mis emociones. Era como mirarme en un espejo, los veía renuentes a salir del razonamiento, y me di cuenta de que yo estaba igual. Gracias al acompañamiento experto en estos espacios, logré romper esas barreras, permitiéndome sentir y fluir de forma consciente. Fue una decisión consciente e importante dejarme llevar, sabiendo que esto me permitiría mejorar mi presencia y congruencia en mi propio grupo de intervención. Como describen Mearns y Thorne (2003), “la supervisión centrada en la persona permite al terapeuta o facilitador darse cuenta de los propios procesos que ocurren en la relación con el cliente, ayudándolo a ser más auténtico en la interacción” (p. 311).

Ese momento fue clave para mí. A partir de las supervisiones y ver su poder transformador, comprendí que eso era lo que yo quería crear en mi taller un ambiente similar al que experimentaba en la supervisión: un espacio de confianza y libertad emocional. Dejé de lado el PowerPoint y comencé las sesiones simplemente preguntando “¿Cómo están? ¿Cómo les fue en su semana?”. Esto fue crucial para que ellos también pudieran dejarse sentir y expresarse sin filtros. La seguridad psicológica que experimentaba en supervisión se fue trasladando a mis sesiones, tal como describe Martha Leticia Carretero (2004), quien señala que la tarea del facilitador en estos espacios es precisamente “promover un clima psicológico de seguridad y facilitar la expresión libre de sentimientos y pensamientos” (p. 4).

Permitir que otros me acompañaran en supervisión también me ayudó a reconocer miedos y creencias profundas que limitaban mi intervención. Me di cuenta de que las historias de mis participantes, sus miedos y frustraciones, despertaban en mí un recuerdo constante de mi propia incertidumbre pasada, un duelo no completamente resuelto por el tiempo en que estuve desempleada. Sentía la necesidad urgente de rescatarlos de ese dolor, de acelerar su proceso de superación. Sin embargo, la supervisión me enseñó que no debía imponer mi ritmo. Aprendí que cada uno de ellos estaba construyendo su propio camino y que, al darles espacio y escuchar sus necesidades, yo misma podría dejar de proyectar mis miedos y acompañarlos de manera más respetuosa. Como Hess explica, la supervisión ayuda a “mejorar intencionalmente las habilidades de orientación mediante la ayuda de un experto” (Carretero, 2004, p. 23), permitiéndonos avanzar con más claridad y respeto hacia el proceso de cada persona.

A lo largo de las sesiones de supervisión, también pude explorar el enojo que reprimía, una emoción que me costaba admitir en mí misma. Tenía la falsa creencia de que, por ser facilitadora de Desarrollo Humano, debía ser siempre amable y evitar cualquier rastro de hostilidad. Sin embargo, entendí que reconocer mi enojo, así como mis otras emociones, no solo era sano, sino también necesario para ser congruente. Como menciona Carretero (2004), la supervisión es un espacio que contiene estos sentimientos, permitiendo que el facilitador se dé cuenta de ellos y trabaje en sus propios procesos sin tener que profundizar en ese momento. La supervisión me dio el permiso que no me había dado para ser auténtica, expresar mi enojo de manera sana sin temor a alejar a los demás.

En una de las sesiones fue revelador, de cuánto amor y protección sentía hacia mis participantes. Sentí que estaba construyendo lazos fuertes con ellos, y me conmovió verlos como personas vulnerables y valientes que enfrentaban sus miedos. Estos lazos no surgieron de un esfuerzo consciente, sino de la conexión genuina que creamos al compartir nuestras historias. Este sentimiento de cariño y de responsabilidad hacia el grupo fue otro de los descubrimientos más valiosos de la supervisión, un espacio en el que se enriqueció no solo mi comprensión de ellos, sino también de mí misma.

A lo largo de las sesiones de supervisión, me encontré en un proceso constante de autodescubrimiento, un proceso que Mearns y Thorne describen como el camino hacia la congruencia, donde el terapeuta, o en mi caso, la facilitadora, desarrolla una conciencia continua de su vivencia y se permite estar en su experiencia de manera auténtica (2003, p. 321). La supervisión me enseñó que no se trata de una jerarquía en la que alguien juzga mi trabajo, sino de un espacio donde puedo expandir mis percepciones, identificar mis limitaciones y descubrir mis recursos para estar mejor preparada en mi labor de acompañamiento.

Este viaje de supervisión ha sido un reflejo del amor y compromiso que siento por la labor de facilitar procesos humanos. Me ayudó a profundizar, a dejarme sentir, a aprender de los silencios y a sostener las emociones de los participantes con una empatía que ahora reconozco en mí misma. Y me permitió, finalmente, aceptar que puedo llevar mis emociones a las sesiones de manera sincera, segura de que mis propias vulnerabilidades también enriquecen el proceso grupal. En palabras de Carretero, "así los supervisados van reconociendo que su aprendizaje aumenta en cuanto se incrementa su escucha y verbalización" (2004, p. 27). Hoy, me siento más capaz de acompañar y dejarme acompañar, de escuchar y ser escuchada, sabiendo que, en este camino de apoyo mutuo, todos crecemos y nos fortalecemos juntos.

Conclusiones

A lo largo de este proceso, he tenido la oportunidad de integrar múltiples perspectivas que han enriquecido no solo mi comprensión del tema, sino también mi capacidad para acompañar a otros en su desarrollo humano. Cada sección, cada reflexión, ha sido una invitación a profundizar en lo que significa acompañar a una persona en su proceso de autodescubrimiento y empoderamiento, especialmente cuando se enfrenta a circunstancias tan desafiantes como el desempleo.

Las reflexiones de los participantes me han dejado claro que, más allá de las herramientas o estrategias prácticas, lo que realmente marca la diferencia es el acompañamiento genuino, el espacio seguro donde puedan explorar sus emociones, cuestionarse, y

reencontrarse con su propio potencial. La importancia de un Enfoque Centrado en la Persona ha sido fundamental para que cada uno de ellos pudiera expresar sus dudas, temores y deseos, sin la presión de encontrar respuestas inmediatas o soluciones externas y a veces temporales. Fue un recordatorio de que el verdadero desarrollo ocurre cuando se reconoce la valía de cada ser humano en su totalidad, con sus vulnerabilidades, sus fortalezas, sus logros y sus caídas.

Reflexionar sobre mi propia implicación personal me ha permitido entender cómo mi forma de facilitar y escuchar puede tener un impacto más profundo de lo que imaginaba.

En cuanto al tema central de este trabajo, el Desarrollo Humano ha demostrado ser una herramienta poderosa para el crecimiento personal y profesional, especialmente en momentos de transición o incertidumbre. El proceso de exploración interna, de cuestionarse, de romper con las creencias limitantes, es lo que permite a las personas encontrar nuevas formas de mirar su vida y su carrera. Esta mirada renovada les da el poder de tomar decisiones con mayor confianza, de actuar con más seguridad y de enfrentar los retos del desempleo desde un lugar de fortaleza emocional y resiliencia.

Finalmente, todo este proceso me ha enseñado que el Desarrollo Humano es un camino continuo y que cada momento de reflexión, cada diálogo, cada intervención, tiene el potencial de ser un catalizador para el cambio, aunque a veces este sea silencioso y sutil.

Estoy convencida de que mi rol, como facilitadora, es el de acompañar en este proceso de autoexploración, sin prisas, sin expectativas, pero con una profunda confianza en que el verdadero desarrollo reside en la capacidad de cada persona para reencontrarse consigo misma.

Capítulo VI Resultados

El camino para comprender la experiencia de los profesionistas en situación de desempleo comenzó con la identificación de la problemática central a través de entrevistas semiestructuradas realizadas a cinco profesionistas en situación de desempleo. A partir de estas entrevistas, surgieron tres categorías iniciales que permitieron estructurar la intervención y el taller, dando forma a un espacio de exploración y acompañamiento.

Sin embargo, la verdadera comprensión del impacto del desempleo y del proceso de transformación personal no se detuvo ahí ya que, a lo largo del taller, las experiencias compartidas por los participantes dieron lugar a nuevas subcategorías que reflejan con mayor profundidad la manera en que fueron reconociendo sus propias habilidades, reconstruyendo su identidad profesional y resignificando su sentido de valía más allá del ámbito laboral.

Este análisis se realizó de manera cuidadosa y detallada, utilizando las fichas de sistematización como herramienta clave para capturar la vivencia de cada persona. Las fichas de sistematización son registros organizados donde se documentan de forma estructurada las observaciones, reflexiones y elementos significativos que surgen durante una intervención, permitiendo dar seguimiento a los procesos, identificar patrones y extraer aprendizajes relevantes. De acuerdo con Hernández Sampieri, Fernández Collado y Baptista Lucio (2014), este tipo de registros constituyen instrumentos que permiten sistematizar la información obtenida, registrar evidencias y conservar la riqueza contextual de los datos. A través de este proceso, se buscó englobar no solo lo expresado verbalmente, sino también la dimensión emocional y experiencial que atravesaron los participantes.

Comprender este proceso nos permite visibilizar el desarrollo, la transformación y la valoración personal que emergen tras la pérdida de un empleo, reafirmando que el trabajo es una parte importante de la vida, pero no lo define todo.

A continuación, se presentará cada categoría con sus subcategorías surgidas a partir del taller, acompañadas de evidencias y fundamentación teórica que permitirán profundizar en la experiencia vivida por los participantes.

Categoría 1: Redescubrirse profesionalmente fortaleciendo la confianza en lo que sé y en lo que soy.

Cuando el empleo desaparece, con él pareciera desmoronarse también la certeza sobre lo que sabemos y lo que somos. Con el desarrollo de temas y actividades para cubrir esta categoría, la intención fue acompañar a los participantes en ese proceso de reconexión, ayudándolos a reconocer que su conocimiento y experiencia siguen ahí, intactos, más allá de un puesto de trabajo. Más allá de disipar la incertidumbre, el objetivo fue acompañarlos en un proceso de redescubrimiento, donde pudieran recobrar la confianza en sus capacidades, en su experiencia y también en su identidad como personas. Soltar la idea de que el desempleo los define fue clave para que pudieran verse con una nueva perspectiva y reencontrarse con aquello que siempre los ha distinguido en su trayectoria. Se buscaba que poco a poco soltaran la culpa, la vergüenza y la sensación de no ser suficientes, y en su lugar, comenzaran a reconocerse como profesionistas capaces, con habilidades valiosas que no desaparecen con la falta de un contrato. La meta era que volvieran a apropiarse de su historia, reafirmaran su identidad y recuperaran la confianza en lo que saben y en lo que son.

De igual manera se buscaba que, poco a poco, fueran recuperando la confianza en sí mismos, superando la duda y reafirmando su valía. Que se dieran cuenta de que su identidad profesional no se reduce a un cargo o una empresa, sino que es algo que ellos mismos han ido construyendo y que llevan consigo. Fue un espacio para cuestionar, redefinir y resignificar lo que significa ser profesionista, para encontrar en su historia las pruebas de su propio potencial.

A continuación, describo cómo se manifestaron estos procesos en las subcategorías que surgieron a lo largo de la intervención.

Subcategoría 1: Pérdida de confianza en sí mismos, inseguridad y confusión sobre su futuro profesional

El trabajo se ha convertido en una parte fundamental de la vida, dándole estructura, propósito y sentido a los días. No es solo una fuente de ingresos, sino también un espacio donde se construyen vínculos, se obtiene reconocimiento y, sobre todo, se refuerza la confianza en las propias habilidades. Sin embargo, cuando el empleo desaparece, muchas de esas certezas también se desvanecen. Se instala la inseguridad, el miedo y la duda: ¿Sigo siendo tan capaz como creía? ¿Realmente tengo talento o solo tuve suerte? ¿Qué hago ahora con mi vida profesional? Para muchas personas, el trabajo ha sido el eje de su identidad, y perderlo no solo supone un desafío económico, sino también emocional y existencial. Como señala Agulló Tomás (1998):

El trabajo sigue siendo considerado como categoría axiomática central, un eje nuclear en la experiencia personal y social de las personas. En ese sentido, el hecho de no poder desarrollar una actividad laboral mínimamente estable o realizarla de forma precaria, sea cual fuere su modalidad, se traduce en una serie de problemas de dramáticas consecuencias (p. 154).

Desde esta perspectiva, la pérdida del empleo no es solo la pérdida de estabilidad financiera, sino también un golpe a la seguridad personal. Esta idea se reflejó en los testimonios de varios participantes, quienes compartieron la incertidumbre y el temor que experimentaron ante un futuro laboral incierto.

Por ejemplo, Audacia tomó la difícil decisión de renunciar a un empleo estable debido a un ambiente laboral tóxico, con la firme intención de emprender un negocio propio. Sin embargo, aunque sabía que era lo mejor para su bienestar, la incertidumbre sobre su futuro comenzó a pesarle:

Un día me levantaba triste pensando: ‘¿Ahora qué hago? ¿Busco trabajo? ¿Me enfoco en mi proyecto?’ O igual si me contratan otra vez, no sé si sea capaz de volver a hacer las mismas cosas, porque, pues no sé... ya tengo dos meses sin hacer nada

y a lo mejor ya se me olvidaron. Pero más que eso, era el miedo... tú solita te vas sabotando, diciéndote que no puedes.

Su testimonio refleja un temor común: la sensación de haber perdido habilidades durante el tiempo sin empleo. Como explica Blustein (2006), el trabajo no solo proporciona estabilidad, sino que también fortalece la autoconfianza. Al perderlo, la percepción de autoeficacia puede verse comprometida, llevando a pensamientos de duda y autosabotaje.

Cuando Audacia compartió su experiencia, no solo hablaba de sí misma. Los demás participantes asentían en silencio, como si sus palabras fueran un espejo de sus propias inquietudes. En ese momento, Alegría intervino y mencionó algo que muchos han sentido, pero pocos verbalizan:

"¡Sí! Pienso en el síndrome de la impostora, ¿no? Siempre hay una vocecita detrás de ti diciéndote que no puedes".

Esta sensación de no ser lo suficientemente "buenos", a pesar de la experiencia y las habilidades, es un fenómeno ampliamente documentado. Clance y Imes (1978), quienes acuñaron el término "síndrome del impostor", describen cómo muchas personas, especialmente en momentos de transición laboral, sienten que sus logros se deben más a la suerte que a su propia capacidad, generando ansiedad y dudas sobre su competencia profesional. Además del miedo a no ser suficiente, surge otra pregunta difícil: ¿Quién soy sin mi trabajo? Inteligencia compartió su lucha con este cuestionamiento:

La identidad que creía que tenía, las expectativas que yo misma me puse... o sea, todo lo que siento que 'debo' estar haciendo. Es impresionante cómo le ponemos tanto valor al trabajo, como si nuestro valor como persona dependiera de él. Y me doy cuenta de que no quiero sentirme así, porque no es cierto.

Su testimonio resalta el peso que el trabajo tiene en la construcción del sentido de identidad. Como señala Sennett (1998), el trabajo estructura no solo nuestras rutinas, sino también nuestra percepción de quiénes somos. Cuando se pierde, no solo desaparece una fuente

de ingresos, sino que surge una crisis en la que la persona debe redefinir quién es más allá de su profesión.

Para algunas personas, el desempleo no solo se define por la falta de un trabajo, sino por la percepción de que lo que hacen no es “suficiente”. Claridad compartió su experiencia con esta sensación:

Yo sentía que lo que estaba haciendo no era suficiente. O sea, decía: ‘Siento como si estuviera desempleada’. Sentía mucha presión, periodos de depresión muy fuertes. Yo sentía como si no tuviera lo suficiente basándome en el ingreso económico para sentirme en desempleo, por eso yo sentía esta necesidad tan urgente de conseguir otro empleo.

Su testimonio pone de manifiesto la relación entre el valor propio y la estabilidad financiera. Aun cuando tenía un empleo temporal, la percepción de insuficiencia y la presión por encontrar algo más estable la hacían sentir desempleada. Frankl (2004) habla de cómo el sentido de propósito es un pilar fundamental para la estabilidad emocional, y cuando este sentido se ve amenazado, la ansiedad y la sensación de vacío pueden intensificarse.

Con el paso de las sesiones, los participantes comenzaron a ver su situación desde una perspectiva diferente. Lo que antes era una crisis de identidad comenzó a transformarse en una oportunidad de redefinición personal y profesional. Tenacidad, por ejemplo, reconoció que, por mucho tiempo, su vida había girado exclusivamente en torno al trabajo. Pero al vivir el desempleo, empezó a ver otras dimensiones de su identidad:

Yo creo que sí estoy diferente, pero a lo mejor ustedes lo notan más que yo. Me di cuenta de que el trabajo no es lo único, pero antes sentía que sí. Sí había otras cosas importantes, como mi familia, pero después de eso... nada. Recientemente alguien me preguntó: ‘¿Qué haces?’ y le dije: ‘Estoy desempleado’, y se quedó así como... Pero lo que me empezó a suceder después de venir aquí es que mi nivel de ansiedad bajó y empecé a aceptar ciertas situaciones nuevas para mí. Fue un proceso difícil, pero aprendí también a abrirme a ese concepto.

Aceptar el desempleo no como un símbolo de fracaso, sino como una pausa en la que se pueden explorar nuevas posibilidades, fue un punto de inflexión. Como señala Frankl (2004), cuando no podemos cambiar una situación, siempre tenemos la libertad de cambiar la forma en que la enfrentamos.

El desempleo implica un cuestionamiento profundo sobre la identidad y el valor personal. A través de los testimonios de los participantes, se evidenció cómo la inseguridad y la confusión inicial fueron dando paso a una resignificación del propio potencial. Al compartir sus miedos, dudas y experiencias, los participantes encontraron apoyo en los demás y comenzaron a desafiar esas creencias que les hacían sentir que no eran suficientes. En este proceso, lo que al principio parecía una crisis se convirtió en una oportunidad para redefinir su confianza y abrirse a nuevas posibilidades.

Subcategoría 2: La pérdida de certezas y el desafío de reconstruirse

Perder un empleo no es solo perder una fuente de ingresos; para muchas personas, es como perder una parte de sí mismas. El trabajo es más que una actividad: es un lugar donde nos sentimos útiles, donde construimos vínculos y donde, muchas veces, medimos nuestro propio valor. Cuando se desvanece de un momento a otro, queda un vacío difícil de llenar, acompañado de preguntas que pueden ser dolorosas: ¿Quién soy sin mi trabajo? ¿Sigo valiendo lo mismo? ¿Cómo me ven los demás? En este proceso de duelo, la vergüenza aparece como una sombra persistente. No es solo el miedo a lo que vendrá, sino también el peso de lo que se deja atrás. Como decía Brillo, la sensación de haber perdido su prestigio personal y profesional fue lo que más le dolió:

Mi jefe no me apoyó, en vez de apoyarme me quitó. Así, revuelta, revuelta... pero estoy trabajando en cambiar de página y aprender de lo que ya pasó, aprender a ser valiente. No me gusta... me salgo, para no volver a sentir ese golpe, porque para mí fue un golpe, pues, que me quitaron mi prestigio personal y profesional. ¿En dónde quedan? ¡La corrieron! ¿Y cómo quedo delante de la gente? ¡Pero no importa la gente, lo que importa es cómo quedas tú contigo! Pero sí, se me cae el soporte,

porque es esa mesa de una pata... porque lo único que sé hacer es trabajar, y me quedo sin trabajo... entonces, si no trabajo, ¿para qué sirvo?

Brillo pone en palabras algo que muchos sienten, pero pocos dicen en voz alta: el miedo a no sentirse suficientes sin el trabajo que antes les definía. La metáfora de la mesa de una sola pata, que surgió en una de las sesiones y que después sirvió a muchos de referencia es contundente, porque cuando esa única base desaparece, todo parece derrumbarse. Viktor Frankl (2004) hablaba de la necesidad humana de encontrar sentido en lo que hacemos, porque sin ese propósito, la vida pierde dirección.

Cuando el trabajo desaparece, muchas personas enfrentan el desafío de construir un nuevo significado para su existencia. Al igual que Calidez, no solo experimentan el miedo a no encontrar empleo, sino también la incertidumbre de no saber si tendrán la energía suficiente para sostenerlo, y lo expresó de esta manera:

Hoy me preguntaba una amiga cómo iba la búsqueda de empleo y yo así de 'No va, está en stand-by'. Ahorita estoy atendiendo mi salud mental, y uno de mis miedos en esta parte de buscar trabajo es mi energía. ¿Voy a tener la capacidad de asumir un compromiso laboral y dar el 100 %? Hay momentos en que siento que sí, y hay momentos en que siento que no. Pero entonces me dije: A ver, si yo hago mis proyectos a mi tiempo y a mi ritmo, existe la posibilidad de explorar y descubrir otros talentos.

Aquí hay una lucha interna entre la necesidad de seguridad y el deseo de respeto propio. Muchas veces, la presión externa nos empuja a encontrar rápidamente una solución, sin darnos el tiempo para entender qué es lo que realmente queremos. Es en esa pausa donde algunos descubren talentos que antes no habían explorado. Parker Palmer (2000) sostiene que la verdadera vocación no es solo lo que hacemos bien, sino aquello que nos hace sentir vivos. Claridad, por su parte, comparte la sorpresa de descubrir una pasión que no había considerado antes:

Me di cuenta de que sí quiero seguir como maestra, pero no solo como maestra. Estoy encontrando esta pasión en la docencia, algo que no había considerado cuando decidí estudiar ingeniería. Sin embargo, creo que es momento de explorar la parte de ingeniería antes de encasillarme en la docencia, porque no es lo que me imaginaba que iba a estar haciendo, y me desgasta un poco.

Este testimonio refleja el conflicto entre lo que uno planeó para su vida y lo que la vida, con sus giros inesperados, va revelando. A veces, abrazar nuevas oportunidades implica dejar atrás la rigidez de lo que pensábamos que queríamos. Como dice Rilke (2016), “debes dar tiempo a cada respuesta para que crezca en ti”, porque muchas veces la claridad llega después de la incertidumbre. Para Amistad, la preocupación más grande no era solo encontrar un nuevo trabajo, sino la angustia de que el dinero se acabara:

Cuando llegó mi liquidación, estuve tranquilo, pero no pasó mucho tiempo cuando empecé a sentir angustia. De repente dices: ‘El dinero se acaba’. Lo principal que le preocupa a un desempleado es el dinero, y luego digo: Ah, voy a emprender. Y luego digo: No, porque si me lo acabo, si pongo un negocio y no me va bien, ¿qué pasa entonces?

El miedo a la escasez es una carga que pesa sobre quienes han perdido su empleo, y muchas veces es lo que impide tomar riesgos o reinventarse. Anaïs Nin (1995) decía que “la vida se encoge o se expande en proporción a nuestro coraje”, pero ese coraje no siempre es fácil de encontrar cuando la estabilidad económica está en juego. Alegría, en cambio, pone sobre la mesa una sensación más difícil de nombrar: el miedo al éxito: “Me da miedo el éxito o me da miedo el fracaso... como en invertir tiempo y que no tenga el impacto que espero. O a lo mejor tengo expectativas demasiado altas que no debería tener”.

Este miedo es paradójico, pero real. A veces, el temor no es solo a fallar, sino también a lo que implica alcanzar lo que deseamos: la responsabilidad, la exposición, el compromiso con un futuro incierto. Rollo May (1975) hablaba de la ansiedad que surge cuando nos enfrentamos a nuestra propia grandeza, cuando reconocemos que somos capaces de más, pero no estamos seguros de estar listos para ello. Finalmente, Entusiasmo expresa un

dilema que muchos enfrentan: la lucha entre seguir un propósito personal o ceder a las exigencias del mundo laboral.

Yo ya no puedo trabajar en proyectos que no vayan con mi convicción. Y más como bióloga, no puedo seguir alimentando cosas que... por ahí hay una frase muy drástica que dice: 'No voy a trabajar en lo que juré destruir'. A lo mejor es muy dramático, pero hay cosas en las que no estoy de acuerdo. Sin embargo, me doy cuenta de que tampoco puedo ser tan radical. Ándale, la palabra es ser flexible.

Este equilibrio entre la pasión y la necesidad es una de las mayores tensiones de la vida adulta. Encontrar un punto medio entre lo que queremos hacer y lo que necesitamos hacer puede ser difícil, pero también puede ser una oportunidad para redefinir nuestra relación con el trabajo.

Cada una de estas historias nos muestra que perder un empleo es mucho más que perder un salario. Es perder certezas, enfrentarse a miedos profundos y tener que reconstruirse desde adentro. En este proceso, hay momentos de angustia, de duda y de resistencia, pero también de descubrimiento y crecimiento. Como se ha señalado en distintas reflexiones sobre el cambio personal, a veces es necesario desmoronarse por completo para poder reconstruirse con más fortaleza y sabiduría.

Categoría 2: De la soledad a la comunidad. Descubriendo el valor del apoyo mutuo.

El desempleo impacta la manera en que nos relacionamos con los demás. Muchos de los participantes llegaron con la sensación de estar solos en su proceso, creyendo que nadie más podía entender lo que estaban viviendo. Con esta categoría, la intención fue abrir un espacio donde pudieran reconocerse en las historias de los otros y, al hacerlo, darse cuenta de que su experiencia no era aislada.

A través del encuentro y el diálogo, fueron descubriendo que compartir sus emociones no los hacía débiles, sino humanos, y que la vulnerabilidad podía convertirse en un puente hacia la conexión y la autoexploración, más allá de eso, vivir esa vulnerabilidad en

comunidad tuvo un efecto transformador y curativo. Al verse reflejados en los demás, comenzaron a cuestionar las creencias que los hacían sentir avergonzados o fracasados y, poco a poco, esas emociones dieron paso a una comprensión más empática de sí mismos.

A continuación, presento las subcategorías que surgieron en este proceso y cómo cada una ayudó a los participantes a resignificar su manera de relacionarse con los demás desde un sentido de acompañamiento y comprensión mutua.

Subcategoría 1: Del aislamiento a la conexión. El notorio impacto del acompañamiento en comunidad

Hay momentos en la vida en los que la sensación de estar solo puede volverse abrumadora. El desempleo conlleva una carga emocional que, muchas veces, se vive en silencio. Es difícil admitir la incertidumbre, el miedo y, sobre todo, la vergüenza. Sin embargo, cuando esas emociones se comparten con un grupo de personas que transitan por la misma situación, algo cambia. El vínculo que se genera en estos espacios no se basa únicamente en intereses comunes o proyectos compartidos, sino en una cohesión afectiva y emocional que surge de la confluencia de las conciencias y del contacto con lo más esencial de cada persona. Barceló (2003) sostiene que esta cohesión constituye la verdadera fuerza del grupo, pues lo convierte en un organismo lleno de vida. Bajo esta perspectiva, el papel del facilitador resulta fundamental, ya que su tarea es crear el clima psicológico adecuado para que el vínculo pueda nacer, generando las condiciones necesarias para la comunicación auténtica, el acompañamiento genuino y el crecimiento personal. Así, el dolor, cuando se abraza colectivamente, pierde parte de su peso y se transforma en un impulso para reconstruirse con mayor claridad y esperanza.

En un grupo de apoyo, la palabra deja de ser un simple relato personal para convertirse en un espejo en el que otros se ven reflejados. Saber que no se está solo, que alguien más comprende desde su propia vivencia lo que se siente, genera un alivio difícil de alcanzar en la soledad. Es en ese espacio compartido donde la vergüenza comienza a disolverse y la esperanza empieza a tomar su lugar. No se trata solo de contar lo que duele, sino de

escuchar en las voces ajenas el eco de la propia historia y encontrar, en esa conexión, la fuerza para seguir adelante.

En la sesión 3, Amistad compartió su vivencia dentro del grupo. Aunque antes había mencionado que su sentimiento de vergüenza por estar desempleado estaba disminuyendo, en su testimonio fue evidente lo difícil que era para él ponerlo en palabras. Hubo dudas, titubeos, pausas en las que parecía cuestionarse si realmente podía admitir lo que sentía:

Justo tú lo decías antes, o sea, el tema de tener un grupo de apoyo... yo nunca lo había hecho, y de repente lo escuchas y dices: 'neh', pero ya que lo vives dices: 'pues claro, al menos ya no me siento... ya no me está dando...'. A mí me causaba mucho como, como no sé, vergüenza, no sé cómo decirlo, el tema de estar desempleado. Entonces, como... así como tenemos este grupo, veo cómo hay más gente o más grupos que están en la misma situación, y me ha ayudado a decir eso, a darme cuenta de que todo mundo pasa por esto, que no tiene nada de malo, que es una etapa que va a terminar.

La conexión humana tiene el poder de transformar el dolor en alivio. Lo que antes parecía un peso imposible de cargar, al ser compartido, se vuelve más ligero. Es en la mirada del otro donde encontramos la validación de nuestras emociones, donde nos damos cuenta de que no estamos rotos, de que no somos los únicos que sienten miedo o incertidumbre. Nouwen (1972) sostiene que al compartir la propia vulnerabilidad es posible generar vínculos más auténticos y convertirse en una fuente de acompañamiento y fortaleza para otras personas.

El testimonio de Amistad también permitió que los demás se reconocieran en su relato. Aunque cada historia era única, la sensación de confusión y miedo era parecida. Audacia, por ejemplo, había expresado algo similar en otra sesión, y al escucharla, los demás encontraron un reflejo de sus propios sentimientos. Winefield (1995) menciona que el desempleo prolongado puede generar un profundo aislamiento, y en estos espacios de diálogo es donde ese aislamiento comienza a romperse.

Fue en ese momento cuando el grupo dejó de ser un conjunto de desconocidos y se convirtió en una red de apoyo genuina, en la que cada voz importaba y cada historia encontraba eco en los demás. Esa sensación de comunidad quedó aún más clara cuando Calidez compartió, al final de la sesión, lo que había significado para ella escuchar a los demás:

Me sentí integrada, y pues como que me hacen eco muchas cosas, ¿no? Como por ejemplo el miedo al éxito, que comenta Alegría o como que esta tarea y presión continua de ser productivo... como decía Entusiasmo, ¿cómo era? 'Autónomo y productivo pero flexible'. La vida exige eso, pero me voy creyendo en mis capacidades y en posibilidades al escucharlos a todos.

Escuchar a los demás también es escucharse a uno mismo de una forma nueva. A veces, hace falta que otra persona ponga en palabras lo que sentimos para que nos demos cuenta de que no estamos solos. Como decía Brené Brown (2012), la conexión no es solo un deseo humano, sino una necesidad fundamental para nuestro bienestar. Claridad, por su parte, se quedó reflexionando sobre lo que había escuchado en la sesión:

Me di cuenta de que ya tengo esas habilidades. Lo que decían de que participar en otras cosas te da nuevas herramientas... pues también como que lo asumí para mí. O eso de que lo que te apasiona no tiene que ser algo que te dijeron que tenía que ser... por ejemplo, eso de cuál era la definición de éxito. Siento que fue mucho lo que me llevó a tomar decisiones antes, pero empecé a encontrar la pasión en cosas que ni esperaba.

Aquí hay un momento de revelación, de redescubrimiento. Muchas veces, las definiciones que nos han impuesto sobre lo que es "tener éxito" o "ser productivo" pueden convertirse en prisiones invisibles. Pero cuando nos permitimos cuestionarlas, cuando abrimos un espacio para la reflexión, encontramos respuestas diferentes. Freire (1996) hablaba de la importancia de la concientización, ese proceso en el que, a través del diálogo, una persona empieza a ver su realidad con nuevos ojos. Alegría, por su parte, expresó cómo al principio llegó al taller sin expectativas, pero poco a poco fue encontrando sentido en el proceso:

Hoy me di cuenta de que ya se iba a acabar y dije: 'Ay, pues, ¿qué hemos visto?'. Y también platico de esto con mis amigos y así. Y pues bueno, ahorita me siento muy tranquila. Al principio no me acuerdo cómo me sentía, creo que vine sin expectativas de '¿qué hago aquí? ¿qué vamos a ver?'. Pero bueno, lo que más me quedó del taller hasta ahorita fue la segunda sesión, la de la montaña rusa de emociones... como que vi que era algo común entre todos, y el compañerismo estuvo padre. Saber que yo no era la única que un día me levantaba creyendo que todo lo podía y otro día pensaba: 'Ay no, no hay ni un trabajo para mí'.

El reconocimiento de la inestabilidad emocional como algo compartido trajo alivio. Alegría pudo ver que sus altibajos no eran señales de debilidad, sino parte del proceso natural de atravesar por el desempleo. Saber que otros experimentaban lo mismo la ayudó a soltar el juicio hacia sí misma y a entender que todo es temporal. El aislamiento es uno de los efectos más profundos y menos hablados del desempleo. Sin embargo, cuando las personas encuentran un espacio donde pueden compartir lo que sienten sin miedo al juicio, el peso de la incertidumbre se aligera. En comunidad, la vergüenza se transforma en aceptación, la confusión en claridad y la soledad en compañía.

Cada testimonio en este proceso demuestra como el simple acto de escuchar y ser escuchado puede cambiar la perspectiva de alguien. A veces, no es necesario encontrar respuestas inmediatas, sino simplemente saber que no estamos solos en nuestras preguntas. Como decía Jean Vanier (1998), "la mayor necesidad del ser humano no es la perfección, sino la pertenencia". Y en este grupo, por un momento, cada persona encontró un lugar donde sentirse vista, comprendida y acompañada.

Subcategoría 2: El poder de compartir: encontrar claridad en la vulnerabilidad

Hay momentos en los que compartir lo que sentimos no solo nos libera, sino que también nos une con los demás. Hablar de la incertidumbre, la ansiedad y el miedo que trae consigo el desempleo es un acto de valentía. Muchas veces, pensamos que debemos enfrentar

estos sentimientos en solitario, pero cuando alguien más pone en palabras lo que estamos viviendo, nos damos cuenta de que no estamos solos.

Durante una de las sesiones, Amistad compartió la angustia que le generaba la llegada de diciembre sin tener trabajo. Las festividades, que para muchos representan alegría y estabilidad, para él se habían convertido en una fuente de presión e incertidumbre. Fue en ese momento cuando Brillo, al escucharlo, no solo lo comprendió, sino que se vio reflejada en su experiencia:

Yo también me siento así, pero estoy trabajando en mí, porque demonios hay muchos. Luego te dicen: 'Uy, ahorita está muy difícil, ¿no? para que encuentres... y con tu edad, olvídate, más se reduce el círculo'. O sea, yo estoy tratando de luchar con esa incertidumbre, la ansiedad y todo, que no me afecten. Ya viene diciembre... ni modo, algo va a salir. Me voy a aplicar, me voy a poner las pilas y voy a salir, y va a surgir una oportunidad para mí. ¿Cuál? La mejor. ¿Cuándo? Cuando tenga que ser. Mientras, voy a procurar que nada de esto me nuble la mente, porque dejo de brillar. No puedo dejar de creer en mí.

Aquí se puede ver con claridad cómo compartir una emoción no solo es un desahogo, sino también una invitación a la conexión. Brillo no solo escuchó a Amistad, sino que sintió su angustia como propia, y al responderle, reforzó su propia determinación. Como señala Brown (2021), la vulnerabilidad no es debilidad, sino el camino a la auténtica conexión humana. Al abrirse con sinceridad, ambos encontraron un espacio de acompañamiento donde la incertidumbre ya no era solo un peso personal, sino un sentimiento compartido.

En este proceso de compartir emociones, cada persona vivió su propio camino. Para algunos, expresar lo que sentían fue natural; para otros, fue un proceso más lento.

Tenacidad, por ejemplo, al inicio se mostró renuente a hablar de sus emociones. Había perdido su trabajo después de muchos años de lealtad, y aunque era evidente que necesitaba expresarse, no parecía estar listo para hacerlo. Sin embargo, a medida que avanzaban las sesiones, algo comenzó a cambiar. Aunque no hablaba abiertamente de sus sentimientos, empezó a reconocer que escuchar a los demás le ayudaba a procesar su

propia experiencia: "Entonces yo no me he puesto a reflexionar, y lo que ustedes ven que escribo son cosas que fueron una luz para mí, de lo que ustedes han estado haciendo".

Lo que los demás compartían comenzó a iluminar su propio proceso. Se sintió acompañado, incluso sin necesidad de expresar su propia emoción en palabras. A veces, escuchar es el primer paso para sanar. Como mencionaba Rogers (2003), la aceptación genuina y la empatía crean un entorno donde las personas pueden comenzar a explorarse a sí mismas sin miedo al juicio. Tenacidad, poco a poco, permitió que el acompañamiento de los demás le ayudara a dar sentido a su situación.

El desempleo es una experiencia común, pero pocas veces se habla de él abiertamente. Existe una carga social de vergüenza y fracaso que lo rodea, lo que hace que muchas personas lo vivan en silencio. Por eso, para Alegría, el simple hecho de tener un espacio para hablar sobre ello ya era en sí mismo una revelación:

Es raro estar hablando de desempleo... como que es algo que siempre pasa, pero está padre este espacio en el que, pues, es una experiencia humana, ¿no? Y qué padre poder ver cómo lo están viviendo los demás. Es algo que sucede y que es normal, hay que quitarle el tabú y la vergüenza.

Sus palabras reflejan una necesidad profunda: la de normalizar el desempleo como parte de la vida, sin que esté cargado de juicios. En ese momento, Brillo se da cuenta de algo muy importante: "Crear que eres un fracasado tú mismo porque: '¡Chin! Me corrieron... o sea, soy un *looser*'. O sea, yo misma, más allá de lo que los demás digan de mí, me lo digo a mí misma." Esta reflexión muestra uno de los mayores desafíos de esta etapa: la manera en que cada persona interpreta su experiencia. No es solo lo que la sociedad dice sobre el desempleo, sino también las ideas y percepciones que se generan de forma personal. Como expresó Amistad al intervenir en la conversación:

Es ser tolerante también con uno mismo por todo lo que pasamos. Debo ser más tolerante. Tendemos a exigirnos mucho y, pues, ahorita descubres que no eres la única persona... o sea, que hay alguien que tiene el doble de años de experiencia

que tú y que está pasando por lo mismo, y que al final es algo temporal y que va a terminar.

La exigencia personal y la autocrítica pueden ser tan duras como los juicios externos. Sin embargo, en comunidad, esas voces internas pueden suavizarse. Al ver que otros con más experiencia estaban en la misma situación, Amistad pudo dimensionar que el desempleo no define el valor de una persona. Para Alegría, la gran revelación de este proceso fue darse cuenta de que lo que más necesitaba era simplemente compartir su experiencia:

Creo que de lo que me di cuenta fue de que tenía que compartir lo que tenía dentro, ¿no? Escucharlos, compartir... incluso me empecé a abrir con mis amigos y a escuchar otras opiniones. O sea, como que siempre estoy mucho en mi cabeza, y encontrar espacios, pedir ayuda y pedir opiniones... me he permitido abrirme, y eso le quitó mucho peso al desempleo, a la situación que estaba pasando, y me ayudó a tener más claridad.

Aquí se refleja la importancia de la comunicación en tiempos de crisis. En muchas ocasiones, las personas permanecen atrapadas en los mismos pensamientos, dando vueltas a sus propios miedos sin percibir que existen otros caminos. Compartir no hace que los problemas desaparezcan, pero sí puede volverlos más manejables. Como afirma Gilbert (2016), “la valentía no siempre significa hacer cosas extraordinarias; a veces, significa simplemente atreverse a decir lo que sentimos”.

El poder de la vulnerabilidad radica en que nos permite conectar con los demás desde nuestra humanidad. Cuando alguien se atreve a compartir su miedo, su ansiedad o su incertidumbre, abre la puerta para que otros también lo hagan. En este espacio, lo que antes parecía un peso personal se convirtió en un puente hacia la comprensión y el apoyo mutuo. Cada testimonio nos recuerda que hablar de lo que sentimos no nos hace débiles, nos hace humanos. Y cuando nos damos la oportunidad de ser vistos y escuchados sin juicios, encontramos en los demás el reflejo de nuestra propia fortaleza.

Categoría 3: Resignificación del desempleo, del dolor a la esperanza.

Perder un empleo puede sentirse como perder una parte de uno mismo. Para muchos, el trabajo era más que un ingreso; era identidad, estabilidad y propósito. Al enfrentarse al desempleo, surgieron emociones profundas de culpa y desvalorización, como si su valía dependiera únicamente de su rol profesional. Sin embargo, este proceso también abrió la puerta a una nueva mirada: el desempleo no es un fracaso, sino una pausa, un espacio de reflexión y, en muchos casos, una oportunidad para redescubrir caminos personales y profesionales. A través de la intervención, se buscó transformar el dolor en esperanza, permitiendo que los participantes encontraran sentido en esta etapa y exploraran la posibilidad de un nuevo comienzo. En las siguientes subcategorías, se muestra cómo este cambio de perspectiva fue posible y el impacto que tuvo en su manera de verse a sí mismos y su futuro.

Subcategoría 1: La tranquilidad de aceptar la pausa y el cambio

El desempleo es una pausa obligada que, aunque cargada de miedo e incertidumbre, también abre espacio para la reflexión. En este tiempo suspendido, muchas personas comienzan a cuestionarse lo que antes daban por sentado: ¿qué significa realmente el éxito? ¿Cuánto de nuestra identidad está ligada al trabajo? ¿Qué queremos hacer con nuestro tiempo y nuestra vida? Entusiasmo reflexionaba sobre esto al escuchar a los demás y se planteaba preguntas fundamentales:

¿Qué es lo que sentimos como fracaso o qué sentimos como éxito? Para mí, este momento ha sido una forma de generar una visión de cómo quiero vivir. Antes, mi idea de trabajo estaba estructurada con horarios fijos, con reglas establecidas, pero ahora me pregunto cuál sería un ideal sano para ‘masticar y digerir’ realmente lo que quiero. Me he tomado muchas pausas en entender esto, en tratar de rediseñar mi forma de vida, porque ahora, sí o sí, tengo que ser autónoma, y eso lo vuelve más complicado.

Aquí aparece una lucha interna entre la necesidad de seguridad y el deseo de construir una vida más alineada con sus valores. A veces, el éxito no está en alcanzar un puesto determinado o en cumplir con una expectativa externa, sino en descubrir qué tipo de vida realmente queremos para nosotros mismos. Como menciona Parker Palmer (2000), la vocación no es solo lo que hacemos bien, sino aquello que nos da sentido y nos permite vivir con autenticidad. Hope compartió que, al inicio de su proceso, se trataba con dureza, repitiéndose a sí misma pensamientos de autocrítica y desvalorización:

Yo había estado siendo súper ruda conmigo en esta mentalidad de: 'Soy una loser, no puedo creer lo que me está pasando, ¿por qué a mí?', muy fatalista y tal... pero la gente a mi alrededor ha sido más empática que nunca, más comprensiva que nunca. Claridad fue quien me invitó aquí, mis amigas, la red de apoyo... son mi top. El amor que me rodea es lo que me está ayudando a sanar.

Su testimonio refleja un cambio importante: pasó de la autocrítica al reconocimiento del apoyo que tenía a su alrededor. Cuando atravesamos momentos difíciles, a menudo nos tratamos con una dureza que jamás aplicaríamos a un ser querido. Sin embargo, la compasión ya sea recibida de otros o aprendida hacia uno mismo, tiene un poder sanador inmenso. Chödrön (2002) señala que, al comenzar a tratarnos con amabilidad, es posible aprender a convivir con la propia vulnerabilidad. Para algunas personas, la carrera profesional es un camino de ascenso constante. Se nos enseña que el éxito es llegar "más alto", asumir más responsabilidades, alcanzar mejores puestos. Sin embargo, ¿qué pasa cuando llegamos a la cima y nos damos cuenta de que queremos otra cosa? Brillo compartió que, tras haber alcanzado el puesto más alto al que podía aspirar, con el desempleo había descubierto que su prioridad ya no era seguir escalando, sino encontrar plenitud:

Ahora, en este momento de mi vida, prefiero ser más plena que más realizada profesionalmente. Yo ya llegué a donde tenía que llegar. Ya alcancé el puesto más alto al que hubiera aspirado, y ya no quiero un puesto de misión crítica ni nada de eso.

Este testimonio nos recuerda que el éxito no tiene una única definición. En un mundo que constantemente nos empuja a querer más, a demostrar logros visibles, a veces la decisión más valiente es decir basta, elegir el bienestar antes que la ambición. Alegría también se encontraba en un proceso de redefinición. Su decisión de renunciar a su trabajo había sido por una búsqueda de algo diferente, pero en el camino descubrió que lo importante no era solo encontrar el empleo ideal, sino cambiar la forma en que veía el proceso:

Tengo muy presente que esto es cambiante y que es normal. Creo que ahorita me siento... pues, yo renuncié porque quería buscar un cambio en mi profesión y digo: 'Bueno, lo peor que puede pasar es que vuelva a donde estaba, a hacer más o menos lo mismo'. Pero quiero un cambio, quiero hacer cosas diferentes. Ya no siento que hay un contra reloj, me siento tranquila. En realidad, creo que todos tenemos muchas habilidades y, ojalá, encontremos el empleo que queremos, pero si no, siempre podemos trabajar de algo. O sea, trabajos hay muchos. Ojalá sea el que queremos, pero no es como que nos vamos a quedar pidiendo dinero en la calle. Entonces, como que siento un poco más de esperanza.

Alegría había pasado de la presión por encontrar el trabajo perfecto a confiar en sus propias habilidades, en la certeza de que siempre existirían oportunidades. Esta tranquilidad no es resignación, sino una forma de confianza activa en uno mismo. Mientras que la resignación implica renunciar a las propias expectativas y aceptar pasivamente cualquier resultado, la tranquilidad nace de reconocer las propias capacidades y asumir que, aunque las circunstancias sean inciertas, se cuenta con los recursos internos necesarios para afrontarlas. La resignación puede sentirse como un abandono de la búsqueda, mientras que la tranquilidad permite sostener el compromiso con el propio bienestar y la convicción de que es posible construir un futuro más acorde con los propios valores.

Uno de los procesos más profundos fue el de Tenacidad. Desde el inicio, su sentido de sí mismo estaba completamente ligada a su trabajo. Su "mesa" solo tenía una pata: el empleo que había tenido toda su vida. Pero con el paso de las sesiones, algo dentro de él empezó a cambiar y expresó: "Mi mesa ahora tiene 4 patas, mi familia, la espiritualidad, la natación y próximamente mi trabajo".

Aceptar el desempleo sin que se convierta en un símbolo de fracaso no es fácil, sobre todo cuando toda la vida hemos basado nuestra identidad en la productividad. Sin embargo, cuando dejamos de ver el trabajo como nuestra única fuente de valor, comenzamos a construir una vida más equilibrada. O'Donohue (1997) sostiene que al dejar de definirnos únicamente por lo que hacemos, es posible abrir un espacio interior para descubrir con más honestidad quiénes somos.

Los testimonios muestran que la incertidumbre y la esperanza no son opuestos, sino dos caras del mismo proceso. Enfrentar el desempleo no es solo buscar otro trabajo; es también aprender a hacer las paces con la pausa, a redefinir el éxito y a encontrar nuevas formas de vivir con autenticidad. Para algunos, la clave estuvo en rodearse de apoyo; para otros, en ser más amables consigo mismos o en atreverse a cambiar su perspectiva. Al final, lo importante no es solo encontrar un empleo, sino encontrar claridad en lo que realmente queremos para nuestra vida.

Subcategoría 2: El desempleo como pausa, no como fracaso

La presión social sobre el trabajo es abrumadora. Vivimos en una cultura donde la productividad es sinónimo de valía, y en este contexto, el desempleo no solo representa una preocupación económica, sino también una señal de fracaso. La identidad muchas veces queda atrapada en la lógica de hacer en lugar de ser, y cuando el trabajo desaparece, la sensación de inutilidad y fracaso es casi inevitable. Durante una de las sesiones, Calidez reflexionó sobre este tema y compartió una perspectiva diferente:

Estamos en la era de la productividad, entonces quien no produce, no vale, no es. Y eso se acentúa más en esta incertidumbre, en esta inseguridad. No está bien visto el hecho de no estar produciendo, de no estar trabajando. Pero también, ¿qué hay de la parte del descanso y la recreación? Yo digo, oye, pues no está padre quedarse sin trabajo, pero ¿y si lo vemos como un descanso, como una pausa? A lo mejor tomar un curso, hacer algo que no hemos hecho.

Su intervención sembró una idea poderosa: el desempleo no tiene que ser un periodo de vacío, sino una oportunidad para reconstruirse. A partir de esta reflexión, surgió una nueva manera de nombrar esta etapa. En lugar de "estar desempleada", algunas personas en el grupo comenzaron a identificarse como "autoempleadas", entendiendo que seguían activas, aprendiendo y creciendo, aunque fuera del marco tradicional de un empleo remunerado. Brillo, quien había crecido con la idea de que el trabajo era el eje de su vida, encontró un punto de inflexión en este proceso:

Yo me quedo con que el trabajo no es todo, cuando toda mi vida he creído que sí lo era. Por ejemplo, eso que dijeron: ¿Trabajas para vivir o vives para trabajar? Me hizo pensar mucho. Y digo: hay que sentirse felices a pesar de no estar trabajando.

Su reflexión resuena con la idea de Fromm (1956), quien plantea que en la sociedad moderna el ser humano ha sido condicionado a definirse a través del trabajo, dejando de lado su propio bienestar. Brillo comenzó a cuestionarse esta idea arraigada y a explorar una nueva perspectiva: ¿y si la felicidad no depende del empleo, sino de la manera en que elegimos vivir cada etapa de la vida?

Alegría encontró en esta pausa laboral una posibilidad de expansión. Un viaje espontáneo que se permitió como parte de las nuevas decisiones que tomaba al sentirse cada vez más libre de presiones y tensiones le ayudó a ver el desempleo no como un obstáculo, sino como una oportunidad para redefinir su rumbo:

El viaje a CDMX me abrió el panorama. Me hizo pensar que sí puedes hacer cosas diferentes y que, en el momento en el que lo decidas, puedes empezar a cambiar tu profesión o tu oficio. Hay mucha inspiración en todos lados. Eso me trajo justo al momento en el que quería estar en este receso de trabajo. Incluso me empezaron a salir vacantes de CDMX y vi una que me gustó mucho. Y dije: ¡Ah! Sí hay vacantes, justo de lo que tengo experiencia y justo hacia donde quiero dirigirme, y eso me dio tranquilidad.

A veces, en medio de la incertidumbre, lo que más se necesita es un pequeño recordatorio de que las oportunidades existen. Como menciona Watts (1951), “la única manera de hacer frente al cambio es sumergirse en él, moverse con él y unirse a la danza”. Alegría transformó la incertidumbre en confianza, entendiendo que la pausa no era un fin, sino un tiempo de transición hacia algo mejor. Hope, al inicio de este proceso, vivía el desempleo con angustia, comparándolo con una fuga de gas que debía ser contenida lo antes posible. Sin embargo, al finalizar las sesiones, pudo ver su situación con otros ojos:

Al principio veía mi situación como una fuga de gas, algo peligroso, algo que debía resolver de inmediato. Pero ahora me veo a mí misma corriendo, advirtiéndome que hay una fuga, y al mismo tiempo respondiendo: ‘No ha pasado absolutamente nada, todo está muy bien, tú estás bien, todo va a estar bien’. Y ahora entiendo que la paz, el sostenerme a mí misma, es algo que puedo llevar a muchas situaciones. Esta experiencia me brinda muchísima empatía y reflexión. Me pregunto: ¿hay realmente una fuga de gas o solo me estoy sintiendo así?

Su testimonio es un reflejo del cambio interno que experimentó. Como plantea Tolle (1997), el sufrimiento no proviene tanto de la situación en sí, sino de la resistencia que generamos hacia ella. Hope logró transformar su miedo en confianza, dejando atrás la urgencia por resolverlo todo de inmediato. Entusiasmo compartió la carga emocional que sentía al escuchar la palabra "desempleada". Le parecía un término pesado, casi como si fuera un juicio sobre su persona:

Me sentía muy sensible con el tema. Si alguien me decía desempleada, yo lloraba. Se me hace una palabra fuerte, ¿no? No andas por la vida diciendo: ‘Ay, estoy desempleada’. Todavía me cuesta, pero ahora digo ‘jubilada’. Me jubilé a los 34 jajaja. Y cuando veo mi circunstancia, en definitiva, sí es muy diferente ahora, sobre todo en mi actitud. Ya no siento que me tengo que apurar, más bien veo este momento como una pausa en la que, afortunadamente, se están acomodando muchas cosas. Pude conectar con lo que me gusta hacer.

Las palabras importan. La manera en que nombramos nuestra experiencia cambia la forma en que la vivimos. Entusiasmo encontró una manera de resignificar su situación, dejando de lado la carga negativa del desempleo y viéndolo como un espacio de posibilidad. Brillo también expresó este cambio de perspectiva: "Para mí, desempleada era igual a fracasada. Y ahora, desempleada para mí es igual a fortalecida. He tenido el tiempo para trabajar en otros aspectos de mi persona, trabajar en mí, y han surgido de manera natural." Esta transformación interna refleja la importancia de cambiar la narrativa personal. Esta visión sugiere que las personas no se definen únicamente por lo que les sucede, sino por las decisiones que toman frente a esas experiencias. Ambas encontraron en esta pausa un espacio para fortalecerse, para redescubrirse y para recordar que su valor no depende de un contrato laboral, sino de la persona en la que se están convirtiendo.

El desempleo, visto desde la óptica de la sociedad, puede ser percibido como un fracaso, un tiempo muerto que debe resolverse lo antes posible. Sin embargo, los testimonios de los participantes muestran otra realidad: el desempleo también puede ser una pausa necesaria, una oportunidad para descansar, aprender, explorar nuevas posibilidades y fortalecerse. En este espacio de reflexión, cada persona encontró su propia manera de resignificar esta etapa. Para algunos, fue entender que la productividad no define su valor. Para otros, fue descubrir que siempre hay nuevas oportunidades. Y para otros más, fue aprender a nombrar esta experiencia desde un lugar de fortaleza en lugar de vergüenza. Lo que comenzó como un tiempo de incertidumbre, terminó siendo un proceso de crecimiento. Al final, el desempleo no se trataba solo de no tener trabajo, sino de encontrar nuevas formas de ser.

Capítulo VII Conclusiones

Este trabajo de grado nace de una necesidad profundamente humana: acompañar con sensibilidad y propósito a quienes atraviesan el desempleo. Desde la práctica profesional como asesora de empleabilidad, surgió la certeza de que antes de revisar currículums, habilidades técnicas o vacantes, es necesario detenerse y mirar con atención lo que está ocurriendo en el interior de la persona que busca empleo. El desempleo no es solo una pausa laboral, sino una crisis de sentido y de pertenencia. Por ello, el Enfoque Centrado en la Persona y el reconocimiento de los recursos personales se volvieron fundamentales para esta intervención.

Durante varios años tuve que suspender la maestría por motivos personales. En aquel momento, me pareció que postergar este camino era un retroceso. Sin embargo, hoy veo que esa pausa fue lo que hizo posible este proyecto. Porque en ese tiempo descubrí mi propósito: acompañar a quienes atraviesan el desempleo para brindar un apoyo que combine lo emocional y lo práctico, con la esperanza de acelerar su reinserción laboral. Esta pasión no estaba presente cuando comencé la maestría y, probablemente, de haberla concluido en tiempo y forma, mi Trabajo de Obtención de Grado habría sido sobre un tema completamente distinto, quizá uno con menos sentido personal y emocional que el que hoy le da vida a este proyecto. Desde esa pausa floreció esta propuesta profesional, que comenzó con la intención de ayudar y terminó siendo una experiencia profundamente conectada conmigo. Y con cada paso del camino, reafirmé que este es el lugar donde quiero estar.

La intervención que realicé y que aquí documento respondió a una pregunta concreta: ¿De qué manera el reconocimiento de los recursos personales puede fortalecer el desarrollo profesional y emocional de los profesionistas en situación de desempleo? La respuesta fue surgiendo a lo largo de cada sesión, cada conversación y cada testimonio compartido. Cuando una persona en desempleo se conecta con lo que sabe, con su historia, su capacidad de resiliencia, su posibilidad de adaptarse y aprender, comienza a recuperar su dirección y su dignidad. Este proceso no solo fortalece la confianza, sino que permite

redefinir objetivos, asumir la pausa como una etapa de transformación y mirar el futuro con más claridad.

Esta intervención también permitió profundizar en el objeto problema que lo sustenta: la escasez de espacios que favorezcan el reconocimiento y la validación emocional de los profesionistas en desempleo, priorizándose intervenciones técnicas que dejan de lado el trabajo interno de resignificación y autovaloración. La experiencia con el taller evidenció que esta ausencia de espacios humanos genera un impacto profundo en la autoestima, la claridad de propósito y la capacidad de afrontamiento de las personas. La intervención ofreció un modelo alternativo que no se limita a lo instrumental, sino que reconoce la necesidad de crear entornos de confianza y acompañamiento donde los participantes puedan resignificar su historia, compartir su vulnerabilidad y reconstruir su narrativa personal. Así, este Trabajo de Obtención de Grado aporta elementos conceptuales y prácticos que invitan a repensar la manera en que se abordan los procesos de búsqueda de empleo desde una perspectiva más integral y consciente.

En este acompañamiento quedó de manifiesto que compartir lo que se siente no solo aligera la carga personal, sino que también crea puentes de conexión con otros. Hablar de la ansiedad, la incertidumbre y el miedo es, en sí mismo, un acto de valentía que abre espacios de comprensión y apoyo mutuo. Cuando el miedo se nombra en voz alta, la vergüenza se convierte en aceptación y la soledad se transforma en compañía. Fue evidente que el poder de mostrarse vulnerables radica en que esta apertura permite reconocerse humanos, iguales en la experiencia de la pérdida y la búsqueda de sentido.

El principal aporte de este trabajo al campo del Desarrollo Humano es haber puesto en el centro a la persona desempleada no como alguien que “carece de”, sino como alguien que posee un conjunto de recursos, historias y aprendizajes que pueden rescatarse, validarse y ponerse en marcha. Aquí, el desempleo no se entiende como un fracaso, sino como un momento de reflexión y una oportunidad para explorar otros caminos personales y profesionales. La experiencia demostró que cuando una persona se acompaña con amabilidad, cuando deja de juzgarse con la severidad con la que nunca trataría a un ser querido, surge una compasión que es profundamente reparadora. Aceptar la situación sin

convertirla en un símbolo de inutilidad no es sencillo, especialmente en culturas que asocian la productividad con el valor personal. Sin embargo, es precisamente en esa aceptación donde comienza la posibilidad de reconstrucción.

El Enfoque Centrado en la Persona, como base teórica y metodológica, permitió crear un espacio donde las condiciones facilitadoras de cambio se convirtieron en las verdaderas herramientas de transformación: la empatía, la congruencia, la aceptación incondicional. Pero más allá del marco conceptual, fue el poder del grupo lo que dio fuerza al proceso: personas que llegaron con miedos y dudas, y que al compartir sus historias descubrieron la fuerza de una comunidad que sostiene y acompaña. En ese espacio quedó claro que el verdadero éxito no está en evitar la caída, sino en aprender a levantarse con dignidad y esperanza.

Ojalá todos ustedes, queridos lectores, pudieran haber vivido lo que yo experimenté en el taller: un encuentro intenso y revelador que se convirtió en la “cereza del pastel” de este proyecto. Fue una experiencia donde cada persona recuperó no solo la confianza en sí misma, sino la certeza de que su valor no depende exclusivamente de un puesto de trabajo. Allí, muchas personas descubrieron que el desempleo no define quiénes somos, sino que puede ser la oportunidad de descubrir nuevas fortalezas y resignificar el propósito personal. Acompañar a profesionistas en esta etapa ha sido para mí una vivencia profundamente gratificante. Cada vez que alguien se permitió mirar su historia con otros ojos y reconocerse capaz de adaptarse, sentí que ese logro también era mío. Ver cómo poco a poco recobraban su seguridad y se reconciliaban con su propia historia me recordó por qué elegí este camino. Este trabajo deja un llamado urgente a mirar el desempleo con una perspectiva más humana e integral. Porque el desarrollo no ocurre únicamente cuando se consigue un empleo, sino cuando una persona se atreve a reconocer su propia experiencia, a hablar de ella sin miedo y a resignificarla con compasión y sentido.

Mi trabajo de grado culmina aquí, en estas páginas que recogen no solo mi experiencia como facilitadora, sino también la historia de quienes confiaron en este proceso. Sin embargo, mi labor no termina aquí. Este es solo el inicio de un compromiso renovado por seguir creando espacios humanos donde cada profesionista pueda reencontrarse consigo

mismo y recordar que incluso en la mayor incertidumbre siempre hay oportunidad para renacer, para adaptarse y para descubrir que el verdadero valor no radica en no caer, sino en saber levantarse acompañado.

Si este trabajo logra inspirar a alguien a mirar el desempleo con más sensibilidad, a tender una mano o a crear espacios donde las personas puedan compartir su historia sin miedo, entonces habrá cumplido su propósito y habrá aportado a la construcción de prácticas más conscientes que respondan a la ausencia de espacios de validación emocional, contribuyendo a transformar esta etapa en una oportunidad para el desarrollo personal, profesional y humano.

Referencias

- Agulló Tomás, E. (1998). Trabajo y desempleo: Impacto psicológico y social. Ediciones Pirámide.
- Agulló Tomás, E. (Ed.). (1998). La centralidad del trabajo en el proceso de construcción de la identidad de los jóvenes: Una aproximación psicosocial. *Psicothema*, 10(1).
<https://www.redalyc.org/pdf/727/72710114.pdf>
- Albarrán, G., & Taracena-Ruiz, B. E. (2012). Análisis de implicación de educadores de niños y niñas en riesgo de calle: El trabajo en una organización de asistencia social en la Ciudad de México. *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud*, 10(2), 957–970. <http://www.scielo.org.co/pdf/rlcs/v10n2/v10n2a13.pdf>
- Alcaraz, Y. (2021). El autoconocimiento del profesor de educación básica en las relaciones con sus alumnos, desde un enfoque humanista [Tesis de maestría, Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Occidente].
- Ashforth, B. E., & Mael, F. (1989). Social identity theory and the organization. *Academy of Management Review*, 14(1), 20–39. <https://doi.org/10.5465/amr.1989.4278999>
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84(2), 191–215. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.84.2.191>
- Bandura, A. (1997). Self-efficacy: The exercise of control. W. H. Freeman.
- Barceló, T. (2003). Crecer en grupo: Una aproximación desde el Enfoque Centrado en la Persona. Desclée de Brouwer.
- Batalloso, J. M. (2019). Autoconocimiento. Academia.edu.
<https://www.academia.edu/40525314/AUTOCONOCIMIENTO>
- Baumeister, R. F., & Leary, M. R. (1995). The need to belong: Desire for interpersonal attachments as a fundamental human motivation. *Psychological Bulletin*, 117(3), 497–529.
<https://doi.org/10.1037/0033-2909.117.3.497>
- Blustein, D. L. (2006). *The psychology of working: A new perspective for career development, counseling, and public policy*. Routledge.
- Brown, B. (2012). *Daring greatly: How the courage to be vulnerable transforms the way we live, love, parent, and lead*. Avery.
- Brown, B. (2021). *Atlas of the heart: Mapping meaningful connection and the language of human experience*. Random House.
- Cabarrús, C. (2003). *Ser persona en plenitud: La formación humana desde la perspectiva ignaciana*. Universidad Rafael Landívar.

- Campbell, J. (1988). *El poder del mito*. Anchor Books.
- Chödrön, P. (2002). *Los lugares que te asustan: Guía para superar el miedo*. Barcelona: Oniro.
- Cobb, S. (1976). Social support as a moderator of life stress. *Psychosomatic Medicine*, 38(5), 300–314. <https://doi.org/10.1097/00006842-197609000-00003>
- Creswell, J. W. (2013). *Qualitative inquiry and research design: Choosing among five approaches* (3rd ed.). SAGE Publications.
[https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/7973605/mod_resource/content/1/Creswell -John-W-Qualitative-Inquiry-and-Research-Design.pdf](https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/7973605/mod_resource/content/1/Creswell_-_John-W-Qualitative-Inquiry-and-Research-Design.pdf)
- Deci, E. L., Ryan, R. M., & Williams, G. C. (2001). Need satisfaction and the self-regulation of learning. *Learning and Individual Differences*, 13(2), 87–102.
[https://doi.org/10.1016/S1041-6080\(02\)00016-2](https://doi.org/10.1016/S1041-6080(02)00016-2)
- Festinger, L. (1954). A theory of social comparison processes. *Human Relations*, 7(2), 117–140.
<https://doi.org/10.1177/001872675400700202>
- Frankl, V. E. (1979). *El hombre en busca de sentido*. Editorial Herder.
- Frankl, V. E. (2004). *El hombre en busca de sentido*. Herder.
- Freire, P. (1996). *Pedagogía del oprimido*. Siglo XXI Editores.
- Fromm, E. (1956). *El arte de amar*. Fondo de Cultura Económica.
- García, M. (2018). La psicología de la resignación: Explorando los mecanismos de adaptación a la desocupación prolongada. *Revista de Psicología Aplicada*, 30(3), 455–468.
- Garfias, J. (2023). *La crisis frente a la vida adulta: Los jóvenes profesionistas y el proyecto de vida* [Tesis de maestría, Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Occidente].
- Gracia, E. (1996). *Los grupos de autoayuda en el contexto de las estrategias de intervención social*. Universitat de València.
<https://www.uv.es/~contexto/enriquegracia/docs/scanner/autoayudaintervencion.pdf>
- Gracia, E. (1997). *El apoyo social en la intervención comunitaria*. Paidós.
- Guevara, M., & Acevedo, L. (2005). *Libertad de ser: Homenaje a Juan Lafarga*. Desafío Editores.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6.ª ed.). México: McGraw-Hill.

- Hobfoll, S. E. (2001). The influence of culture, community, and the nested-self in the stress process: Advancing conservation of resources theory. *Applied Psychology: An International Review*, 50(3), 337–370. <https://doi.org/10.1111/1464-0597.00062>
- Holiday, R. (2017). *El ego es el enemigo*. Paidós Empresa.
- Lafarga, J. (2010). ¿Qué es el Desarrollo Humano en México? Origen y proyecciones. INIDH.
- Lafarga, J. (2010). ¿Qué es el Desarrollo Humano en México? Origen y proyecciones. *Cuadernos de Difusión del Instituto Nacional de Investigación en Desarrollo Humano*, 3.
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. Springer Publishing Company.
- Lin, N. (1999). Social networks and status attainment. *Annual Review of Sociology*, 25, 467–487. <https://doi.org/10.1146/annurev.soc.25.1.467>
- Martínez, L., et al. (2019). Impacto de la desocupación prolongada en la salud mental: Un estudio longitudinal. *Revista de Salud Pública*, 25(4), 567–580.
- Martínez, M. M. (2004). La investigación acción participativa. Introducción a la psicología comunitaria, 135-165. https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/38576587/2_ARTICULO_IAP_MARISELA_MONTENEGRO-libre.pdf
- Maslow, A. (1985). *El hombre autorrealizado: hacia una psicología del ser*. Editorial Kairos.
- Maslow, A. (1991). *Motivación y Personalidad*. Díaz de Santos, S.A.
- Méda, D. (2007). ¿Qué sabemos sobre el trabajo. *Revista de trabajo*, 3(4), 17-32. https://polsocytrabiigg.sociales.uba.ar/wp-content/uploads/sites/152/2021/09/Meda_Que-sabemos-del-trabajo_RevistaMT.pdf
- Méndez, I., & Ryszard, M. (2005). *El Desarrollo de las Relaciones Interpersonales en las Experiencias Transculturales: una aportación del Enfoque Centrado en la Persona*. Universidad Iberoamericana, México, D.F. http://www.bib.uia.mx/tesis/pdf/014600/014600_01.pdf
- Mora, A. C. (2022). *El reconocimiento de las emociones en los trabajadores para facilitar el bienestar laboral*. (Tesis de maestría en Desarrollo Humano) Instituto Tecnológico De Estudios Superiores de Occidente.
- Nouwen, H. J. M. (1972). *The wounded healer: Ministry in contemporary society*. New York, NY: Doubleday.

- Ocegueda, M. E. (2021). El desarrollo de habilidades facilitadoras en los catequistas, una estrategia para la reconstrucción del tejido social. Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Occidente.
- Okuonghae, O. E. (2021). Transcendental phenomenology and hermeneutic phenomenology research methodologies: An exploration in writing. *Equity and Quality in Nigerian Education*, 2nd, 258.
- Perroni, A. (2014). *Diseño integral de una intervención social (programas y proyectos)*. Santiago de Chile: MIDEPLAN.
- Plascencia, A. J. (2023). El trabajo como sentido de vida en el proyecto personal de los colaboradores. Hacia escenarios laborales propicios para el desarrollo humano. (Tesis de maestría en Desarrollo Humano) Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Occidente.
- Pietsch Castro, L. G. (2021). La problematización de una idea de investigación. *SIBIUAS*, (21), 1–12.
<https://revistas.uas.edu.mx/index.php/SIBIUAS/article/download/870/767/6516?inline=1>
- ¿Qué es el potencial humano y cómo medirlo? (s/f). Impulsa popular. Recuperado el 16 de marzo de 2024, de <https://impulsapopular.com/gerencia/que-es-el-potencial-humano-y-como-medirlo/>
- Remen, R. N. (1996). Cap.VII. In R. Books (Ed.), *Kitchen Table Wisdom Stories that heal*.
- Real Academia Española. (2023). *Diccionario de la lengua española* (23.ª ed.).
<https://dle.rae.es/desolación>
- Rivera-García, P. (1998). Marco teórico, elemento fundamental en el proceso de investigación científica. Zaragoza, España: UNAM, 5. <https://app.bibguru.com/p/31987c23-78f1-4ed5-bb93-a826bcf67af4>
- Rogers, C. (1961). *El proceso de convertirse en persona*. PAIDÓS.
- Rogers, C. (2003). *El proceso de convertirse en persona*. Paidós.
- Rosenberg, M. (1965). *Society and the adolescent self-image*. Princeton University Press.
- Sánchez, M. D. S. (2015). Método fenomenológico y su aplicación educativa [Universidad Politécnica Salesiana Sede Quito]. <http://dspace.ups.edu.ec/handle/123456789/10673>
- Sánchez, T. (2020). Síndrome de resignación. Trauma migratorio, somatización y disociación extremas. *Aperturas Psicoanalíticas*. <https://aperturas.org/articulo.php?articulo=0001253>
- Seligman, M. E. P. (1975). *Helplessness: On depression, development, and death*. W.H. Freeman/Times Books/ Henry Holt & Co.

- Savickas, M. L. (2013). Career construction theory and practice. En S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (2ª ed., pp. 147–183). Wiley.
- Schumacher, E. F. (1973). *Lo pequeño es hermoso*. Ediciones Akal, S.A.
- Sennett, R. (1998). *The corrosion of character: The personal consequences of work in the new capitalism*. W. W. Norton & Company.
- Smith, J. (2020). Unemployment and mental health: Exploring the link between long-term unemployment and resignation. *Journal of Occupational Health Psychology*, 35(1), 89-102.
- Smith, T. W., & Lazarus, R. S. (1993). Appraisal components, core relational themes, and the emotions. *Cognitive Therapy and Research*, 17(5), 429–442.
<https://doi.org/10.1007/BF01172967>
- Stryker, S., & Burke, P. J. (2000). The past, present, and future of identity theory. *Social Psychology Quarterly*, 63(4), 284–297. <https://doi.org/10.2307/2695840>
- Tolle, E. (1997). *El poder del ahora*. New World Library.
- Vanier, J. (1998). *Becoming human*. Paulist Press.
- Watts, A. (1951). *The wisdom of insecurity: A message for an age of anxiety*. Pantheon Books.
- Winefield, A. H. (1995). *Unemployment: Its psychological costs*. Cambridge University Press.
- Worden, J. W. (2009). *Grief counseling and grief therapy: A handbook for the mental health practitioner* (4th ed.). Springer Publishing Company.
- Zapata, M. L. A. (2021). *Programa de acompañamiento hacia una desvinculación laboral positiva* [Tesis de maestría, Universidad Católica de Colombia].
<https://repository.ucatolica.edu.co/server/api/core/bitstreams/bcda683c-5e37-462c-a6eb-9023aa294e01/content>

Anexos

Anexo 1. Diseño de entrevista fenomenológica

Preguntas de la entrevista: como se vive una persona cuando está desempleada y como desarrolla su potencial

Experiencia de desempleo:

1. ¿Cuánto tiempo has estado buscando empleo?
2. ¿Cuál fue la razón principal de tu desempleo?
3. ¿Cómo te has sentido emocionalmente durante este período?
4. Y ¿Cómo te sientes ahorita?
5. ¿Qué desafíos específicos has enfrentado?
6. ¿Qué es lo que más te desagrada de esta situación?
7. ¿Has tenido acceso a recursos de apoyo durante tu búsqueda de empleo, como asesoramiento laboral, programas de capacitación, o redes de contactos profesionales?

Conocimiento personal y Desarrollo Personal:

6. ¿Qué estrategias o actividades has utilizado para mantener una actitud positiva y enfocarte en tu desarrollo personal?
7. ¿Has utilizado este tiempo para reflexionar sobre tus metas personales y profesionales a largo plazo?
8. ¿Has notado algún cambio en tu conocimiento personal o autoestima durante este período?
9. ¿Has descubierto nuevas habilidades o intereses durante tu etapa de desempleo?
10. ¿Has experimentado momentos de desánimo o frustración en tu búsqueda de empleo? ¿Cómo has lidiado con esos sentimientos?
11. ¿Has recibido apoyo emocional de amigos, familiares o mentores durante tu período de desempleo? ¿Cómo o en dónde encontraste ese apoyo?

12. ¿Has participado en grupos de apoyo para personas desempleadas o programas de asesoramiento laboral?
13. ¿Has experimentado algún tipo de estigma o prejuicio relacionado con el desempleo en tu entorno social?
14. ¿Cómo te ves a ti mismo/a en términos profesionales y personales una vez que encuentres un nuevo empleo?
15. ¿Qué lecciones o aprendizajes importantes has extraído de tu experiencia de desempleo que puedan influir en tus futuras decisiones laborales?
16. ¿Tienes metas específicas para el futuro en relación con tu carrera o tu vida personal que te gustaría compartir?
17. ¿Consideras que has adquirido habilidades, conocimientos o recursos durante el proceso que tuviste conmigo?
18. ¿Has descubierto nuevas pasiones o intereses durante este tiempo que antes no habías explorado?

Anexo 2. Manual de planeación del taller: Descubriendo tu potencial en tiempos de desempleo

Objetivo general:

Que los participantes experimenten su propia capacidad de identificar y reconocer sus fortalezas y habilidades para recobrar la confianza en sí mismos a través de un camino de autoconocimiento y encuentro con otros en circunstancias similares de vulnerabilidad.

Facilitadora:

Yazmin Alejandra Ríos Dávila

Número de participantes estimado:

14 personas

Duración del taller:

7 sesiones de 2.5 horas cada una

Lugar:

Salón de usos múltiples de la Asociación Vecinal Real y Eucalipto Vallarta
Dirección: Av. Miguel Ángel, Esq. Calle del Greco #5100, Col. Real Vallarta, Guadalajara, Jalisco

Sesiones del Taller

Sesión	Fecha	Título
1	13 de septiembre	Introducción al taller y construcción de un entorno de confianza
2	20 de septiembre	Explorando las emociones de la persona en situación de desempleo
3	27 de septiembre	Explorando el propósito y la motivación personal
4	4 de octubre	Redefiniendo el éxito y celebrando el progreso
5	11 de octubre	Sesión técnica (virtual): CV, LinkedIn y estrategias de búsqueda
6	18 de octubre	Construcción de una red de apoyo emocional
7	25 de octubre	Planificación para el futuro y cierre del taller

Sesión I: Introducción al taller y construcción de un entorno de confianza

Fecha: 13 de septiembre

Propósito: Establecer un ambiente seguro y acogedor donde los participantes puedan compartir sus experiencias.

Actividades:

Actividad	Descripción	Materiales
Apertura y bienvenida	Presentación de la facilitadora, propósito del taller, importancia de crear un entorno de confianza	Aguas, refrescos, café, vasos, servilletas, baguettes, papitas
Escucha activa	Espacio para compartir motivaciones y preocupaciones personales	—
Dinámica: La telaraña de conexiones	Cada participante dice su nombre y una palabra que describa cómo se siente; se forma una red con estambre. Luego se escriben expectativas en post-its y se pegan en la pared.	Bola de estambre, hojas blancas, plumones, gafetes
Descanso	—	—
Encuadre de la intervención	Presentación de contenidos y estructura del taller, validación de comprensión y acuerdos de convivencia	—
Cierre	Reflexión personal escrita sobre expectativas y compromisos personales	Hojas blancas, plumas
Conclusión	Agradecimiento y recordatorio de próxima sesión	—

Sesión II: Explorando las emociones de las personas en situación de desempleo

Fecha: 20 de septiembre

Propósito: Ayudar a los participantes a reconocer y validar sus emociones, conectando con su experiencia personal y fomentando el apoyo mutuo en el grupo.

Actividades:

Actividad	Descripción	Materiales
Encuadre	Propósito de la sesión y apertura al diálogo emocional	—
Introducción al tema	Breve explicación del impacto emocional del desempleo. Pregunta detonante: ¿Qué emociones predominan desde que estás desempleado?	Teoría sobre el significado del trabajo
Dinámica: Mapa emocional	Dibujar o escribir cómo se sienten respecto a su situación actual. Compartir voluntariamente.	Hojas, plumas, colores
Descanso	—	—
Dinámica: Lo que sentimos en común	Caminar por cada emoción con la que se identifican. Diálogo reflexivo grupal	Diapositivas con frases emocionales
Reflexión personal y grupal	Responder preguntas sobre evolución emocional, impacto en la búsqueda de empleo. Luego compartir en grupos pequeños.	Libreta de trabajo
Cierre	Palabra o frase que resuma su experiencia. Agradecimiento y reflexión final	—

Sesión III: Explorando el propósito y la motivación personal

Fecha: 27 de septiembre

Propósito: Reconectar a los participantes con su propósito y lo que los motiva en su vida profesional, fomentando la autoexploración y el autoconocimiento.

Actividades:

Actividad	Descripción	Materiales
Encuadre	Presentación del propósito de la sesión y ambiente introspectivo	—
Dinámica: Línea de la vida profesional	Dibujo de momentos significativos y reflexión sobre motivación y propósito	Hojas, plumones, colores

Actividad	Descripción	Materiales
Reflexión personal	Carta al “yo del futuro”. Preguntas detonantes sobre metas y valores	Hojas, plumas, colores
Descanso	—	—
Compartir en parejas	Lectura mutua de cartas, diálogo sobre propósitos y apoyo mutuo	—
Dinámica: Círculo de motivación	Compartir una motivación clave y reflexionar sobre patrones comunes	—
Cierre	Palabra o frase que resume lo aprendido	—

Sesión IV: Redefiniendo el éxito y celebrando el progreso

Fecha: 4 de octubre

Propósito: Ayudar a los participantes a redefinir lo que significa el éxito para ellos, reconociendo y celebrando su progreso personal y profesional, más allá de las definiciones convencionales.

Actividades:

Actividad	Descripción	Materiales
Encuadre	Reflexión sobre el éxito personal. Enfatizar que no hay una única definición válida	—
Dinámica: Bingo del Éxito Personal	Tarjetas con afirmaciones sobre logros. Se llena el bingo al encontrar personas que coincidan	Tarjetas impresas 5x5, plumas, proyector con ejemplos
Reflexión grupal	¿Qué descubriste al escuchar experiencias ajenas? ¿Cómo redefinirías tu éxito?	—
Reflexión escrita y grupal	Experiencias no consideradas “éxito” tradicional, pero que han sido significativas. Discusión en pequeños grupos	Hojas, plumas
Descanso	—	—
Dinámica: Ritual de Celebración	Compartir un logro reciente. El grupo brinda retroalimentación positiva	—
Cierre	Aprendizajes clave, palabra o frase final que resuma la experiencia	—

Sesión V: Sesión técnica (virtual): CV, LinkedIn y estrategias de búsqueda

Fecha: 11 de octubre

Propósito: Proporcionar herramientas prácticas y conocimientos técnicos para mejorar su presentación profesional en el mercado laboral.

Actividades:

Actividad	Descripción	Materiales
Encuadre	Importancia de las herramientas técnicas para comunicar el valor profesional	Enlace de Zoom, presentación Canva
Dinámica: Historias de éxito	Compartir experiencia laboral significativa. Reflexión sobre habilidades que reflejan	Hojas, plumas
Actividad práctica 1: CV	Revisión personal y en pares del CV. Guía de estructura y verbos de acción	Plantillas, ejemplos, lista de verbos
Actividad práctica 2: LinkedIn	Diagnóstico del perfil y redacción del resumen narrativo	Checklists, ejemplos
Descanso	—	—
Discusión: Estrategias de búsqueda	Herramientas, redes, mensajes para conectar con reclutadores	Ejemplos de mensajes
Reflexión personal	¿Qué cambiarás en tu búsqueda a partir de hoy?	—
Cierre	Compromiso personal para implementar lo aprendido	—

Sesión VI: Construcción de una red de apoyo emocional**Fecha:** 18 de octubre**Propósito:** Facilitar la creación de una red de apoyo emocional para los participantes, proporcionando herramientas prácticas para identificar, construir y mantener relaciones de apoyo.**Actividades:**

Actividad	Descripción	Materiales
Encuadre	Introducción al tema del apoyo emocional en procesos de cambio	—
Dinámica: Mapa de Apoyo Emocional	Representación gráfica de su red actual de apoyo. Identificar fortalezas y áreas a fortalecer	Hojas blancas, plumones, colores
Descanso	—	—
Dinámica: Círculo de Confianza	Compartir experiencias de apoyo emocional. Reflexión guiada y compromisos de acción	Tarjetas pequeñas para compromisos
Reflexión personal	Identificar qué paso darán para mejorar su red de apoyo	—

Actividad	Descripción	Materiales
Cierre	Recuperación de aprendizajes. Reflexión sobre logros del grupo	Formulario de retroalimentación emocional

Sesión VII: Planificación para el futuro y cierre del taller

Fecha: 25 de octubre

Propósito: Facilitar la transición hacia el futuro, aplicando lo aprendido en su vida diaria. Reflexionar sobre el progreso realizado, establecer metas y asegurar un impacto duradero.

Actividades:

Actividad	Descripción	Materiales
Encuadre	Repaso del camino recorrido. Introducción a actividades de cierre y futuro	—
Revisión de aprendizajes	Identificar 3 aprendizajes clave y compartirlos en pares	Hojas, plumas
Plan de acción personal	Redactar objetivos para los próximos 6 meses. Compartir en grupos pequeños	Hojas guía
Descanso	—	—
Carta al futuro yo	Escribir una carta con motivaciones, metas y recordatorios personales	Papel y sobres
Cierre final	Compartir aprendizajes, cambios significativos y palabra o frase de cierre	—

Anexo 3. Consentimiento informado



DEPARTAMENTO DE PSICOLOGÍA, EDUCACIÓN Y SALUD

Maestría en Desarrollo Humano

Periférico Sur Manuel Gómez Morán 8585. Tlaquepaque, Jalisco, México. CP: 45090. Teléfono: +52 (33) 3669 3434

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Tlaquepaque, Jalisco a ___ de _____ de 20__.

Asignatura:

Nombre completo del estudiante:

Nombre completo del profesor/a encargado/a:

Por medio de la presente, en términos del artículo 24 y 31 del Código Civil del Estado de Jalisco, así como en términos del artículo 87 de la Ley Federal del Derecho de Autor, en pleno uso de mis facultades, otorgo mi consentimiento a título gratuito para participar en la actividad referida y he sido informado de lo siguiente:

1. Que mi participación es totalmente voluntaria y que podré retirarme de la actividad en el momento que yo lo desee sin consecuencia alguna.
2. Que toda la información que proporcione será tratada con confidencialidad y sólo para fines académicos.
3. Que las sesiones donde participe serán video y/o audio-grabadas con fines académicos de supervisión e investigación por parte de los profesores de la Maestría en Desarrollo Humano del Departamento de Psicología, Educación y Salud del ITESO.
4. Que las sesiones serán conducidas por _____ alumna/o avanzada de la maestría en Desarrollo Humano, bajo la supervisión de la profesora.
5. Que serán un total de X sesiones con una duración de X horas, los días y en el horario que se acuerden, en un lugar adecuado para la actividad.
6. Que en caso de requerir o solicitar una atención posterior seré canalizado por la profesora encargada a un servicio adecuado a mis necesidades.
7. Que en caso de tener alguna duda sobre esta actividad podré comunicarme con la profesora de la asignatura, Mtra., al teléfono, o al correo electrónico

Nombre completo participante

Lugar y fecha

