

GUÍA

para la **ORIENTACIÓN LABORAL** de colectivos vulnerables

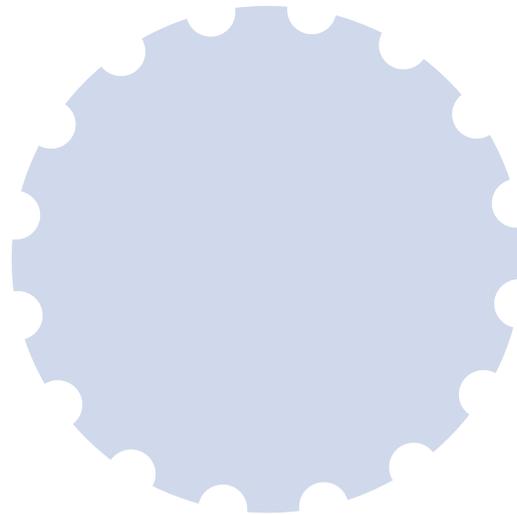
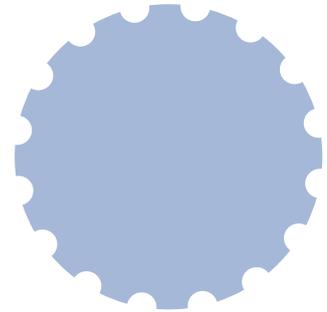


- + Igualdad de Oportunidades
- + **Empleabilidad**
- + Inclusión social



Cada vez más cerca de las personas

 **Cruz Roja Española**



Financiado por:



Programa Operativo Plurirregional Lucha contra la Discriminación

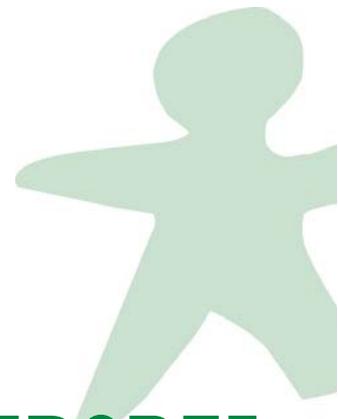


www.cruzroja.es 902 22 22 92

Humanidad Imparcialidad Neutralidad Independencia Voluntariado Unidad Universalidad

GUÍA

para la **ORIENTACIÓN LABORAL** de colectivos vulnerables



© Cruz Roja Española

Cualquier parte de este documento puede ser citado, copiado, traducido a otros idiomas o adaptado para satisfacer las necesidades locales sin autorización previa de Cruz Roja Española, a condición de que se cite claramente la fuente.

Cruz Roja Española-Oficina Central
Dpto. de Intervención Social – Plan de Empleo
Reina Victoria, 26
28003 Madrid

Material elaborado por: Mar Echenique

Con la colaboración de: Idoia Pérez y Charo Rubio

Producción gráfica: Carmen de Hijes

Dep. legal:

Presentación	5
Capítulo 1: Mucho más que un trabajo: valoración social y personal del empleo.	7
Capítulo 2: Los Servicios Integrados de Empleo de Cruz Roja Española.	17
Capítulo 3: El papel de la Orientación en los itinerarios de inserción.	23
Capítulo 4: La Orientación como proceso: momentos y contenidos principales.	33
Capítulo 5: Adaptación de la Orientación en función de los distintos posicionamientos de las personas ante el mercado de trabajo (Activación, Servicios de Mediación Sociolaboral, Itinerarios intensificados, Diversificación...)	63
Capítulo 6: Recursos complementarios: los Espacios de búsqueda activa de empleo.	81
Capítulo 7: Seguimiento y sistemas de evaluación.	85
Capítulo 8: El rol de orientadores y orientadoras: los límites de nuestra intervención.	95
Capítulo 9: Buenas prácticas desarrolladas en el proceso de Orientación con colectivos vulnerables.	103
HERRAMIENTAS PRÁCTICAS	113
✓ Cómo mejorar el autoconocimiento y el establecimiento del objetivo profesional	115
✓ Cómo elaborar el proyecto personal	125
✓ Cómo contribuir a combatir los estereotipos y prejuicios	129
✓ Cómo trabajar las habilidades y las actitudes en el proceso de Orientación	135
GLOSARIO DE TÉRMINOS BIBLIOGRAFÍA	157



Presentación

Uno de los principales factores de la exclusión social es, sin duda, la dificultad para acceder a un empleo.

La incorporación al mercado laboral es complicada para personas con escasa cualificación, que carecen de redes sociales y a las que les falta información y orientación sobre los procesos de búsqueda de empleo; más aún, si tenemos en cuenta que a algunas de estas personas se les suman diferentes problemáticas (drogodependencias, inmigración, víctimas de violencia de género, estancias en prisión, etc.) que además son percibidas negativamente por gran parte de la sociedad, debido a prejuicios y creencias basadas en estereotipos. Este punto de partida ubica a las personas en un lugar alejado del mercado de trabajo, lo que se traduce en situaciones de desempleo de larga duración, salpicadas, a menudo, por breves intervalos de incorporaciones laborales puntuales, que muchas veces se producen en condiciones de precariedad e incluso a través de la economía sumergida.

El **Plan de Empleo para colectivos vulnerables de Cruz Roja** se pone en marcha en el año 2000 al amparo de la IV Asamblea General de Cruz Roja (1999), en el marco de su estrategia por la inclusión social, con el objetivo de favorecer la integración sociolaboral de personas en riesgo de exclusión, en coordinación con el trabajo realizado desde los programas de intervención social de Cruz Roja. Este objetivo ha sido ratificado posteriormente en la V y la VI Asamblea General de Cruz Roja celebradas en los años 2003 y 2007 respectivamente: *“El **Plan de Empleo** es un conjunto de actuaciones diseñadas para conseguir el acceso y el mantenimiento en el empleo de las personas con más dificultades. El empleo es un factor decisivo para la inclusión social de la mayoría de las personas ya que, además de proporcionar ingresos y autonomía, ofrece una red de relaciones y un papel social”.*

El Plan de Empleo de Cruz Roja se fundamenta en la convicción de que el empleo representa una herramienta fundamental de lucha contra la pobreza y la exclusión social, al tiempo que constituye un cauce de participación para quienes quieran favorecer con su trabajo el desarrollo de la sociedad. Por otra parte, el Plan de Empleo quiere contribuir a la defensa de los derechos de los ciudadanos y ciudadanas en una apuesta por una sociedad más justa y equitativa.

El Plan de Empleo de Cruz Roja avanza en dos direcciones:

En primer lugar a través del trabajo con las personas, con el objetivo de desarrollar capacidades y competencias profesionales que les faciliten el acceso y el mantenimiento en el mercado laboral.

En segundo lugar, se pretende también traspasar las barreras socioeconómicas y culturales que frenan la incorporación de los colectivos vulnerables al mercado de trabajo y luchar contra la discriminación laboral mediante la sensibilización no sólo del tejido empresarial, sino del conjunto de la sociedad.

En todos los proyectos, que en el marco del Plan de Empleo inciden fundamentalmente en las personas, hay un ingrediente común que es la base de toda la intervención encaminada al acercamiento de la persona al mercado de trabajo: **la orientación laboral**.

Esta Guía pretende ser una síntesis del conocimiento teórico-práctico obtenido a través del trabajo realizado por la red de orientadoras y orientadores de los distintos proyectos que desde el año 2000 se han desarrollado en el marco del Plan de Empleo, a la vez que una herramienta útil para continuar favoreciendo la integración sociolaboral de las personas con especiales dificultades de inserción.

Por este motivo, la guía se compone de dos apartados: una parte teórica que aborda los aspectos más relevantes de la función de orientación (incorporando las lecciones aprendidas durante estos años) y una parte práctica que pretende facilitar la intervención que se realiza en el día a día.

Finalmente, queremos agradecer la implicación y colaboración de las oficinas territoriales de CR Sevilla, CR Valencia, CR Valladolid, CR Cáceres, CR Navarra, CR Córdoba, CR Huelva, CR Salamanca y CR Teruel, para la elaboración de esta guía.



Capítulo 1

Mucho más que un trabajo: valoración social y personal del empleo

Contenidos:

- 1.1 Concepto de trabajo y empleo
- 1.2 Valor social y personal del empleo
- 1.3 Colectivos vulnerables: Factores que dificultan el acceso al empleo
- 1.4 Empleabilidad
- 1.5 Conclusiones

1.1. Concepto de trabajo y empleo

El concepto del **trabajo** puede ser abordado desde diversos enfoques. Su definición básica indica que es la medida del esfuerzo hecho por los seres humanos.

Según la primera acepción del diccionario de la Real Academia Española “trabajar” es ocuparse en cualquier actividad física o intelectual, mientras que “emplear” es “ocupar a alguien encargándole un negocio, comisión o puesto”. En nuestra lengua, ambos términos se utilizan en muchas ocasiones como sinónimos, considerando a quien no tiene un empleo como una persona que “no trabaja”.

Sin embargo, el término “trabajo” abarca diversas formas de esfuerzo que no siempre se ven recompensadas con una retribución económica ni van acompañadas de la existencia de una persona o empresa que actúa como “empleadora”. De esta manera no es lo mismo “trabajar” que “tener un empleo”. De hecho, la propia búsqueda de empleo constituye en sí misma un trabajo para las personas que inician el proceso de una manera organizada y persistente. Por ello, muchas veces se habla del “trabajo de buscar trabajo”. Por otra parte, hay que tener en cuenta que el trabajo se desarrolla tanto en el espacio público como en el espacio doméstico. Y aunque los trabajos desarrollados en ambos lugares son imprescindibles, unos han sido adjudicados tradicionalmente a los hombres (**trabajo productivo**) y otros a las mujeres (**trabajo reproductivo y doméstico**), otorgándoles, además, diferente valor, puesto que tanto el trabajo reproductivo como el doméstico ha sido habitualmente realizado por mujeres sin recibir ninguna prestación económica a cambio, lo que conlleva una falta de reconocimiento y valoración social de este trabajo que ni siquiera se recoge en las estadísticas referentes al Producto Interior Bruto (P.I.B.). Es decir, no se considera que haya de incluirse como trabajo que contribuye al crecimiento y desarrollo de un país. A este tradicional reparto de funciones se le denomina **división sexual del trabajo**.

Aunque actualmente las mujeres se han incorporado masivamente al mercado laboral, los hombres no lo han hecho en igual medida a las responsabilidades domésticas. En España,

las mujeres dedican cuatro veces más tiempo al trabajo doméstico que los hombres. Además, no existe un reparto equitativo de tareas y las mujeres suelen encargarse de las más laboriosas y de las que suelen hacerse a diario. Todo ello implica que tanto el acceso como el mantenimiento y la promoción en el empleo sea más difícil para las mujeres que para los hombres. No obstante, hay que tener en cuenta que cuánto más jóvenes son los miembros de la pareja y mayor nivel educativo tienen, el reparto tiende a ser más equitativo.

1.2. Valor social y personal del empleo

Valor social del empleo:

El trabajo es un derecho universal. Todas las personas tenemos derecho a un trabajo. El ejercicio de este derecho nos da la oportunidad de formar parte de la sociedad en la que vivimos y de participar en los procesos económicos, sociales, políticos y culturales contribuyendo, con nuestro trabajo, al desarrollo de toda la colectividad. Por ello, en la medida en que una persona en situación de dificultad social logre acceder al mercado de trabajo, se estará favoreciendo, no solo la universalidad de este derecho, sino la mejora de su autonomía personal, sus condiciones de vida y su integración social.



El empleo, además de suponer una fuente de ingresos que posibilita el acceso de las personas a los bienes y servicios, actúa como mecanismo integrador.

Sin embargo, a pesar de la importancia social que tiene el empleo, todavía estamos lejos de alcanzar el objetivo de un mercado de trabajo abierto a todas las personas. Nuestro modelo de sociedad genera y mantiene desigualdades que colocan a un importante número de personas en una situación de desventaja y de discriminación ante el empleo. Esto conlleva, a su vez, un mayor riesgo de exclusión social.

No tener un empleo, según nuestra sociedad y patrones culturales, supone algo más que carecer de ingresos, ya que existen una serie de estereotipos y prejuicios alrededor de la idea de que quien no trabaja o no produce es una persona que no aporta o no vale. De esta manera, las personas que carecen de empleo sufren una falta de reconocimiento social que redundará en un bajo nivel de autoestima.

Esta situación afecta también a un gran número de mujeres que desarrollan su trabajo en el ámbito privado y reproductivo sin percibir ninguna prestación económica, lo que conlleva a su vez la falta de reconocimiento y valoración social.

Por otra parte, el trabajo contiene también un importante factor socializador, ya que es el origen de innumerables redes y contactos sociales. En los diferentes ámbitos laborales, los trabajadores y trabajadoras interactúan entre sí, potenciándose las relaciones sociales que todo ser humano necesita establecer y mantener a lo largo de su vida.

Por último, no hay que olvidar que en nuestro país, la incorporación al mercado de trabajo conlleva también el acceso a un sistema de protección social que ofrece una cobertura y garantiza determinadas prestaciones.

Valor personal del empleo:

Las personas nos definimos por cómo nos vemos a nosotras mismas, por cómo nos ven las demás personas y por aquello que hacemos. Por este motivo, la definición de nuestra identidad se basa en gran medida en el trabajo que desarrollamos.

El desempleo, el trabajo en condiciones precarias, el desempeño de funciones de inferior categoría a la que corresponde a nuestra cualificación, empeora nuestro autoconcepto y nos crea inseguridad e insatisfacción.

Sin embargo, cuando sentimos que se reconocen nuestras capacidades y que recibimos un trato y una retribución justa por el trabajo que realizamos aumenta nuestra autoestima, es decir, nuestra percepción de que somos personas útiles y válidas.

De esta forma, la persona desempleada o en situación de precariedad, se encuentra no solo más aislada, sino también con una percepción negativa de sí misma, lo que empeora su posicionamiento ante el mercado de trabajo y, en consecuencia, incrementa su vulnerabilidad social.

1.3. Colectivos vulnerables: Factores que dificultan el acceso al empleo

Si el acceso al mercado de trabajo no es un camino fácil para una gran parte de la población, para determinadas personas este camino es todavía más complejo, ya que se encuentran en una posición de desventaja con respecto a otras personas demandantes de empleo. A estos grupos de personas son a los que denominamos **colectivos vulnerables**.

La clave para combatir la discriminación que se produce en el acceso al empleo de estos colectivos es conocer, en primer lugar, cuáles son los factores determinantes de estas situaciones de desigualdad y tratar después de incidir en ellos a través de nuestra intervención.

Podemos hablar de dos grandes grupos de factores que afectan negativamente a la integración sociolaboral de determinadas personas o grupos: aquellos relacionados con los **obstáculos existentes en la sociedad** (estereotipos, prejuicios, prácticas discriminatorias, minusvaloración social) y aquellos que hacen referencia a las **dificultades propias de las personas** que se encuentran en esta situación de vulnerabilidad (falta de formación, de experiencia, de habilidades sociales; carencia de hábitos laborales, baja autoestima, desconocimiento del mercado de trabajo).



OBSTÁCULOS DEL ENTORNO

- La percepción negativa que la sociedad tiene respecto a determinados colectivos que se consideran en un “nivel inferior” en la escala social.
- Elevado grado de desconfianza en el seno de la sociedad respecto a la integración que pueden alcanzar determinadas personas por el hecho de etiquetarles como pertenecientes a un colectivo.
- Existencia de creencias, prejuicios y estereotipos sobre la menor productividad laboral que determinadas personas pueden alcanzar con respecto a otras.
- Nuevas exigencias y requerimientos del mercado laboral respecto a titulaciones, experiencia, habilidades y hábitos laborales.
- Flexibilización del mercado de trabajo y aumento de la precariedad laboral (temporalidad, bajos salarios, economía sumergida, falsos autónomos).
- Rápidas transformaciones económicas y tecnológicas que conllevan cambios potenciales o efectivos en las empresas y en los contenidos de los puestos de trabajo que enseguida convierten en obsoletos los conocimientos adquiridos y hacen más difícil la incorporación de aquellas personas que por unas circunstancias u otras se encuentran alejadas del mercado de trabajo.
- Falta de recursos y servicios sociolaborales que se adapten a las necesidades especiales de las personas en riesgo de exclusión social.
- En el caso de las mujeres, dificultades y prejuicios derivados de un reparto y una valoración desigual del trabajo (división sexual del trabajo).
- En el caso de las personas inmigrantes: diferencias culturales y pautas sociolaborales no coincidentes con las de los países de origen, dificultades en la homologación de sus títulos académicos y desvalorización de la experiencia adquirida antes de iniciar su proyecto migratorio.



DIFICULTADES EN RELACIÓN CON LAS PERSONAS

- Nivel bajo de formación y falta de cualificación profesional adaptada al mercado de trabajo actual.
- Escasa experiencia laboral en el mercado de trabajo normalizado.
- Baja autoestima y autoimagen devaluada.
- Falta de habilidades sociales.
- Carencia de hábitos laborales.
- Objetivos profesionales poco realistas y sin estructurar.
- Falta de información sobre el mercado de trabajo y los procesos de búsqueda de empleo.
- Redes sociales escasas o compuestas únicamente por personas con dificultades o problemáticas similares.
- En el caso de muchas mujeres, poca disponibilidad motivada por la asunción en solitario del trabajo doméstico y las responsabilidades familiares.

Estos factores inciden en mayor o menor medida en unos colectivos u otros, siendo la interrelación entre las peculiaridades de un entorno establecido y las características de una persona concreta, las que en cada caso particular van a determinar su nivel de vulnerabilidad y su trayectoria hacia el empleo.

Según R. Castel, 1990 (Guía Aldeabaran, 2007), la exclusión social se define a través de la categorización de espacios sociales donde se distribuyen las personas según sea su situación con relación al riesgo de exclusión social. Este autor habla de tres zonas: (1) Zona de integración, seguridad o estabilidad, (2) Zona de vulnerabilidad, precariedad o inestabilidad, (3) Zona de exclusión o marginación.

Los criterios que determinan la pertenencia de una persona a cada uno de estos espacios están en función fundamentalmente de sus relaciones sociales, del apoyo familiar y de su situación respecto al empleo.

Vemos así cómo **favorecer el acceso al empleo de las personas más vulnerables es un camino necesario para conseguir que traspasen los ámbitos de exclusión o precariedad y puedan alcanzar la plena integración en nuestra sociedad.**

Por este motivo, conocer las dificultades, los obstáculos, las capacidades y las oportunidades de las personas y de su entorno, es un punto de partida necesario en el diseño de proyectos de empleo que tengan como objetivo mejorar las capacidades personales y profesionales que permitan a las personas responder adecuadamente a las demandas de empleo del mercado de trabajo.

Por ello, no debemos partir sólo de la reflexión sobre las dificultades de estos colectivos, sino que tenemos que centrarnos también en analizar cuales son los **elementos positivos que les caracterizan** y que es necesario visibilizar, tales como:

- Alta motivación para trabajar
- Afán de superación personal
- Capacidad de afrontar nuevos retos
- Iniciativa e implicación
- Competencias adquiridas en diferentes experiencias vitales
- Predisposición favorable hacia el aprendizaje
- Valoración muy positiva de las oportunidades de empleo
- Apreciación del trabajo como algo más que un medio para ganarse la vida
- Gran disponibilidad y predisposición para trabajar
- Elevada flexibilidad, geográfica y funcional

1.4. Empleabilidad

Entendemos por **empleabilidad** el conjunto de características personales y profesionales que permiten a una persona satisfacer las demandas de ocupación del mercado de trabajo.

El principal objetivo de cualquier proyecto de empleo es mejorar el **nivel de empleabilidad** de las personas con las que interviene, lo que significa hacerlas más “deseables” desde el punto de vista de las empresas que actúan como empleadoras. Para ello, además de dotarles de conocimientos y habilidades que se adecuen al mercado laboral, habrá que favorecer en muchos casos un cambio actitudinal, así como tratar de romper los obstáculos del entorno mediante la realización de acciones de sensibilización dirigidas al tejido empresarial y a la sociedad en su conjunto.

En función del nivel de empleabilidad podemos diferenciar **dos perfiles básicos** entre las personas con las que habitualmente se trabaja en el marco del Plan de Empleo para colectivos vulnerables de Cruz Roja:

Personas desfavorecidas o en desventaja social, de difícil inserción, con baja empleabilidad. Se trata de personas que encuentran dificultades en su proceso de inserción laboral, pero que actualmente son potencialmente empleables.

Personas muy alejadas del mercado laboral, de muy baja empleabilidad y con dificultades sociales múltiples o en proceso de exclusión social. Se trata de personas que difícilmente serían empleables en su situación actual, por lo que es necesario intensificar las actuaciones y, en algunos casos, desarrollar estrategias previas al proceso de inserción laboral propiamente dicho.

En función de las características de la persona se podrá establecer su mayor o menor identificación con cada uno de los dos perfiles básicos descritos. Esta primera **fase de diagnóstico** es crucial para orientar la intervención que se va a realizar de cara a mejorar la posición de partida que cada persona tiene ante el empleo. Esta intervención puede ir desde la provocación de una activación personal previa a la búsqueda de empleo (dirigida a personas con un perfil de empleabilidad muy bajo, es decir que se encuentran muy alejadas del mercado laboral) hasta la realización de proyectos de diversificación profesional (dirigidos a personas con perfiles de empleabilidad mucho más elevados, que incluso pueden encontrarse ya incorporadas al mercado de trabajo, aunque en condiciones no óptimas).

1.5. Conclusiones



El empleo tiene varias funciones integradoras:

- ✓ **Acceso a bienes y servicios (dignidad y estabilidad)**
- ✓ **Reconocimiento e identidad social.**
- ✓ **Red de relaciones sociales y personales.**

Favorecer el acceso al empleo de las personas más vulnerables es un camino necesario para que puedan alcanzar la plena integración social.

Conocer los factores que en cada caso están dificultando el acceso al mercado de trabajo es la clave en el diseño y el desarrollo de las acciones destinadas a mejorar la empleabilidad de las personas en situación de dificultad social.

Es fundamental realizar un buen diagnóstico inicial, es decir, conocer la situación de partida de cada persona para orientar la intervención en función de las necesidades reales.



Capítulo 2

Los Servicios Integrados de Empleo de Cruz Roja Española

Contenidos:

- 2.1. Definición y objetivos de los Servicios Integrados de Empleo.
- 2.2. Participantes y programas de intervención
- 2.3. Actuaciones que se llevan a cabo en los Servicios Integrados de Empleo.
 - Personas participantes
 - Empresas o personas empleadoras
 - Sociedad
- 2.4. Conclusiones

2.1. Definición y objetivos de los Servicios Integrados de Empleo

Los Servicios Integrados de Empleo (SIE) son los lugares en los que se desarrollan todos los proyectos de empleo de Cruz Roja. Se constituyen con el objetivo, no sólo de proporcionar una atención integral a las personas, sino también de llevar a cabo un trabajo con el entorno que sirva para reducir los obstáculos que dificultan el acceso y la promoción en el empleo de los colectivos más vulnerables. Desde este enfoque global e integrador, las actuaciones que se llevan a cabo desde los SIE pretenden incidir en tres ámbitos fundamentales:



Respecto a la persona, mediante el desarrollo de medidas dirigidas hacia la mejora de su empleabilidad y la puesta en marcha de acciones positivas que favorezcan la igualdad de oportunidades ante el empleo de las personas que se encuentran en situación de desventaja social.



Respecto al mercado de trabajo, a través de un proceso continuo de comunicación y sensibilización dirigido al tejido empresarial, para favorecer la contratación de los colectivos con mayores dificultades y la igualdad de oportunidades en el empleo y también mediante el apoyo al desarrollo de iniciativas empresariales promovidas por personas en riesgo de exclusión.



Respecto a la sociedad en general, mediante la promoción de campañas educativas y sensibilizadoras, que contribuyan a la desaparición de los prejuicios sociales y favorezcan la integración de todas las personas en una sociedad abierta e igualitaria.

2.2. Participantes y programas de intervención

De esta manera, los SIE se dirigen a los diferentes agentes que influyen en el acceso al mercado de trabajo, ya que tratan de complementar las actuaciones que se realizan directamente con las personas con aquellas intervenciones que se llevan a cabo en el entorno, siempre con la finalidad última de facilitar la mejora de la empleabilidad y, en consecuencia, el acercamiento de las personas más vulnerables al mercado de trabajo.

La metodología de los SIE de Cruz Roja está basada en la asunción, por cada participante del Plan de Empleo, de un **itinerario personalizado de inserción**, cuyo recorrido le irá aproximando cada vez más a una integración laboral satisfactoria, que le garantice su autonomía y por tanto, la emancipación de los servicios sociales y asistenciales.

Por ello, los SIE descartan el término “usuario” como fórmula de denominación de las personas que acuden a los servicios, sustituyendo este concepto, que implica cierta pasividad, por el de **“participante”** que refleja la necesidad de que cada persona sea la verdadera protagonista de su proceso de integración, contando siempre con el apoyo y el consejo técnico de quienes configuran los equipos de trabajo de los SIE.

A partir de esta concepción, es fácil deducir que la clave de la metodología de los SIE radica en la **personalización de la intervención**, lo que requiere un alto grado de flexibilidad y de adaptación permanente a las distintas necesidades e intereses de las personas, que en gran medida vendrán determinadas por sus diferentes perfiles de empleabilidad, tal como comentábamos en el capítulo anterior.

Además, no sólo se tendrán en cuenta las competencias personales y profesionales de cada participante, sino que también las distintas realidades locales (tejido empresarial, recursos formativos, características socioeconómicas) condicionarán los procesos que se pongan en marcha.

Por ello, para poder adaptar el tipo de respuesta a cada perfil de empleabilidad y a las diferentes condiciones que se producen en el entorno, desde los SIE se llevan a cabo diferentes **programas de intervención dirigidos a las personas**:

- Medidas específicas para el acceso al empleo de las personas de difícil inserción.
- Motivación, activación y acompañamiento hacia el empleo para personas alejadas del mercado laboral.
- Itinerarios integrales de acceso al empleo.
- Iniciativas de desarrollo empresarial.
- Mantenimiento y mejora del empleo para personas en situación de precariedad.

Además, a través del programa denominado “Mercados inclusivos para la inserción laboral” se lleva a cabo un **trabajo permanente con el entorno**, que pretende luchar contra la discriminación en el mercado de trabajo, favoreciendo, por una parte, la eliminación de las barreras socioeconómicas, los prejuicios o las creencias que dificultan el acceso al empleo de las personas más desfavorecidas y potenciando, por otra, la responsabilidad social corporativa de las empresas.

2.3. Actuaciones que se llevan a cabo en los SIE

✓ Actuaciones dirigidas a las personas:

Desde los SIE se implementan todas las acciones necesarias para mejorar el nivel de empleabilidad en función de la situación de partida de cada participante: motivación y activación hacia la búsqueda de empleo, definición de objetivos profesionales para el desarrollo de su proyecto personalizado de inserción, información sobre el mercado de trabajo, formación prelaboral (encaminada a la adquisición de habilidades sociales, hábitos laborales y/o conocimientos transversales), capacitación profesional, acercamiento de las nuevas tecnologías, entrenamiento en la búsqueda activa de empleo, intermediación laboral y asesoramiento para la puesta en marcha de proyectos empresariales.

✓ Empresas o personas empleadoras

Gran parte del trabajo que se realiza con el tejido empresarial se concentra en la sensibilización para eliminar falsas creencias, estereotipos o prejuicios que dificultan que las personas en situación de vulnerabilidad social accedan al mercado laboral. Este trabajo se realiza tanto a través de campañas como desde la cooperación y la asesoría en materia de contratación de personas en situación de vulnerabilidad y de los propios procesos de intermediación laboral que se realizan para cubrir las necesidades de recursos humanos de las empresas.

✓ Sociedad en general

Con la sociedad se busca fundamentalmente la sensibilización sobre la realidad de las personas en situación de dificultad social, con el objetivo de lograr un cambio hacia actitudes más positivas e integradoras.

2.4. Conclusiones



- ✓ Los Servicios Integrados de Empleo (SIE), son los lugares en los que se desarrollan los distintos programas y proyectos que configuran el Plan de Empleo para colectivos vulnerables de Cruz Roja.
- ✓ Se constituyen con el objetivo de garantizar una atención integral basada en itinerarios personalizados de inserción que favorezca el acceso al mercado de trabajo de las personas con mayores dificultades.
- ✓ Su área de intervención abarca tanto el trabajo con las personas como con el entorno.



Capítulo 3

El papel de la Orientación en los itinerarios de inserción

Contenidos:

- 3.1. La orientación como eje conductor de los itinerarios de inserción.
- 3.2. Vinculación de la medida de orientación con el resto de las medidas que se llevan a cabo en los proyectos de empleo: formación, intermediación, asesoramiento para el autoempleo y trabajo con el entorno.
- 3.3. Vinculación de los proyectos de empleo con los proyectos de intervención social: interdisciplinariedad y complementariedad.
- 3.4. La persona como participante: voluntariedad, participación, adaptación, flexibilidad.
- 3.5. Conclusiones.

3.1. La orientación como eje conductor de los itinerarios de inserción

Según el diccionario de la Real Academia de la Lengua, **itinerario** significa “*ruta que se sigue para llegar a un lugar*”.

En el marco de los programas y proyectos de empleo, se utiliza el concepto de itinerario para describir la trayectoria (ruta) que cada persona tiene que recorrer para llegar al empleo. Como decíamos en el capítulo anterior, cada persona tiene que seguir un camino diferente porque cada cual tiene un punto de partida distinto y también una meta diferente en cuanto al tipo de empleo que pretende alcanzar. Por eso hablamos de **itinerarios personalizados de inserción**.



El concepto de itinerario aparece como respuesta a las dificultades para la inserción sociolaboral de las personas y colectivos en exclusión y en riesgo de exclusión. Es una metodología de trabajo que se basa en la individualización, el acompañamiento y la ayuda y el compromiso de las partes.

Para que cada participante se sitúe en un punto con respecto al mercado de trabajo, establezca sus intereses y expectativas a corto, medio y largo plazo y pueda recorrer aquellos pasos que le separan de su integración sociolaboral, como persona independiente y autónoma, es fundamental el papel de la orientación.

Orientar es “*dirigir o encaminar a alguien o algo hacia un fin determinado*”, por ello, cuando hablamos de **orientación laboral** nos referimos a un proceso de asesoramiento personalizado en la definición del objetivo profesional de cada participante y de cuales son los pasos a seguir para su consecución. Por ello, **la orientación vincula el recorrido de la persona hacia su integración sociolaboral y debe estar presente a lo largo de todo el itinerario.**

En sentido figurado, podríamos afirmar que la orientación es la brújula que debe servir de guía a las personas a lo largo de todas las acciones que realicen en su trayectoria hacia la integración laboral.

Veremos a continuación cómo la función orientadora es fundamental para favorecer el cumplimiento de los principales objetivos del Plan de Empleo para colectivos vulnerables de Cruz Roja:

Objetivos Plan de Empleo	La orientación favorece su cumplimiento ya que ...
<ul style="list-style-type: none"> ▶ Aumentar la empleabilidad de las personas para favorecer su inserción, mantenimiento y mejora en el empleo. 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Informa a las personas sobre las características del mercado de trabajo. ▶ Ayuda a las personas a conocerse mejor y a situarse en una posición respecto al mercado de trabajo. ▶ Favorece la determinación de sus objetivos profesionales. ▶ Motiva a las personas para que mejoren su formación y sus competencias profesionales. ▶ Apoya y asesora en el proceso de búsqueda activa de empleo.
<ul style="list-style-type: none"> ▶ Sensibilizar sobre las dificultades de los colectivos más vulnerables y sus obstáculos en la incorporación al mercado laboral. 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Proporciona información sobre las principales barreras que las personas se encuentran en su camino hacia el empleo.
<ul style="list-style-type: none"> ▶ Impulsar propuestas y acuerdos de corresponsabilidad pública y privada. 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ A través del conocimiento de las personas, se puede hacer hincapié tanto en las necesidades como en las fortalezas detectadas, de manera que puedan generarse propuestas concretas que favorezcan la igualdad de oportunidades.
<ul style="list-style-type: none"> ▶ Colaborar en reforzar la igualdad entre hombres y mujeres. 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Desde las sesiones individuales o grupales de orientación se puede trabajar con las personas temas como la corresponsabilidad y la diversificación profesional.
<ul style="list-style-type: none"> ▶ Contribuir a la creación de un entorno laboral inclusivo, reduciendo barreras de género, origen o condición. 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Se analizan y difunden las causas de la desigualdad, lo que permite desarrollar medidas adecuadas para reducir los obstáculos.

3.2. Vinculación de la medida de orientación con el resto de las medidas que se llevan a cabo en los proyectos de empleo: formación, intermediación, asesoramiento para el autoempleo y trabajo con el entorno

Dado que la orientación se constituye como la base de la intervención en los proyectos de empleo, es fundamental la coordinación y complementariedad de las acciones de orientación con las del resto de las medidas que favorecen la integración laboral de las personas más vulnerables.

La formación y la intermediación son medidas casi siempre necesarias en el itinerario de inserción de las personas con mayores dificultades de acceso al empleo, pero también hay otras medidas que pueden ser útiles como el asesoramiento para el autoempleo o el trabajo con el entorno.

Las distintas acciones no deben llevarse a cabo de una manera aislada, ya que de una manera u otra, todas formas parten del itinerario hacia el empleo y se complementan entre sí. Es precisamente la interrelación de todas las medidas lo que garantiza la atención integral de la persona y dota, por tanto, de mayor calidad a la intervención.

Destacamos a continuación la complementariedad de la Orientación con el resto de las medidas que se llevan a cabo en los SIE para favorecer la integración sociolaboral de las personas con mayores dificultades de inserción:

► Interrelación entre las medidas de Orientación y Formación

La Formación contribuye a la Orientación	La Orientación contribuye a la Formación
<p>► Proporcionando a las personas una vía para la adquisición de competencias sociales y hábitos o conocimientos útiles que agilizan el trabajo que se realiza desde el área de orientación.</p>	<p>► Facilitando la planificación y el diseño de acciones formativas adaptadas a las características y a los intereses de las personas y a las demandas del mercado de trabajo.</p>

► **Interrelación entre las medidas de Orientación e Intermediación**

La Intermediación contribuye a la Orientación	La Orientación contribuye a la Intermediación
<ul style="list-style-type: none"> ► Proporcionando datos sobre la realidad del mercado de trabajo laboral. Esta información ayuda a conocer cuales son las necesidades de las empresas, los perfiles profesionales más demandados, los procesos de selección que se llevan a cabo, las fórmulas que se utilizan para el reclutamiento de candidaturas, etc. Todos estos datos son fundamentales para ejercer con calidad la función orientadora. ► Las preselecciones son útiles para valorar las competencias de las personas y el manejo que tienen de las técnicas de búsqueda de empleo. Esta información podrá ser utilizada para trabajar las carencias detectadas y entrenar las habilidades necesarias en las sesiones de orientación. 	<ul style="list-style-type: none"> ► Facilitando la información necesaria sobre los perfiles de las personas (formación, experiencia, competencias...) y sus expectativas, lo que dirigirá la acción comercial de la intermediación hacia unos sectores y ocupaciones determinadas y agilizará los procesos de preselección que se lleven a cabo.

► **Interrelación entre las medidas de Orientación y Asesoramiento para el autoempleo**

El Asesoramiento en Autoempleo contribuye a la Orientación	La Orientación contribuye al Asesoramiento en Autoempleo
<ul style="list-style-type: none"> ► Proporcionando información sobre el mercado de trabajo y los sectores en los que encontramos nichos de empleo. ► Proporcionando contactos válidos sobre proyectos empresariales consolidados en los que las personas puedan realizar auto-candidaturas. 	<ul style="list-style-type: none"> ► Detectando personas con perfil emprendedor y que puedan estar interesadas en la creación de un negocio. ► Trabajando con las personas las competencias y habilidades sociolaborales necesarias para la creación, mantenimiento o consolidación de un negocio.

► Interrelación entre la medida de Orientación y el Trabajo con el entorno

El Trabajo con el entorno contribuye a la Orientación	La Orientación contribuye al Trabajo con el entorno
<p>► Proporcionando información sobre las principales barreras del entorno para la integración sociolaboral de los colectivos más vulnerables, lo que posibilita que desde las sesiones de Orientación se prepare a las personas para enfrentarse a dichos obstáculos.</p>	<p>► Obteniendo información sobre las dificultades de las personas para superar los procesos de selección o mantener un empleo, lo que ayuda a concretar y dirigir los mensajes de sensibilización.</p>

3.3. Vinculación de los proyectos de empleo con los proyectos de intervención social: Interdisciplinariedad y complementariedad

Si queremos ofrecer de verdad una respuesta integral a las problemáticas de las personas que acuden a los SIE, no sólo debe de producirse la necesaria interrelación entre las distintas medidas que configuran los itinerarios de inserción, sino que también, desde el Plan de Empleo, deben de establecerse pautas de interrelación con los programas y proyectos de Intervención Social, que atienden diversas necesidades sociales de las personas.

El papel de la Orientación en este proceso de coordinación es fundamental, porque son los orientadores y las orientadoras quienes tienen un conocimiento más directo de las necesidades concretas de las personas y de cómo dichas necesidades afectan a su empleabilidad. Por tanto, podrán canalizar las derivaciones que se produzcan entre una y otra área y asegurar la continuidad de la intervención.

Para ello, es necesario fortalecer los siguientes aspectos:

- Información bidireccional entre los programas y proyectos de Intervención Social y Plan de Empleo.
- Coordinación entre los equipos de Intervención Social y los equipos de Empleo.
- Análisis compartido de casos (diagnóstico social y ocupacional)
- Mecanismos y cauces de derivación.
- Seguimientos y reuniones de evaluación conjunta.

3.4. La persona como participante: voluntariedad, participación, adaptación, flexibilidad

Los itinerarios de inserción se basan en la voluntariedad expresada por las personas para participar en el proceso. Este principio implica que no podemos ni debemos “obligar” a las personas a realizar determinadas acciones ni dirigirles en la toma de decisiones. El proyecto personal no se llevará a cabo si no se parte de una motivación para su puesta en marcha y una implicación activa en su desarrollo y consecución.

Por todo lo anterior, es necesario que siendo la orientación el eje conductor de la mayoría de los proyectos de empleo que se llevan a cabo, se tengan muy en cuenta los siguientes aspectos:

- **PERSONALIZACIÓN:** El punto de partida, las características personales y profesionales de cada participante y sus intereses y expectativas harán que cada proceso que se inicie sea único, ya que habrá que adaptar el tiempo y el tipo de intervención a las necesidades de cada persona.
- **ACTUALIZACIÓN/BIDIRECCIONALIDAD:** No es un recorrido lineal sino que interacciona con el entorno y con los propios aprendizajes que realiza la persona, por lo que constantemente hay que contrastar y adaptar la intervención a los cambios que se producen.
- **PARTICIPACIÓN:** Cada persona es la verdadera protagonista de su itinerario de inserción y es quien, con la información adecuada que se le proporciona, debe de tomar las decisiones que considere oportunas para alcanzar su objetivo profesional.
- **PROCESUAL:** No se trata de llevar a cabo acciones aisladas, sino de iniciar un proceso coherente que acerque cada vez más a las personas a su plena integración social y laboral.
- **COMPLEJIDAD:** A lo largo del itinerario se llevan a cabo distintas medidas, intervienen diferentes actores y se requieren diversos recursos tanto internos como externos. Además, es un proceso largo con objetivos a corto, medio y largo plazo. Todo ello conlleva una complejidad muy superior a la de la realización de acciones aisladas o actuaciones específicas.

A partir de estas características, es fácil comprender que no todas las personas pasarán por las mismas fases ni recibirán la misma información, sino que cada cual recorrerá su propio camino hacia el empleo con el consejo y apoyo de quienes desempeña en la función orientadora.

3.5. Conclusiones



- ✓ La orientación es el eje conductor de los itinerarios de inserción.
- ✓ Para llevar a cabo una intervención integral es necesario que la orientación se vincule con las demás medidas que configuran los itinerarios de inserción (formación, intermediación, asesoramiento para el autoempleo, trabajo con el entorno).
- ✓ Además, es necesaria también una buena coordinación con los programas de Intervención Social.
- ✓ Los itinerarios de inserción son flexibles y se tienen que adaptar a las necesidades de las personas que son las verdaderas protagonistas de su proceso de inserción.





Capítulo 4

La Orientación como proceso: momentos y contenidos principales

Contenidos:

- 4.1. Evaluación-diseño y ajuste del proceso de inserción:
 - La entrevista ocupacional y el diagnóstico de empleabilidad
 - Establecimiento del objetivo profesional
 - Elaboración del proyecto personal
- 4.2. Asesoramiento para el empleo / Herramientas para la búsqueda activa de empleo:
 - Vías de acceso al empleo: canales y contactos
 - Técnicas de presentación
 - El proceso de selección
- 4.3. Organización del tiempo y corresponsabilidad
- 4.4. Conclusiones

Como decíamos en el capítulo anterior, la orientación no es un conjunto de acciones aisladas dentro de un itinerario de inserción, sino que es un proceso coherente que encamina a la persona hacia la consecución de su integración sociolaboral, situándola cada vez más cerca del empleo.

Este proceso se articula en distintos momentos interconectados entre sí, cuyo objetivo es la construcción de un itinerario personalizado de inserción, que favorezca la incorporación de la persona al mercado laboral en condiciones óptimas.

Analizaremos a continuación los contenidos principales del proceso de orientación.

4.1. Evaluación-diseño y ajuste del proceso de inserción

Como resultado de una valoración realista de las características de la persona y de la situación del mercado de trabajo, se diseñará conjuntamente el itinerario de inserción. Esto no significa que a partir de este momento la persona se sitúe ante una trayectoria que tiene que recorrer de manera ineludible. Por el contrario, a lo largo del camino, se abrirán muchas puertas, se cerrarán otras y se cruzarán bifurcaciones imprevistas. Por ello, aunque el plan de ruta sea necesario, no es suficiente, por lo que requerirá ajustes que se realizarán de manera compartida entre el orientador u orientadora y la persona participante.

4.1.1. La entrevista ocupacional y el diagnóstico de empleabilidad

En el proceso de orientación, es fundamental que se establezca un clima adecuado de comunicación entre la persona que ejerce las funciones de orientación y la persona que desea incorporarse al mercado laboral. Sólo desde el conocimiento de la persona se podrá llevar a cabo una orientación eficaz. Por ello, es necesario que nos libremos de los este-

reotipos y prejuicios que encasillan a las personas en determinados ámbitos o roles y tratemos de profundizar en el conocimiento de cada una: sus intereses, sus habilidades, sus capacidades. Es importante, además, que esta relación esté basada en la confianza.

Por ello, el proceso de orientación debe empezar siempre con una entrevista personal. Esto no quiere decir que no puedan establecerse con carácter previo **sesiones grupales informativas**, en las que se explicarán, por ejemplo, la metodología de los itinerarios de inserción, las características fundamentales de los SIE y sus distintas áreas de intervención y en las que se podrá ofrecer, además, una panorámica de la realidad del mercado de trabajo local. Estas sesiones grupales pueden enfocarse también a fomentar la motivación de las personas, explicándoles las ventajas de contar con un apoyo profesional en su proceso de integración sociolaboral. De esta manera, podrán optar por iniciar o no un itinerario personalizado de inserción, a lo largo del cual conseguirán profundizar en aquellos aspectos más necesarios en función de sus diferentes puntos de partida, sus intereses y sus prioridades (desarrollo de competencias y habilidades sociales, conocimiento del entorno, formación y capacitación profesional...)

En cualquier caso, se hayan producido o no sesiones grupales previas, podemos afirmar que el auténtico proceso de orientación se inicia con la **entrevista personal, a la que también conocemos con el nombre de entrevista ocupacional**.

Hay que tener en cuenta que una de las claves de nuestra metodología es la **personalización de la intervención**, lo que a su vez requiere un alto grado de conocimiento de las características personales y las competencias profesionales de cada participante. Por ello, a lo largo de la entrevista, la persona que ejerce la función orientadora tratará de indagar, no sólo sobre las cuestiones estrictamente académicas o laborales, sino sobre todos aquellos aspectos que forman parte del **currículum oculto** de la persona y que permitirán valorar cual es su punto de partida y su nivel de empleabilidad.

A partir de aquí, podemos establecer dos grandes bloques de información que debemos recopilar:

- Aquella información relacionada con las *competencias profesionales*: formación recibida, experiencia adquirida, habilidades desarrolladas...
- Aquella información relacionada más directamente con las *características personales*: grado de autonomía, disponibilidad, autoestima, situación sociofamiliar, vulnerabilidad social...

El conjunto de la información aportada por ambos bloques es lo que nos permitirá valorar cual es la posición que cada persona ocupa en relación con el empleo y por tanto, cuales son los aspectos sobre los que hay que incidir en la construcción de su itinerario. Sin embargo, no pensemos que en una primera entrevista vamos a conocer todo lo que necesitamos saber para llevar a cabo un proceso de orientación eficaz con la persona.

Lo que sí es importante tener en cuenta es que cuanto mayor sea el clima de comunicación y confianza que se establezca en esta primera entrevista, mayor será la motivación de la persona para continuar el proceso y más fácil resultará recoger la información necesaria para poder establecer un **diagnóstico de empleabilidad** que a su vez nos permita determinar cuales deberían ser las primeras pautas a seguir en su itinerario.

Por ello, es importante tener en cuenta que:

- Debemos tener una **actitud abierta**, alejada de los estereotipos y los prejuicios que operan en nuestro entorno.
- Nuestra misión principal en esta primera entrevista es **escuchar a la persona**, para ello es importante que la sesión no tome un cariz de *interrogatorio*, que hará que la persona se encierre en sí misma y sólo nos responda con monosílabos o frases hechas. Debemos tratar de hacer preguntas abiertas y no importarnos que la persona, al responder, se *vaya por las ramas*. Por otra parte, en esta primera entrevista ocupacional no debemos realizar indicaciones o señalar posibles contradicciones. Recordemos que estamos en una fase diagnóstica previa a la intervención.
- A la hora de realizar las preguntas, es conveniente utilizar **formulaciones positivas** que favorezcan la comunicación y no generen inseguridad o sentimientos de inferioridad. Por ejemplo, a la hora de conocer el nivel académico alcanzado por una persona, podemos plantear la cuestión de la siguiente manera: *¿has tenido la oportunidad de estudiar?*, en lugar de preguntarles directamente por los títulos obtenidos.
- El lugar donde llevemos a cabo la entrevista debe de ser lo más acogedor posible y, por supuesto, dotado de la **privacidad** necesaria.
- No debemos consentir que nos interrumpan mientras estamos hablando con la persona. Cualquier perturbación del tipo que sea (telefónica, presencial) bloqueará la fluidez de la comunicación.
- A la vez que mostramos una actitud cercana, debemos también ofrecer un **trato profesionalizado** (puntualidad, saludo, ambiente...) con el fin de que la persona se acomode a una forma de relacionarse propia del ámbito laboral.
- Aunque partamos de un protocolo establecido, tendremos que **adaptar la entrevista a los distintos colectivos y participantes** tanto en el tipo de preguntas como en la duración.

El diagnóstico es el punto de partida fundamental para realizar un proceso de orientación e iniciar un itinerario de inserción. No podemos ayudar a una persona a elaborar su propio itinerario de inserción y a tomar decisiones sobre el mismo, si previamente no hemos realizado un diagnóstico inicial. Además, es la herramienta que hará posible valorar la efectividad de nuestra intervención, ya que la recogida de datos iniciales permitirá conocer, si tras la participación de la persona en las distintas acciones, se han producido auténticas mejoras en su nivel de empleabilidad.

Pero la entrevista inicial no sólo es una fase previa o un punto de partida necesario, sino que el diagnóstico forma ya parte del proceso de orientación, puesto que la entrevista debe permitir a la persona pensar sobre sus necesidades, sus deseos y sus posibilidades a la hora de emprender un camino enfocado al cambio en su vida. De esta manera, la entrevista ocupacional o primera entrevista personal es ya una actividad de orientación que incita a la reflexión y que puede promover pequeñas transformaciones, al menos en el autoconocimiento y la autopercepción que la persona tiene de sí misma.

La fase de diagnóstico no finaliza cuando acaba la entrevista con la persona, sino que a continuación es necesario llevar a cabo un **proceso de estudio o análisis del caso** para poder establecer finalmente el **perfil de empleabilidad** de la persona. Para ello, es necesario tener en cuenta los siguientes aspectos sobre los que se habrá indagado a lo largo de la entrevista:

- **Aspectos personales:** hábitos laborales, habilidades sociales, imagen, autoestima, salud física y psicológica, urgencia en la demanda de empleo, disponibilidad, responsabilidades familiares compartidas o asumidas en solitario, creencias, opiniones, autoconocimiento, percepción del mundo laboral, grado de autonomía.
- **Redes y entorno:** redes sociales, accesibilidad a los distintos recursos, participación en otros programas de intervención, estereotipos y prejuicios recibidos desde su propio entorno.
- **Aspectos profesionales:** conocimiento del mercado de trabajo, objetivos profesionales, experiencia laboral, formación académica, cualificación profesional, utilización de técnicas de búsqueda de empleo, acceso y manejo de herramientas informáticas.
- **Aspectos actitudinales:** motivación, asertividad, dependencia, adaptabilidad, autoconfianza, resistencia a la frustración, autocontrol.

La valoración del perfil de empleabilidad nos permitirá sistematizar el trabajo, estableciendo criterios concretos de intervención que se adapten a las diferentes realidades de las personas. En cualquier caso, hay que tener en cuenta que no podemos establecer un

perfil inequívoco de cada persona y mucho menos en la primera entrevista. Las variables personales / subjetivas muchas veces no se pueden conocer a través de la entrevista ocupacional, sino que se observan a lo largo del proceso. Pero sí es importante tratar de dar respuesta a esta cuestión, valorando cuales son las características más representativas de cada persona y en que posición le sitúan ante el empleo. Sólo de esta manera podremos tomar las decisiones adecuadas sobre el tipo de itinerario que debe de iniciarse y las acciones, que en cada caso, se deben poner en marcha en el camino de acercamiento hacia el empleo.

4.1.2. Establecimiento del objetivo profesional

Durante esta fase, habrá que profundizar tanto en el análisis de las competencias personales y profesionales de cada participante, como en el conocimiento del mercado de trabajo y de las oportunidades de inserción que nos ofrece. A partir de esta doble reflexión, la persona podrá llegar a establecer cuales son sus objetivos profesionales, a corto, medio y largo plazo

Dar este paso es fundamental en el proceso de inserción de las personas en situaciones de dificultad; cambiar del “me da lo mismo” o “trabajaría en cualquier cosa” a tener una idea clara del tipo de trabajo que se quiere desarrollar, coloca a la persona en un escenario mucho más óptimo para direccionar la búsqueda de empleo y poder superar las barreras que encuentre en su camino.

Para determinar cual es su objetivo laboral, cada persona deberá reflexionar junto a quien desempeña las funciones de orientación sobre:

- Qué ofrece al mercado de trabajo (competencias personales y técnicas)
- Qué quiere hacer laboral/profesionalmente
- Cómo puede conseguirlo
- En qué condiciones le gustaría o aceptaría trabajar

Para ello, es necesario que el orientador u orientadora tenga en cuenta las siguientes pautas:

- Como paso previo, hay que trabajar con la persona para apoyar su proceso de **auto-conocimiento** mediante el análisis de sus fortalezas y sus debilidades, sus actitudes y sus expectativas.

- Además es necesario ofrecerle **información sobre la sociedad y el mercado de trabajo** en el que nos encontramos (sectores de mayor peso en la zona, profesiones más demandadas, requisitos exigidos para desempeñar las distintas ocupaciones, condiciones de trabajo, nuevos yacimientos de empleo, oferta formativa a la que es posible acceder, etc.)
- A partir del contraste entre las características de la persona y las condiciones y requerimientos del mercado de trabajo podrán establecerse de manera **realista** los objetivos a corto, medio y largo plazo. Para ello, es necesario analizar todas las alternativas posibles, basándonos en el currículum de la persona, sus competencias, habilidades, preferencias, aptitudes, etc
- Los objetivos **no deben estar definidos bajo prejuicios de género**. Como profesionales podemos hacer que las participantes y los participantes reflexionen sobre determinadas opciones, que de lo contrario podrían quedar desestimadas por tratarse de ocupaciones desempeñadas tradicionalmente por hombres o por mujeres.
- Los objetivos han de plantearse **de forma concreta y con un lenguaje claro y conciso**.

Es importante tener en cuenta, tanto en el caso de la población inmigrante como en el de aquellas personas que han permanecido durante largo tiempo alejadas del mercado laboral, que es muy posible que las profesiones que hayan desempeñado en el pasado no se adapten a la realidad actual del mercado. Sin embargo, sí podrán servirse de los conocimientos, destrezas y habilidades que esa profesión les ha reportado y definir nuevos objetivos basados en este bagaje.

Algo parecido sucede con aquellas personas (en su mayoría, mujeres) que no han tenido ninguna experiencia profesional previa, pero que sin embargo han tenido a su cargo importantes responsabilidades domésticas y familiares. Es necesario tratar de desmenuzar cuales son las principales funciones que han desempeñado y valorar los conocimientos y las habilidades adquiridas (*currículum oculto*). Este proceso les será muy útil para establecer un objetivo profesional realista.

Los objetivos profesionales a corto, medio y largo plazo son importantes porque sobre dichas metas se basará la elaboración del proyecto personal y se estructurará la búsqueda de empleo de la persona. Además, tener un objetivo laboral o profesional bien definido, motivará en mayor grado a la persona en su itinerario y le aportará un mayor nivel de seguridad.

4.1.3. Elaboración del proyecto personal

Una vez conocido el punto de partida de la persona y establecidos sus objetivos profesionales a corto, medio y largo plazo, estamos en condiciones de diseñar el itinerario que la persona debe de recorrer para alcanzar dichos objetivos.

Es fundamental que la persona interiorice cual es su proyecto personal, que lo considere algo suyo y no impuesto por el orientador u orientadora. Para ello, puede ser útil elaborar un documento de **Compromiso de itinerario de inserción** en el que se describan y detallan las distintas actividades que la persona va a llevar a cabo para la consecución de sus objetivos y el apoyo que desde los SIE se le va a prestar a lo largo de su trayectoria de inserción. Es aconsejable que este documento se firme por ambas partes.

El itinerario a seguir vendrá marcado por la distancia existente entre las características y competencias que la persona tiene en el momento actual y los requerimientos del mercado de trabajo para el desempeño de las profesiones elegidas. Lógicamente, cuanto mayor sea la distancia entre ambos puntos, más largo y complejo será el itinerario.

Muchas de las barreras con las que nos solemos encontrar para el acceso al empleo de las personas en situación de dificultad están relacionadas con déficits en las siguientes áreas:

- Competencias personales y sociales
- Competencias técnicas
- Cualificación profesional

Por ello, el **proyecto personal** de cada participante de los SIE deberá ir encaminado a superar sus propias debilidades y, por lo tanto, deberá incluir, siempre que se considere necesario, su participación en las correspondientes actividades de formación prelaboral y de capacitación profesional que a continuación definimos:

■ Formación prelaboral:

El objetivo fundamental de la formación prelaboral es mejorar determinadas competencias personales, sociales o técnicas para situar a las personas en mejores condiciones a la hora de acceder y mantenerse en un empleo. Se incluyen también talleres de gestión del tiempo para abordar el reparto de tareas familiares y favorecer la corresponsabilidad y la igualdad de género.

Se trata, por tanto, de una formación en áreas transversales que aumenta la empleabilidad de las personas al mejorar sus competencias personales y profesionales.

Dentro de la formación prelaboral, se diferencian tres categorías y dentro de éstas se incluyen diferentes modalidades de cursos:

- Competencias personales y sociales
 - Conocimiento de habilidades para el empleo (habilidades sociolaborales, habilidades relacionales, hábitos laborales, igualdad de oportunidades, cómo combatir el estrés...)
 - Formación lingüística
 - Preparación lingüística carné de conducir
- Competencias técnicas:
 - Manipulación de alimentos
 - Prevención de riesgos laborales
 - Nuevas tecnologías de la información.
- Igualdad de oportunidades

La mayoría de las actividades de Formación prelaboral se desarrollan en los propios SIE y tratan de adaptarse lo máximo posible a las características de las personas participantes.

■ **Capacitación profesional:**

El objetivo fundamental de la capacitación profesional es la adquisición de conocimientos y competencias profesionales que permitan a la persona el desarrollo de una actividad profesional cualificada.

Desde los SIE se llevarán a cabo algunas acciones de capacitación profesional, pero lógicamente no es posible, ni tampoco necesario, abarcar todas las posibles ocupaciones profesionales que son requeridas por el mercado de trabajo. Por ello, es imprescindible que los orientadores y orientadoras cuenten con información precisa de toda la oferta formativa de la zona e incluso se intenten establecer sistemas de coordinación con las distintas entidades que imparten formación.

El papel de la persona que ejerce la función orientadora durante el proceso de adquisición de competencias es el de tutorizar el itinerario formativo mediante el apoyo y el seguimiento de la persona, con la finalidad de garantizar que la formación elegida se adapta a su punto de partida, a sus expectativas y a otros condicionantes externos que pueden estar interviniendo en el proceso.

4.2. Herramientas para la búsqueda de empleo

La adquisición de competencias y conocimientos a través de las distintas modalidades de formación, aún siendo un paso fundamental en la mejora de la empleabilidad de las personas, no es suficiente para su incorporación al mercado de trabajo. En la mayoría de los casos, las personas necesitan también encontrarse inmersas en un proceso de orientación y acompañamiento sociolaboral que les permita conocer las diversas vías de acceso al empleo y desarrollar las habilidades necesarias para poder organizar y gestionar activamente su búsqueda de empleo.

La función de la orientación en esta fase es proporcionar a la persona toda la información posible sobre la ocupación elegida y dotarle de las mejores herramientas para que aprenda a promocionarse y a realizar una búsqueda activa de empleo.

Para ello, se deberán trabajar individual o grupalmente los siguientes contenidos:

Vías de acceso al empleo: canales y contactos

Técnicas de presentación

Procesos de selección

4.2.1. Vías de acceso al empleo: Canales y contactos

Los canales y los contactos son las vías de acceso a las empresas que ofertan puestos de trabajo.

Las principales vías de acceso son las siguientes:

a) Entorno personal

En la búsqueda de empleo, el primer recurso que tenemos es el de las personas conocidas en nuestro entorno más cercano. Se considera que un 60% de las ofertas existentes se cubren de manera interna y, por tanto, no llegan a publicarse. Esto significa que las empresas, a la hora de contratar a alguien para un puesto vacante, comienzan a buscar entre las personas conocidas.

Por lo tanto, es muy importante que quienes participan en los SIE confeccionen una lista con las personas conocidas y amigas que pueden ayudarles en su búsqueda de empleo, ya que la elaboración de una buena red de contactos es uno de los métodos más efectivo de búsqueda de empleo. Los contactos pueden ser familiares, amistades, compañeros y compañeras de estudios, antiguos profesores y profesoras, etc. Estos contactos pueden ayudarles de muchas formas: avisándoles cuando se produzca una vacante, aportándoles detalles sobre la empresa (estos datos le serán de gran ayuda en la entrevista), presentándoles a alguien en la empresa que les reciba personalmente, etc.

b) Anuncios en prensa

Es un medio bastante utilizado por las empresas como forma de captación. Por eso es importante que en los SIE se cuente con la prensa diaria y con publicaciones especializadas que incluyan información acerca del mercado de trabajo y ofertas concretas de empleo.

La selección de anuncios tiene que realizarse en función de los objetivos profesionales de la persona y siempre que se cumplan un amplio número de los requisitos que se exijan. No es necesario cumplirlos todos, puesto que el perfil que aparece en el anuncio es el ideal que muchas veces no suele existir, pero tampoco hay que entretenerse en anuncios en los que no se cumpla casi con ninguno de los requisitos expuestos.

La forma más habitual de respuesta a los anuncios de prensa es por escrito, enviando un curriculum que siempre debe de ir acompañado de una breve carta de presentación. En algunas ocasiones, los anuncios requieren una contestación telefónica e incluso presencial. En todos los casos es importante que la persona se prepare para responder de la manera más eficaz posible.

Una de las ventajas de utilizar este medio es que se trata de uno de los canales más utilizados por las empresas para reclutar personal cuando se requiere una incorporación inmediata. Pero hay que mencionar también algunas desventajas como es el hecho de que en ocasiones se publiquen ofertas fraudulentas que no ofrecen posibilidades reales

de empleo e incluso que solicitan dinero para acceder al puesto de trabajo. Hay que tener también cuidado con aquellos anuncios que indican que hay que llamar a un número de teléfono de contacto que empieza por 906.

c) Autopresentación en empresas (autocandidaturas)

Esta estrategia consiste en la presentación individual, personal y directa en un centro de trabajo para interesarse por posibles vacantes, tanto actuales como potenciales. Esta actividad nos facilita descubrir puestos de trabajo “ocultos”, elimina la competencia y, cuando menos, amplía nuestra información sobre la empresa.

Para llevar a cabo esta tarea, es imprescindible realizar un proceso previo de investigación sobre cuales son las empresas que habitualmente ofertan puestos de trabajo que se correspondan con los perfiles y los objetivos profesionales de la persona.

Es una tarea difícil, en la que es muy frecuente encontrar muchos “no”, por lo que no todas las personas están preparadas para llevarla a cabo.

Existen tres formas básicas de autopresentación: telefónica, personal y por escrito.

d) Webs especializadas en empleo

La mayoría de ellas permiten insertar el curriculum y lo ponen en contacto directo con las empresas que buscan trabajadores y trabajadoras en estos portales. Cada día son más utilizadas por su eficacia y reducción de costes, por lo que es muy recomendable insertar en ellas el curriculum.

Son muchas las páginas web especializadas en empleo. Las direcciones de algunas de ellas son:

www.laboris.net

www.infoempleo.com

www.infojobs.net

Encontraremos más información sobre esta vía de acceso al empleo en la **Guía básica sobre Internet y búsqueda de empleo** publicada por Cruz Roja.

e) Bolsas de empleo

Existen muchas organizaciones y entidades sociales que cuentan con “bolsas de empleo” donde pueden inscribirse las personas que desean incorporarse al mercado de trabajo. También, en muchas ocasiones, las propias empresas cuentan con impresos de solicitud de empleo que tienen que ser cumplimentados por las personas que aspiran a ocupar una plaza.

f) Servicios públicos de empleo (SPEs)

Aunque se estima que solamente el 10% de las ofertas de empleo son gestionadas por estos servicios, es importante que todas las personas que desean incorporarse al mercado de trabajo, se inscriban en las oficinas de los servicios públicos de empleo que correspondan a su localidad, ya que esto les acredita como demandantes de empleo y les puede facilitar el acceso a cursos de formación profesional para el empleo y a programas de escuelas-taller, casas de oficios, talleres de empleo, etc.

d) Empresas de trabajo temporal

Son aquellas empresas cuya actividad principal consiste en poner a disposición de otra empresa usuaria, trabajadores y trabajadoras con carácter temporal. Lo mejor es llevarles el curriculum en persona, aunque a la mayoría de ellas también se puede acceder a través de Internet.

e) Agencias de Colocación

Las Agencias de Colocación son Entidades que colaboran con los Servicios Públicos de Empleo (SPEs) en la intermediación en el mercado de trabajo, con el fin de ayudar a trabajadores y trabajadoras a encontrar un empleo y a los empleadores y empleadoras a la contratación de las personas adecuadas para satisfacer sus necesidades.

Así pues, la demanda de empleo puede efectuarse en dichas Agencias, las cuales deben actuar sin ningún tipo de discriminación en la selección de los trabajadores y trabajadoras para responder a las demandas presentadas por las empresas.

e) Oferta pública de empleo

La principal vía de entrada en el empleo público es la **convocatoria de oposiciones**, es un canal que necesita una intensa preparación de estudio, por lo que para plantearse

esta vía es necesario evaluar la disponibilidad de tiempo libre para el estudio y la menor urgencia en encontrar un empleo, ya que es un proceso con una duración media de dos años.

Tanto en los Boletines Oficiales como en las guías del Ministerio de Administraciones Públicas se podrá obtener información acerca de las oposiciones, así como de los requisitos demandados.

► Propuesta de actividades para mejorar las vías de acceso al empleo de nuestros/as participantes

- Favorecer la **transmisión eficaz de mensajes** con las personas de su entorno a través del entrenamiento en técnicas de comunicación y asertividad.
- Seleccionar distintos **tipos de anuncios de empleo** e informar sobre sus características, haciendo especial hincapié en aquellos que puedan resultar fraudulentos.
- Solicitarles que realicen diferentes **ejemplos de cartas de respuesta** a anuncios, revisarlas y aconsejar sobre su ejecución, sin llegar nunca a elaborárselas directamente.
- Entrenar **técnicas de comunicación telefónica**.
- Resaltar la trascendencia de la **comunicación no verbal** a través de simulacros de presentación, que preferiblemente serán grabados en video para una revisión posterior.
- Orientar el proceso de **investigación** sobre las empresas que pueden demandar trabajadores y trabajadoras a corto o a medio plazo, para que se dirijan a ellas a la hora de realizar las autocandidaturas.
- Dinamizar los **Espacios de búsqueda activa de empleo**, facilitando el acceso y la óptima utilización de las principales páginas de información sobre empleo. Para ello, puede ser de gran utilidad la **Guía básica sobre Internet y búsqueda de empleo** publicada por Cruz Roja.
- Destacar la importancia de la **imagen personal** a la hora de presentarnos en una empresa a solicitar empleo.
- Informar detalladamente sobre la normativa de funcionamiento de las **Empresas de trabajo temporal** y de sus modalidades de contratación.
- Aconsejar sobre el tipo de ocupaciones que pueden elegir al inscribirse en los **SPEs**, teniendo en cuenta cuales pueden ser las más demandadas y las que menor volumen de demandantes de empleo acumulen.
- Informar sobre la **oferta pública de empleo**, diferenciando claramente las convocatorias libres de las que se realizan con el objeto de consolidar en sus puestos a los trabajadores y trabajadoras con carácter interino.
- La mayoría de las actividades propuestas pueden realizarse a través de **talleres o sesiones grupales**, lo que puede ser mucho más enriquecedor para favorecer nuestros objetivos de integración social y laboral.

4.2.2. Técnicas de presentación

Hasta aquí hemos conocido cuales son las vías de acceso al empleo, pero todas ellas requieren de una adecuada presentación por parte de la persona demandante de empleo.

Por ello, en este apartado analizaremos en que consisten las principales técnicas de presentación existentes:

a) Curriculum Vitae

Independientemente de si se está respondiendo a un anuncio o se va a llevar a cabo un proceso de autopresentación en distintas empresas, lo primero que hay que plantearse es la elaboración del curriculum vitae.

El curriculum es el historial profesional de la persona candidata y en la mayoría de los casos supone el primer contacto que se va a establecer entre ésta y el empleador o empleadora.

Preparar un buen currículum es fundamental, ya que constituye la tarjeta de presentación, es el escaparate de la formación, experiencia, los conocimientos y las destrezas de la persona.

Debe ser redactado pensando en las características exigidas para ocupar el puesto de trabajo al que se concurre, por lo que cada curriculum debe de *personalizarse*, es decir ser redactado a la medida, no siendo recomendable el envío de ejemplares confeccionados mecánicamente, sin esta perspectiva. Ha de ser redactado en positivo, brevemente y bien estructurado, buscando transmitir la máxima información en un espacio reducido, por lo que habrá que suprimir cualquier frase superficial y cualquier reiteración.

A través del curriculum, la persona que selecciona se tiene que llevar la mejor imagen posible del candidato o candidata y debe quedar convencida de que es la persona idónea para desempeñar el puesto de trabajo que ofrece.

Una de las mejores formas de presentar cualquier documento es estableciendo una serie de apartados o bloques que clarifiquen sus contenidos. En el curriculum vitae, la información debe recogerse en los siguientes apartados:

Datos personales:

- Nombre y Apellidos
- Dirección (calle, número, piso, localidad y código postal)
- Teléfonos de contacto
- Correo electrónico

Formación académica:

Titulación (o titulaciones) más alta alcanzada en la enseñanza reglada: se reseñarán los siguientes datos: título obtenido, lugar (centro docente, ciudad y, si es necesario, país) y año de obtención de la titulación.

Formación complementaria:

Se mencionarán aquellos cursos que se hayan realizado recientemente y tengan relación directa con el puesto de trabajo al que se aspira y/o aquellos de reconocido prestigio o que tengan larga duración.

Experiencia profesional:

Relación de los puestos de trabajo que se han desempeñado, incluyendo los siguientes datos:

- Nombre de la empresa
- Fechas de permanencia
- Denominación del puesto
- Funciones desarrolladas relacionadas con el nuevo puesto al que se aspira.

Idiomas:

En este apartado se mencionarán los idiomas que se conocen y el nivel: básico, medio o alto. Hay que ser realista con el grado de conocimiento: la entrevista posterior puede realizarse en este idioma.

Conocimientos de Informática:

Manejo de aplicaciones y programas informáticos.

Datos de interés

Se deberán incluir en este apartado aquellos datos que puedan ser relevantes para el desempeño del puesto de trabajo al que se aspira (alta disponibilidad, posibilidades de movilidad geográfica, permiso de conducir, etc.)

Por último, a la hora de elaborar el curriculum es conveniente tener en cuenta los siguientes aspectos:

Es importante cuidar la **presentación**, habitualmente se realiza en formato A4 y mecanografiado, salvo que expresamente indiquen que haya que presentarlo escrito a mano.

Debe ser **breve y sintético**, incluyendo la experiencia y todos los conocimientos relevantes para el puesto en no más de tres o cuatro páginas, siguiendo la máxima de que “menos es más” (mejor una página que dos, mejor dos que tres, etc.)

Tiene que **adaptarse** al puesto que se solicita, destacando en cada caso aquellos conocimientos y habilidades que resulten más convenientes.

Todos los datos que se incluyan deben de ser **reales** y hay que estar en condiciones de poder demostrarlos.

Debe de mantener una **coherencia** interna con respecto a estudios, trabajos y fechas.

Existen **dos tipos de curriculum** que se pueden utilizar dependiendo de los requerimientos de la empresa a la que se envíe y del puesto de trabajo del que se trate:

Curriculum cronológico: En este tipo de curriculum, la información de los distintos apartados está ordenada tomando como criterio una secuencia temporal. Habitualmente, los datos se relacionan desde los más antiguos hasta los más recientes; pero también puede realizarse al revés, empezando por los últimos trabajos desempeñados, en este caso hablamos del estilo **cronológico inverso** y lo que pretende es resaltar la experiencia laboral más reciente, por tratarse de la más adecuada para el nuevo puesto que se solicita.

Curriculum funcional: Se utiliza para resaltar la cualificación profesional de la persona, haciendo especial hincapié en su experiencia y ordenándola por bloques temáticos o áreas en función de su relevancia para el puesto de trabajo solicitado. Para su elaboración también hay que comenzar por los datos personales y la formación académica, constituyendo el apartado más importante el que hace alusión a la experiencia laboral y las habilidades en un área determinada. Este estilo se puede utilizar para que pasen desapercibidos los momentos de inactividad o paro, dando una mayor sensación de continuidad de la vida laboral.

b) Autocandidatura

Esta estrategia va a permitir a las personas que buscan empleo ofrecerse directamente a las empresas del sector en el que quieren trabajar.

Tiene el riesgo de que muchas de las empresas no necesiten incrementar la plantilla, pero por otra parte se puede encontrar la oportunidad adecuada, adelantándose a que puedan presentarse otras personas para ocupar el puesto vacante.

Las direcciones de las empresas se pueden conseguir a través de contactos o buscándolas en las guías telefónicas, en los catálogos de las cámaras de comercio, etc.

Hay varias posibilidades de presentarse, según la forma que se elija para hacer la autocandidatura: personalmente, por teléfono o por correo.

Personalmente:

Se utiliza sobre todo en el sector de la construcción, acudiendo directamente a las obras.

Una vez en el lugar, habrá que preguntar por la persona encargada de personal. Es muy probable que no reciban sin que se haya concertado con anterioridad una cita previa, pero en el caso de que se le atienda, la persona deberá presentarse correctamente, explicar con claridad lo que sabe hacer y entregar su curriculum.

Es importante prepararse un resumen para contar en poco tiempo lo que se sabe hacer y resaltar las cualidades relacionadas con el puesto de trabajo al que se aspira.

Telefónicamente

Además del número de teléfono, que es imprescindible, hay que conocer también algún nombre de contacto.

El objetivo de la llamada es conseguir una cita o una entrevista personal, en la que se podrá ampliar la información y entregar el curriculum. En el caso de que esto no sea posible, se les anunciará que se les enviará el curriculum por correo.

Al igual que en el caso anterior, es necesario prepararse un resumen de lo que se quiere decir antes de realizar la llamada, para no bloquearse ni extenderse en exceso.

Es importante despedirse amablemente, aunque no se consiga el objetivo, puesto que más adelante puede surgir alguna vacante.

Por correo

Es importante que en la carta figure el nombre de alguna de las personas de la empresa que se tenga como referencia. De esta forma habrá más posibilidades de obtener una respuesta.

La carta debe de ser breve y resaltar en un párrafo la experiencia relacionada con el puesto de trabajo al que se aspira. La carta debe de ir siempre acompañada del curriculum.

c) Carta de Respuesta a un anuncio

Como hemos visto en el apartado anterior, uno de los medios más frecuentes para enterarse de las ofertas de puestos de trabajo es a partir de la lectura de los anuncios que se encuentran en la prensa y en las publicaciones especializadas. En casi todos ellos se solicita que se envíe el curriculum y este debe de ir acompañado de una breve carta.

Se trata de un escrito sencillo y fácil de elaborar y va a ser la primera fuente de información que tiene la empresa sobre la persona.

Es necesario que la carta se redacte de acuerdo a lo que se solicita en el anuncio. Por este motivo, aunque es conveniente consultar modelos, no hay que utilizar cartas tipo porque no se adaptarán específicamente a lo que se pide.

▶ **Propuesta de actividades para mejorar las técnicas de presentación de nuestros/as participantes**

- ▶ Solicitarles que realicen diferentes **ejemplos de cartas de autocandidatura y de respuesta a anuncios**, revisarlas y aconsejar sobre su ejecución, sin llegar nunca a elaborárselas directamente.
- ▶ Solicitarles que realicen diferentes **ejemplos de curriculum vitae en función de las distintas características de los puestos de trabajo** a los que se opta, haciendo especial hincapié en no recurrir a un *curriculum tipo*. Lo mismo que en el caso anterior, no se elaborarán por los orientadores u orientadoras, sino que los revisarán y aconsejarán sobre su ejecución.
- ▶ Entrenar **técnicas de comunicación telefónica**.
- ▶ Resaltar la trascendencia de la **comunicación no verbal** a través de simulacros de presentación, que preferiblemente serán grabados en video para una revisión posterior.
- ▶ Utilizar los **Espacios de búsqueda activa de empleo** y las **ciber-aulas** para que las personas que acuden a los SIE puedan elaborar e imprimir sus cartas y sus curriculums, facilitando también el acceso a cuentas de correo electrónico cuando haya que enviar los documentos por esta vía.
- ▶ Destacar la importancia de la **imagen personal** a la hora de presentarnos en una empresa a solicitar empleo.
- ▶ Consultar **modelos de cartas y de curriculums** que pueden encontrarse en muchas guías y manuales, entre las que destacamos la **Guía básica sobre Internet y búsqueda de empleo** y la **Guía para la orientación laboral de las personas inmigrantes** publicadas ambas por Cruz Roja.

4.2.3. El proceso de selección

Una adecuada utilización de las técnicas de presentación que se han detallado en el apartado anterior permitirá que las capacidades y cualificaciones de las personas sean conocidas por los empleadores y empleadoras. Este paso es necesario, pero no el último en el camino de acceder a un empleo. Normalmente, las empresas llevan a cabo un proceso de selección entre todas las candidaturas que han recibido, con la finalidad de encontrar a la persona más adecuada. Por ello, es necesario que desde los SIE se asesore a las personas para que consigan superar dicho proceso y, desde luego, la mejor manera de hacerlo es a través de la práctica, de la simulación de casos.

El primer paso es la selección de curriculums, por eso es tan importante que se tengan en cuenta las recomendaciones realizadas en el apartado correspondiente, siendo necesario que el curriculum esté bien estructurado y se adapte a los requerimientos del puesto de trabajo. A partir de aquí, **los procesos de selección suelen constar de dos partes:**

a) Pruebas psicotécnicas y profesionales

Las **pruebas psicotécnicas**, habitualmente conocidas como “tests”, consisten en procedimientos estandarizados (es decir, iguales para todos los aspirantes), que se utilizan en las selecciones de personal para calibrar la adecuación de una persona al puesto que trata de ocupar.

Las que más se utilizan en los procesos de selección son aquellas que permiten evaluar las **capacidades intelectuales** y los **aspectos relacionados con la personalidad**.

La práctica en la realización de estas pruebas es muy conveniente para eliminar la ansiedad y poder llevarlas a cabo con mayor seguridad.

En las sesiones de orientación (individuales o grupales) los participantes podrán practicar con ciertos tipos de tests similares a los que se utilizan en los procesos de selección. Para ello, desde los SIE deben adquirirse manuales que contienen ejercicios similares a los que se plantean en las pruebas psicotécnicas. Hay que resaltar en estas sesiones la importancia que tiene atender detenidamente a las instrucciones y preguntar todo aquello que no se entienda.

Por otra parte, es conveniente responder con rapidez, sin “atascarse” en ninguna pregunta, no hay que preocuparse por dejar alguna cuestión sin contestar, ya que las pruebas están previstas de esta manera. Tampoco hay que responder al azar, ya que los errores a veces puntúan negativamente, lo que puede reducir la calificación final.

Por último, hay que tener en cuenta que en las pruebas de personalidad se incluyen escalas de sinceridad que tratan de valorar si la persona está o no diciendo la verdad. Esta escala se construye a partir de la reiteración de preguntas (que se formulan varias veces, pero con distintas palabras) y también de preguntas cuya respuesta es obvia (Ejemplo: ¿ha llegado usted tarde alguna vez?, ¿ha mentido en alguna ocasión?)

Los **tipos de pruebas psicotécnicas más utilizadas para evaluar la personalidad** se pueden clasificar en:

- **Subjetivas:** son cuestionarios en los que hay que responder a varias preguntas sobre las preferencias de la persona o el modo de comportarse.
- **Proyectivas:** consiste en la presentación de unos estímulos a los que la persona responde de forma libre (el más famoso de estos instrumentos es el test proyectivo de Roscharch).
- **Expresivas:** pruebas en las que hay que dibujar algo.
- **Situacionales:** son pruebas en las que se ofrece una situación de interacción y se pide a la persona que exprese cómo reaccionaría.

Con respecto a las **pruebas de inteligencia general**, normalmente son pruebas de papel y lápiz donde se plantean problemas de dificultad creciente que tienen que ver con series de números, figuras, letras o palabras. Este tipo de pruebas tratan de medir la capacidad general para resolver problemas de tipo abstracto, lo que se considera un indicador de eficacia en distintas áreas profesionales.

Existen también **pruebas de aptitudes especiales** que pueden servir para medir el razonamiento verbal, el razonamiento numérico, la aptitud espacial, la comprensión mecánica, la atención, las dotes perceptivas, etc. Se incluyen también una serie de baterías para analizar las aptitudes de tipo mecánico-práctico, que son importantes en oficios donde, por ejemplo, haya que manejar materiales, montar y desmontar aparatos, apreciar correctamente formas, espacios y distancias. Algunas de estas pruebas son, una vez más de papel y lápiz, pero otras pueden consistir en clasificar o manipular objetos y dispositivos. Así mismo, existen pruebas como el BTA-R que evalúan las aptitudes que parecen tener mayor influencia en el trabajo administrativo: razonamiento numérico, retención de órdenes, codificación, comprobación, ortografía, sinónimos y cálculo.

Las **pruebas profesionales** son ejercicios que tienen que ver con el puesto concreto que se demanda y se utilizan para evaluar los conocimientos, las competencias y las destrezas profesionales. Pueden consistir en:

- Pruebas prácticas donde se demuestra lo que uno sabe hacer (reparación de un aparato, revestimiento de una pared, montaje de una instalación eléctrica, creación de una base de datos, etc.)
- Explicar cómo se resolvería una situación compleja.
- Simulaciones donde la persona candidata debe representar su papel como profesional (se utiliza generalmente en casos de puestos de trabajo que implican atención directa al cliente)

b) La entrevista de selección

La entrevista suele constituir el último paso de todo proceso de selección. Es importante que la persona candidata vaya bien preparada y, para ello, lo más útil es la realización de simulaciones. En estos casos, es conveniente que la persona que vaya a desempeñar el rol de entrevistadora no sea el orientador u orientadora que habitualmente trabaja con la persona, sino alguien que no conozca, para que la situación se acerque más a la realidad.

Es recomendable dotar a este simulacro de la mayor seriedad posible, es decir se citará a la persona con anterioridad y se evaluarán, además de las respuestas concretas a las preguntas que se le realicen, todos los detalles de su conducta (puntualidad, modales, lenguaje utilizado...) incluyendo también aquellos elementos de comunicación no verbal como la manera de vestirse, la postura, los gestos, las miradas, etc. Siempre que sea posible se grabarán en video las simulaciones para facilitar el análisis posterior.

En la entrevista se produce un intercambio de información, opinión, experiencia, etc. entre dos personas, por medio del lenguaje y con un propósito definido. Hay que tener en cuenta que cuando hablamos de "lenguaje" no sólo hacemos referencia al lenguaje verbal, sino también a todo aquello que es capaz de producir interacción entre los interlocutores: silencios, posturas, gestos, y cualquier otra conducta comunicativa.

Hay distintos tipos de entrevistas, pero en general suelen seguir la siguiente estructura:

Presentación y saludo: Es un breve espacio de tiempo en el que la persona que realiza la entrevista trata de romper el hielo y establecer un vínculo que facilite la comunicación: suelen hacerse comentarios triviales sobre el tiempo, los medios de transporte utilizados para llegar al lugar donde se realiza la entrevista, el tráfico, etc.

Objetivo de la entrevista: La persona que realiza la entrevista explicará el objetivo de la entrevista antes de iniciar el proceso propiamente dicho.

Preguntas de la persona que realiza la entrevista: Es la parte más importante y de mayor duración. En este momento, quien realiza la entrevista tratará de detectar si la persona candidata sabe, quiere y puede desempeñar eficazmente el trabajo. Para ello formulará preguntas acerca de su formación, su experiencia profesional, intereses, características personales, cualidades, etc.

Preguntas de la persona que está siendo entrevistada: Una vez que la persona que realiza la entrevista haya terminado, brindará a la persona candidata la posibilidad de que pregunte acerca de aquellas cuestiones relacionadas con el puesto de trabajo o la empresa.

Despedida.

A continuación, presentamos un resumen de los **temas y preguntas más frecuentes en una entrevista de selección:**

**FORMACIÓN
ACADÉMICA**

Primeros estudios /Estudios más recientes /Formación especializada (cursillos, seminarios) /Materias más y menos preferidas /Calificaciones, rendimiento /Preocupación por la formación/ Causas de nuestras elecciones /Concordancia entre vocación y el puesto que se solicita

**Ejemplos
de preguntas
frecuentes**

¿Cuáles han sido las asignaturas en las que has obtenido mejores resultados?

¿Las que más te gustaron?

¿Cuál ha sido tu nivel de cualificación?

¿A que atribuyes estos resultados?

¿Estás satisfecha con los resultados obtenidos?

¿Por qué elegiste ese centro de estudios?

¿Qué te motivó a elegir esos estudios?

¿Cuáles han sido los principales logros y dificultades de tu formación?

¿Cómo te costeaste los estudios?

¿Piensas seguir estudiando? ¿En que áreas?

**EXPERIENCIA
PROFESIONAL**

Primeros trabajos/Fluctuaciones laborales/Capacidad y competencia/Motivo de los cambios/Relaciones con los compañeros y compañeras/Adecuación de la experiencia al nuevo puesto/Nivel de aspiraciones/Objetivo profesional/Grado de autonomía, responsabilidad, decisión.

Ejemplos
de preguntas
frecuentes

- ¿Cómo entraste en las anteriores empresas?
- ¿Qué cargos ocupaste y que actividades realizaste?
- ¿Qué te agradó más del trabajo?
- ¿Por qué lo dejaste?
- ¿Qué opinión crees que tenían tus compañeros y compañeras de ti?
- ¿Cómo prefieres trabajar, individualmente o en equipo?
- ¿Cuáles consideras que son los éxitos más importantes de tu trabajo?
- ¿Qué recuerdas de tu primer puesto?
- ¿Qué ventajas te ofrece el puesto solicitado?
- ¿Qué problemas tuviste en tus anteriores empleos y como los solucionaste?
- ¿Cuál es tu objetivo profesional?

MOTIVACIÓN

Actitudes/Estilos de trabajo/Expectativas

Ejemplos
de preguntas
frecuentes

- ¿Qué te aporta este empleo que no te aporte el anterior/actual?
- ¿Qué buscas en esta empresa?
- ¿Qué es para ti un ambiente ideal de trabajo?
- ¿Qué metas inmediatas y a largo plazo te has fijado?
- ¿Cuáles son tus pretensiones económicas?

**ACTIVIDADES
E INTERESES**

Intereses y aficiones más destacadas/Tipo de vida y aspiraciones/Distribución del tiempo/Nivel cultural/Relaciones sociales

Ejemplos
de preguntas
frecuentes

- ¿Qué lees de los periódicos?
- ¿Qué deseas que no hayas logrado todavía?
- ¿Qué te gusta hacer en tu tiempo libre?
- ¿Qué tipo de actividades sociales prefieres?
- ¿Pertenece a alguna asociación?
- ¿En qué aspectos de tu profesión desearías profundizar?
- ¿Qué haces los fines de semana?

PERSONALIDAD

Capacidades y destrezas/Conocimientos/Experiencia específica y transferible/Carácter/Cualidades personales

**Ejemplos
de preguntas
frecuentes**

- ¿Por qué te interesa este trabajo?
- ¿Qué puedes aportar a tu trabajo?
- ¿Cuáles son tus limitaciones?
- ¿Qué aspectos necesitas mejorar?
- Describe los puntos fuertes y los débiles de tu personalidad
- ¿Qué aportarías a la empresa si te contratáramos?
- ¿Qué te diferencia del resto de las personas candidatas?
- ¿Cómo reaccionarías ante una situación de presión/despotismo/
insubordinación/indiferencia/inseguridad?
- ¿Cómo ha sido hasta ahora tu relación con los compañeros y compañeras de trabajo?

Las recomendaciones que desde los SIE se deben de dar a las personas para que tengan éxito en las entrevistas de selección son las siguientes:

- Vestir correctamente
- Ser puntual (presentarse en el lugar cinco o diez minutos antes de la hora de la cita)
- Repasar con antelación a la entrevista el curriculum enviado a la empresa, puesto que muchas de las preguntas van a estar basadas en la información aportada en dicho curriculum.
- Llevar preparados cuales son los “puntos fuertes” y los “puntos débiles”, ya que esta es una pregunta muy frecuente en todas las entrevistas de selección. Respecto a los “puntos débiles” habrá que tratar siempre de minimizarlos y resaltar los aspectos positivos, así por ejemplo si una persona dice que es tímida, a continuación puede añadir que dicha característica le ha supuesto en alguna que otra ocasión una ventaja, ya que las personas menos extrovertidas tienden a concentrarse y a prestar más atención a las cosas que pasan a su alrededor y en consecuencia suelen dar una respuesta más meditada.
- Cuidar la comunicación no verbal: apoyarse correctamente en el respaldo de la silla, no inclinarse hacia atrás ni hacia delante, no tener nada entre las manos, mirar hacia la persona, sonreír, utilizar los brazos y las manos para recalcar puntos importantes.
- No hablar nunca mal de la experiencia en otras empresas.
- Hay determinados estereotipos que habitualmente se valoran negativamente para el desempeño de un puesto de trabajo como puede ser la edad, el haber estado algunos años sin trabajar, el ser mujer y tener cargas familiares, etc. Hay que prepararse para preguntas relacionadas con estos aspectos y llevar a cabo una reformulación positiva de lo que en principio puede parecer una desventaja frente a otras personas candidatas.

► **Propuesta de actividades para mejorar los resultados de nuestros/as participantes en los procesos de selección**

- Entrenamiento en la realización de **pruebas psicotécnicas y profesionales**. Los resultados en este tipo de pruebas se mejoran mucho a través de la práctica continuada.
- Realización de **simulaciones de entrevistas de selección** que se acerquen lo más posible a las situaciones reales y que preferiblemente sean grabadas en video para una revisión posterior.
- Preparación de respuestas a las preguntas más frecuentes y especialmente a aquellas **preguntas difíciles basadas en estereotipos** a través de la técnica de la **reformulación positiva**.
- Resaltar la trascendencia de la comunicación no verbal a través de simulacros y ejemplos de entrevistas.
- Destacar la importancia de la **imagen personal** a la hora de presentarnos a una entrevista de selección.
- Aunque estas actividades se pueden realizar individualmente, resulta mucho más práctico y enriquecedor desarrollarlas en **talleres o sesiones grupales**.

4.3. Organización del tiempo y corresponsabilidad

En el proceso de orientación, es muy importante ayudar a la persona a planificar el tiempo para que sea capaz de llevar a cabo con eficacia una gestión activa de su búsqueda de empleo.

Para ello, es necesario que la persona examine las tareas que realiza diariamente y se organice una agenda para la búsqueda de empleo.



Una buena planificación ahorrará esfuerzo y hará más eficaz la búsqueda de empleo.

Por otra parte, hay que tener en cuenta que la búsqueda de empleo supone enviar numerosos curriculums y visitar distintas empresas, organizaciones y personas, por lo que es fácil que pasado un periodo de tiempo no se recuerden bien todas las gestiones realizadas.

Por todo ello, es necesario que las personas comprendan la importancia de contar con una **“Agenda de búsqueda de empleo”**, en la que harán constar, de forma sistemática, todas las acciones que han decidido emprender y que se comprometen a llevar a cabo.

Esta agenda será útil para:

- Organizar el tiempo de búsqueda de empleo siguiendo un método determinado.
- Planificar y programar las actividades evitando posibles olvidos en las acciones previstas.
- Servir de control para conocer los resultados obtenidos.

En las sesiones de orientación y acompañamiento sociolaboral que se lleven a cabo durante este periodo, se revisarán, con la ayuda de la agenda, las acciones que la persona se comprometió a realizar.

Para favorecer la organización adecuada de la búsqueda de empleo es recomendable que se lleven a cabo **acciones grupales de gestión eficaz del tiempo**.

Muchas veces nos encontraremos con personas, fundamentalmente mujeres, que apenas tienen tiempo para llevar a cabo un proceso de búsqueda de empleo estructurado.

Como decíamos en el primer capítulo, la incorporación masiva de la mujer al mercado de trabajo no se ha correspondido con una involucración equivalente de los hombres en el desempeño de las responsabilidades familiares y las tareas domésticas. Esta situación implica una menor disponibilidad de tiempo libre por parte de la mujer con respecto a los hombres. Concretamente, en España, según datos ofrecidos por el Instituto de la Mujer, las mujeres dedican 3,6 horas diarias a las tareas del hogar, mientras que los hombres dedican sólo 44 minutos.

Por ello, si queremos favorecer la igualdad de oportunidades de las mujeres ante el empleo, desde la Orientación debemos promover la **corresponsabilidad**, entendiendo por ello la distribución equilibrada en el hogar de las tareas domésticas, el cuidado de personas dependientes y los espacios de educación y trabajo, permitiendo a sus miembros el libre y pleno desarrollo de opciones e intereses, mejorando la salud física y psíquica de las mujeres y contribuyendo a alcanzar una situación de igualdad real y efectiva entre ambos sexos.

► Propuesta de actividades para mejorar la organización del tiempo de nuestros/as participantes

- Elaborar **registros de tareas** a realizar por la persona e iniciar la siguiente sesión de orientación con la comprobación de las actividades realizadas (búsqueda de contactos, listado de empresas, rastreos en Internet, elaboración de cartas de presentación, curriculums...).
- Proporcionarles una **agenda de búsqueda de empleo** que les permita anotar sistemáticamente la información de interés (datos de las empresas, citas con las personas de contacto, nombres y teléfonos, fechas de las distintas actividades realizadas...) y que les facilite la organización del tiempo.
- Efectuar un **seguimiento continuo** de las tareas pactadas que permita valorar tanto los avances alcanzados como los obstáculos encontrados y realizar los ajustes necesarios en el itinerario.
- Organizar **Talleres grupales de gestión eficaz del tiempo**.
- Promover un reparto equilibrado de responsabilidades entre ambos sexos a través de las **sesiones individuales** de orientación y la puesta en marcha de **talleres grupales de corresponsabilidad**. Es importante que este tema se trabaje tanto con las mujeres como con los hombres e incluso, en ocasiones, puede ser necesario llevar la **intervención** hasta el **ámbito familiar** de las personas participantes (cónyuges, hijos, hijas...)

4.4. Conclusiones



- ✓ La orientación no es un conjunto de acciones aisladas dentro de un itinerario de inserción, sino que es un proceso coherente que encamina a la persona hacia la consecución de su integración social y laboral.
- ✓ El diagnóstico inicial es una pieza clave para articular el proceso de orientación en función del perfil de empleabilidad de la persona.
- ✓ Independientemente de que las sesiones se desarrollen de manera individual o grupal, no debemos olvidar nunca de que se trata de un proceso personalizado, único y diferente para cada participante, en función de sus necesidades y expectativas.
- ✓ El establecimiento del objetivo profesional de la persona es imprescindible para poder elaborar su itinerario de inserción.
- ✓ Para apoyar el desarrollo autónomo de la persona es necesario que conozca y utilice correctamente las principales técnicas de búsqueda de empleo y que sea capaz de organizar y gestionar con eficacia el tiempo disponible para la búsqueda.



Capítulo 5

Adaptación de la Orientación en función de los distintos posicionamientos de las personas ante el mercado de trabajo

Contenidos:

- 5.1. La orientación en los Proyectos de mediación sociolaboral.
- 5.2. La orientación en los Proyectos de activación y acompañamiento y en los Itinerarios integrales intensificados para personas de muy baja empleabilidad.
- 5.3. La orientación en los Proyectos de diversificación profesional.
- 5.4. Conclusiones

Ya hemos visto la importancia que tiene en el proceso de orientación conocer a la persona y valorar cual es la situación en la que se encuentra respecto al mercado de trabajo. Esta valoración es lo que nos permitirá adaptar el tipo de intervención a cada perfil de empleabilidad.

En muchas ocasiones, nos encontramos con personas que se sitúan en un punto muy alejado del mercado laboral y que tienen además problemáticas sociales añadidas, por lo que pueden requerir de un proceso de activación previo al de orientación propiamente dicho o de un trabajo personalizado mucho más intenso. Por ello, desde los SIE se ha pretendido ofrecer una respuesta plural que tenga en cuenta el punto de partida de cada persona.

En otros casos, podemos encontrarnos con personas que estando incorporadas al mercado laboral llevan largos periodos de tiempo desempeñando empleos inadecuados a sus capacidades e intereses, lo que les ha producido un decremento paulatino de su autoestima que en muchas ocasiones ha derivado en cuadros de ansiedad y depresión. Un ejemplo de esta situación lo observamos en el caso de muchas personas inmigrantes que no han logrado alcanzar las expectativas profesionales que acompañaban a su proyecto migratorio. Muchas veces, estas personas ni siquiera se plantean una mejora de empleo, porque están convencidas de que esta posibilidad no existe para ellas, a pesar de tener buenas competencias y la formación y la experiencia adecuadas. En estos casos, desde los SIE se trata de apoyar y acompañar en el cambio profesional a personas con necesidades e intereses de mejora en el empleo, intensificando los procesos de orientación y acompañamiento.

Por todo ello, y con la finalidad de ofrecer una respuesta plural a las necesidades multifactoriales de nuestros colectivos, a los contenidos principales del proceso de orientación analizados en el capítulo anterior (Evaluación-diseño y ajuste del proceso de inserción, Asesoramiento para el empleo/herramientas BAE y Organización del tiempo y corresponsabilidad), habrá que añadir otros nuevos:

- Activación y motivación
- Empoderamiento
- Acompañamiento a recursos sociocomunitarios

Aunque estos contenidos pueden desarrollarse desde todos los proyectos de intervención que incluyan la medida de Orientación, se hacen especialmente necesarios en aquellos cuya finalidad sea la integración social y laboral de colectivos muy alejados del mercado del trabajo o la diversificación profesional.

Revisaremos a continuación las principales características de los proyectos de intervención que se pueden llevar a cabo en función de las diferentes situaciones y perfiles de empleabilidad de las personas que acuden a los SIE. En todos ellos, la Orientación juega un papel fundamental y se aborda desde distintas perspectivas.

5.1. La orientación en los proyectos de Mediación Sociolaboral

Lo primero que hay que destacar en este tipo de proyectos es que la figura del Orientador u Orientadora adquiere matices de **mediación** que hace que en muchos casos estemos hablando de Mediadores o Mediadoras (**median** no sólo entre la persona y el mercado de trabajo, sino también entre las personas y los distintos dispositivos y proyectos de empleo que no siempre saben llegar a las personas con perfiles más difíciles), pero sin olvidar que precisamente una de las funciones principales que realizan estos mediadores o mediadoras es la función de orientación.

El **Servicio de Mediación Sociolaboral (SMS)** se dirige específicamente a las personas con más *handicaps* personales y sociales, con el objetivo de que puedan participar plenamente en los itinerarios personalizados de inserción laboral.

El SMS adapta el modelo de trabajo general por itinerarios para que las oportunidades de empleo e integración lleguen realmente a todas las personas con las que Cruz Roja trabaja.

Se trata de centrar la intervención en MOTIVAR Y ACOMPAÑAR a las personas a lo largo de su itinerario de inserción sociolaboral.

El SMS aplica una metodología que incide específicamente en los valores positivos asociados al trabajo: independencia personal, reconocimiento social y establecimiento de vínculos sociales.

Por ello, se refuerzan las acciones encaminadas a aumentar la motivación y el aprendizaje de habilidades prelaborales, que son a la vez habilidades y competencias personales básicas que facilitan la integración social.

Asimismo, contribuye a la activación de las personas con dificultades añadidas mediante el entrenamiento de habilidades de comunicación, asertividad, empoderamiento, búsqueda autónoma y activa de empleo, acceso a nuevas tecnologías, grupos de ayuda mutua...

Las **personas destinatarias** viven una situación de fuerte exclusión social y necesitan un apoyo especial, un servicio más personalizado y accesible, un trabajo a medio plazo y una intensa labor de motivación y tutorización permanente.

El SMS está pensado para incluir a las personas con perfiles sociales y personales más complejos: personas sin hogar, personas drogodependientes muy deterioradas, población reclusa y ex-reclusa, mujeres víctimas de la violencia de género, etc.

Dentro de estos grupos de personas, podemos llegar a distinguir **3 perfiles** genéricos distintos para el empleo:

Perfil 1

- Personas en una fase de recuperación de hábitos laborales muy avanzada.
- Valoración positiva sobre su itinerario sanitario, social y psicológico.
- Red social normalizada, con vínculos personales y familiares.
- Objetivos claros y específicos, dirigidos a la búsqueda de empleo.
- Participación activa en su propio itinerario laboral.
- Recursos personales para resolver necesidades primarias, además del empleo.

Con este perfil se trabaja igual que con el resto de colectivos desfavorecidos sin *factores añadidos* de vulnerabilidad o ya superados:

- Realización de currículum.
- Tutorías individuales.
- Acercamiento de ofertas de empleo.
- Entrenamiento sobre cómo hacer entrevistas de trabajo.
- Derivación a cursos de capacitación profesional.

Perfil 2

- Personas en un punto de partida muy básico de su itinerario laboral, habilidades laborales y personales que recuperar o instalar.
- Demanda explícita de la necesidad de búsqueda de empleo, aunque con objetivos específicos poco claros, en cuanto a la selección de empleos.
- Buena trayectoria dentro de los programas de tratamiento sanitario y psicológico, aunque con etapas esporádicas de regresión.
- Exigencias elevadas respecto a puestos de trabajo y expectativas poco cercanas a su realidad y a su situación personal, psicológica y social.
- Participación en talleres dentro del centro de atención social y en su proceso de búsqueda de empleo.
- Red social compuesta por personas con problemáticas similares o asociadas. Reducida red social de apoyo.
- Baja resistencia a la frustración.
- Motivación muy fluctuante en el proceso de búsqueda de empleo.
- Elevadas resistencias al cambio.

Con estas personas se trabajan los mismos aspectos que con las personas de Perfil 1 y, además se incide en:

- Trabajo sobre imagen personal.
- Trabajo sobre proceso de entrevistas.
- Participación en talleres BAE, habilidades sociales.
- Conocimiento del mercado laboral: ajuste de expectativas.

Perfil 3

- Personas con deterioro físico, social, psicológico y personal muy elevado. Acumulación de problemáticas.
- Tratamiento psicológico y/o sanitario con progresos muy limitados.
- Necesidad explícita de búsqueda de empleo, pero con demasiadas necesidades paralelas a cubrir que impiden establecer prioridades.
- Su imagen es un hándicap en la búsqueda de empleo por el elevado *deterioro* físico y el *estigma* asociado a la imagen personal.
- Su red social está compuesta por personas de problemática similar o asociada. Fuerte aislamiento social.
- Necesidad de recuperación e instalación de habilidades sociales y laborales muy básicas.
- Baja resistencia a la frustración.
- Baja motivación para la movilización hacia los objetivos más básicos del itinerario laboral.

Con las personas de este perfil, además de las actividades ya mencionadas para las personas de perfil 1 y 2, se incide en las siguientes cuestiones:

- Asertividad y habilidades sociales.
- Trabajo exhaustivo sobre imagen personal.
- Incorporación de hábitos laborales básicos.
- Refuerzo de competencias personales.
- Motivación hacia el cambio.

El SMS pone especial cuidado en que el servicio que presta llegue a las personas perfil 3 y a las mujeres del resto de perfiles ya que tienden a ser invisibilizadas en la intervención social habitual.

El Servicio de Mediación Sociolaboral organiza la intervención en varias **fases**:

- **La persona participante accede al servicio a través de diferentes “puertas de entrada”** que se establecen en las casas de acogida o en los dispositivos de atención social. Estas “puertas de entrada” facilitan la incorporación de todo tipo de perfiles: derivaciones de profesionales sociales, salas de actividades colectivas, espacios informales, etc. En este momento, la cooperación estrecha entre las diferentes figuras profesionales implicadas es una variable clave.
- **Hay una primera fase de acogida** en la que se establece el perfil laboral de quienes participan.
- A continuación **se pacta y desarrolla un itinerario de inserción**, teniendo en cuenta el perfil para el empleo que presenta el o la participante, cuyo objetivo final es conseguir su independencia económica.

Los **elementos fundamentales de este itinerario** son:

- Información de la metodología de trabajo, motivación hacia el empleo, fomento de la autoestima, fomento de la participación, establecimiento de un vínculo de confianza entre la figura mediadora y la persona participante.
- Diagnóstico conjunto entre la figura mediadora y la participante sobre sus potencialidades para acceder al mercado de trabajo local (análisis de competencias y de necesidades formativas, análisis de las ofertas de empleo...).
- Establecimiento de objetivos profesionales de forma conjunta entre la persona participante y la figura mediadora.
- Inicio de actividades formativas prelaborales (nuevas tecnologías, habilidades sociales...) y de actividades de orientación laboral colectivas.

- Motivación para la búsqueda activa de empleo.
- Acceso a los servicios integrados de empleo: derivación a acciones de formación profesional, acercamiento de ofertas de empleo adecuadas al objetivo profesional.
- Acceso al empleo: acompañamiento, tutorización del proceso de adaptación a la empresa, seguimiento de la satisfacción con el trabajo.

Teniendo en cuenta los perfiles de las personas a las que nos dirigimos, **nuestro primer reto es favorecer la participación de las personas en el proyecto**. En este sentido, es fundamental que los servicios de empleo sean acogedores y accesibles. Para ello, contamos con las siguientes estrategias, que en gran medida serán responsabilidad de los técnicos y técnicas de Orientación de los SIE:

- **Destacar a una figura profesional** de los servicios de empleo (responsable de la Mediación Sociolaboral) en los propios centros de atención a las personas vulnerables; desde ahí la persona mediadora puede informar, motivar y realizar un primer trabajo de orientación.
- **Reforzar la cooperación** entre los servicios de empleo de Cruz Roja y los centros o casas de acogida que la institución gestiona.
- Trabajar conjuntamente con profesionales de la intervención social para que tengan al SIE como referencia: proponer actividades conjuntas, diseñar estrategias concretas de captación, informar sobre la naturaleza y objetivos del SMS, implicarles en las diferentes fases (acogida, formación...).
- Promover **cauces de derivación no formales** que faciliten aprovechar cualquier mínimo interés o sensibilidad para vincular a las personas al servicio.
- Poner el acento en el **trabajo de acercamiento**. No esperamos a que el/la participante se interese por el servicio de empleo sino que lo ofrecemos activamente, informando, promoviendo, realizando actividades de sensibilización entre nuestra población diurna, especialmente entre aquella más reacia a la participación. No basta con la simple derivación, que se ha demostrado insuficiente para el trabajo con los colectivos más deteriorados y menos motivados.
- Explotar las posibilidades de encuentro en los espacios abiertos de los diferentes centros de atención, salas de espera...
- **Realizar una tarea** de “seducción”, de “caza”, de **motivación a la participación**.
- Publicitar el servicio de empleo en los centros y fomentar la difusión entre las personas participantes.

Una vez que se ha conseguido captar la atención y el interés de estos colectivos a través de las estrategias que acabamos de describir, **el siguiente paso es adaptar el proceso de orientación a sus peculiares características**, para lo que tendremos en cuenta los siguientes aspectos:

- La orientación debe centrarse en potenciar capacidades, es decir, no debe girar sobre el eje de las carencias, sino que las acciones deben orientarse a reforzar aquellas capacidades que la persona ya posee, aunque sin desestimar el trabajo dirigido a transformar determinadas debilidades y dificultades. Es clave el trabajo de motivación hacia el cambio.
- La intervención en empleo debe diferenciarse claramente de la intervención terapéutica. Las funciones de cada profesional deben quedar claramente determinadas. Pero al mismo tiempo no puede concebirse la intervención en empleo totalmente al margen del resto de actuaciones (médicas, psicológicas y sociales). Trabajamos la empleabilidad en el marco de otras mejoras paralelas (integración en una red social, acceso a una vivienda adecuada...) y eso exige una estrecha coordinación entre profesionales.
- Hay que contar con que buena parte de la población con la que vamos a trabajar es ya “veterana” en los centros de atención social y en los dispositivos de empleo. Acumulan fracasos y recaídas y su desconfianza ante los servicios puede ser muy grande. En este mismo sentido es fundamental trabajar la resistencia a la frustración que puede derivarse de los choques o las dificultades que puedan encontrarse en el desarrollo de su itinerario.
- La persona necesita fundamentalmente un anclaje personal. “Acompañar” implica la movilización de una serie de capacidades por parte de quien media, como la empatía, el apoyo y, sobre todo, la capacidad de mantener un vínculo con la persona.
- La relación entre mediador-mediadora sociolaboral y las personas con mayores déficits personales y sociales, pasa inicialmente por el establecimiento de vínculos de dependencia. Hay que trabajar sobre la base de esa dependencia (que da seguridad al participante) para ir soltando amarras y generando autonomía en la persona.
- Cuando orientamos a personas con grandes handicaps personales, hay que tener en cuenta que la clarificación de los objetivos laborales se hace a la par que la de los objetivos vitales. Hay que tener en cuenta que, tras una demanda de empleo hay, muchas veces, una demanda de transformación vital; y esta demanda tiene que ser atendida en su globalidad.
- El entrenamiento de habilidades personales para el empleo se ha mostrado muy eficaz con los colectivos con más déficits personales, sobre todo, con quienes llevan más tiempo sin vínculos con el mercado de trabajo.
- Este entrenamiento puede hacerse tanto mediante cursos BAE y talleres de habilidades, como mediante los espacios abiertos en los que se acompaña a las personas en la búsqueda de empleo. Estos espacios no directivos tienen muchas virtudes:

- Dan una oportunidad de hacer algo positivo con un tiempo muchas veces vacío, marcado por los ritmos rutinarios de los servicios sociales.
- Familiarizan a las personas con los mecanismos de búsqueda de empleo.
- Facilitan una **visión más realista** de lo que ofrece el mercado de trabajo (para bien y para mal).
- Apoyan la toma de conciencia de la persona sobre la importancia de marcarse un itinerario a medio plazo.
- Permiten la **participación de diversidad de** profesionales del equipo de empleo, del equipo de los centros de atención social y del voluntariado.
- Facilitan el **apoyo mutuo** y el aprendizaje compartido entre personas de distinto perfil y de colectivos con problemáticas distintas.

5.2. La orientación en los Proyectos de activación y acompañamiento y en los Itinerarios integrales intensificados para personas de muy baja empleabilidad

Los proyectos de activación y acompañamiento y los itinerarios integrales intensificados surgen de la necesidad de ofrecer respuestas más personalizadas, adaptadas y ajustadas a personas con dificultades sociales múltiples que se encuentran muy alejadas del mercado laboral.

Se dirigen a personas que se acercan a los SIE porque quieren trabajar y buscan trabajo, pero que creen que *“no tienen posibilidades, no saben hacer nada, encontrar un trabajo depende de la suerte y no tienen nada que hacer...”*, carecen de habilidades sociales y de comunicación básicas (dificultades para hablar por teléfono, para entender y cumplimentar un formulario, para expresarse) y tienen un bajo nivel de autonomía. Es por ello que necesitan de una intervención más amplia e integral, que refuerce aspectos tales como el autoconcepto, la valorización personal, las habilidades y las competencias personales básicas. En definitiva se trata de avanzar hacia un importante cambio de actitudes que favorezca su autoestima y su empoderamiento. Sólo desde esta perspectiva podrán recorrer adecuadamente su itinerario hacia el empleo. Por ello, el proceso de orientación requerirá de una serie de adaptaciones:

- Un **trabajo previo sobre otro tipo de aprendizajes más instrumentales**, como el desarrollo de hábitos de higiene y de cuidado personal, habilidades de comunicación o hábitos laborales básicos, alfabetización, etc. Este trabajo previo se continuará reforzando después, a lo largo de todo el itinerario.

- Una **actitud de apoyo intensivo** que permita profundizar en el conocimiento de la persona para descubrir y reconocer sus capacidades, construir una imagen más positiva de ella misma y acercar a la realidad su percepción, muchas veces distorsionada, del mercado laboral.
- Un **refuerzo permanente** dirigido a las personas que participan en este proyecto sobre los cambios positivos que se van produciendo, los aprendizajes que se van adquiriendo, los logros que van obteniendo, etc.
- Un enfoque **integral** de la intervención que contemple a la persona en su complejidad y que permita ofrecer respuestas coordinadas con otros recursos que no estén exclusivamente vinculados al empleo.

A nivel operativo estas adaptaciones implican:

- Realizar **diagnósticos que ofrezcan información más completa** y que recojan todas aquellas problemáticas sociales, familiares y personales para que puedan ser trabajadas a lo largo del itinerario. Por ello, habrá que indagar sobre las capacidades de las personas para acceder a los distintos servicios sociales y/o de empleo y a los propios recursos o bienes familiares (dinero, vehículo, ...), sobre las posibles resistencias o apoyos de su entorno más cercano respecto a su participación en el SIE o a su incorporación al mercado laboral, sobre su disponibilidad, su capacidad de movilidad (la ubicación de los servicios es a veces una de las dificultades a la hora de participar en los programas), sus motivaciones para buscar un empleo, la interiorización de los roles de género, su grado de autonomía...
- Identificar **perfiles**, en función del diagnóstico, que permitan diseñar las respuestas más adaptadas a cada perfil.
- Mayor **personalización, flexibilidad y accesibilidad** durante todo el proceso. Se hace necesaria una adaptación de:
 - *Contenidos* (vinculados a sus centros de interés)
 - *Metodología* (grupala, con alto contenido práctico)
 - *Ritmos* de aprendizaje (dilatados en el tiempo porque en muchas ocasiones implican un cambio de actitud o con interrupciones debido a entradas y salidas en su participación en el itinerario...),
 - *Procedimientos* (simplificación de protocolos)
- Trabajar de manera **específica** en las sesiones **y transversalmente** durante todo el proceso aquellos aspectos sobre los que se quiera incidir, reforzando los aprendizajes y recordando permanentemente lo aprendido: puntualidad, constancia, esfuerzo, descubrimiento de las propias capacidades y de las necesidades formativas, asertividad, importancia de la salud y la imagen, la comunicación no verbal...

- **Mayor tiempo de atención.** La situación de desigualdad de la que parte la persona hace necesario que se intensifique la intervención que se realiza con ella para poder alcanzar el mismo punto de llegada.
- Plantear objetivos a **medio-largo plazo** ya que los procesos de cambio que se tienen que gestar son lentos (cambios actitudinales, personales y del entorno). Además, las trayectorias de las personas participantes pueden no ser lineales, sino que se producen entradas y salidas a lo largo del itinerario. Hay que tener en cuenta también que estos procesos implican logros sucesivos y, por tanto, es recomendable el establecimiento de objetivos intermedios.
- Garantizar **espacios de confianza e intimidad**. En muchas ocasiones se trata de personas que necesitan expresarse y ser escuchadas y que a la vez parten de una desconfianza previa en las instituciones y sus servicios. Habrá que tratar de que el entorno en el que desarrollemos la intervención sea el más agradable posible.
- Tratar de crear **vínculos de calidad**, que se caractericen por su estabilidad y que no sean paternalistas, ni dirigistas, sino de acompañamiento. Muchas veces las personas tienden a establecer relaciones emocionalmente dependientes, por lo que habrá que tratar de ir dotándoles de las herramientas necesarias para favorecer su autonomía, especialmente en aquellos casos donde existe una “forma de vida” dependiente de prácticas asistenciales.
- Constituirse en una **figura de referencia** para las personas participantes. En muchas ocasiones los servicios de empleo son el primer lugar al que acuden para salir de la situación en la que se encuentran y son un lugar privilegiado para identificar otras problemáticas sobre las que hace falta intervenir (psicológicas, de salud, vivienda...). No se trata de dar respuesta a todas las necesidades que presenta la persona ni de realizar intervenciones terapéuticas con ellas, pero sí de ser consciente de cuáles son esas dificultades para informar, acompañar y derivar cuando sea necesario a otros recursos existentes.
- Conocer los recursos existentes en el municipio, buscar la **complementariedad** con los mismos, establecer protocolos de **derivación** y potenciar la coordinación con los agentes implicados.
- Facilitar la participación de las personas en las actividades del proyecto a través de **medidas que favorezcan la conciliación** de la vida personal, familiar y laboral.
- Tener en cuenta los **entornos más cercanos** de las personas. Su participación y motivación suele verse muy influenciada por la familia; en el caso de las mujeres, sobre todo, por las parejas. Los cambios que se producen (mejoras físicas, gestión del tiempo, demandas personales, incremento del grado de autonomía...) suelen repercutir directa o indirectamente en las relaciones familiares y es necesario conocer cómo afectan al proceso.

- Considerar los **espacios informales** como una oportunidad de intervención. Las actividades que permitan el encuentro entre participantes (actividades de ocio, charlas sobre otros temas de interés que se propongan....) son muy adecuadas para conocer la evolución de cada participante, reforzar aspectos trabajados en el itinerario (habilidades sociales, comunicación, autoestima...) y aumentar su motivación. Por otro lado, este tipo de actividades favorece la **creación de redes y grupos de ayuda** que tan necesarios suelen ser para favorecer la comunicación y la autoafirmación.

5.3. La orientación en Proyectos de diversificación profesional

Los proyectos de diversificación surgen como respuesta a la necesidad de muchas personas de cambiar de empleo y mejorar su desarrollo profesional. Muchas veces nos encontramos con trabajadores y trabajadoras, que a causa de ciertos condicionantes que deberían ser ajenos al mercado laboral, se ven abocados a desempeñar determinados puestos de trabajo muy alejados de sus intereses, habilidades y competencias. Estos condicionantes suelen estar relacionados con factores que nada tienen que ver con la formación y con las capacidades de cada cual, sino con aspectos como el género, la edad, el lugar de procedencia, etc.

Si llevamos a cabo un análisis de la situación laboral en España, nos encontramos con una serie de datos que evidencian una fuerte segregación vertical y horizontal vinculada tanto al género como a la nacionalidad de los trabajadores y trabajadoras. Sirvan como ejemplo los siguientes datos ofrecidos por el Instituto de la Mujer (*La mujer en cifras, Instituto de la Mujer: www.migualdad.es/mujer*): en 2007, la ocupación con mayor número de permisos de trabajo concedidos a personas inmigrantes (20% del total) es la denominada “Empleados domésticos y otro personal de limpieza de interior de edificios”, donde el 80,32% de los permisos corresponden a mujeres y sólo el 19,68% a hombres. Se visibiliza así una brecha de género de más de 60 puntos, que pone de relieve la altísima concentración de mujeres inmigrantes en esta ocupación e ilustra la segregación existente en el mercado de trabajo asociada a factores de género y de nacionalidad.

Por ello, los proyectos que promuevan la diversificación profesional deberán combatir los roles de género y luchar contra otros estereotipos como el de la edad o el origen.

Desde la orientación, la intervención en este tipo de proyectos debe dirigirse fundamentalmente:

- Hacia la propia subjetividad de la persona, a través del **empoderamiento**, para ayudarla a superar los miedos e inseguridades que puede producir la transgresión de los roles establecidos.
- Hacia otras características que influyen en su desarrollo profesional, como puede ser en el caso de las mujeres, la asunción de responsabilidades familiares, **promoviendo un reparto equilibrado de las tareas entre ambos sexos**.
- A detectar posibles barreras que se produzcan en el entorno familiar y social más cercano a las personas participantes, dónde pueden interpretar la promoción o el cambio profesional como un abandono de las responsabilidades domésticas y familiares o considerar que el entorno en el que se va a trabajar es sexualmente peligroso, etc. En este sentido, desde la orientación, puede hacerse necesario **trabajar no sólo con la persona sino también con su entorno** más cercano para tratar de agrandar los límites y romper con los moldes que estrechan su desarrollo profesional.

El proceso de intervención enfocado a la diversificación se inicia desde que se detecta en la persona la existencia de competencias personales y sociales que pueden ser útiles para el desarrollo de ocupaciones diferentes a las que tradicionalmente le han sido asignadas o desde que la propia persona manifiesta su necesidad de cambio.

El núcleo central del proceso de orientación es la motivación para el cambio de ocupación y la promoción profesional, tutorizando a la persona para solucionar los posibles obstáculos que pueda encontrar en su camino, lo que implica:

- Ofrecer **información en profundidad de las nuevas ocupaciones** a las que pueden dirigirse los objetivos profesionales de las personas participantes, para que la toma de decisiones esté basada en un conocimiento realista del mercado de trabajo y de las posibilidades de inserción.
- **Intensificar y alargar en el tiempo el proceso de orientación**, que no se encaminará al logro de la inserción a corto plazo, sino al **desarrollo de la carrera profesional a medio y largo plazo**.
- **Acompañamiento psicosocial**, en coordinación con las redes naturales de las personas: trabajo de aspectos emocionales, reforzamiento de la autoestima, acompaña-

miento para la búsqueda de estrategias para que el objetivo laboral sea coherente con los planes personales y la situación familiar, logro de colaboración del núcleo de convivencia, ampliación de la red de contactos... (especialmente relevante en el caso de las mujeres, para que la familia favorezca el proceso de cambio).

- **Adaptación del CV a su objetivo profesional de diversificación**, a través de la movilización de todos los recursos formativos, laborales y sociales necesarios para el logro de sus objetivos profesionales a corto, medio y largo plazo: reciclaje formativo, orientación para la homologación, prácticas en empresas y/o voluntariado, etc.
- Acompañamiento en **búsqueda de ofertas laborales a la “carta”**, en función del objetivo profesional establecido.
- Visitas a administraciones públicas y centros formativos.
- **Seguimiento continuado**, durante todas las fases del proceso y tras su finalización.

En todo momento hay que tener en cuenta que una de las principales claves de la metodología de trabajo está en la **personalización de la intervención y en el enfoque integrado**, lo que requiere un alto grado de flexibilidad, de adaptación permanente a las necesidades y los intereses y de **trabajo complementario de la persona con su entorno**.

La fase de motivación – orientación es quizá la más importante del proceso pues implica todas las acciones de toma de decisiones de cara al futuro proyecto y de preparación personal y emocional para las siguientes etapas del proceso.

Es necesario trabajar aspectos como:

- Revalorización de la autoestima personal y profesional y empoderamiento.
- Motivación: diferenciando motivaciones internas (de realización personal) y externas (remuneración, presión social al cambio...).
- Definición del itinerario de cambio profesional que sea coherente con el proyecto personal. El objetivo profesional resultante de esta fase ha de ser realista y estar en coherencia con las circunstancias personales de las personas participantes y del mercado local.
- Facilitar la participación en las actuaciones del proyecto a las personas con responsabilidades familiares y domésticas.
- El apoyo del entorno social y familiar

Este trabajo se realiza mediante las siguientes actividades:

- **Entrevistas en profundidad de orientación profesional** para trabajar las motivaciones y la toma de decisiones. Es necesario que las personas participantes tengan la oportunidad de describir con detalle qué hacían anteriormente, en el caso de que quieran recuperar la profesión anterior, y desgranar de esta descripción las competencias profesionales y generales que se desprenden. El simple hecho de poder describir sus habilidades y hablar de su anterior profesión, “a alguien que oye sin prejuicios”, supone un reconocimiento a esas competencias, con fuerte efecto emocional en muchas ocasiones.
- Ejercicios sobre **objetivos profesionales y personales** en profundidad.
- Trabajo **de planificación de redefinición del itinerario** con objetivos a medio y largo plazo.
- **Presentación de mujeres y hombres que desempeñen la profesión elegida**, que proporcionarán información específica y concreta sobre las demandas de la profesión en el mercado local, brindando a la vez la oportunidad de contactar con colegas profesionales. En el caso de las mujeres que quieran acceder a ocupaciones en las que se encuentran subrepresentadas es conveniente acercarlas a referentes femeninos (mujeres que ya están insertadas en ocupaciones tradicionalmente consideradas como masculinas), para poder compartir experiencias.
- **Participación en espacios propios de la profesión** que quiera desempeñar, por ejemplo, acudir a bibliotecas especializadas donde recabar información, participar en foros especializados en Internet, asistir a jornadas y congresos, visitar a empresas, pasar un día con otra persona profesional para que conozca en profundidad el trabajo, etc.
- **Confección de curriculumss altamente detallados**, en el caso de personas inmigrantes buscando correlaciones y equivalencias realistas entre la formación y funciones laborales desempeñadas en el país de origen y las que implica el objetivo de diversificación aquí, para establecer un itinerario adecuado para cada caso.
- **Rastreo de información** mediante Internet y prensa especializada sobre cuales son los perfiles profesionales requeridos, en base a los requisitos exigidos en los anuncios de ofertas de empleo.

- **Pruebas profesionales concretas**, para poder determinar el nivel de competencias que la persona alcanza.
- **Mediación**, siempre que se considere necesario, con el entorno más cercano.

Para terminar, hay que destacar que en los proyectos de diversificación, es fundamental estudiar la adecuación del objetivo profesional con la vida personal y familiar, y en el caso de personas inmigrantes, con su proyecto migratorio. Algunos temas clave que se deberán tratar van más allá de la experiencia laboral y la cualificación profesional; se debe tener un **enfoque integral de la situación de la persona**.

Así mismo, es importante el **empoderamiento** a la hora de afrontar los diferentes cambios y decisiones que conlleva el proyecto de diversificación: posible reorganización de roles en el núcleo de convivencia, promoción de la persona en contextos profesionales en los que no se ha movido con anterioridad y en los que se encuentra subrepresentada (por ejemplo, mujeres en sectores masculinizados)... Para poder actuar, primero la persona ha de ir interiorizando sus posibilidades de éxito, es decir, antes de pensar en promocionar, ha de creer que en efecto será capaz de hacerlo, que será capaz de vencer los obstáculos que va a encontrar. Esto, aparte del trabajo emocional, se puede lograr también mediante actividades prácticas que ayuden a la persona a volver a creer en su potencial, así como a tener un conocimiento concreto de sus capacidades actuales en relación con las demandas del mercado local.

5.4. Conclusiones



- ✓ Cuando trabajamos con personas muy alejadas del mercado de trabajo, con perfiles de empleabilidad muy bajos, es necesario realizar una serie de adaptaciones en el proceso de orientación
- ✓ Estas adaptaciones se realizarán teniendo muy en cuenta las circunstancias sociales y personales de cada participante y en muchos casos, su finalidad será provocar una activación previa al desarrollo de su itinerario de inserción.
- ✓ También es necesario adaptar el proceso de orientación en proyectos cuya finalidad sea la diversificación y la promoción profesional de las personas.
- ✓ En general, las adaptaciones irán enfocadas a un trabajo intensivo para el desarrollo de actitudes de autoconfianza y autonomía orientadas al cambio.
- ✓ En muchas ocasiones, será necesario incidir además en el entorno de las personas participantes.



Capítulo 6

Recursos complementarios: los Espacios de Búsqueda Activa de Empleo

Los Espacios de Búsqueda Activa de Empleo (EBAEs) constituyen uno de los principales recursos de la mayoría de los SIE de Cruz Roja.

Son espacios de libre acceso, donde las personas pueden acudir diariamente a buscar y seleccionar información sobre ofertas de empleo y cursos de formación. Dicha búsqueda pueden realizarla a través de la prensa (tanto diaria como especializada) y también por medio de Internet, ya que los EBAEs suelen contar con ordenadores conectados a Internet, donde además, cada participante puede elaborar su curriculum y las cartas de presentación que necesite.

En la mayoría de los casos, se dispone también de materiales de consulta (manuales de orientación y de información laboral, guías de recursos, etc.) y de un teléfono, desde el cual las personas pueden realizar las llamadas necesarias en su proceso de búsqueda. Es imprescindible contar con la **Guía laboral** que edita anualmente el Ministerio de Trabajo. Además, uno de los materiales más útil para los EBAEs es la **Guía básica sobre Internet y búsqueda de empleo** publicada por Cruz Roja.

Los EBAEs suponen además un lugar de encuentro para el intercambio de información con otras personas y disponen de un tablón para visibilizar la información más relevante y para que las propias personas participantes puedan colocar sus autoanuncios.

Los EBAEs muchas veces están dinamizados por personas voluntarias que colaboran con los orientadores y orientadoras en el desempeño de las siguientes funciones:

- Información y asesoramiento a las personas sobre cómo pueden utilizar el espacio.
- Selección de información y actualización del tablón de anuncios.
- Búsqueda y actualización de direcciones de interés en Internet.
- Apoyo en el análisis y selección de la información relevante.
- Seguimiento y evaluación de la utilización del espacio.

Los EBAEs son especialmente útiles para fomentar la autonomía y la participación de las personas como sujetos activos de su propio proceso de inserción. Además, en muchos casos, sirven para posibilitar el acceso y/o mejorar el manejo de las TIC por parte de las personas, lo que indudablemente favorece la igualdad de oportunidades (ruptura de la brecha digital) y mejora su empleabilidad.

Para ello, se realizan las siguientes actividades:

- Actualización y apoyo en la consulta de dossiers de direcciones para la búsqueda de empleo y de formación a través de Internet (entidades públicas y privadas, bolsas de trabajo genéricas y específicas, portales de empleo...).
- Sesiones grupales de orientación para la elaboración de herramientas necesarias en la búsqueda de empleo (currículum, cartas de presentación).
- Elaboración de autoanuncios como demandantes de empleo para publicitarse en revistas, Internet o en tabloneros de anuncios.
- Búsqueda organizada de empleo y navegación por Internet en las páginas de empleo.
- Sesiones individuales de apoyo en el proceso de búsqueda de empleo, tanto en la localización de ofertas de trabajo ajustadas a sus intereses y perfil profesional, como de cursos de formación ocupacional que puedan mejorar su empleabilidad.
- Tutorización de las llamadas telefónicas que las personas tengan que realizar en su proceso de búsqueda.
- Intercambio de experiencias y creación de redes sociales entre las personas participantes, con apoyo del voluntariado.
- Información sobre derechos laborales.



Capítulo 7

Seguimiento y sistemas de evaluación

Contenidos:

7.1. Herramientas de seguimiento

7.1.1. Orientación individual: aplicación informática del Plan de Empleo.

7.1.2. Espacios de búsqueda activa de empleo: aplicación informática del Plan de Empleo.

7.1.3. Orientación grupal: aplicación informática de Formación.

7.2. Sistemas de evaluación

7.3. Conclusiones

7.1. Herramientas de seguimiento

Toda la intervención que se lleve a cabo en la medida de orientación debe de ser registrada y sistematizada a través de dos aplicaciones informáticas de Cruz Roja: la aplicación del Plan de Empleo (orientación individual) y la aplicación de Formación (orientación grupal).

Hemos revisado a lo largo de los tres capítulos anteriores la complejidad del proceso de orientación, las adaptaciones que hay que realizar y las diferentes etapas o momentos que atraviesa.

Para que nuestra recogida de información sea lo más exhaustiva posible y nos facilite el análisis y la evaluación de la intervención que llevamos a cabo, es necesario que en las herramientas de registro disponibles se incluyan también las diferentes fases del proceso y los principales contenidos que trabajamos en cada sesión de orientación.

A continuación, se expone una breve síntesis para facilitar a los orientadores y orientadoras el registro de la intervención que realizan en las herramientas informáticas disponibles.

7.1.1. Orientación individual: Aplicación informática del Plan de Empleo

Las sesiones de orientación individual se registrarán en la medida de “Orientación y Acompañamiento sociolaboral” de la aplicación informática del Plan de Empleo, atendiendo a las siguientes categorías en función de cual haya sido su contenido principal:

- **Evaluación-diseño y ajuste del proceso de inserción:** se elegirá esta opción en todas las sesiones en las que se realiza la entrevista ocupacional y se trata de establecer el diagnóstico de empleabilidad de la persona, así como en todas aquellas en las que se pretende clarificar su objetivo profesional y diseñar las acciones del itinerario que son necesarias llevar a cabo para alcanzarlo (elaboración del proyecto personal).
- **Activación y motivación:** en esta categoría se incluyen todas aquellas sesiones individuales que fundamentalmente se encaminan a motivar y poner en marcha a la

persona para que inicie su itinerario de inserción. Suelen realizarse con colectivos muy alejados del mercado de trabajo que necesitan un empuje previo al establecimiento de su objetivo profesional y al inicio, por tanto, del itinerario de inserción propiamente dicho.

- **Empoderamiento:** teniendo en cuenta que el trabajo de orientación se realiza con colectivos vulnerables, en múltiples ocasiones nos encontramos con personas (especialmente mujeres) con niveles muy bajos de autoestima y con una notable falta de autonomía y de capacidad para la toma de decisiones. En estas situaciones, a lo largo del proceso de orientación, habrá sesiones cuyo contenido principal consista en empoderar a la persona resaltando sus aspectos positivos en cuanto a conocimientos y habilidades adquiridas y su experiencia en el mercado informal o en la resolución de conflictos en la vida cotidiana, en definitiva poniendo en valor la potencialidad de su *currículum oculto*, es decir de todas las habilidades y capacidades desarrolladas en ámbitos no laborales y que no están avaladas por una formación académica o profesional. Estas sesiones son fundamentales en las fases iniciales de la orientación (para que las personas con escasa o nula experiencia en el mercado de trabajo puedan establecer un objetivo profesional adecuado) y a lo largo del proceso, siempre que se produzca, por factores externos o internos, un decaimiento en la autoconfianza de la persona.

Asimismo, el empoderamiento muchas veces es necesario en los proyectos de diversificación para ayudar a la persona a reducir los miedos e inseguridades que pueden generarse al afrontar un proceso de cambio.

- **Acompañamiento a recursos sociocomunitarios:** en ocasiones las personas que acuden a los SIEs presentan una serie de déficits en aspectos personales y sociales que es necesario subsanar para iniciar el itinerario de inserción, por lo que puede ser necesario informar y derivar a otros recursos. En los casos en que exista un gran desconocimiento del entorno por parte de la persona, pueden realizarse visitas programadas a los diferentes recursos con la finalidad de familiarizar a la persona con los medios de transporte, los servicios públicos, etc. Este acompañamiento puede formar parte del proceso de orientación con colectivos vulnerables e influirá positivamente en el proceso de inserción de aquellas personas con perfiles más bajos de empleabilidad.
- **Asesoramiento para el empleo / herramientas BAE:** en esta categoría se incluyen todas las sesiones cuyo contenido principal sea el aprendizaje y el entrenamiento en técnicas de búsqueda de empleo: rastreo de ofertas de trabajo, contactos personales y profesionales, técnicas de presentación, entrevista de selección, etc.

- **Organización del tiempo y corresponsabilidad:** en el proceso de orientación es muy importante ayudar a la persona a planificar el tiempo, para que sea capaz de llevar a cabo con eficacia una gestión activa de su búsqueda de empleo. Además, particularmente en el caso de las mujeres, es fácil que nos encontremos con escasez de tiempo para realizar un proceso organizado de búsqueda y para participar activamente en el itinerario (especialmente en las acciones formativas), por lo que es necesario fomentar, desde la orientación, la corresponsabilidad en el desempeño de las tareas domésticas y los cuidados familiares.

Plan de Empleo
empl0050 Ventana

Orientación y Acompañamiento Sociolaboral

ORIENTACIÓN Y ACOMPAÑAMIENTO SOCIOLABORAL

Nombre: 2441182
Apellidos:

ORIENTACIÓN INDIVIDUAL ACCIONES GRUPALES ESPACIOS DE BÚSQUEDA DE EMPLEO

Fecha	Duración	Modalidad	Contenido Principal
04/12/2004	DOS HORAS	PRESENCIAL	ASESORAMIENTO PARA EL EMPLEO/ HERRAMIENTAS DAE
04/12/2004			EVALUACIÓN/ DISEÑO Y AJUSTE DEL PROCESO INSERCIÓN
14/12/2004			ORGANIZACIÓN TIEMPO Y CORRESPONSABILIDAD
21/12/2004			EMPODERAMIENTO
01/01/2005			ACOMPAÑAMIENTO A RECURSOS SOCIOCOMUNITARIOS
01/01/2005			ACTIVACIÓN Y MOTIVACIÓN
01/09/2005	UNA HORA ...		

Dinamizado por
Realizada por

Sesión adscrita al proyecto: Autoempleo y creación de empresas
Apoyo de autoempleo y microcrédit

Desarrollo de la sesión

Activación

7.1.2. Espacios de búsqueda activa de empleo: aplicación informática del Plan de Empleo

Como hemos visto en el capítulo anterior, los Espacios de búsqueda activa de empleo (EBAEs) constituyen un recurso complementario a la medida de orientación y son especialmente útiles para favorecer la autonomía en la búsqueda de empleo y para incorporar a los colectivos vulnerables al mundo de las nuevas Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC).

Por ello, muchas personas que participen en distintos proyectos de empleo, utilizarán los EBAEs con asiduidad. La asistencia de participantes a estos espacios se registrará en la aplicación del Plan de Empleo dentro de la medida de “Orientación y Acompañamiento sociolaboral”, estableciendo para cada sesión cuál ha sido la actividad principal que la persona ha desarrollado en el EBAE (tipo de uso):

The screenshot shows a software window titled 'Plan de Empleo' with a sub-window 'empl0050 Ventana'. The main content area is titled 'Orientación y Acompañamiento Sociolaboral'. It features a header with 'ORIENTACIÓN Y ACOMPAÑAMIENTO SOCIOLABORAL' and fields for 'Nombre:' (2441182) and 'Apellidos:'. Below this are three tabs: 'ORIENTACIÓN INDIVIDUAL', 'ACCIONES GRUPALES', and 'ESPACIOS DE BÚSQUEDA DE EMPLEO'. A table lists sessions with columns for 'Fecha', 'Duración', and 'Tipo de Uso'. The table contains the following data:

Fecha	Duración	Tipo de Uso
12/10/2002		Búsqueda de ofertas
21/11/2004		Contacto con empresas/personas empleadoras
24/11/2004		Realización/modificación CV
22/01/2005		Información derechos laborales
01/08/2005		Información otros servicios complementarios
01/09/2005		Ampliación contactos entre iguales
11/09/2005		Búsqueda de trabajo a través de ordenador
19/09/2005		Otros
		IMEDIA HORA

Additional fields include 'Citado/a por:', 'Sesión adscrita al proyecto:' (Inserción Sociolaboral), and 'Servicios de orientación e informac'. An 'Observaciones' section is also present at the bottom.

Los diferentes tipos de uso que se establecen para cada sesión son los siguientes:

- Búsqueda de ofertas
- Contacto con empresas / personas empleadoras
- Realización / modificación CV
- Información sobre derechos laborales
- Información sobre otros servicios complementarios
- Ampliación contactos entre iguales
- Búsqueda de trabajo a través de ordenador
- Otros

7.1.3. Orientación grupal: Aplicación informática de Formación

Las acciones grupales que se desarrollen se darán de alta en la aplicación informática de formación encuadrándose en:

Área formativa: Formación para la participación y la inclusión social

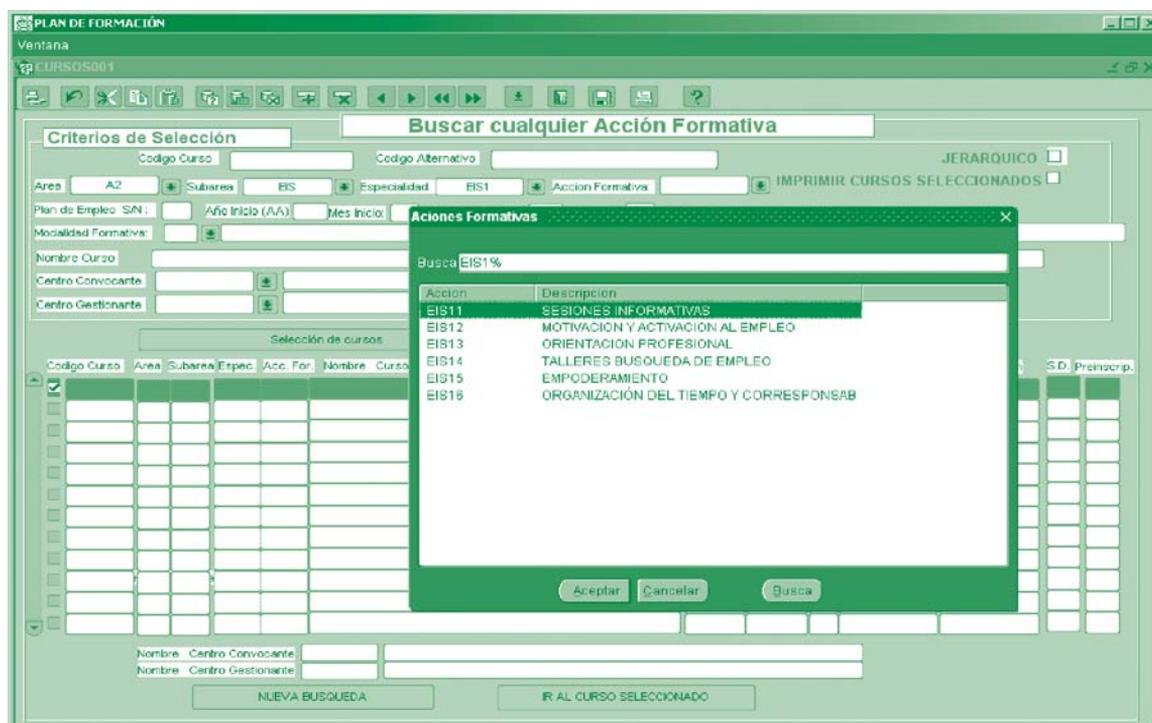
Subárea formativa: Inserción sociolaboral

Especialidad: Orientación laboral

En función del contenido principal de la acción grupal que se desarrolle, distinguiremos entre:

- **Sesiones informativas:** aquellas acciones grupales cuya finalidad fundamental es informar a las personas participantes sobre la situación del mercado de trabajo, los recursos sociolaborales del entorno y/o sobre el funcionamiento de los propios SIEs.
- **Motivación y activación al empleo:** cuando trabajamos con personas muy alejadas del mercado laboral y con perfiles bajos de empleabilidad, es muy conveniente trabajar en grupo la motivación y la activación hacia el empleo. No solamente rentabilizaremos mejor nuestra intervención, sino que potenciaremos el establecimiento de vínculos entre las personas y la creación de redes de apoyo que pueden facilitar el cambio de actitud y mejorar la predisposición hacia la participación en la vida activa.
- **Orientación profesional:** también se pueden trabajar en grupo temas relacionados con el autoconocimiento, el *currículum oculto*, las expectativas y los intereses profesionales. Es conveniente que en este caso los grupos que se formen sean lo más homogéneos posibles, porque los descubrimientos que cada persona realice acerca de las habilidades y los conocimientos que ha adquirido a través de su experiencia vital y que pueden serle de utilidad para la incorporación al mercado de trabajo, podrán generalizarse en muchas ocasiones al resto de los miembros del grupo, lo que a su vez servirá de refuerzo. Se trata, en definitiva, de que cada persona establezca su objetivo profesional y esté en disposición de dar los pasos necesarios para alcanzarlo.
- **Talleres de búsqueda de empleo:** es muy recomendable trabajar en grupo el entrenamiento en técnicas de búsqueda de empleo; fundamentalmente, en el caso de la entrevista, dónde se pueden llevar a cabo rol-playings y que todos los miembros del grupo actúen como público observador.

- **Empoderamiento:** tanto en personas con perfiles de empleabilidad muy bajos como en participantes de proyectos de diversificación puede ser necesario poner en marcha talleres de empoderamiento. En estos talleres el objetivo fundamental será potenciar actitudes positivas que contrarresten los sentimientos de miedo e inseguridad de las personas. Para ello se entrenará a las personas en la mejora de su nivel de asertividad, su autoconfianza y en el pleno desarrollo de sus capacidades.
- **Organización del tiempo y corresponsabilidad:** la gestión eficaz del tiempo es fundamental para llevar a cabo una búsqueda de empleo bien estructurada. Se pueden trabajar en grupo ejercicios de planificación y organización que mejorarán en la práctica el aprovechamiento del tiempo de las personas participantes. Asimismo, es imprescindible fomentar en este tipo de talleres la corresponsabilidad en el desempeño de las tareas domésticas y los cuidados familiares para potenciar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres a través de una distribución del tiempo más justa y equitativa.



7.2. Sistemas de evaluación

Toda intervención requiere una evaluación. En el caso de la orientación, lo que pretendemos medir es si se han producido o no mejoras en el *nivel de de empleabilidad* de la persona como consecuencia de su participación en el proceso de orientación. En definitiva, queremos saber si sus características personales y profesionales se acercan más a las demandadas por el mercado laboral.

Para ello, debemos partir del diagnóstico inicial y comprobar si se han producido cambios positivos en los siguientes aspectos que conforman el perfil de empleabilidad de la persona:

- **Aspectos personales:** hábitos laborales, habilidades sociales, imagen, autoestima, salud física y psicológica, urgencia en la demanda de empleo, disponibilidad, responsabilidades familiares compartidas o asumidas en solitario, creencias, opiniones, autoconocimiento, percepción del mundo laboral, grado de autonomía.
- **Redes y entorno:** redes sociales, accesibilidad a los distintos recursos, participación en otros programas de intervención, estereotipos y prejuicios recibidos desde su propio entorno.
- **Aspectos profesionales:** información sobre el mercado laboral, objetivos profesionales, experiencia laboral, formación académica, cualificación profesional, conocimiento de técnicas de búsqueda de empleo, acceso y manejo de herramientas informáticas.
- **Aspectos actitudinales:** motivación, asertividad, dependencia, adaptabilidad, autoconfianza, resistencia a la frustración, autocontrol.

Para ello, podemos utilizar distintas herramientas:

- **Pre test-post test:** existen cuestionarios estandarizados para medir niveles de asertividad, ansiedad, motivación, resistencia a la frustración, autonomía, etc. Estos cuestionarios pueden ser utilizados e interpretados por profesionales de la Psicología.

La técnica consiste en que la persona cumplimente los cuestionarios antes de comenzar el proceso de orientación (lo que será muy útil, además, para establecer un diagnóstico inicial sobre su perfil de empleabilidad) y vuelva a responder a los mismos cuestionarios, cuando haya transcurrido un periodo de tiempo establecido de antemano y/o cuando haya finalizado el proceso.

- **Entrevistas en profundidad y Grupos de discusión:** aunque estas técnicas no nos aportan datos cuantitativos fácilmente contrastables, también pueden ser válidas para la evaluación de las mejoras que se han producido en el nivel de empleabilidad de las personas orientadas, especialmente para valorar, a través la auto-expresión, los cambios que se han producido en su autoimagen, sus relaciones con el entorno, su nivel de autonomía, su grado de conocimiento del mercado de trabajo, etc.
- **Observación sistemática:** consiste en recoger datos de unas conductas que deben de determinarse de antemano. A través de la observación podemos medir una serie de parámetros de conducta (duración, intensidad, frecuencia,...) en unas circunstancias de lugar, tiempo y situación. La observación sistemática se hace utilizando técnicas de registro (por ejemplo, los protocolos de anotaciones), y en algunos casos utilizando también medios técnicos (cámaras de video, grabadoras,...). Es especialmente útil para estudiar la conducta no verbal (movimientos corporales), la conducta espacial (la distancia espacial interpersonal en la comunicación), la conducta extralingüística (tono de voz, rapidez, secuencia en las intervenciones) y la conducta lingüística.

7.3. Conclusiones



- ✓ El registro de la actividad que realizamos es necesario para valorar el impacto de nuestra intervención.
- ✓ Hay que tratar de que las herramientas que construyamos para la recogida de datos sean precisas y multifactoriales.
- ✓ Los datos cuantitativos son importantes, pero también lo son los aspectos cualitativos; por ello, las aplicaciones informáticas deben de reflejar la multiplicidad de matices con la que realizamos nuestra intervención.
- ✓ La evaluación del impacto del proceso de orientación se realizará a través del estudio de las mejoras que se han producido en el nivel de empleabilidad de las personas, para ello se pueden utilizar diferentes técnicas cuantitativas y cualitativas.



Capítulo 8

El rol de orientadores y orientadoras: los límites de nuestra intervención

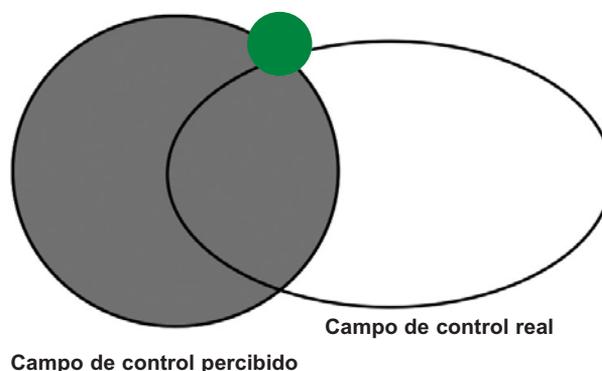
Contenidos:

- 8.1. Los límites de la intervención en Orientación sociolaboral.
¿Cuál no es la función de la persona que orienta?
- 8.2. El “cuidado” de la persona que orienta.
¿Quién “orienta” al orientador/a?
- 8.3. Conclusiones

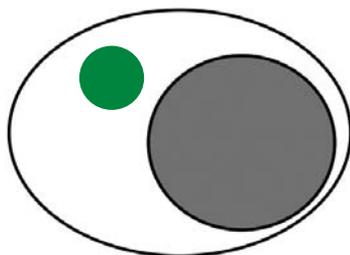
8.1. Los límites de la intervención en Orientación sociolaboral. ¿Cuál no es la función de la persona que orienta?

No es habitual titular en negativo las funciones de una figura profesional. Sin embargo, conviene hacerlo en este caso. La orientación sociolaboral se enfrenta a un problema de difícil solución: lograr empleo. Orientar no es equivalente a “insertar”. El repertorio de actuaciones de orientación es abierto, amplio y compuesto de avances sutiles y a veces imperceptibles si son analizados a la luz del empleo como resultado. El balance de buen hacer profesional tiene más que ver con “personas satisfechas” en el proceso de orientación que con “personas empleadas”. Por eso importa tener bien delimitadas las posibilidades y los límites de nuestro quehacer para ser eficaces en el territorio de lo posible, y no quemarnos inútilmente. Es preciso actuar en todos aquellos aspectos que están dentro de nuestro “campo de control”.

La solución a un problema puede estar dentro o fuera del campo de control personal. Está “dentro” cuando podemos hacer algo efectivo para resolverlo, y “fuera” cuando no disponemos de los recursos efectivos para ello. Por otra parte, no es coincidente lo que realmente controlamos y lo que pensamos que controlamos: lo vamos a llamar diferencia entre el campo de control real y el campo de percepción de control.

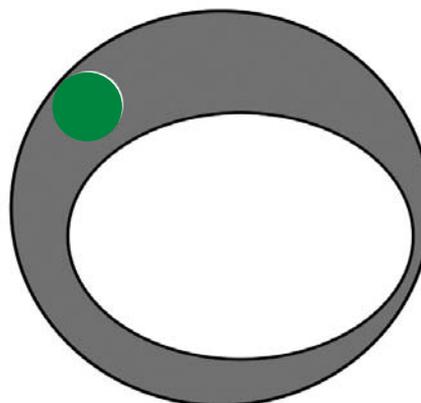


La no coincidencia entre el campo de control real y el campo de percepción de control da lugar a las dos posibles “zonas perceptivas” distorsionadas:



Ilusión de no control

Está en nuestra mano la resolución del problema, pero creemos que no podemos hacer nada.



Ilusión de control

No está en nuestra mano la resolución del problema, pero creemos que sí podemos hacer algo para resolverlo.

- **Ilusión de no control:** nos enfrentamos a problemas cuya solución está total o parcialmente dentro de nuestro campo de control, pero pensamos que no lo está, creemos que no podemos hacer nada que contribuya a resolverlo.
- **Ilusión de control:** la solución de los problemas está fuera de nuestro campo de control, pero la percibimos dentro: creemos que tenemos capacidad de hacer acciones que logren resolverlo de manera efectiva.

Estas dos distorsiones en el análisis acerca de lo que podemos o no podemos hacer en nuestra tarea de orientación sociolaboral nos llevan a errores diferentes.

La **ilusión de no control** nos conduce a la inactividad, por ello sus consecuencias negativas son más importantes, pero es un riesgo poco habitual en las personas que trabajan en la orientación sociolaboral, ya que tratan de buscar todos los resquicios posibles para su intervención.

La **ilusión de control** nos lleva a formular objetivos o a tener expectativas de difícil cumplimiento al dedicarnos a aquello que no depende de nosotros. Al centrar nuestro cerebro y nuestra conducta en aspectos del problema cuya solución no está en nuestra

mano, nuestras actuaciones resultan ineficaces y podemos terminar quemándonos al no obtener resultados. Este es el ámbito de actuaciones que “no es” función de la persona que orienta.

Los asuntos a los que se enfrenta la persona que orienta están con frecuencia en un umbral impreciso entre lo que está fuera y dentro de su campo de control profesional, de ahí la complejidad en delimitarlo, a la vez que la importancia de hacerlo. Señalamos algunos ejemplos.

- Sugerir opciones es tarea de la persona que orienta; tomar decisiones no lo es
- Coordinarse con otras y otros profesionales está dentro de su campo de control; que las y los otros profesionales lo hagan también, no lo está.
- Aportar información relevante a posibles empleadores puede ser función de quien orienta; lograr eliminar sus prejuicios, no está en su campo de control.
- Diseñar itinerarios es función de la persona que orienta; cumplirlos, no.
- Tener una conducta motivadora está en manos del orientador/a; que se motive efectivamente, está fuera de su mano.
- Mediar entre las partes protagonistas de la inserción laboral está en el campo de control de quien orienta; el éxito de la mediación, no lo está.

8.2. El “cuidado” de la persona que orienta. ¿Quién “orienta” al orientador/a?

La orientación sociolaboral es una tarea con **potencial gratificante para personas con interés en participar en procesos de inclusión social**. En un ejercicio profesional que se desarrolla en uno de los “corazones de la inclusión”, en la medida en que la supervivencia y la autonomía personal son dos de las consecuencias visibles de la inserción laboral. Además de tener otras consecuencias más matizadas de carácter individual y comunitario como pueden ser el ajuste del autoconcepto, la constatación de la propia valía, la contribución familiar y comunitaria... En este sentido, la relevancia comunitaria y la utilidad individual y social de la orientación sociolaboral es indiscutible; esos son algunos de los aspectos estimulantes y gratificantes de esta tarea.

A la vez, podemos constatar **el desgaste y el riesgo emocional de su desempeño**, traducido con frecuencia en desánimo, también explicable por otros factores: la lógica del máximo beneficio del mercado y su consecuencia en las condiciones difíciles para quie-

nes buscan empleo; el peso de los estigmas que caen sobre todos los colectivos en riesgo de exclusión o excluidos; el poder desigual entre quien busca empleo y quien busca emplear. El bajo porcentaje de éxitos de los procesos de orientación, cuando se entiende por “éxito” la inserción laboral de las personas a las que se orienta.

Desde esta perspectiva, **el “cuidado” de las personas que orientan**, encaminado a la búsqueda de su satisfacción profesional, se puede alimentar con un doble procedimiento inteligente.

- La búsqueda de sentido en la mirada estratégica por parte de las y los profesionales: “¿por qué hacemos esto?”
- La búsqueda de la satisfacción cotidiana en la actuación diaria con las personas participantes y con el equipo profesional.

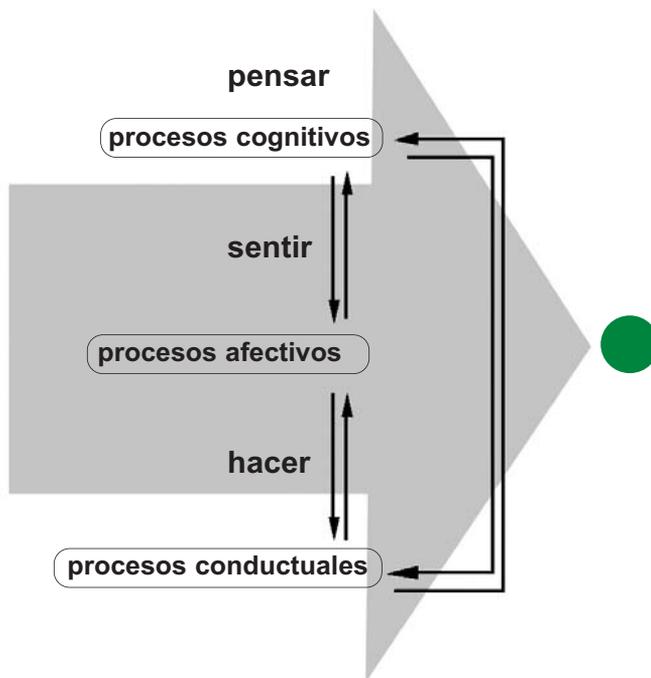
Por lo tanto, a la pregunta “¿quién orienta al orientador/a?” La respuesta principal es “nosotras y nosotros mismos”.



El cuidado consiste en la propia manera inteligente de afrontar, analizar, interpretar y otorgar significado al trabajo que realizamos.

Si bien es cierto que puede haber personas de referencia que acompañen y apoyen, el protagonismo está en cada profesional.

Y es así en la medida que la satisfacción o la insatisfacción son vivencias que se asientan sobre tres elementos que se interrelacionan constantemente.



Ante cualquier situación en la que participamos, pensamos, sentimos y actuamos. Y en esos tres circuitos nos jugamos el acierto de nuestras actuaciones y el bienestar que obtenemos.

Son los significados que otorgamos a las cosas, y no los sucesos en sí mismos, los que nos hacen sentir y actuar de una manera u otra. Y está en nuestra mano hacer algo con lo que pensamos y lo que hacemos, mientras que en las emociones no podemos intervenir de manera directa. Por eso sucede que, cuando consideramos sentimientos a lo que son pensamientos, los dejamos al margen de nuestra capacidad inteligente, perdiendo con ello una parte importante de nuestra inteligencia vital y emocional.

- La desesperanza no la produce el hecho de que una persona a la que orientamos abandone su proceso, sino la interpretación de que nuestro trabajo es inútil.
- La impotencia no la causa un sistema injusto de mercado, sino la percepción de la no existencia de resquicios para intervenir.
- El “queme” no lo produce la descoordinación entre equipos, sino el pensar que va a seguir siendo así en el futuro.

Con frecuencia las interpretaciones que hacemos de las cosas que suceden precisan de ajustes finos. Eso nos permite eliminar las distorsiones negativas e incorrectas, que además son las que no nos permiten ver los resquicios posibles de acción eficaz de los que

disponemos. En los ejemplos anteriores, sería más realista y más útil rescatar en nuestro análisis los avances en el proceso de la persona orientada a pesar de su abandono; buscar espacios de intervención eficaz dentro de un sistema de mercado injusto; o emprender acciones que mejoren la coordinación.

Las interpretaciones erróneas de la realidad suelen contener diversos “errores cognitivos”. Es necesario poner en duda aquellos convencimientos negativos que nos instalan en un gran malestar y que pueden estar equivocados. Los podemos poner en duda preguntándonos por su realismo y por las consecuencias negativas que conllevan, además de buscar posibles explicaciones alternativas más inteligentes para la acción y para nuestro bienestar.

Otra herramienta inteligente para aumentar el bienestar subjetivo en nuestro trabajo, puede ser realizar periódicamente una “Memoria profesional autobiográfica positiva”. Consiste en revisar nuestro ejercicio profesional y enumerar todas aquellas actuaciones correctas, adecuadas, que nos producen satisfacción, relacionadas con los distintos ámbitos del mismo: las personas a las que orientamos, el equipo, nuestra propia manera de trabajar, o cualquier otro aspecto. Es decir, pensar y explicitar aquellas cosas que aumentan nuestro bienestar en el trabajo.

8.3. Conclusiones



- ✓ En el trabajo de orientación con colectivos vulnerables hay que tratar de distinguir entre lo que podemos controlar y resolver y aquello que no está a nuestro alcance, que no depende de nuestro esfuerzo.
- ✓ Hay que buscar la satisfacción en el significado de nuestro trabajo, cuya relevancia comunitaria y utilidad individual y social es indiscutible.
- ✓ Podemos utilizar diversas herramientas para “poner en duda” aquellos convencimientos negativos que nos instalan en el malestar y que pueden ser erróneos (memoria profesional autobiográfica positiva).



Capítulo 9

Buenas prácticas desarrolladas en el proceso de Orientación con colectivos vulnerables

Contenidos:

- 9.1. Espacios de orientación no directivos (Cruz Roja Huelva)
- 9.2. Coordinación de entidades que trabajan con el objetivo común de mejorar la inserción sociolaboral de los colectivos vulnerables (Cruz Roja Cáceres, Asamblea local de Talayuela)
- 9.3. Orientar para empoderar (Cruz Roja Córdoba)

9.1. Espacios de orientación no directivos (Cruz Roja Huelva)

Cuando se trabaja con colectivos vulnerables con dificultades añadidas (prostitución, personas con adicciones, violencia de género, personas sin hogar, personas afectadas de VIH/SIDA, etc.) la perspectiva de la orientación laboral debe adaptarse a una serie de circunstancias externas que llevan implícitas estos grupos y que pueden ser beneficiosas para el desarrollo de los itinerarios.

Esta buena práctica surge por necesidad y casi por casualidad. A través de los SMS (Servicio de Mediación Sociolaboral) se introduce en los centros de atención directa de intervención social la figura de “referente de empleo” (orientador u orientadora), lo que hace que dichos centros tengan que adaptarse tanto en espacio como en funciones a esta nueva perspectiva de intervención.

El espacio físico en los centros era un impedimento, pues la orientadora no disponía de un despacho donde se pudieran realizar las entrevistas y las sesiones de orientación. Sin embargo, no podíamos permitir que la falta de recursos fuese una excusa para no realizar el trabajo con las personas que acudían a estos centros y que se caracterizaban por su baja empleabilidad. De ahí la necesidad de tener que trabajar con ellos en lugares poco “usuales” como en salas de espera, en el lugar donde tomaban un café o incluso en la puerta del centro.

Aquello, que en un principio no parecía “serio” ni registrable como trabajo de intervención, se fue convirtiendo en un escenario donde la persona destinataria se relajaba y se comunicaba mejor, al no sentir la presión de tener que responder a las preguntas de rigor y de narrar reiteradamente su historia a una nueva profesional que aparecía en el centro. Se crean así los primeros lazos de confianza y la motivación y el refuerzo de la autoestima (tan necesario en estos perfiles) se realizan sin apenas esfuerzo.

Así, pues, en muchas ocasiones que teníamos a nuestra disponibilidad algún despacho del centro, ni siquiera se llegaba a utilizarlo, pues el trabajo de intervención se realizaba de una manera “informal”, pero más efectiva.

De esta experiencia podemos concluir que en muchas ocasiones la rigidez de un despacho frena la captación y la motivación a la participación, e incluso también puede dificultar la relación de confianza y la empatía entre el orientador u orientadora y la persona objeto de la intervención.

Con el tiempo y el desarrollo adecuado de los itinerarios, esta forma de orientar debe normalizarse, es decir, la orientación en espacios no directivos sólo debe utilizarse para una primera fase de captación y motivación, después tenemos como objetivo re-dirigir la orientación y normalizar la prestación de servicios acercando estos perfiles a los SIEs.

9.2. Coordinación de diferentes entidades que trabajan con el objetivo común de mejorar la inserción sociolaboral de los colectivos vulnerables: Un ejemplo de protocolo de coordinación para la intervención integral con el colectivo de inmigrantes (Cruz Roja Cáceres, Asamblea local de Talayuela)

Debido al variado número de entidades que desde diferentes campos (Servicios Sociales, Servicios de Salud, O.N.G.s, etc) desarrollan su trabajo en la Comarca del Campo Arañuelo, a favor de la inserción socio-laboral del colectivo de inmigrantes, se ha visto la necesidad de formalizar un “Protocolo de Coordinación” entre todas las instituciones, con el objetivo general de prestar una atención integral a individuos, grupos y comunidad, así como evitar duplicidad de actuaciones y sobrecarga de los servicios, rentabilizar adecuadamente los recursos existentes y concretar los criterios de la derivación/coordinación entre entidades.

Asimismo, es destacable el hecho de que casi todos los municipios de esta comarca albergan un núcleo de población inmigrante en progresiva expansión, tanto por contar con un porcentaje importante de población joven y en edad fértil, como por recibir un flujo casi continuo de inmigrantes, sobre todo de nacionalidad marroquí.

Estos colectivos generan unas necesidades multifactoriales en las que intervienen muchas variables (situación jurídico-administrativa, trabajo, vivienda, salud, educación...), que es necesario atender desde diferentes servicios a la vez y desde distintos niveles de intervención.

OBJETIVOS

Objetivo General:

- Establecer cauces de derivación/coordinación entre las diferentes entidades sociales que prestan sus servicios en los municipios del Campo Arañuelo para una atención integral a la población inmigrante.

Objetivos Específicos:

- Facilitar al colectivo de inmigrantes la posible solución a su problemática social de una manera coordinada, estableciendo pautas de derivación concretas.
- Conocer los recursos que prestan las diferentes entidades para hacer un mejor uso de los mismos.
- Propiciar una intervención conjunta de los diferentes servicios en las actuaciones, proyectos y programas que se llevan a cabo a nivel grupal y comunitario.
- Coordinar las actuaciones y los servicios que existen en la zona para mejorar la atención a la población inmigrante.
- Facilitar el seguimiento de los casos a los distintos profesionales que trabajan con la población inmigrante.

ACTIVIDADES

- Elaboración de un “Protocolo de derivación” por escrito para unificar criterios de actuación.
- Derivación de las personas al servicio que se estime oportuno mediante “Hoja de Derivación” elaborada al efecto.
- Archivo de “Hoja de Derivación” junto a los documentos de registro que cada servicio utilice.
- Definición de los servicios y funciones de todas las instituciones y recursos de la zona tanto del colectivo de inmigrantes como de la población en general, a través de exposiciones de los distintos profesionales de cada entidad, acompañadas de soporte documental.
- Elaboración de un dossier de Recursos y Servicios de la zona, actualizándolo periódicamente, si surgen variaciones.
- Diseño de estrategias para la intervención en problemáticas o necesidades concretas que demanden el colectivo de inmigrantes y/o población en general.
- Planificación conjunta de actividades o proyectos a desarrollar en función de las necesidades demandadas por el colectivo de inmigrantes y/o población en general.

- Registro de las actividades conjuntas realizadas en el sistema de registro de cada entidad.
- Reuniones entre las diferentes entidades colaboradoras del Protocolo cada 2 meses. Asimismo, se celebrarán otras reuniones en caso de que se estime oportuno.

EVALUACIÓN

- Valoración en reunión conjunta de todas las entidades sobre la utilización y operatividad del Protocolo al finalizar el año.
- Número de usuarios/participantes derivados por cada servicio.
- Análisis cuantitativo y cualitativo de las problemáticas por las que se han derivado.
- Número de respuestas recibidas por escrito en cada servicio
- Número de entidades que han definido y expuesto sus funciones y recursos.
- Valoración de la operatividad y manejo del dossier una vez utilizado al final del año.
- Análisis de las problemáticas que hayan afectado al colectivo de inmigrantes o a la población en general.
- Número de reuniones celebradas por los diferentes servicios para el diseño de estrategias, así como servicios que han intervenido.
- Valoración cualitativa de los proyectos y actividades llevadas a cabo.
- Número de reuniones celebradas.
- Número de reuniones extraordinarias que han sido necesarias.

ENTIDADES FIRMANTES DEL PROTOCOLO

- 1 Oficina Permanente de Inmigración (O.P.I.). Dirección General de Prestaciones e Inclusión Social. Consejería de Igualdad y Empleo. Junta de Extremadura.
- 2 Programa Operativo Plurirregional de Lucha contra la Discriminación “Red Interlabor@”. Cruz Roja Española. Comité Provincial de Cáceres. Delegación de Talayuela.
- 3 Centro de Atención y Apoyo al Inmigrante. Cruz Roja Española. Comité Provincial de Cáceres. Delegación de Talayuela.
- 4 Servicios Sociales de Base de Ayto. de Talayuela y Rosalejo
- 5 Centro de Salud de Talayuela. Servicio Extremeño de Salud. Consejería de Sanidad. Junta de Extremadura
- 6 Departamento de Orientación Educativa del Instituto de Educación Secundaria “San Martín” de Talayuela. Consejería de Educación. Junta de Extremadura.
- 7 Universidad Popular. Ayto. de Talayuela.
- 8 Liga Española para la Educación y la Cultura Popular. Talayuela.

- 9 Asociación Multicultural “NEXO”. Talayuela.
- 10 Asociación de Mujeres Inmigrantes del Campo Arañuelo (AMICA). Delegación de Talayuela.
- 11 Programa de Inmigración del Ayto. de Navalmoral de la Mata
- 12 Servicios Sociales del Hospital “Campo Arañuelo”. Servicio Extremeño de Salud. Consejería de Sanidad. Junta de Extremadura
- 13 Departamento de Orientación Educativa del Instituto de Educación Secundaria “Augustóbriga”, “Albalat” y “Zurbarán” de Navalmoral de la Mata. Consejería de Educación. Junta de Extremadura.
- 14 Consorcio de Entidades para la Acción Integral con Migrantes (CEPAIM). Delegación de Navalmoral de la Mata.
- 15 Asociación de Amigos del Magreb (AMA)
- 16 Asociación “Cáceres Acoge”. Delegación de Navalmoral de la Mata.
- 17 Asociación de Mujeres Inmigrantes del Campo Arañuelo (AMICA). Delegación de Talayuela.
- 18 Asociación de Derechos Humanos de Extremadura (ADHEX)

9.3. Orientar para empoderar (Cruz Roja Córdoba)

Como hemos visto en el capítulo 5, el empoderamiento es un aspecto fundamental del proceso de orientación de las personas con mayores dificultades de integración social y laboral. El concepto de empoderamiento está muy vinculado a las estrategias para el logro de la igualdad de género (**IV Conferencia Mundial de las Mujeres**, celebrada en Beijing en 1995).

Por ello, desde el Plan de Empleo de Cruz Roja en Córdoba se han planteado el objetivo de empoderar a la mujer trabajando la corresponsabilidad familiar y la valorización del trabajo de las mujeres desde varios aspectos:

- Revalorización del trabajo doméstico
- Gestión del tiempo.
- Mediación familiar
- Reparto de tareas en el hogar
- Trabajo del autoconcepto y autoestima

Para ello, han puesto en marcha las **siguientes actividades**:

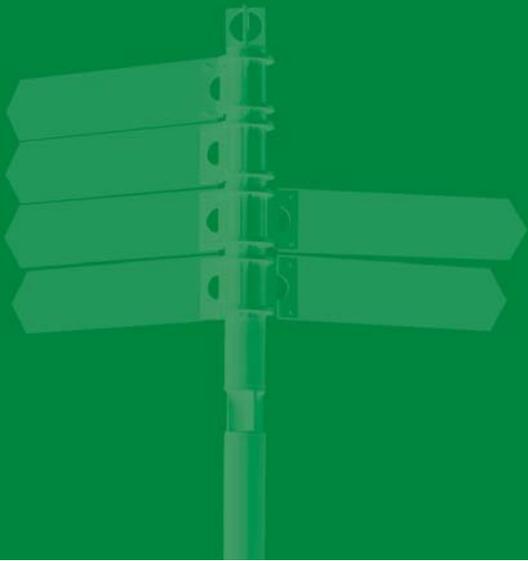
- Ofrecer clases particulares y alfabetización informática a neolectoras por medio de personas voluntarias.
- Seguimiento y apoyo a la escolarización de personas adultas
- Talleres para la resolución de conflictos
- Crear espacios de encuentro en concreto entre las mujeres, a través del voluntariado, con el objetivo de fomentar las redes sociales y la participación social.
- Realizar visitas con las mujeres a empresas vinculadas con nuevos yacimientos de empleo, para abrir horizontes a la existencia de salidas profesionales distintas a las tradicionalmente consideradas como femeninas.
- Intercambiar experiencias de trabajo con otras entidades que se dediquen al empleo con colectivos en dificultad social.
- Adaptar el horario tanto de las sesiones grupales como individuales a las necesidades de las personas participantes.
- Adaptación de la metodología didáctica a las dificultades del aprendizaje de algunos colectivos, utilizando recursos audiovisuales y una metodología activa y participativa.
- Uso no sexista del lenguaje.
- Utilización de cuestionarios para evaluar el servicio, haciendo partícipes en el diseño de las actividades a las personas participantes.
- Incluir en todos los cursos de formación un módulo de orientación dedicado a la corresponsabilidad familiar.
- Incluir en todos los cursos de formación un módulo de orientación, dedicado a la incorporación de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación (TIC) en el proceso de búsqueda de empleo.
- Asesoramiento, apoyo y motivación a las mujeres emprendedoras.
- Colaboración con otras entidades en el diseño del Convenio Especial para mejorar las Condiciones de Empleabilidad en el Servicio Doméstico.

9.4. Conclusiones



- ✓ En el trabajo de orientación con colectivos vulnerables siempre debe de primar la relación de confianza y la valorización de las personas.
- ✓ Es necesario potenciar el trabajo en red y crear sinergias con todos los organismos públicos y privados que intervienen en nuestro entorno con objetivos comunes o complementarios.
- ✓ Debemos de poner en marcha la imaginación, que unida a nuestro conocimiento técnico, favorecerá la innovación en la generación de nuevas estrategias que favorezcan la integración social y laboral de las personas con mayores dificultades.
- ✓ No trabajamos con objetos sino con personas y cada una de ellas merece una atención personalizada acorde con sus características y sus intereses.





HERRAMIENTAS PRÁCTICAS

Contenidos:

- Cómo mejorar el autoconocimiento y el establecimiento del objetivo profesional.
- Cómo elaborar el proyecto personal
- Cómo contribuir a combatir los estereotipos y prejuicios
- Cómo trabajar las habilidades y las actitudes en el proceso de Orientación



¿CÓMO MEJORAR EL AUTOCONOCIMIENTO Y EL ESTABLECIMIENTO DEL OBJETIVO PROFESIONAL?

La entrevista ocupacional es la base para conocer a la persona y apoyarle en el establecimiento de su objetivo profesional. Pero hay muchas habilidades, conocimientos y destrezas que no pueden vislumbrarse a partir de una serie de preguntas y respuestas. Por ello, proponemos las siguientes **dinámicas que podrán trabajarse tanto en grupo como individualmente.**

EL CIRCO

Objetivo Reconocer y valorar algunas de las características más relevantes de cada persona.

Si se realiza en grupo, cada persona, además de reflexionar sobre sí misma, obtendrá información acerca de cómo es vista por las demás personas, es decir sobre cual es la imagen que ofrece.

Desarrollo Se propone una lista de roles y cada persona, pensando bien el por qué de su decisión, escribe en una hoja uno o varios roles que se asigna a sí misma y al resto de las personas que componen el grupo, en función de las características que de ellas ha ido descubriendo a lo largo de las sesiones y actividades que se hayan realizado hasta el momento.

La lista de roles puede, lógicamente, ser ampliada por cualquier participante si eso le ayuda a expresar mejor una idea.

Es imprescindible que cada persona explique por qué se ve a sí misma y a los demás miembros del grupo en el rol seleccionado.

Lista de roles	Levanta pesas	Animador/a	Hipnotizador/a
	Malabarista	Recibe cuchillos	Hombre/mujer bala
	Propagandista	Caramelero/a	Payaso
	Lanzallamas	Pájaro	Portero/a
	Artista	Presentador/a	Cantante
	Encargado/a	Administrador/a	Maquillador/a
	Trapequista	Hombre/mujer goma	Peón para todo
	Tira cuchillos	Acróbata	Domador/a de pulgas
	Fakir	Titiritero/a	Domador/a de fieras
	Bailarín / bailarina	Mago/a	Jinete
	Acomodador/a	Encantador/a	
	Empresario/a	de serpientes	
	Equilibrista	Encargado/a vestuario	
	Taquillero/a	Director/a de orquesta	
	Encargado/a de luces	Ventrílocuo/a	

DAFO PERSONAL

Objetivo Poder llevar a cabo una valoración realista de cual es la situación de las personas respecto al mercado de trabajo.

Desarrollo Cada participante podrá cumplimentar el siguiente cuadro:

DEBILIDADES	AMENAZAS
FORTALEZAS	OPORTUNIDADES

Por ejemplo:

DEBILIDADES: Falta de titulación académica

AMENAZAS: Situación económica de “crisis”

FORTALEZAS: Experiencia previa

OPORTUNIDADES: Nuevo centro comercial que va a abrirse en el barrio

SI FUERA

Objetivo Reconocer y valorar algunas de las características más relevantes de cada persona asociándolas con las que se atribuyen a determinados animales, plantas, objetos, etc.

Desarrollo La dinámica se realiza mejor en grupo, ya que se puede plantear como un juego de adivinanzas: un miembro del grupo piensa en otra persona y los demás tienen que conseguir saber quién es mediante la realización de preguntas del tipo: ¿qué sería si fuera un....?

Son muchas las categorías que se pueden utilizar: ¿qué sería si fuera un animal?, ¿qué sería si fuera una planta?, ¿y una música?, ¿y una película?, ¿un libro, un color, un objeto, una comida, ...?

Al final del juego, se realizará una puesta en común en la que cada persona expondrá las principales razones por las que ha elegido unas alternativas para caracterizar a sus compañeros y compañeras de grupo. Así mismo, la persona mostrará su acuerdo o desacuerdo con cada elección.

MIS CARACTERÍSTICAS PERSONALES

Objetivo Conocer las características personales y aptitudes que mejor definen a cada participante. Analizar la imagen personal que cada cual tiene y valorar sus puntos fuertes y sus puntos débiles.

Desarrollo Cada participante seleccionará de una lista de rasgos de personalidad aquellos que mejor le definen. A partir de las características elegidas, podrá reflexionar sobre cuales son sus puntos fuertes y débiles. Si la actividad se realiza grupalmente, posteriormente se hará una puesta en común en la que cada participante expondrá sus conclusiones al resto del grupo.

Lista de características: (Marcar con una X aquellas características que mejor te definan)
SOY UNA PERSONA...

Precisa	
Creativa	
Autoritaria	
Conciliadora	
Perfeccionista	
Práctica	
Generosa	
Influenciable	
Adaptativa	
Sociable	
Tímida	
Introvertida	
Observadora	
Responsable	
Indecisa	
Dinámica	
Dominante	
Autónoma	
Insegura	
Fuerte	
Abierta	
Alegre	
Extrovertida	
Pesimista	
Emprendedora	
Segura de sí misma	
Sensible	
Exigente	
OTRAS:	

(SARA: Guía práctica para la dinamización de espacios de desarrollo personal y profesional para mujeres inmigrantes)

MIS INTERESES PROFESIONALES

Objetivo Detectar intereses y preferencias profesionales que ayuden a definir un proyecto u objetivo profesional. Reflexionar sobre las condiciones y los contextos preferidos para trabajar.

Desarrollo Cada participante cumplimentará tres cuestionarios referentes a lo que le gusta hacer, dónde y cómo les gustaría hacerlo.

Si la actividad se realiza grupalmente, posteriormente se hará una puesta en común en la que cada participante expondrá sus preferencias, contextos de empleo y condiciones en las que le gustaría emplearse.

LO QUE MÁS ME GUSTA HACER:

(Marcar con una X aquellas actividades que más te gusta hacer)

Aconsejar	
Administrar	
Arreglar	
Asesorar	
Ayudar	
Buscar información	
Cantar	
Cocinar	
Comunicar	
Comprar	
Cooperar	
Cuidar	
Curar	
Decorar	
Dibujar	
Entrevistar	
Utilizar el ordenador	
Estudiar	
Investigar	
Leer	
Organizar	
Animar	
Archivar	
Tratar con el público	
Catalogar	
Traducir	
Defender	
Dirigir	
Diseñar	
Conducir	
Cultivar	
Enseñar	
Gestionar	
Hablar	
Limpiar	
Vender	

DÓNDE ME GUSTARÍA DESARROLLAR LAS ACTIVIDADES...

(Marcar con una X las opciones que prefieres)

En la administración pública	
En una cooperativa	
En mi propia empresa	
En una empresa pequeña	
En una empresa grande	
En una guardería	
En una farmacia	
En unos grandes almacenes	
En un comercio pequeño	
En un hospital	
En una clínica	
En una ONG	
En un periódico	
En otros medios de comunicación	
En una fábrica	
En una oficina	
En una biblioteca	
En un hotel	
En un centro escolar	
En una obra	
En un taller gráfico	
En una casa	
En un almacén	
En un taller artístico	
En una imprenta	
En un restaurante	
En un laboratorio	
En un despacho	
Al aire libre	
En un lugar cerrado	
OTROS:	

CÓMO QUIERO DESARROLLAR ESAS ACTIVIDADES...

(Señala con el signo (+) las condiciones que estarías dispuesta a aceptar y con el signo (-) aquéllas que no aceptarías)

Con personas en general	
Con niños/as o con menores	
Con jóvenes	
Con personas adultas	
Con personas mayores	
En contacto con el público	
Con animales	
Con máquinas	
Con vehículos	
Utilizando idiomas	
Con responsabilidad	
Autónoma o por cuenta propia	
Trabajar en casa	
Teletrabajo	
Lejos de casa	
Lugar fijo de trabajo	
Diversos lugares de trabajo	
Disponibilidad para viajar	
Disponibilidad geográfica	
Necesidad de vehículo propio	
A tiempo completo	
A tiempo parcial	
Trabajar por horas	
Horario intensivo (mañanas, tardes o noches)	
Horario de jornada partida	
Horario comercial	
Horario flexible	
Horario fijo	
Turnos rotativos	
De lunes a viernes	
Descansos entre semana u otra modalidad	
Con uniforme	
Con ropa formal	

(Fuente: Instituto Andaluz de la Mujer: Programa OPEM, 1997. adaptación de Equipo Nexos para SARA: *Guía práctica para la dinamización de espacios de desarrollo personal y profesional para mujeres inmigrantes*)

Además de los ejercicios prácticos recogidos en este capítulo, hay también pruebas psicotécnicas estandarizadas que permiten conocer los intereses profesionales de las personas y que, por tanto, pueden ser útiles para establecer sus *objetivos profesionales* y diseñar los itinerarios adecuados para poder alcanzarlos.

Algunas de estas pruebas que pueden utilizarse en los S.I.E son las siguientes:

CIPSA, CUESTIONARIO DE INTERESES PROFESIONALES

Analiza el conocimiento o desconocimiento de las profesiones, los criterios en función de los cuales el sujeto rechaza o elige una profesión y la valoración social y económica que le asigna. A partir de estos datos proporciona un mapa general de sus intereses; con ello se elaboran un perfil intraindividual y otro interindividual para cada sujeto.

IPP-R

Nueva versión revisada y actualizada del IPP (Inventario de Intereses Profesionales). Se mantienen las características esenciales del IPP, principalmente la existencia de elementos de dos tipos: preferencias del sujeto respecto a profesiones y respecto a actividades. Se incluyen tres tipos de mejora principales: • Reducción del número de escalas y elementos, y consecuentemente, del tiempo de aplicación. • Introducción de ciertas profesiones más recientes y actuales. • Nuevos baremos más completos y representativos, adecuados a la nueva realidad escolar: ESO y Bachillerato.



¿CÓMO ELABORAR EL PROYECTO PERSONAL?

Una vez que cada participante conoce mejor cuales son sus preferencias y habilidades y cuales de ellas constituyen sus puntos fuertes y sus puntos débiles, es el momento de elaborar su proyecto personal, es decir el **itinerario a seguir para alcanzar los objetivos profesionales** que se plantea. Para ello, proponemos las siguientes **dinámicas que podrán trabajarse tanto en grupo como individualmente.**

ANÁLISIS SITUACIONAL

Objetivo Se trata de que cada participante se plantee cual es su punto de partida respecto al objetivo profesional que se plantea y a partir de ahí, pueda establecer los pasos a seguir para alcanzar dicho objetivo.

Desarrollo Cada participante cumplimentará el siguiente cuadro:

QUÉ TENGO (estudios, experiencia, conocimientos, habilidades, disponibilidad, contactos, motivación...)

QUÉ ME PIDEN (titulación, experiencia, imagen, formación específica, horario...)

QUÉ ME FALTA (formación, prácticas, técnicas de búsqueda de empleo, conciliación de la vida familiar...)

COMPROMISO DE ITINERARIO

Objetivo

Una vez que la persona conoce cual es la distancia que tiene que recorrer entre su punto de partida y la consecución de su objetivo profesional, es decir “qué le falta” para alcanzar dicho objetivo, llega el momento de plantearse el itinerario que debe seguir. Para ello, es muy positivo que los pasos (acciones) se detallen por escrito y que se establezca un compromiso entre cada participante y la persona que desempeña las funciones de orientación en el SIE. Este compromiso debe de ser firmado por ambas partes.

MODELO DE COMPROMISO

La persona que firma el presente documento se compromete a iniciar y llevar a cabo su proceso de inserción sociolaboral consistente en:

Descripción del itinerario pactado entre participante y orientador/a

Por consiguiente se compromete a:

- Presentarse en el lugar, fecha y hora que se le cite
- Participar activamente en las acciones previstas en el itinerario
- Respetar el funcionamiento del SIE y al resto de las personas que participen en las diferentes actividades
- Comunicar con antelación si no va a poder presentarse a alguna de las entrevistas o las sesiones previstas
- Notificar su incorporación a un puesto de trabajo en cuanto se produzca

Por su parte, el SIE se compromete a:

- Respetar la confidencialidad de los datos de la persona
- Tener en cuenta sus opiniones y sugerencias
- Llevar a cabo un seguimiento individualizado de las acciones que lleve a cabo
- Informar sobre las oportunidades del mercado de trabajo



CÓMO CONTRIBUIR A COMBATIR LOS ESTEREOTIPOS Y LOS PREJUICIOS

Muchas veces, las personas con las que trabajamos en los SIE, debido a sus características personales o a su identificación con determinados grupos sociales, sufren una estigmatización que perjudica su incorporación al mercado laboral. En ocasiones llegan a interiorizar los prejuicios y consideran que los propios factores de vulnerabilidad que padecen les incapacitan para alcanzar sus objetivos profesionales. Por ello, es necesario **trabajar el mundo de las percepciones y de las falsas creencias** a través de distintos ejercicios como los que presentamos a continuación.

FALSAS PERCEPCIONES

Objetivo

Comprender que muchas veces lo que consideramos como único y real, no es más que un producto de nuestra percepción, es decir, de la elaboración e interpretación cognitiva que llevamos a cabo a partir de nuestros sentidos. Por ello, es fácil que cometamos errores cuando realizamos afirmaciones rotundas o cuando tratamos de encasillar a los sucesos y a las personas que nos rodean.

Desarrollo

Es conveniente realizar el ejercicio en grupo: ante la misma imagen hay personas que “verán” una copa mientras que otras “verán” dos siluetas. Es un ejemplo de cómo podemos percibir diferentes aspectos a partir de un mismo objeto y de lo peligroso que es no contrastar la realidad y confiar sólo en nuestros propios sentidos e interpretaciones.



¿VERDADERO O FALSO?

Objetivo

No sólo las imágenes pueden ser percibidas de diferente manera, también el lenguaje es interpretado subjetivamente y no siempre las conclusiones que sacamos son las correctas, sino que tendemos a “rellenar” la información que nos falta con nuestras propias creencias.

Desarrollo

Es conveniente realizar el ejercicio en grupo. En primer lugar, se leerá en voz alta un pequeño texto que podrá también ser repartido a todas las personas que componen el grupo. A continuación responderán a un cuestionario relacionado directamente con el contenido del texto que consistirá en una serie de afirmaciones ante las que habrá que dilucidar si son verdaderas o falsas.

Este ejercicio permite ver como una descripción de los hechos no es suficiente para emitir un juicio ni hacer una interpretación.

TEXTO

Un hombre de negocios acababa de apagar las luces de la tienda cuando un hombre apareció y le pidió dinero. El dueño abrió la caja registradora. El contenido de la caja registradora fue extraído y el hombre salió corriendo. Un miembro de la policía fue avisado inmediatamente.

Cuestionario (señalas si las siguientes frases son Verdaderas o Falsas)

- 1. Un hombre apareció después de que el dueño apagara las luces
- 2. El ladrón era un hombre
- 3. El hombre que apareció no pidió dinero
- 4. El hombre que abrió la caja registradora era el dueño
- 5. El dueño de la tienda extrajo el contenido de la caja registradora y salió corriendo
- 6. Alguien abrió una caja registradora
- 7. Después de que el hombre que demandó dinero extrajo el contenido de la caja registradora, huyó a toda carrera
- 8. Aunque la caja registradora contenía dinero, la historia no dice cuanto
- 9. El ladrón demandó dinero al dueño
- 10. Un hombre de negocios acababa de apagar las luces cuando un hombre apareció dentro de la tienda
- 11. Era a plena luz del día cuando el hombre apareció
- 12. El hombre que apareció abrió la caja registradora
- 13. Nadie demandó dinero
- 14. La historia se refiere a una serie de eventos en los cuales únicamente se mencionan tres personas: el dueño de la tienda, un hombre que demandó dinero y un miembro de la policía
- 15. Los siguientes eventos ocurrieron: alguien demandó dinero, una caja registradora fue abierta, su contenido fue extraído y un hombre huyó de la tienda

Clave de respuestas

1. El hombre de negocios y el dueño ¿son necesariamente la misma persona?
2. ¿Puede hablarse de un robo? Tal vez el hombre que demandó dinero era un cobrador o el hijo del dueño, ellos reclaman dinero a veces
3. FALSO (una fácil para que no se les caiga la moral)
4. VERDADERO (“el dueño abrió la caja registradora”)
5. La historia no lo excluye, aunque es poco probable
6. VERDADERO (“el dueño abrió la caja registradora”)
7. No sabemos quien extrajo el contenido de la caja, ni es necesariamente cierto que el hombre haya huido
8. La caja contenía ¿dinero?
9. ¿Un robo? De nuevo...
10. ¿Quién dice que entró a la tienda? Pudo haber demandado dinero desde fuera o por la ventana
11. Las luces generalmente permanecen encendidas durante el día
12. ¿No sería posible que el hombre que aparece sea el dueño?
13. FALSO (el texto dice que el hombre que apareció demandó dinero)
14. ¿Son el dueño y el hombre de negocios la misma persona, o son personas diferentes? Lo mismo puede preguntarse con el hombre de la tienda y el hombre que desapareció
15. ¿Huyó? ¿No puede haberse dejado el coche en segunda fila?



¿CÓMO TRABAJAR LAS HABILIDADES Y LAS ACTITUDES EN EL PROCESO DE ORIENTACIÓN?

INTRODUCCIÓN

En este bloque nos vamos a dedicar a vislumbrar, entender el significado y ver como pueden mejorarse las habilidades y actitudes de las personas participantes en los procesos de orientación sociolaboral.

- “Vislumbrar” porque lo que haremos es asomarnos al enorme mundo de las capacidades humanas, sin pretender revisarlo todo ni en toda su profundidad (tal tarea requeriría estanterías enteras).
- “Entender el significado” porque la comprensión de los efectos de unas actitudes u otras es un paso necesario para mejorarlas o cambiarlas, cuando eso es lo que queremos.
- “Ver como pueden mejorarse” porque se trata de afrontar y vivir de la mejor manera posible situaciones complejas o difíciles

Los apartados que vamos a abordar se refieren a dos aspectos de nuestra capacidad para afrontar con acierto y bienestar esta tarea de búsqueda de empleo que nos proponemos:

1. Aspectos relacionados con la “salud negativa”, que tienen el propósito de disminuir nuestro sufrimiento ante situaciones en las que sentimos un gran malestar.
 - 1.1. El abc
 - 1.2. Algunos errores cognitivos habituales
 - 1.3. La lógica perversa de las expectativas y el inventario de pequeños avances
2. Aspectos relacionados con la “salud positiva”. Con el objetivo de desarrollar nuestra satisfacción subjetiva ante diversas situaciones.
 - 2.1. El manejo de la incertidumbre y el aumento de la autoconfianza
 - 2.2. La motivación y el mapa de la satisfacción personal
 - 2.3. La autobiografía positiva

1. **ASPECTOS RELACIONADOS CON LA “SALUD NEGATIVA”**

Proponemos algunas líneas de reflexión y acción que tienen el propósito de disminuir el sufrimiento ante situaciones en las que podemos sentir un malestar grande y desadaptativo.

1.1. **El ABC**

El punto de partida, el “abc” para empezar a comprender y resolver nuestro malestar, es partir del conocimiento de que sentimos como pensamos: no son las situaciones las que nos producen mayor o menor grado de bienestar o malestar, sino el significado que tienen para nosotros o nosotras esas situaciones que vivimos. Esos significados orientan nuestras emociones y nuestras maneras de actuar.

En situaciones de dificultad o situaciones adversas es normal sentir malestar.

Si hemos acudido a cinco entrevistas de trabajo y no nos han dado respuesta de ninguna, es natural sentir malestar; nos gustaría que nos contestaran y, más aún, nos gustaría que nos dijeran que sí.

El problema es cuando el malestar es desadaptativo, cuando se agranda, se “ancla” en interpretaciones distorsionadas que hacemos sobre lo que nos ocurre, y se convierte en un obstáculo para caminar en la dirección que queríamos antes de sentirnos tan mal. Estas interpretaciones y creencias suelen contener equivocaciones en el análisis.

Si a raíz de la falta de respuestas nos convencemos de que no merece la pena seguir buscando porque nunca lo vamos a lograr, entonces sentimos desesperanza y es más probable que desistamos de seguir trabajando en la búsqueda.

En la medida en la que una parte de ese malestar no está fuera de nosotros sino en nuestro cerebro, con nuestra inteligencia podemos revisar el significado que le damos a lo sucedido y afinarlo. De esta manera, el malestar que nos queda puede ser adaptativo y podemos tener una conducta acorde con lo que queremos lograr.

Con ese malestar natural derivado de la falta de respuestas, podemos tomar de nuevo conciencia de que el mercado de trabajo es una selva con una lógica y un funcionamiento injustos; podemos recordar que ya sabíamos desde el inicio que encontrar empleo era difícil, incluso muy difícil. Y estamos en condiciones de revisar de nuevo nuestra estrategia para seguir en la búsqueda activa, sabiendo que, cuanto más difícil es encontrar empleo, más tenemos que trabajar en la búsqueda.

El camino que tiene nuestro cerebro para dotar de mayor finura o mayor inteligencia a las interpretaciones presumiblemente equivocadas, es darse el tiempo para detectarlas, y ponerlas a discusión.

Es el propio cerebro el que le discute al cerebro los pensamientos, no es nadie de fuera. Esta discusión nos puede llevar a una corrección, un ajuste de las interpretaciones, que nos permita tener un análisis más funcional, nos instale en un estado de ánimo mejor y nos permita tener unas conductas acordes con lo que queremos lograr.

Hay varias preguntas que nos podemos hacer para detectar posibles errores en nuestras ideas sobre lo que nos ha pasado y sustituirlas por pensamientos más correctos y más interesantes para nuestra vida.

¿Qué evidencias tengo de lo que estoy pensando? –No tengo evidencias de que nunca vaya a lograr trabajo; lo que puedo respecto al futuro es hacer pronósticos, pero no tengo certidumbre.

¿Hay otras explicaciones? –El mercado es un sistema injusto; las empresas buscan el máximo beneficio; los estereotipos mayoritarios juegan en mi contra...–

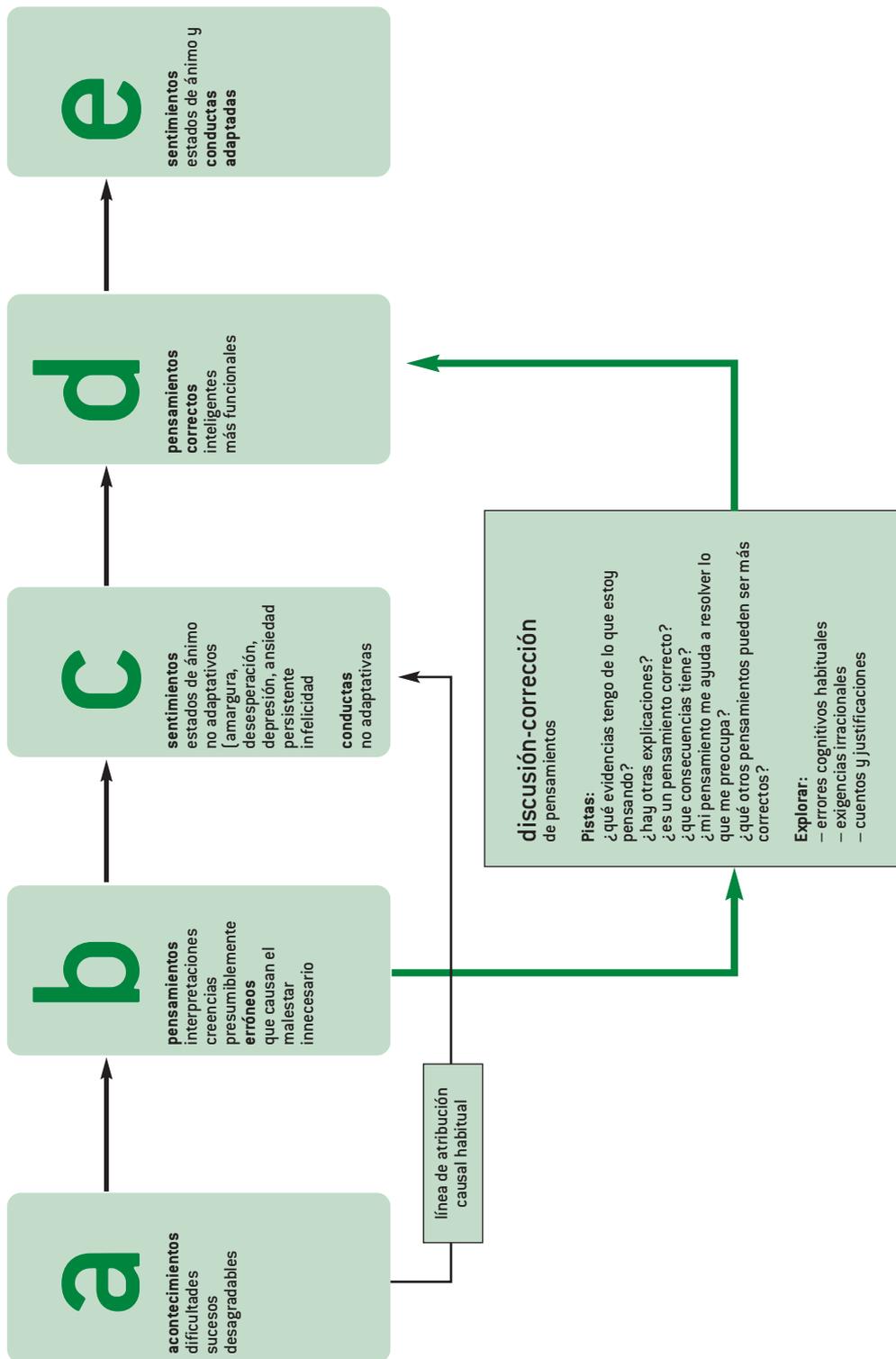
¿Es un pensamiento correcto? –Aunque es correcto el pensamiento de que es difícil encontrar trabajo, no lo es creer que puedo adivinar el futuro–

¿Qué consecuencias tiene? –La consecuencia negativa es que no sigo buscando y, entonces, las posibilidades son menores; la consecuencia positiva inmediata es que esta idea me permita abandonar el esfuerzo difícil de la búsqueda–

¿Mi pensamiento me ayuda a resolver lo que me preocupa? –No, no me ayuda, al contrario, me lleva a no resolverlo porque me incita a la inactividad–

¿Qué otros pensamientos pueden ser más correctos? –Desde luego, es todavía más difícil de lo que pensaba; no voy a abandonar la búsqueda, voy a seguir buscando apoyos...–

El esquema ABCDE de la reorganización cognitiva



1.2. ALGUNOS ERRORES COGNITIVOS HABITUALES

Los errores cognitivos son distorsiones en la interpretación de los hechos que nos suceden y nos producen malestar.

El propio malestar disminuye nuestra capacidad para analizar con precisión los hechos, confundiéndonos en el significado que le otorgamos a lo que nos sucede.

Pero la inteligencia que “disminuye” con el malestar, puede tomar de nuevo toda su dimensión. Tenemos la capacidad de detenernos a pensar, detectar posibles errores en nuestras interpretaciones y, una vez hecho, redefinir el significado con pensamientos alternativos más inteligentes, más correctos y más convenientes para nuestro estado de ánimo y para tener una conducta adecuada a nuestros objetivos.

Mostramos una relación de los errores más habituales:

• SOBREGENERALIZACIÓN

Pensamos que es general (siempre, todo, nada, nunca, todos, nadie...) algo negativo que hemos vivido una o varias veces y que nos produce malestar.

Esto pasa siempre, todos hacen lo mismo, nunca encontraré trabajo.

• DICOTOMÍAS: PENSAMIENTO TODO O NADA

Consideramos las cosas en categorías absolutas: blanco/negro, todo/nada, bien/mal, éxito/fracaso. No vemos todos los aspectos intermedios, que son los que reflejan la realidad, los pequeños resquicios para actuar, y los pequeños avances en la propia conducta.

Los empleos a los que puedo acceder son una porquería, los empresarios son unos racistas, mi vida es un desastre, no te puedes fiar de la gente, es imposible encontrar un empleo.

• PONERSE ETIQUETAS O ETIQUETAR

Aplicamos las dicotomías a lo esencial de nuestra persona, confundiendo nuestro comportamiento con lo esencial de nosotros mismos; confundimos el actuar con el ser: si cometemos un error, nos consideramos un fracaso.

Soy un fracasado/a. Soy un excluido/a

También podemos etiquetar a otras personas, confundiendo también la conducta con la persona. Y podemos etiquetar situaciones

Es racista. Es horroroso.

• **DESCARTAR LO POSITIVO**

Nos volvemos personas ciegas y descartamos los logros y aspectos positivos de las situaciones, las otras personas o nosotros mismos.

La experiencia que figura en mi CV no tiene importancia; con los cursos no aprendo, lo único que vale es la experiencia laboral. No he hecho nada de valor en la vida que me ayude a encontrar un empleo

• **FILTRO MENTAL**

Un solo detalle negativo de nuestra conducta, tiñe el significado de todo lo que hicimos.

Me equivoqué al no acudir a aquella entrevista y aquel error lo marcó todo.

Con mayor fuerza se instala cuando ocurre con un periodo negativo de nuestra vida: dejamos de ver todo lo que está fuera de ese periodo, y todo lo que no es negativo que se mantuvo durante ese periodo

Los años pasados en prisión me han marcado para siempre; haber sido toxicómano/a es un estigma que no desaparece nunca.

• **MAGNIFICAR O MINIMIZAR**

Aumentamos desproporcionadamente la importancia de las cosas negativas o relativizamos en exceso los aspectos positivos de las situaciones, de las otras personas o de nosotras y nosotros mismos.

No me contestan al teléfono, eso quiere decir que no van a leer mi CV, que no me van a citar a una entrevista. Un curso no me da trabajo, así que es una pérdida de tiempo hacerlo.

• **RAZONAMIENTO EMOCIONAL**

Razonamos en función de cómo nos sentimos. Como los sentimientos son verdaderos e incuestionables, no los ponemos en duda y los consideramos verdad.

Me siento fracasado, me siento sola, si me siento así es porque es así.

• **PERSONIFICACIÓN E INTENCIONALIDAD**

Las cosas negativas suceden siempre con referencia a nosotros o nosotras, ignorando otras explicaciones posibles.

Me tiene que pasar a mi

Creemos que las otras personas actúan con un propósito negativo hacia nosotros o nosotras, no contemplando otros propósitos (por ejemplo, el de que primen sus propios intereses).

Lo hace para fastidiarme

• **ADIVINACIÓN DEL PENSAMIENTO**

Creemos que las personas tienen tendencia a hacer juicios de valor y por tanto, a juzgarnos, a valorarnos o a despreciarnos.

Piensa que soy inútil, me ve despreciable; tal como me mira, se cree que me voy a dejar explotar

• **COMPARACIONES INCORRECTAS**

Nos comparamos con otras personas precisamente en aquellas características nuestras que no nos gustan, o con un modelo teórico o ideal que no existe en la realidad pero sí en nuestra mente.

No soy tan eficaz en mi búsqueda de empleo como veo en los manuales de BAE; otras personas sí tienen posibilidades, experiencia, pero yo no.

• **PRONÓSTICO NEGATIVO Y PROFECÍA AUTOCUMPLIDA**

Nos sentimos tan mal que creemos adivinar el futuro, creyendo con certeza que el futuro va a ser negativo.

No voy a encontrar un buen trabajo, lo voy a pasar fatal, no voy a ser capaz de seguir en esto

A su vez, nuestra conducta es coherente con ese pronóstico, por lo que, cuando las cosas han salido mal, cerramos el círculo y nos decimos:

Ya lo decía yo

- **PROBLEMAS BORROSOS**

Nos formulamos los problemas de tal forma que no los precisamos, lo que no nos permite buscar soluciones.

Estoy fatal, no entiendo por qué tiene que pasarme esto, esto no hay quien lo arregle, así no se puede vivir

- **INCLUPACIÓN: AUTOINCLUPACIÓN O INCLUPACIÓN A LOS DEMÁS**

En vez de detectar las causas de un problema, y definirlo en términos abordables, nos desviamos de la posible búsqueda de soluciones asignando culpas a otras personas o a nosotras y nosotros mismos. En ambos casos, no distinguimos entre responsabilidad y culpa, y no somos capaces de ver las posibles soluciones que están en nuestra mano.

Yo tengo la culpa; ellos tienen la culpa; la sociedad tiene la culpa; el mercado tiene la culpa

- **ERRORES EN EL CAMPO DE CONTROL PERSONAL: FALACIA DE CONTROL Y FALACIA DE NO CONTROL**

En los problemas que nos producen malestar, hay una parte de las soluciones que están en nuestra mano, y otra parte que no.

El error de no distinguirlo bien nos puede situar en una falacia de no control (creemos que no está en nuestra mano lo que sí lo está), y llevarnos a la inactividad:

No puedo hacer nada para resolverlo, luego no hago nada

O nos puede situar en una falacia de control (pensamos que está en nuestra mano lo que no lo está), y actuar en consecuencia con torpeza, ineficacia, desgaste y queme:

Con todo lo que he hecho, y no ha servido para nada

- **SITUACIÓN MULTIPROBLEMA Y EFECTO DE BLOQUEO**

Se nos presentan varios problemas simultáneos, y solo podemos resolverlos uno detrás de otro. Al no poder simultanear la puesta en marcha de las soluciones, nos bloqueamos y creemos que no podemos con ellos.

Tengo mil cosas que resolver y no puedo, me desborda la situación

• **LA MOTIVACIÓN Y LA ACTUACIÓN**

Creemos que para actuar es preciso tener ganas de hacer algo, olvidando que el impulso para actuar es querer hacerlo y no las ganas previas. Esa confusión nos puede situar de forma equivocada en la inactividad. Porque la satisfacción suele ser consecuencia de la acción y no algo que esté presente de antemano. Con este error nos podemos meter fácilmente en un círculo vicioso de falta de ganas-inactividad-insatisfacción-falta de ganas.

No voy al curso porque no le veo la utilidad y no tengo ganas (y como no puedo comprobar su utilidad u otros beneficios, sigo sin apetencia o interés en ello). No hablo con este posible empleador/a porque creo que no voy a lograr nada y no me apetece (con lo que es seguro que no vamos a lograr nada, y la motivación es menor la próxima vez)

• **LOS "DEBERÍA" Y "TENDRÍA QUE"**

Pensamos que si nos damos órdenes firmes, actuaremos con más diligencia; pero el peso de la obligación es tal, que se convierte en un freno para llevar a cabo aquello a lo que nos estamos obligando. Si "tengo que" lograr algo, el miedo a no lograrlo es tan grande que corremos el riesgo de que nos paralice. El error aquí es que convertimos nuestros objetivos "quiero" "es muy importante para mí", con obligaciones "debo", "tengo que", y a consecuencia de ello nos dificultamos su posible cumplimiento.

No debería ser tan conformista, debería ser más optimista, debería tener una conducta más activa. Tengo que lograr este empleo.

• **ILUSIÓN DE JUSTICIA**

En lugar de enfocar un problema desde la perspectiva de las soluciones que podemos poner en marcha para disminuir sus efectos perjudiciales, centramos la atención en un lugar que no nos activa para ello, pero que nos hace creer que sí estamos haciendo algo porque sin duda la apelación a la justicia es algo valorable. Pero si nos quedamos solo ahí, tenemos el riesgo de desmovilizar nuestra conducta. Podemos caer en no hacer nada, pero justificados por nuestro razonamiento; podemos estar, sin querer, "solidificando" la inactividad.

No es justo que me pase esto a mí

1.3. **LA LÓGICA PERVERSA DE LAS EXPECTATIVAS Y EL INVENTARIO DE PEQUEÑOS AVANCES**

La formulación de expectativas inadecuadas es una equivocación sencilla en su formulación y muy perjudicial en sus consecuencias. Pueden ser pequeñas desviaciones con grandes efectos porque convierten nuestra conducta en ineficaz.

Es preciso aplicar la inteligencia para ajustar bien las expectativas de lo que podemos hacer, lo que podemos lograr, y lo que podemos esperar de los otros, para no meternos en un círculo de indignación, quemazón o desesperanza.

En la parte teórica de la Guía se hace referencia a la importancia de analizar adecuadamente las acciones que podemos hacer para resolver cualquier problema, distinguiendo con precisión aquello que está dentro de nuestro campo de control (podemos llevar a cabo acciones efectivas para resolverlo) y lo que no lo está (no podemos realizar acciones efectivas para resolverlo, por más que queramos). También hemos hecho referencia a ello en el listado de errores del apartado anterior.

La **ilusión de no control** –que consiste en pensar que no está en nuestra mano hacer cosas para resolver un problema, cuando sí lo está– nos conduce a la inactividad. Sus consecuencias negativas son graves, más aún cuando estamos inmersos en un proceso complejo, difícil, largo y de gran relevancia para nuestra vida, como es la búsqueda de un empleo que es crucial para nuestra supervivencia, autonomía, para nuestro proyecto de vida y quizás el de otras personas dependientes que tenemos bajo nuestra responsabilidad.

La **ilusión de control** –que consiste en creer que está en nuestra mano hacer cosas para resolver un problema, cuando no lo está– nos lleva a formular objetivos o a tener expectativas de difícil cumplimiento. Porque ponemos el esfuerzo y el tiempo en aquellos aspectos del problema cuya solución no depende de nosotros o nosotras. Al centrar nuestro cerebro y nuestra conducta en aspectos del problema cuya solución no está en nuestra mano, nuestras actuaciones resultan ineficaces y podemos terminar quemándonos al no obtener resultados.

Este es el error en el que caemos cuando nos formulamos expectativas equivocadas. Y podemos caer en él de diferentes maneras:

- **Cuando confundimos lo que queremos con lo que podemos:** *como me interesa mucho este empleo, seguro que lo consigo. La expectativa que me formulo es “conseguirlo” en lugar de “hacer todo lo que está en mi mano para conseguirlo”*
- **Cuando confundimos el proceso con los resultados:** *si hago mucho esfuerzo, tengo que tener resultados positivos; si tengo un buen CV, seguro que me llaman.*
- **Cuando el perfeccionismo nos lleva a equivocarnos,** y creemos que los mejores objetivos son los máximos: *necesito un trabajo ya, ese es mi objetivo. Por lo tanto, me cierro a cualquier objetivo intermedio como puede ser pasar por cursos de formación, porque lo considero una pérdida de tiempo.*
- **Cuando la tiranía de los “debo” y los “tengo que” se establecen en nuestro análisis:** *tengo que encontrar un trabajo en quince días (es posible que necesite ese trabajo, lo que pasa que esa “tiranía” me puede cegar para buscar soluciones alternativas o considerar pasos intermedios en un proceso que puede no llevar aparejado un logro inmediato).*

Tarea práctica

Para tomar conciencia de lo adecuado de nuestras expectativas, podemos hacer dos tareas que nos ayuden a ajustarlas y a saber con claridad los pasos que damos, aunque estos todavía no se hayan convertido en el logro que buscamos: conseguir un empleo.

TAREA A: AJUSTAR LAS EXPECTATIVAS

A través de un proceso de cuatro pasos:

1. Traducir las expectativas genéricas en expectativas precisas

De “quiero encontrar empleo” a: redactar un CV que refleje toda mi experiencia y capacidades, prepararme una estrategia para las entrevistas de trabajo; mejorar mis habilidades para las relaciones con personas, mejorar mis capacidades técnicas para el tipo de empleos a los que aspiro...

2. Describir todas las acciones necesarias para alcanzar cada objetivo, estén dentro o fuera de mi campo de control personal

Si pensamos en la redacción del CV: enumerar mi historial profesional y mis actividades no remuneradas, hacer una tormenta de ideas con personas que me conocen para tener una visión más completa, definir las capacidades que he desarrollado a lo largo de mi vida, clasificar la experiencia por fechas, o por actividades, que el CV resulte interesante, que les interese mi perfil, que me contesten cuando lo lean...

3. Diferenciar cuáles de ellas están dentro y cuáles fuera de mi campo de control personal

Del ejemplo, las cuatro primeras están dentro y las tres últimas fuera de mi campo de control

4. Planificar la ejecución solamente de las acciones que están dentro de mi campo de control

TAREA B: INVENTARIO PERSONAL DE AVANCES

Respondiendo periódicamente a cuatro preguntas:

¿Qué acciones tenía previsto realizar en este período de tiempo?

Partimos así de nuestra planificación personal

¿Cuáles he realizado?

Esta respuesta nos da una primera muestra de avances: acciones que hemos llevado a cabo, hayamos logrado con ello mayores o menores resultados (recordemos que las acciones están dentro de nuestro campo de control, y los resultados suelen estar fuera)

¿Cuáles no he realizado y por qué?

Esta respuesta nos puede ayudar a detectar objetivos o actividades desajustadas, o a hacer explícito el incumplimiento de una planificación correcta; en el primer caso, podemos precisar mejor el objetivo o la actividad; en el segundo, podemos incluir de nuevo ese compromiso en la planificación

¿Cuáles son los logros conseguidos de cada una de las acciones realizadas? ¿qué he obtenido de ellas? ¿en qué he avanzado?

Conviene que esta respuesta no quede vacía, sabiendo que es probable que la respuesta automática inicial sea: "nada". Se trata de buscar pequeños logros que no están a primera vista, detectar resquicios de avance que nos permitan saber la utilidad del proceso de búsqueda. Por ejemplo, he aprendido a hacer un currículum o a responder preguntas difíciles en una entrevista.

2. ASPECTOS RELACIONADOS CON LA SALUD POSITIVA

Proponemos algunas líneas de reflexión y acción que tienen el propósito de favorecer el desarrollo del bienestar y el crecimiento de las propias potencialidades.

2.1 EL MANEJO DE LA INCERTIDUMBRE Y EL AUMENTO DE LA AUTOCONFIANZA

La toma de decisiones es algo importante y difícil porque las decisiones nos abren caminos en distintas direcciones posibles y tenemos dudas sobre qué decisión será mejor, más acertada. La duda se nos hace presente cuando no hay un camino sino varios posibles y no podemos saber con certeza cuáles van a ser las consecuencias de esa decisión. Las consecuencias están en el futuro, y sobre el futuro tenemos necesariamente incertidumbre.

En esos momentos, cuando dudamos, es frecuente tener la impresión de ser personas inseguras.

Soy una persona insegura porque no sé qué decisión tomar.

Este pensamiento, el “vernós” como personas inseguras, encierra varios problemas:

- Está con frecuencia en la base de nuestro malestar, porque significa que creemos que sería mejor que no fuera así, *ojalá no fuera inseguro/a*.
- Parece algo que no estamos en condiciones de superar: al formular “soy”, parece una característica tan natural a nosotros de la misma manera que lo es nuestra estatura o el color de los ojos.
- Situamos la inseguridad en el centro de nuestra persona: no es algo que nos sucede, es algo esencial.
- Encierra una pretensión de seguridad total y nos puede hacer creer que la seguridad total es un elemento connatural al bienestar subjetivo, *si estuviera seguro/a, me sentiría bien*.
- Cuanta más seguridad pretendemos, mayor es la duda.
- Cada duda que tenemos, crece ese pensamiento. Y las dudas forman parte de la vida: tomamos decisiones desde la incertidumbre.
- No nos permite ver que la duda es interesante y positiva, el motor de la investigación, del aprendizaje, de la consulta, del crecimiento personal, de los cambios sociales.
- Impide aceptar el error como parte importante del avance personal y el bienestar.

Quizás esta formulación es una manera aprendida de formular otras pretensiones más saludables, más inteligentes y más sencillas: posiblemente aspiramos a tomar buenas decisiones, nos gusta hacer bien las cosas, queremos tomar decisiones que faciliten el desarrollo de nuestros proyectos, queremos sentirnos bien con las consecuencias de nuestras decisiones... Puede ser también que no queramos ser personas más seguras, sino en ocasiones más rápidas, más brillantes, más ágiles, más experimentadas; tener más credibilidad, recibir más reconocimiento, no repetir los errores...

Quizás, por esto, podemos cambiar nuestra formulación por otras que no conlleven los anteriores inconvenientes, y que reflejan mejor nuestras aspiraciones.

Partiendo de la reflexión anterior, y como mecanismo para precisar más nuestras aspiraciones y aumentar nuestro bienestar ante la toma de decisiones, sugerimos cambiar la formulación “soy una persona insegura” por dos formulaciones alternativas:

***Me gustaría llevarme bien con la incertidumbre y puedo trabajar para lograrlo
Quiero adquirir más confianza en mí misma o en mí mismo***

La pretensión de seguridad parte del error de creer que podemos tener una seguridad absoluta, cuando realmente ante la toma de decisiones siempre tenemos un margen mayor o menor de incertidumbre. Es una pretensión poco inteligente por partida doble; por una parte porque es imposible y por otra porque nos hace sentirnos mal.

Por eso, sugerimos la primera formulación alternativa, más realista con la vida, en la medida en la que reconoce la incertidumbre, y más facilitadora del bienestar subjetivo en la medida en la que nos permite tomar decisiones y caminar.

La segunda formulación alternativa tiene que ver con una pretensión más realista para con nosotras y nosotros mismos: es la confianza en que seremos capaces de manejarlos con las consecuencias de nuestras decisiones. Es la autoconfianza la que nos va a permitir afrontar la toma de decisiones y construir el camino derivado de ellas, la que nos permite trabajar, construir y sentir bienestar con lo que hacemos, con errores y aciertos, en situaciones complicadas y sencillas, ante la toma de decisiones difíciles y fáciles.

2.2. **LA MOTIVACIÓN Y EL MAPA DE LA SATISFACCIÓN PERSONAL**

Como decíamos en el capítulo de los errores cognitivos, a veces creemos que para actuar es preciso tener, previamente, ganas de hacer algo.

Podríamos decir que es más inteligente, que favorece más el acierto y el bienestar, la idea de “actuar para motivarnos” que la de “motivarnos para actuar”.

Porque la motivación humana, además de ser un impulso para actuar, es un mecanismo de evaluación del bienestar subjetivo que está relacionado directamente con la satisfacción de las necesidades.

Yo, en relación con los otros: motivaciones de significación social

Se trata de tener, mantener y mejorar un espacio en el entorno social. Las personas necesitamos significarnos (ser) en las diferentes estructuras y organizaciones en las que nos ubicamos: la familia, las amistades, el trabajo, el lugar donde vivimos...

Esta significación tiene que ver con el mantenimiento y defensa de la propia identidad; con la necesidad de que nos valoren en nuestro desarrollo y nos reconozcan en nuestros valores; con la oportunidad de proyectarnos, crecer, ser mejores; y con la posibilidad de ejercer una cuota de poder o influencia.

Yo, en relación con mis tareas: motivaciones funcionales

A nadie nos gusta perder el tiempo. Las cosas que hacemos, nuestros movimientos y decisiones vitales, los productos que se fabrican, todo debe llevar a algún lugar. Las personas necesitamos que las cosas funcionen.

Necesitamos además que funcionen de determinada manera. No vale todo. Es muy importante que podamos detectar cual esta siendo la utilidad de lo que hacemos o cual será su aplicación.

Yo conmigo y con el entorno: motivaciones de afecto, ideología y espectáculo.

La diversión, el disfrute y el gozo, junto con sus manifestaciones (por ejemplo la risa) suponen una importante fuente de motivación.

Realizamos muchas actividades por divertirnos o sencillamente para no aburrirnos.

Algunas referencias que suponen estimulación y espectáculo por sí mismas son capaces de explicar un comportamiento. El riesgo, la novedad o el cambio son factores de este tipo. También el movimiento y la multisensorialidad afectan a la estimulación del sistema nervioso y por tanto alteran nuestro estado de motivación.

El afecto, la protección y la seguridad son la razón de muchas de nuestras conductas.

La ideología moral, religiosa, política o social, los valores y el conjunto de sus implicaciones (compromiso, participación, normas o preceptos) están a la base de nuestros comportamientos.

Señalamos un repertorio de necesidades humanas, de motivaciones no formales. Este repertorio nos puede ubicar en el mapa de oportunidades de obtener satisfacción con lo que hacemos, desde la consciencia de que no es probable que obtengamos todas las satisfacciones de cada una de las cosas que hacemos, de cada una de las situaciones en las que nos encontramos o de cada una de las personas con las que tratamos. Sino que de cada una de ellas podemos obtener alguna satisfacción.

Antes de proponer una posible tarea a llevar a cabo, señalamos algunos ejemplos de diferentes motivaciones, relacionadas con procesos de inserción sociolaboral.

- **IDENTIDAD**

Necesitamos tener una identidad propia, ser y sentirnos alguien diferente de las demás personas, alguien específico en nuestro entorno social. No queremos ser invisibles.

Es importante tener un CV que nos refleje en todos los aspectos que queremos mostrar.

- **RECONOCIMIENTO**

Aspiramos a reconocernos y a que nos reconozcan en lo que somos y en los lugares que ocupamos en nuestro ámbito social y profesional.

Nos sentimos bien cuando alguien nos reconoce en toda nuestra experiencia y bagaje profesional, aun cuando no logremos un empleo acorde con ello.

- **VALORACIÓN**

Las personas queremos ser buenas en algo, hacer algo bien en algún terreno, en algún ámbito. Y aspiramos a ser valoradas por eso.

Por eso es importante dirigirnos expresamente a las personas cuando algo nos parece bien y decírselo. A la otra parte le produce la misma satisfacción que a nosotros y nosotras recibirlo.

- **PODER**

Deseamos tener un cierto grado de poder, de influencia en nuestro entorno social, la familia, el grupo de amistades, el trabajo.

En los procesos de orientación, el poder de decisión ha de estar en manos de las personas protagonistas de su búsqueda.

• **PROYECCIÓN**

Aspiramos a que lo que hacemos vaya hacia algún sitio, a proyectarnos hacia el futuro, a que no se mantengan estáticas las condiciones actuales.

Por eso en un proceso de búsqueda, aspiramos a encontrar un empleo que nos permita vivir mejor; aspiramos a que un curso sea un escalón en la dirección de un empleo.

• **UTILIDAD**

A nadie nos gusta perder el tiempo. Queremos que las cosas que hacemos y las decisiones que tomamos lleven a algún lugar, que sea útil, que sirva para algo

Es necesario buscar la utilidad de cada cosa que hacemos, aunque sea un pequeño paso.

• **APLICACIÓN**

Aspiramos a que lo que hacemos tenga alguna aplicación y que las demás personas hagan uso de aquello que nos han pedido.

Por eso es desmotivador que no nos contesten a las solicitudes de empleo que realizamos; hemos de saberlo, y buscar la motivación en otros aspectos, ya que el hecho de que nos contesten, no está en nuestra mano.

• **CALIDAD**

Nos gusta hacer las cosas bien. Por eso, la calidad en nuestras actuaciones, nos produce satisfacción.

Llegar pronto, contestar bien un cuestionario, tener soltura en una entrevista, superar un periodo de prueba.

• **APRENDIZAJE**

Nos gusta mejorar, poder hacer cosas que antes no sabíamos hacer, sabernos capaces de hacer algo nuevo, comprender algo que antes no entendíamos, aprender.

La satisfacción de la formación puede ser, en sí mismo, el aprendizaje.

• **CONTROL**

Aspiramos a tener un cierto control sobre los asuntos que nos incumben y sobre las actividades que realizamos. No nos gusta actuar a ciegas.

En la medida que en los procesos de inserción sociolaboral hay muchos elementos que están fuera de nuestro control, es importante delimitar con claridad los que están dentro, para que nuestra actuación sea efectiva y motivadora.

TAREA PRÁCTICA

Con el objetivo de rescatar al máximo los elementos de satisfacción y motivadores, proponemos realizar la siguiente tarea, individualmente o en equipo:

El Mapa de la satisfacción personal

Para hacerlo, vamos a contar con algunas entradas (elementos de referencia que nos pueden ayudar), una técnica que facilite el desarrollo de nuestro pensamiento creativo, y un tema preciso a desarrollar.

- Entradas: revisar y tener presente el repertorio de necesidades y el concepto de los campos de control.
- Técnica para desarrollar el pensamiento creativo: tormenta de ideas, de forma individual o en equipo.
- Dos temas:
 - Cosas que en la actualidad nos hacen sentirnos bien
 - Cosas que podemos hacer y pueden aumentar nuestra satisfacción subjetiva.

2.3. LA AUTOBIOGRAFÍA POSITIVA

Esta última sugerencia tiene que ver con darle la vuelta a un automatismo de nuestro cerebro, que se pone en marcha en situaciones de malestar: la bola de nieve o rumiación negativa.

Con frecuencia en situaciones de malestar nuestra cabeza da vueltas en torno a algo con lo que nos sentimos mal, del entorno, de otras personas o de nuestro propio yo. Damos vueltas de tal manera que la cabeza va cada vez más deprisa y la relación de imágenes o pensamientos negativos parece que no se puede parar.

Proponemos utilizar este mecanismo a nuestro favor, utilizando el mecanismo de las rumiaciones negativas, pero con signo contrario.

En las evocaciones negativas de la memoria autobiográfica, los recuerdos generales y abstractos producen un tipo de dolor o malestar diferente del que producen los recuerdos concretos. El dolor derivado de los recuerdos abstractos es un dolor sordo, difícil de manejar; el recuerdo, sin embargo, de episodios específicos, produce un dolor más manejable.

En este caso se trata de evocar episodios positivos. Y episodios positivos concretos, específicos. De esta manera, le pedimos a nuestro cerebro recordar con precisión, despejando así la sospecha que podría venir aparejada de contentarnos con recuerdos vagos o imprecisos que quizás no respondieran a la realidad vivida.

Las preguntas para realizar una autobiografía positiva son sencillas. Podemos aplicarlas a periodos diferentes, o a episodios específicos, escogiendo para ello las preguntas más adecuadas de este repertorio posible:

- ¿Qué cosas buenas han pasado en mi vida?
- ¿Cuál es el instante o situación más agradable que recuerdo en mi infancia, en mi juventud o en otros periodos pasados de mi vida? (en otros momentos)
- ¿Cuáles son las situaciones más agradables que recuerdo en mi país de origen, en mi pueblo de procedencia? (en otros contextos)
- ¿Cuáles son las situaciones buenas que recuerdo en mi trabajo?, ¿en empleos anteriores? (memoria de la biografía laboral)
- ¿Qué momentos buenos me vienen a la cabeza relacionados con las amistades, con la familia, en actividades sociales o públicas...? (en situaciones colectivas y de participación social)

Se trata de evocar recuerdos específicos positivos para modificar los sesgos negativos de la memoria. Es un trabajo interesante para hacer en situaciones delicadas como es la inserción sociolaboral, en la que están presentes en primer plano las dificultades del contexto y las limitaciones personales o biográficas.



GLOSARIO DE TÉRMINOS | BIBLIOGRAFÍA

Acción positiva

Son medidas específicas, a favor de las mujeres, para corregir situaciones patentes de desigualdad respecto a los hombres, con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad. Tales acciones, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido (LOIEMH, art. 11).

Agencia de colocación

Pueden ser creadas por personas físicas o jurídicas que colaboran con los Servicios Públicos de Empleo en la intermediación en el mercado de trabajo, con la finalidad de ayudar a las personas desempleadas a encontrar un trabajo y a los empleadores y empleadoras a contratar a las personas adecuadas para los puestos requeridos. Estas agencias deben carecer de fines lucrativos, garantizar el principio de igualdad de oportunidades en el acceso al empleo y estar previamente autorizadas por el Servicio Público correspondiente para actuar en un determinado ámbito territorial o funcional.

Agente de igualdad de oportunidades

Profesional con formación especializada en igualdad de oportunidades que diseña, implementa y evalúa políticas de igualdad, para consolidar la participación igualitaria de mujeres y hombres en cualquier ámbito social, político, económico y cultural.

Análisis de género

Es la herramienta básica del enfoque de género en la planificación. Parte de la consideración de que los hombres y las mujeres participan de forma diferente en el hogar, en la economía y en la sociedad, y trata de identificar cuales son las estructuras y procesos (legislación, instituciones sociales y políticas, prácticas de socialización, prácticas y políticas de empleo) que pueden perpetuar los patrones de desventaja de las mujeres.

Búsqueda activa de empleo

Es la que emprenden aquellas personas que con una actitud positiva de regularidad y permanencia combinan distintos métodos para encontrar trabajo diversificando sus actuaciones de una manera planificada y organizada.

Capacidades profesionales

Son las necesarias para el desarrollo de la ocupación (trabajo) y hacen referencia a todas las dimensiones de la profesionalidad: capacidad técnica, capacidad organizativa, capacidad social (o de relación con el entorno) y capacidad de respuesta a contingencias o situaciones nuevas.

Certificación profesional

Acreditación y reconocimiento de las competencias profesionales que poseen los trabajadores y las trabajadoras, exigibles para el ejercicio de una ocupación o una determinada actividad profesional.

Competencia profesional

Todos aquellos conocimientos, destrezas y aptitudes que debe poseer un trabajador o trabajadora para ejercer eficazmente una profesión, pudiendo resolver problemas de forma autónoma y flexible y colaborar en su entorno profesional y en la organización del trabajo.

Competencia social

Conjunto de habilidades necesarias para desenvolverse eficazmente en el contexto social. La competencia social exige saber adecuar cada una de las habilidades que se poseen a las características de la situación concreta. Esta adecuación exige el respeto a los derechos de las demás personas, la expresión de los propios y la resolución de los conflictos que puedan ocasionarse.

Conciliación

Supone propiciar las condiciones para lograr un adecuado equilibrio entre las responsabilidades personales, familiares y laborales. Sin embargo, es un concepto que, tradicionalmente ha aparecido ligado, en exclusiva, a las mujeres, por lo que es necesario trascender su significado para lograr una auténtica “corresponsabilidad”, prestando especial atención a los derechos de los hombres en esta materia, evitando que las mujeres sean las únicas beneficiarias de los derechos relativos al cuidado de hijos y otras personas dependientes, ya que la asunción en solitario, por parte de las mujeres, de estos derechos entra en colisión con su derecho de acceder, permanecer y promocionar en el empleo.

Contenidos transversales

Son aquellos contenidos fundamentalmente actitudinales que se desarrollan dentro de las áreas de conocimiento como parte de ellas. La denominación “transversal” proviene de su tratamiento en el proceso de aprendizaje no de forma paralela a las áreas, sino de forma simultánea a las mismas.

Contrato de trabajo

Documento normalmente escrito (aunque puede ser de palabra) en el que tanto la parte empleadora como la parte trabajadora establecen las condiciones en las que se va a desempeñar el trabajo (horarios, salarios, funciones, duración, vacaciones...). Estas condiciones tienen siempre que respetar la legalidad vigente para cada tipo o modalidad de contrato.

Contrato para trabajadores desempleados en situación de exclusión social

Modalidad de contrato específicamente creada para fomentar la contratación de personas desempleadas en situación de exclusión so-

cial. La situación de exclusión social se acreditará por los correspondientes servicios sociales competentes y queda determinada por la pertenencia a alguno de los colectivos que se establecen en la disposición adicional segunda de la Ley 43/06 de 28 de diciembre.

Corresponsabilidad

Concepto que va más allá de la mera conciliación y que implica compartir la responsabilidad de una situación, infraestructura o actuación determinada. Las personas o agentes corresponsables poseen los mismos deberes y derechos en su capacidad de responder por sus actuaciones en las situaciones o infraestructuras que están a su cargo.

Cualificación profesional

Especial preparación adquirida para el desempeño de una tarea o profesión que permite comprender y dominar una situación profesional específica.

Curriculum vitae

Documento que contiene la información personal y profesional necesaria para comunicar o informar acerca de las características y competencias que posee una persona para el desempeño de un trabajo determinado (titulaciones, formación, experiencia,...)

División sexual del trabajo

Reparto social de tareas en función del sexo que se traduce en una jerarquización en cuanto a la valoración social y económica otorgada a las funciones que cada sexo desempeña.

Empleabilidad

Conjunto de características personales y profesionales que permiten a una persona satisfacer las demandas de ocupación del mercado de trabajo.

Empleo

Se refiere a la realización de un trabajo siempre que exista relación contractual y remunerada entre la persona que lo lleva a cabo y la persona o la empresa que requiere sus servicios.

Empoderamiento

Término acuñado en la Conferencia Mundial de las Mujeres en Beijing (Pekín), en 1.995, para referirse al aumento de la participación de las mujeres en los procesos de toma de decisiones y acceso al poder. Actualmente, esta expresión conlleva también otra dimensión: la toma de conciencia del poder que, individual y colectivamente, ostentan las mujeres y que tiene que ver con la recuperación de su propia dignidad como personas. Una definición completa de empoderamiento incluye componentes cognitivos, psicológicos, políticos y económicos, todos ellos, interrelacionados entre sí.

Encuesta de población activa (EPA)

Encuesta que realiza el Instituto Nacional de Estadística (INE) trimestralmente en 65.000 hogares españoles para obtener datos de la población en relación con el mercado de trabajo:

Población activa: Constituida por todas aquellas personas de 16 o más años que, durante la semana de referencia (la anterior a aquella en que se realiza la entrevista), suministran mano de obra para la producción de bienes y servicios o están disponibles y en condiciones de incorporarse a dicha producción. Se subdividen en ocupadas y paradas.

Población ocupada: Constituida por todas aquellas personas de 16 o más años que durante la semana de referencia han estado trabajando durante al menos una hora a cambio de una retribución en dinero o especie o quienes teniendo trabajo han estado temporalmente ausentes del mismo por enfermedad, vacaciones, etcétera. Las personas ocupadas se subdividen en

trabajadoras por cuenta propia (empleadoras, empresarias y profesionales independientes) y asalariadas (públicas o privadas).

Población parada (o desempleada): Son las personas de 16 o más años que durante la semana de referencia han estado sin trabajo, disponibles para trabajar y buscando activamente empleo. Se considera que una persona busca empleo de forma activa si:

- Ha estado en contacto con una oficina pública de empleo con el fin de encontrar trabajo.
- Ha estado en contacto con una oficina privada (oficina de empleo temporal, empresa especializada en contratación, etc.) con el fin de encontrar trabajo.
- Ha enviado una candidatura directamente a los empleadores.
- Ha indagado a través de relaciones personales, por mediación de sindicatos, etc.
- Se ha anunciado o ha respondido a anuncios de periódicos.
- Ha estudiado ofertas de empleo.
- Ha participado en una prueba, concurso o entrevista, en el marco de un procedimiento de contratación.
- Ha estado buscando terrenos o locales.
- Ha realizado gestiones para obtener permisos, licencias o recursos financieros.

También se consideran paradas a las personas que ya han encontrado un trabajo y están a la espera de incorporarse a él, siempre que verifiquen las dos primeras condiciones.

Población inactiva: Recibe esta consideración la población de 16 o más años no incluida en las categorías anteriores. Es decir aquellas personas que ni están desempeñando un empleo ni lo están buscando activamente.

Escuelas Taller y Casas de Oficios

Programas públicos de empleo-formación que tienen como finalidad la inserción de personas desempleadas jóvenes menores de 25 años, a través de su cualificación en alter-

nancia con la práctica profesional, en ocupaciones relacionadas con la recuperación o promoción del patrimonio artístico, histórico, cultural o natural, la rehabilitación de entornos urbanos o del medio ambiente, la mejora de las condiciones de vida de las ciudades, así como cualquier otra actividad de utilidad pública o de interés general y social que permita la inserción a través de la profesionalización y experiencia de los participantes.

Estabilidad en el empleo

Permanencia en el puesto de trabajo, aunque sea bajo contratación distinta a la indefinida, pero con expectativas de continuidad y en condiciones sociales y laborales dignas.

Flexibilización laboral

Se refiere a la capacidad de adaptación de la normativa laboral a la situación del mercado de trabajo, cada vez más dinámico y competitivo. Las medidas más significativas para alcanzar esta flexibilización son la aparición de formas de contratación de carácter temporal y el abaratamiento del despido.

Flexibilidad de los empleos

Diversidad de funciones desempeñadas en un mismo puesto de trabajo por una misma persona.

Intermediación laboral

Conexión entre las personas empleadoras y las demandantes de empleo con la finalidad de ajustar las demandas de empleo con las ofertas del mercado de trabajo. A través de la intermediación laboral se puede favorecer la inserción de personas con especiales dificultades de integración socio-laboral y promocionar la igualdad de oportunidades en el empleo.

Itinerario personalizado de inserción

Conjunto de acciones destinadas a la mejora de la empleabilidad que realiza una persona

en función de sus necesidades relacionadas con el empleo: Puede incluir acciones de orientación, formación, intermediación y asesoramiento para el autoempleo. Estas acciones formarán parte de un proceso en lugar de constituirse como actividades aisladas.

Medidas de fomento de empleo

Conjunto de normas tendentes a la creación y mantenimiento de puestos de trabajo mediante el establecimiento de ayudas a la contratación de determinados colectivos, facilitando su incorporación al trabajo o apoyando su establecimiento por cuenta propia o su acceso al trabajo asociado o cooperativismo. También se incluye entre estas medidas la puesta en práctica de programas experimentales que exploren nuevas alternativas de inserción laboral.

Mejora de empleo

Concepto que hace referencia a trabajadores y trabajadoras con empleo que desean mejorar sus condiciones de trabajo: jornada, salario, categoría profesional, estabilidad...

Nueva organización del trabajo

Las características principales que definen este concepto son: introducción de métodos más flexibles en relación con los horarios, el lugar de trabajo e inevitablemente las condiciones contractuales y los sistemas de remuneración, considerándose como el resultado de la implantación de los nuevos sistemas de organización.

Objetivo profesional

Ocupación o puesto de trabajo que una persona, a partir del análisis de sus potencialidades y de los requerimientos del mercado de trabajo, desea desempeñar.

Ocupación

Conjunto de tareas o actividades que cada trabajador o trabajadora desempeña efectiva-

mente en su puesto de trabajo, independientemente de aquello para lo que esté capacitado, que correspondería más al término profesión. (Ejemplo: un economista de profesión puede ejercer la ocupación de contable, de profesor o de conserje).

Orientación profesional

La orientación profesional se entiende como un proceso continuo de apoyo a las personas a lo largo de toda su vida, para que éstas elaboren y pongan en práctica su proyecto personal y profesional, clarificando sus aspiraciones y sus competencias mediante la información y el consejo sobre las realidades del mundo del trabajo, la evolución de los oficios y profesiones, del mercado de trabajo y de las realidades económicas, así como la oferta de formación.

Paro estimado

Conjunto de personas en edad de trabajar que deseando realizar actividades económicas no lo consiguen. Se estima con la Encuesta de Población Activa del INE realizada a los hogares españoles.

Paro registrado

Conjunto de demandantes de empleo registrados en las oficinas de los Servicios públicos de empleo.

Perfil profesional

Define las competencias que una persona debe reunir para el desempeño de una actividad profesional: conocimientos, técnicas, habilidades, actitudes sociales, aptitudes de aprendizaje.

Plan Nacional de Formación e Inserción Profesional (Plan FIP)

Agrupar todas aquellas acciones formativas gestionadas por los Servicios Públicos de Empleo que tienen por objeto proporcionar a

las personas desempleadas, las cualificaciones requeridas por el sistema productivo cuando carezcan de formación profesional específica o su cualificación resulte insuficiente o inadecuada.

Políticas activas de empleo

Serie de actuaciones que inciden directamente sobre el mercado de trabajo con el objetivo de dotarlo de una mayor eficacia y transparencia y de corregir sus posibles desequilibrios y desajustes. Las políticas activas de empleo tienden a mejorar la cualificación profesional de la población, facilitar la inserción laboral de las personas desempleadas e incentivar la creación de empleo estable.

Sociedad de la Información y la Comunicación (SIC)

Nuevo modelo de organización social, en la que los sistemas de información y comunicación ocupan un lugar preeminente.

Tasa de actividad

Porcentaje de población que trabaja o desea trabajar (población activa) respecto al conjunto de la población mayor de 16 años.

Tasa de desempleo o de paro

Porcentaje de población desocupada respecto al total de la población activa.

Tasa de empleo

Porcentaje de población ocupada respecto al conjunto de la población mayor de 16 años.

Talleres de empleo

Programas públicos que combinan acciones de formación-empleo dirigidas a personas desempleadas de 25 o más años. Con la misma metodología integradora que el Programa de Escuelas Taller y Casas de Oficios, los Talleres

de Empleo realizan obras o servicios de utilidad pública o social que posibilitan a las personas participantes la realización de un trabajo efectivo que, junto con la formación ocupacional recibida, procura su cualificación profesional y favorece su inserción o reinserción laboral. Dichas obras o servicios están relacionados con nuevos yacimientos de empleo, como servicios de utilidad colectiva, servicios de ocio y culturales y servicios personalizados de carácter cotidiano. Simultáneamente con la formación y la experiencia se proporciona orientación y asesoramiento e información profesional y empresarial.

Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (TIC)

Nuevo paradigma tecnoeconómico, basado en un conjunto interconectado de innovaciones tecnológicas que han reducido drásticamente el coste de almacenaje, procesamiento, trans-

misión y difusión de la información y que afectan al diseño, la gestión y el control de la producción y de los servicios del sistema económico general.

Vida laboral

Impreso que se obtiene en las oficinas de la Seguridad Social y en el que consta toda la actividad laboral realizada por una persona a lo largo de su vida (siempre que se hayan efectuado las cotizaciones pertinentes).

Yacimientos de empleo

Conjunto de potenciales nuevas ocupaciones vinculadas a las nuevas necesidades sociales. Se concentran fundamentalmente en cuatro áreas de actividad: los servicios de proximidad o de la vida cotidiana, la mejora de la calidad de vida, el ocio y el tiempo libre y el medio ambiente.

BIBLIOGRAFÍA

ACCEM.

La búsqueda efectiva de empleo.

2008

Agrupación de Desarrollo de la Iniciativa Comunitaria Equal Aldebarán.

Itinerarios Integrados de Empleo.

2007

Álvarez, M.

Orientación profesional. 1995.

CEDECS

CEPAIM – Cruz Roja Española.

Guía práctica para la dinamización de espacios de desarrollo personal y profesional para mujeres inmigrantes.

2007

Cruz Roja Española.

Guía para la orientación laboral de las personas inmigrantes.

2002

Fundación Tomillo.

Orientación Sociolaboral basada en Itinerarios.

2003

Orlate, Sofía.

Políticas de empleo y colectivos con especiales dificultades.

Fundación Luis Vives, 2008.

Red Araña.

Itinerarios de inserción laboral con personas en situación de exclusión.

2006



