



Gobierno
de La Rioja

Manual Metodológico **Maps Empleo**

Propuesta de un itinerario individual y
grupal de Orientación para el Empleo
basada en Coaching



ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN	2
La Metodología Maps Empleo.....	2
2. LA FILOSOFÍA DEL COACHING.....	3
2.1 El concepto.....	3
2.2 Factores de éxito en el proceso de acompañamiento	4
2.3 El sentido del coaching para la búsqueda activa de empleo.....	11
2.4 El marco de trabajo	13
2.4.1 Las temáticas a tratar.....	13
2.4.2 Las dimensiones y niveles de análisis en la comunicación con el/la usuario/a.....	15
2.4.3 El tratamiento de las creencias y el estado de ánimo.....	18
3. EL ACOMPAÑAMIENTO INDIVIDUAL.....	24
Tabla resumen de dimensiones a trabajar y sus objetivos	24
3.1 Dimensión 1: Toma de contacto, gestión emocional y diagnóstico	25
3.2 Dimensión 2: Objetivo profesional (vocación, valores, visión)	27
3.3 Dimensión 3: Plan de acción para la mejora profesional (conductas)	36
4. EL ACOMPAÑAMIENTO GRUPAL	44
Tabla resumen de dimensiones a trabajar y sus objetivos	45
4.1 Sesión 1: Cohesión Grupal	46
4.2 Sesión 2: Autoconocimiento individual y grupal	49
4.3 Sesión 3: Mi proyecto profesional I	53
4.4 Sesión 4: Mi proyecto profesional II	57
4.5 Sesión 5: Búsqueda activa de empleo	60
4.6 Sesión 6: Comunicación para el empleo	71



1. INTRODUCCIÓN

La Metodología Maps Empleo

La metodología Maps Empleo se diseñó en 2019, a iniciativa de la Dirección General de Formación Profesional y Empleo de la Rioja, en colaboración con LaborSpace: Espacio Laboral. Su nombre se basa en la metáfora de los GPS, como herramienta que nos apoya y acompaña cuando no sabemos dónde estamos, ni cómo llegar a dónde queremos ir. Esa misma sensación de soledad y desamparo siente una persona cuando se queda sin empleo, y esa misma necesidad de acompañamiento es la que siente.

Dicha metodología de trabajo está basada en la combinación de diversos estilos de acompañamiento (información, formación, orientación, mentoría, etc) en la que la filosofía del coaching tiene un importante papel. Responde a los siguientes objetivos:

- Disponer de una filosofía y metodología de acompañamiento más estandarizada y coordinada, tanto entre los/as diversos/as orientadores/as de las oficinas de empleo, como con otras entidades y servicios colaboradoras (OPEAS, APEL, etc).
- Proporcionar un acompañamiento donde la persona sea protagonista y se favorezca la toma de consciencia y aprovechamiento de los recursos internos.

Maps Empleo se concreta en el diseño de un enfoque de orientación dirigido a personas en situación de desempleo que imbrica dos tipologías de acompañamiento que se dan de manera intercalada: el acompañamiento individual (detallado en el itinerario individual) y el acompañamiento grupal (detallado en el itinerario grupal).



2. LA FILOSOFÍA DEL COACHING

2.1 El concepto

El coche nos facilita el camino, pero no nos dice a dónde ir ni por qué camino, sólo nos acompaña. El coaching es una relación profesional de acompañamiento y confidencial entre dos personas, coach – orientador/a (profesional) y usuario/a (cliente), orientada a la obtención de resultados deseados por este último en relación a su vida personal y/o profesional. En este caso nos vamos a referir al ámbito profesional, entendiendo que, de alguna manera, lo personal está implicado en lo profesional en la medida que el proceso de búsqueda de empleo no se debe disociar de un proceso interno de mejora continua.

El acompañamiento se concreta en sesiones de trabajo, cuyo número varía en función de las necesidades de cada persona. En este proceso interactivo, la relación interpersonal entre el/la orientador/a u el/la usuario/a, se basa en los siguientes elementos clave:

- La escucha activa empática, evitando el enjuiciamiento.
- El recurso a las preguntas, las afirmaciones y los silencios, así como su complementariedad con otros recursos menos propios del coaching puro, como lo es el traslado de informaciones o datos.
- La generación de autoconfianza y autoconciencia, para promover la seguridad en uno mismo/a y la identificación de más alternativas de acción.

El establecimiento de un plan de acción que nace de la persona, y del que la persona se hace responsable.



2.2 Factores de éxito en el proceso de acompañamiento

Desgranamos esta explicación profundizando en los factores de éxito, para comprender mejor cómo se pone en práctica la teoría descrita y velar por el éxito en la relación y el proceso:

1 - Confianza

La creación de un clima de confianza no es patrimonio del coaching. Debe estar presente en cualquier tipo de relación profesional, especialmente en relaciones de apoyo social. No puede existir una relación de coaching en la que no haya un clima de confianza, para que esta sea efectiva y ambas personas se encuentren cómodas. Confianza es intimidad, familiaridad, seguridad. Un paso imprescindible para crear confianza es clarificar las expectativas que tienen las dos partes sobre el proceso, es decir, clarificar: qué vamos a hacer, cómo lo vamos a hacer y para qué lo vamos a hacer.

La confianza requiere discreción. Los asuntos que se tratan en las sesiones no se pueden trasladar a fuera de esa relación, salvo casos excepcionales que aparecen recogidos en los códigos éticos profesionales.

Pero una cosa es cumplir con los mínimos y otra es buscar la excelencia. Los valores y las cualidades de las personas tienen mucho que ver con la excelencia en confianza. El feeling entre personas también influye en la percepción que un/a usuario pueda tener sobre un/a orientador/a. Desde la International Coach Federation, en su listado de competencias clave del coach se habla concretamente de la competencia de “crear confianza e intimidad”. Las competencias se miden a través de conductas, y las siguientes conductas son ejemplos de un/a coach que tiene un nivel alto de esta competencia:

- Da muestras de interés genuino por el bienestar y futuro de la persona.
- Cumple con sus promesas.



- Da muestras de respeto y aceptación hacia el/la usuario/a.
- Pide permiso para adentrarse en temas delicados.
- Mantiene fuera los pensamientos y emociones que conecten con los juicios hacia el/la usuario/a.
- Es amable, cercano/a y utiliza el humor cuando se necesita crear efectos de liviandad y energía.
- Gestiona la situación cuando emerja cualquier emoción inesperada.
- Poner foco en el proceso de reflexión y aprendizaje en vez de obsesionarse con la “solución”.

2 - Objetivo

El objetivo es lo que el/la usuario/a quiere conseguir profesionalmente. El objetivo lo debe plantear él/ella, no el orientador/a. Como profesionales del acompañamiento, debemos realizar una labor de facilitación, pero nunca de dirección. Por conocedores que seamos de la materia objeto de los procesos de coaching, no debemos ser nosotros/as quienes indiquemos lo que las personas deben querer, desear, perseguir.

Cierto es que lo más habitual es que los/as usuarios/as no tengan facilidad para expresar claramente y al principio del proceso el objetivo exacto que persiguen. Como orientadores/as tenemos que facilitar esa reflexión, diferenciando entre los objetivos que están en el área de influencia de la persona (lo que está en sus manos) y lo que no.



3 - Escucha activa empática

Probablemente es una de las claves más relevantes del coaching y el principal motivo por el cual la interiorización de su filosofía y su dominio práctico son tan complejos.

Nos acostumbramos a mantener conversaciones en las que tal vez oímos a la otra persona, pero no la escuchamos. Estamos pensando en nuestras cosas, en lo siguiente que pretendemos decir, etc. Podemos llamarlo “la no escucha”.

En otras ocasiones prestamos atención al mensaje que nos quiere transmitir nuestro/a interlocutor/a. Escuchamos con atención, pero a la hora de recibir dicho mensaje, éste es filtrado por nuestros esquemas mentales y a la hora de interpretarlo lo llevamos a nuestro terreno y lo distorsionamos, empañándolo con nuestra visión de las cosas. Podemos llamarlo la “escucha activa”.

Finalmente, existe otra clase de escucha, la “escucha activa empática” en la que somos capaces de parar nuestro diálogo interno y de comprobar que el mensaje nos llega desde los esquemas mentales de la persona que nos está hablando. Es, en parte, por ello por lo que las preguntas son una herramienta imprescindible en el coaching. Hay que comprobar constantemente qué es exactamente lo que quiere transmitir la persona.





4 - Consciencia

Cuando un/a usuario/a tiene un tema en su cabeza que le asusta, le entristece, le preocupa o le ocupa, de forma más acusada que con cualquier otro pensamiento, suele crear un diálogo interno a modo de bucle, donde mira el tema desde una sola perspectiva, desde sus esquemas mentales. Cuando eso sucede, por mucho tiempo y espacio que dedique esa persona a pensar en ello, no suele conseguir avanzar en la toma de decisiones sobre cómo enfrentar la situación.

Generar consciencia implica, por ejemplo, ir más allá de lo que se dice al determinar sus preocupaciones, poniendo en consonancia lo que éste/a dice, hace y siente; promover la indagación sobre un tema en busca de una mayor comprensión y claridad; distinguir entre aspectos triviales y relevantes, entre otros.

La ICF lo considera otra competencia clave del/la coach, y algunos/as profesionales lo consideran más bien como el resultado obtenido por el dominio de otra serie de competencias básicas, como la formulación de preguntas poderosas y la comunicación efectiva.

La consciencia nueva es vital porque trae aparejadas más alternativas para la acción, y por tanto más posibilidades de éxito en la consecución de su objetivo.



5 - Preguntas, afirmaciones, silencios

Como señalábamos anteriormente, la pregunta es la herramienta clave profesional, por su idoneidad para mantener una verdadera escucha activa empática, y por su relevancia a la hora de indagar en un tema y que el/la usuario/a consiga verlo desde más perspectivas. Pero no todo son preguntas. Es muy importante también hacer de espejo. Por ejemplo, repitiendo afirmaciones que llaman la atención, y él o ella han verbalizado sin tomar consciencia de ello. También es fundamental dar retroalimentación, para no perder la dirección de los diálogos y comprobar que la conversación se está creando en torno a un mismo código.

Los silencios son otra ayuda potente, que nos asusta, y nos lleva a hablar y preguntar sin dejar espacio a nuestro/a interlocutor/a. Realmente, cuando tras una pregunta o afirmación llega un silencio, es porque se está generando nueva consciencia. Cuando un discurso está racionalizado, se expresa directamente sin pensar demasiado. En esas ocasiones, rara vez estamos generando nueva consciencia.

Las preguntas en el estilo comunicativo del coaching (y especialmente en los inicios del aprendizaje en coaching) deben cumplir unas ciertas reglas, que no son estrictas, pero que ayudan a gestionar mejor las sesiones.

- Preguntas abiertas. Las preguntas abiertas favorecen la indagación y por tanto la toma de consciencia, mientras que las cerradas (si /no) no impulsan a la indagación. A veces lanzamos preguntas cerradas que se pueden preguntar en fórmula abierta. Ejemplo: ¿Te gusta como tienes planteado tu currículum? (cerrada) - ¿Cómo valoras tu currículum? (abierto), ¿Te quieres formar más? (cerrada)- ¿Cuál es tu posición ante la formación continua? (abierto).



- Preguntas cortas. Se entienden mejor y permiten una directividad menor. En nuestro empeño por lanzar preguntas abiertas que inicialmente hemos comenzado a formular de manera cerrada, terminamos haciendo preguntas muy largas y en ocasiones mal organizadas. Una pregunta corta, incluso una pregunta aparentemente sin sentido, acaba teniendo una respuesta con sentido, porque el/la usuario/a la hace suya y la lleva a donde necesita llevarla. Ejemplo: ¿Entonces...? ¿Qué te hace sentir? ¿Qué quieres? ¿Qué más?
- Preguntas no enjuiciadoras ni dirigidas. En ocasiones realizamos preguntas que son instrucciones o consejos disfrazados de pregunta abierta. Ejemplo: ¿Qué te parecería plantear el currículum de una forma más breve?. Cuando tenemos intuiciones sobre una posible acción de mejora por parte del/la usuario/a podemos testar la intuición, pero sin interferir. Ejemplo: ¿Qué sabes sobre cuánto debe ocupar un buen currículum?; ¿Cómo puedes extraer esa información?; Si te dedicaras a la selección de personal ¿qué características te gustaría que tuvieran los currículums que recibes?. A veces utilizamos vocabulario que puede resonar enjuiciador para el/la usuario/a, mientras que tenemos otras alternativas para preguntar y extraer la misma información. Por ejemplo, si preguntamos a una persona que por qué ha hecho algo, probablemente trate de justificarse y dé una respuesta rápida y corta, mientras que si le preguntamos ¿qué le ha llevado a hacerlo? es posible que nos dé una respuesta más meditada y larga con mayor generación de consciencia.
- Preguntas de una en una. Otro error frecuente que comentemos es lanzar más de una pregunta a la vez. Es una manera de desaprovechar buenas preguntas, ya que lo que suele suceder es que la persona va a responder a una de las dos, y de manera rápida. En general, nos solemos obcecar en hablar mucho, preguntar mucho, como si nuestro valor estuviera en estar todo el tiempo transmitiendo, cuando lo apropiado es preguntar poco y “poderoso”. Lo idea es que en una sesión el/la orientador/a no hablara más del 20% del tiempo.



6 – Responsabilidad

La generación de nueva consciencia trae consigo la identificación de nuevas alternativas de acción para el/la usuario/a, responsable único de salir de la llamada “área de comodidad” o “zona de confort” poniendo en marcha las estrategias elegidas por él/ella mismo/a. Como profesionales de la orientación, nos cuesta mucho aceptar que, incluso haciendo bien nuestro trabajo, puede ser que un usuario no progrese porque no asuma esa responsabilidad que sólo depende de él/ella. Así es. Ya lo hemos explicado. Facilitamos, acompañamos, pero no podemos ni debemos tomar parte en las acciones que llevan al/la usuario/a al cambio deseado.

Otras dos competencias claves de coaching están implicadas en el impulso a la asunción de responsabilidad del/la usuario/a son planificar y establecer metas y gestionar el progreso y la responsabilidad. Para ello tienen que tener presencia en el proceso las siguientes conductas:

- Impulsar la creación de un plan de acción SMART, es decir, específico, medible, acordado y definido por el usuario/a con nuestro apoyo, realista y temporalizado. De otra manera, las sesiones se quedarán en una charla donde se puede llegar a generar más consciencia, pero donde no se promueve el cambio.
- Demostrar seguimiento a través de preguntas sobre las acciones a las cuales se había comprometido en sesiones previas.
- Identificar y poner en valor los primeros logros del usuario/a.



2.3 El sentido del coaching para la búsqueda activa de empleo

El mercado laboral ha cambiado. Algunas profesiones desaparecen, otras cambian, otras nacen. Cada vez nos resulta más difícil incluso poner nombre a nuestra profesión. Es como si antes, al finalizar unos estudios, quedara muy clara la profesión o profesiones (no muchas) que te podían corresponder: en qué puestos de trabajo te podías desarrollar y mediante que funciones podías aportar valor a las organizaciones.

Ahora te formas en una titulación de base y se abre un sinfín de posibilidades. Un abanico mucho más amplio que antes, especialmente si continúas formándote de manera continua y tu perfil se vuelve aún más poliédrico. Se debe en parte a las nuevas competencias demandadas por ese mercado de trabajo como resultado del cambio en los retos que éste a su vez debe afrontar en procesos de cambio cada vez más constantes y veloces.

Hoy en día, las competencias técnicas son aplicables a más ámbitos y, de hecho, las innovaciones muchas veces se generan en las líneas de intersección entre disciplinas que aparentemente tienen poco que ver entre sí. Y hoy en día, las competencias transversales, aplicables a distintas profesiones, son cada vez más demandadas y suelen marcar la diferencia entre unos/as y otros/as profesionales (junto con los valores). Así la polivalencia, transversalidad, flexibilidad, compromiso, competencias digitales, iniciativa, resolución... son muy valoradas en las organizaciones. La cuestión es que se sigue sin poner en foco en ellas durante los períodos formativos para su desarrollo. Se sigue educando en viejos paradigmas tanto de enseñanza –aprendizaje, como en viejos paradigmas a la hora de explicar cómo es el mercado de trabajo. Socialmente sigue existiendo una visión distorsionada sobre lo que es realmente importante a la hora de buscar un empleo y tener buen desempeño profesional



Los centros educativos lidian con un gran reto que han enfrentado siempre, pero que cada vez adquiere mayor relevancia: formar personas que se conozcan a sí mismas, que sepan lo que quieren, que sean capaces de identificar sus fortalezas y debilidades y de establecer planes de mejora, que conozcan el mercado de trabajo en el que se mueven y tomen decisiones estratégicas respecto a todo lo que depende de ellas.

Pero hoy por hoy, muchas de las personas que se encuentran en situación de desempleo se sitúan en un tablero de juego desconocido para ellos/as. Algunas de esas personas llevaban toda la vida trabajando en la misma empresa. Otras acaban de finalizar sus estudios, habiéndolas educado en la idea de que un título les garantizaba un empleo fijo y de calidad. Personas de todas las edades ven como la realidad que tienen delante no es la realidad para la que creían estar preparados/as.

¿Y qué hacen cuando se quedan en desempleo o salen por primera vez al mercado de trabajo? Pues lo que les han enseñado, en el mejor de los casos... Hacen un currículum, tal vez varios currículums para adaptar el documento a diferentes ofertas de trabajo. Después mandan ese currículum a empresas, ETTs, o a portales de empleo; generalmente a través de internet. Ese currículum tipo, sacado de alguna web o formulado gracias a los consejos de alguna persona que les receta claves estándar, circula de manera masiva por la red precedido de correos electrónicos en ocasiones, poco claros y cordiales. Muchas personas ni siquiera conocen estos recursos y requieren de una labor informativa que acompañe a los procesos de reflexión personal.

Durante algunos períodos de tiempo, las personas en desempleo mandan cientos de currículums, a cientos de ofertas y de manera indiscriminada sin valorar el ajuste al perfil. Después de no observar resultados a corto plazo, llegan períodos de inactividad con respecto a la búsqueda de empleo, porque “no hay trabajo” y porque “ya han hecho todo lo que podían hacer al respecto”. ¿Seguro? Sí. Seguro. Tienen toda la razón. Han utilizado todas las alternativas que conocían, y por tanto todas las alternativas que existían desde su punto de vista. Y ya no hay nada más que puedan hacer.

Bueno... pues parece ser que la solución pasa por ser capaces de generar más alternativas. En la búsqueda de empleo hay una parte que no depende de nosotros/as y



otra que sí. ¿Qué más alternativas están en nuestra mano para dar el 100% de la parte que depende de nosotros/as? Para averiguarlas necesitamos primero una mayor consciencia. Para conseguir mejor nivel de consciencia, el coaching es una excelente filosofía y metodología de trabajo.

2.4 El marco de trabajo

Ya tenemos más información sobre lo que es el coaching y sobre el para qué tiene sentido incluir esta disciplina en los procesos de apoyo para la búsqueda activa de empleo. En este tercer apartado vamos a clarificar las siguientes cuestiones:

- o Las temáticas en las que se enfoca el coaching para la búsqueda activa de empleo.
- o Las dimensiones y niveles a tener en cuenta en el discurso del/la usuario/a a través del proceso comunicativo.
- o Cómo gestionar las creencias y el estado de ánimo.

2.4.1 Las temáticas a tratar

Supone establecer un Proyecto Personal diseñado por el/la propio usuario/a, con el acompañamiento del/la orientador/a.

Muchas insatisfacciones se producen porque ni siquiera tenemos claro qué queremos, cuáles son nuestras prioridades y cómo gestionar nuestras relaciones, nuestro empleo, nuestras pasiones, etc. Es cierto que, generalmente, todos/as tenemos algún objetivo pendiente, cuya satisfacción se produciría de una forma mucho más efectiva si articulásemos un Plan Personal. También es cierto que, dependiendo del momento vital, de nuestras prioridades, de nuestra situación en una fecha concreta, puede ser o no el momento (o el mejor momento) para ponerlo en práctica.



1. EL AUTOCONOCIMIENTO Y OBJETIVO PROFESIONAL: DÓNDE ESTAMOS Y DÓNDE QUEREMOS LLEGAR

En la búsqueda activa de empleo, se hace referencia al autoconocimiento e identificación de objetivos profesionales. El autoconocimiento, materializado en nuestra misión o vocación, visión, valores, creencias, competencias, etc, nos ayuda a identificar posteriormente nuestros objetivos profesionales, a conocer cuál es el punto de partida para valorar qué tenemos que mejorar para avanzar al de llegada, y qué tenemos de valioso ya y por tanto debemos comunicar de la mejor manera posible a nuestro público objetivo. La determinación de objetivo/s profesionales: separando lo deseado de lo aceptable y de lo rechazable, nos sirve para identificar qué cantidad de tiempo y esfuerzo dedicar a lo deseado y a lo aceptable, en función de nuestra situación personal, y a no dedicar tiempo a buscar empleos rechazables (bien por no querer o por no estar capacitados/as para acceder a ellos).

2. EL PLAN DE ACCIÓN PARA LA MEJORA: LA RESPONSABILIDAD

La búsqueda activa de empleo implica establecer planes de acción: dirigidos a trabajar todas aquellas limitaciones descubiertas en el proceso de autoconocimiento que nos alejan de nuestro objetivo profesional (formación, experiencia, hábitos...). Nos ayuda a mejorar profesionalmente a la par que buscamos empleo.

3. LA BÚSQUEDA ACTIVA DE EMPLEO: ORGANIZACIÓN Y COMUNICACIÓN

La búsqueda activa de empleo implica dedicación, organización, generación de una red de contactos, ayuda a otras personas, colaboración, recolección de feedback... y dar a conocer nuestro perfil profesional y propuesta de valor (expresar las fortalezas detectadas al público objetivo). Será una estrategia básica para plantear la mejor versión del argumentario de venta en un currículum, en una presentación profesional, en una entrevista o a través de las redes sociales en algunos casos.



4. APRENDIZAJE

En la búsqueda activa de empleo implica aprender de la propia experiencia de búsqueda, corrigiendo errores y celebrando logros.

2.4.2 Las dimensiones y niveles de análisis en la comunicación con el/la usuario/a

El elemento central de una relación de acompañamiento es la comunicación entre profesional y usuario, y en ella distinguimos dos dimensiones: el discurso y el lenguaje no verbal.

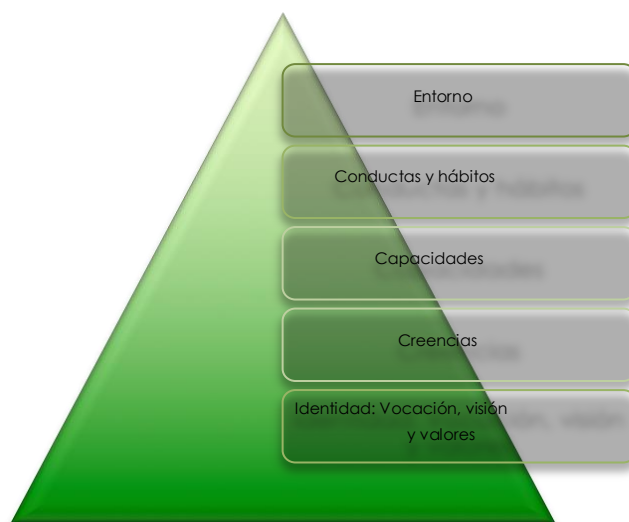
El lenguaje es un generador de realidad. Pensar o decir es una dimensión de análisis básica para el coaching, junto con el actuar y el sentir (lo que nos dice y piensa o se dice - dialogo interno-, lo que hace y como le hace sentir). Cuando queremos gestionar una realidad, ampliar la consciencia, apoyar la generación de alternativas..., debemos reflexionar sobre esos tres pilares expresados en la comunicación verbal y no verbal del/la usuario/a (lo que dice en su discurso, en su comunicación no verbal, y lo que no dice).

Cualquier cambio en uno de ellos viene acompañado de un cambio en los demás, y por lo tanto como coach debemos conocer esas tres dimensiones sobre el asunto de referencia en un proceso o en una sesión. Lo más sencillo es comenzar por trabajar en lo que la persona dice, para seguir por lo que piensa, por lo que hace, y finalmente, por lo que siente.



Además, en su discurso vamos a distinguir entre diferentes niveles de análisis, que constituyen el llamado “iceberg”, denominado así porque sólo vemos lo más superficial: el entorno y las conductas, como mucho las capacidades de una persona, pero no sus creencias, valores, identidad, que son la fuente de generación de consciencia, alternativa y cambio.

En las sesiones, debemos transitar por todos ellos y buscar las conexiones. Normalmente queremos cambiar conductas a través de consejos, sin darnos cuenta de que el cambio conductual requiere trabajar en una dimensión más profunda: valores, creencias, promoviendo el autodescubrimiento y autoaprendizaje del/la usuario/a (más eficaz que un consejo).



Refiriéndonos a los aspectos más relacionados con la búsqueda activa de empleo, en la base, se sitúa la vocación de la persona (lo que le apasiona y conecta con su talento), su visión (expectativas y preferencias) y sus valores (aquellos principios de acción básicos que van a condicionar tanto el tipo de organización o puesto de trabajo que prefiere, como las conductas deseables en su propia vida y en la de las personas con las que se relaciona dentro y fuera del trabajo).

A través de la comunicación podemos distinguir entre afirmaciones y creencias. Las afirmaciones tienen carácter descriptivo y las creencias tienen que ver con opiniones generadas por prejuicios, por interpretaciones de experiencias vividas (sabiendo que la atención y memoria son selectivas), por asunción de realidades que designan otros/as (especialmente a lo largo de nuestra infancia), etc. Su función es la simplificación de la realidad y preparación y protección frente a situaciones futuras. No son negativas en sí, sino que lo son cuando nos limitan.

Esas creencias están relacionadas con la identidad, y condicionan en enorme medida las capacidades y conductas “quien cree, crea”. Son uno de los focos de cambio principales en las sesiones de acompañamiento. En el marco de la búsqueda activa de empleo, las creencias suelen hacer referencia a a) capacidad, b) posibilidad y c) merecimiento. Algunos ejemplos de creencia de capacidad: “nunca sabré hablar inglés bien” “no soy una persona inteligente”. En el caso de ejemplos de posibilidad: “conseguir un buen

Gobierno de La Rioja.



puesto de trabajo hoy es difícilísimo” “no tengo tiempo de asistir a ningún curso”. Y algunos ejemplos de merecimiento: “como no estudié ninguna carrera, no tengo acceso a un trabajo digno”, “con lo poco responsable que he sido, no merezco que me vaya bien”.

Las capacidades son un elemento observable, especialmente a través del conocimiento más profundo de una persona y de la formación y experiencia que lo avalan. Estamos hablando de sus competencias profesionales (técnicas y transversales y la propia competencia para la búsqueda activa de empleo).

Las conductas son un elemento más visible aún, en cuanto a que constituyen acciones que generalmente se “dejan entrever”, sobre todo a lo largo del tiempo. Se traduce en lo que los/as usuarios/as hacen para buscar empleo y prosperar profesionalmente (ej. acceder a formación, cambiar hábitos, etc).

Finalmente, el entorno hace referencia tanto a la realidad socio – económica de un contexto espacio temporal concreto (nuevo paradigma laboral en el caso del empleo), a la realidad de una zona (sectores de actividad principales, oferta de trabajo, etc), y a la realidad micro de la persona (su situación familiar, económica, su red de apoyo, etc).

2.4.3 El tratamiento de las creencias y el estado de ánimo

Cuando mantenemos una relación de acompañamiento, identificamos en el discurso del/la usuario, determinadas creencias que pueden estar limitando su actitud y conductas hacia el empleo. Identificarlas supone un aprendizaje, y una vez que se desarrolla la habilidad, se identifican de manera automática. La gestión de las creencias es, por lo tanto, una misión transversal a lo largo de un itinerario individual o grupal y no constituye un módulo específico.

Cuando nos encontramos con una creencia limitante, para facilitar como orientadores/as su reformulación desde una perspectiva realista, tenemos que determinar:



- a)Cuál es la creencia o el juicio.
- b) En qué se fundamenta. Reconocerlo como una opinión personal. Reconocer que es nuestra / su experiencia, nuestra /su visión particular.
- c) Para qué nos / les sirve pensar así. Detectar las limitaciones que conlleva, los resultados de pensar así y abanderar dicho juicio.
- d) De qué manera podríamos / podrían no estar en lo cierto.
- e) Qué necesitaríamos / necesitan pensar y decirnos para conseguir nuestro objetivo.

De la misma manera, cuando atendemos a usuarios/as vemos como el estado de ánimo es un elemento clave que condiciona la relación entre orientador/a y usuario/a y la búsqueda de empleo. No siempre está a nuestro favor. Lo identificamos fácilmente, porque todo discurso viene acompañado del lenguaje no verbal, que nos da tanta información como el verbal. A través del mismo se evidencia en gran medida el estado de ánimo del/la usuario/a, otro aspecto sobre el que tenemos que poner atención.

Cuando un/a usuario/a acude a una sesión con bajo estado de ánimo, por supuesto, hay que centrarse en el objetivo de sesión que nos ocupa, pero de una u otra manera trabajaremos paralelamente con el estado del ánimo. Para ello podemos acudir a distintas herramientas:

Herramientas de pasado: las herramientas del pasado, como su nombre indica, se apoyan en situaciones pasadas para aprovecharlas y sacarlas partido en el presente.

Los anclajes. La técnica del anclaje es una herramienta específica de la programación neurolingüística (PNL) que nos ayuda a situarnos en un estado emocional concreto. Consiste en vincular un estado positivo a un gesto, palabra, pensamiento, para que



acudiendo a él sea más fácil obtener un estado emocional más sereno que el que se tiene. En muchas ocasiones nos sucede de manera inconsciente. Por ejemplo, podemos escuchar una canción u oler un aroma que nos recuerda a una situación del pasado y nos genera una emoción concreta.

En este caso, lo que pretendemos es hacer de manera consciente la vinculación de un estímulo para conseguir la respuesta deseada. Para ello, el primer paso es identificar el estado emocional que queremos tener (no enfocarnos en el que no queremos tener, porque si no, acaba por atraparnos completamente).

En segundo lugar, debemos identificar situaciones en las que solemos disfrutar del estado emocional que deseamos, e imaginar esa situación con el mayor detalle posible. Cuanto mayor detalle se incorpora, mejor funciona el ejercicio. A la vez que imaginamos y describimos la situación, debemos elegir el gesto, palabra, etc, con el que queremos asociar ese pensamiento.

En eso consiste el anclaje. En entrenar un gesto unido a un pensamiento y, consecuentemente a una emoción, para que cada vez nos resulte más sencillo conseguir ese estado emocional de manera automática al realizar el gesto. El gesto puede ser diverso: poner la mano en el techo, mirar hacia arriba, agarrar con fuerza un anillo, incluso poner un post it. El gesto que para cada persona tenga más sentido.

La recuperación del estado de logro. A lo largo de la vida, nos vemos encontrando con diferentes retos. Muchos de ellos son superados gracias a nuestra forma de afrontarles (la actitud y conducta con la que nos acercamos a ellos y les damos respuesta). No tenemos por qué hablar de grandes hazañas. En el día a día son muchos los retos que se nos presentan, e invertimos grandes dosis de esfuerzo en solventarlos. En cambio, cuando los resolvemos, no solemos mirar hacia atrás para mirar todo lo andado felicitarnos por ello, y extraer aprendizajes que nos sirvan para afrontar otras situaciones complejas en el futuro.

La recuperación del estado de logro consiste en rescatar logros conseguidos, que recuerdan sensaciones positivas, que refuerzan nuestra autoestima y que nos ayudan a



resolver nuevos retos con una mayor serenidad emocional, recurriendo en parte a estrategias que en un pasado nos fueron útiles.

El proceso de recuperación del estado de logro se puede realizar de muchas maneras. En un primer momento se identifican situaciones pasadas donde se resolvió un problema difícil o se consiguió un objetivo concreto. En un segundo momento se recrean dichas situaciones: qué se pretendía, para qué, cómo se afrontó, qué fue determinante para resolver el reto con éxito, etc. En un tercer momento se pone el foco en el reto actual, valorando qué se ha aprendido en la resolución de situaciones pasadas y en qué medida se pueden aplicar a la situación actual. El proceso finaliza con el diseño de un plan de acción específico, medible, realista y temporalizado.

Herramientas de presente: a diferencia de las herramientas del pasado, las herramientas del presente se centran en el aquí y el ahora, sin recurrir a vivencias pasadas o a diseñar escenarios futuros.

Las preguntas poderosas. No hay respuestas estándar para todo. Cada persona debe construir sus propias respuestas. En ese sentido, es muy útil contar con buenas preguntas. Como hemos venido explicado hasta el momento, la pregunta es una de las principales herramientas del coaching, en la medida que ayuda a generar nueva consciencia sobre el tema que nos ocupa.

Se llaman “preguntas poderosas” a aquellas preguntas desafiantes, que no nos hemos hecho hasta ese momento, que consiguen que generemos reflexiones que previamente no habíamos realizado. Además de generar consciencia, las preguntas tienen su impacto en el estado de ánimo de la persona, y en función de este podemos poner el foco en unas u otras preguntas.



Por ejemplo, si el estado de ánimo está asociado a una cuestión de autoestima, enfocar la pregunta en la identificación de cualidades personas y competencias y en desmontar creencias sobre “absolutos” ¿siempre sale todo mal? ¿nunca consigues lo que quieres? Si el estado de ánimo está asociado a un conflicto relacional, enfocar la pregunta a las motivaciones que comparten dichas personas y a lo que sí funciona en la relación. Las preguntas poderosas para mejorar el estado del ánimo tienen la misión de “relativizar” y “poner en valor”, porque dependiendo de donde fijamos nuestra atención, vemos el vaso medio lleno o medio vacío.

Liderazgo con programación neuro lingüística. Consiste en sincronizarse con el/la usuario/a y llevarle, con nuestra propia postura y actitud, hacia estados más reconfortantes. Los estados de ánimo suelen venir acompañados por un determinado lenguaje verbal y no verbal muy evidente en la posición que toma la persona. Cuando uno cambia, cambia el otro. Si cambia el estado de ánimo, cambia el lenguaje verbal y no verbal, y viceversa. Una posición frecuente ante un estado de ánimo disfórico (el que engloba las emociones más desagrables como: la tristeza, la irritabilidad y la ansiedad) se concreta en cabeza baja, tronco echado hacia delante, brazos cruzados...

El primer paso consiste en calibrar al usuario; es decir, en valorar su estado de ánimo a través de la observación de varios elementos: la postura (relajada, tensa...), los gestos, la expresión facial, la voz (tono, cadencia, pausas, volumen...), la respiración, etc. El segundo paso consiste en sincronizarnos con él o ella. Sincronizarnos quiere decir imitar lo que vemos, adaptar la misma postura, etc. Generalmente, cuando existe buena conexión entre ambos, se produce de forma inconsciente. En este caso, se promueve de manera consciente, para después pasar al último paso, que es modificar nuestra postura, gestos, expresión facial, etc, alinéandolas con las propias de un estado de ánimo eutímico (“normal”). Como ejemplo podemos hablar de cabeza alta, tronco erguido y/o expresión facial sonriente. Esta última fase es la fase del liderazgo. Calibrar (observar), sincronizar (asemejar) y liderar (transformar). En esta última fase, cuando ya dominamos la técnica, el/la usuario/a movería también su postura, gestos, etc, y permanecería sincronizada con la nuestra, modificando también su estado de ánimo.



La puesta en marcha de esta técnica requiere tener un cierto conocimiento y dominio práctico de la programación neurolingüística.

Herramientas de futuro: son aquellas que promueven el cambio de estado de ánimo apoyados en la construcción de futuros deseables asociados con un estado de ánimo elevado (caracterizado por el bienestar).

Visualización. La visualización es una técnica muy valiosa para el diseño de futuro. A la hora de definir un objetivo, y especialmente si es una persona visual, la visualización ayuda a clarificar y concretar. Consiste en imaginar y recrear, con el mayor número de detalles, el escenario ideal y los beneficios que ese cambio aportarían a su vida. Su aplicación es deseable para el establecimiento de objetivos, pero se puede aplicar también fuera de ese contexto, únicamente para cambiar su estado de ánimo evocando otros temas, espacios, situaciones, que hacen sentir mejor al/la usuario/a. Obviamente, ligarlo a un futuro posible y deseable que depende tan sólo de su voluntad, es una herramienta mucho más poderosa para generar ese cambio anímico.



3. EL ACOMPAÑAMIENTO INDIVIDUAL

Se trata de un acompañamiento conformado por sesiones individuales de alrededor de 1 hora de duración en un espacio de trabajo que garantice la confidencialidad.

Tabla resumen de dimensiones a trabajar y sus objetivos

	DIMENSIÓN A TRABAJAR	OBJETIVOS
1.	Toma de contacto, gestión emocional y diagnóstico (capacidades).	Dar a conocer el servicio, generar confianza e identificar necesidades y capacidades de la persona.
2.	Objetivo profesional: vocación, valores y visión.	Identificar OP mediante la reflexión sobre vocación, valores y visión.
3.	Plan de acción para la mejora profesional: conductas.	Identificar áreas de mejora que acercan al logro del objetivo profesional y convertirlas en un plan de acción.
4.	BAE y estrategia de comunicación: conductas.	Generar el discurso base para cv, rrs, entrevistas, identificar oportunidades y aprovechar contactos.



3.1 Dimensión 1: Toma de contacto, gestión emocional y diagnóstico

Contextualización

En esta primera dimensión de trabajo debemos conocer a la persona para detectar sus principales necesidades y generarle confianza. Para ello es importante identificar y comprender su estado emocional, sus capacidades y sus principales puntos ciegos en el proceso de desarrollo profesional y dar una respuesta adaptada.

Es fundamental mostrarnos como guía, apoyo y acompañante de su proceso, como un aliado, ganar su confianza. No es posible establecer un proceso de este tipo si no nos ve como un aliado para satisfacer sus necesidades, sean cual sean.

Es importante no presionar. Muchas personas no quieren iniciar un proyecto de este tipo. La sesión inicial es imprescindible para ganarse la confianza y poder trabajar con la persona. Explicar el proceso, las ventajas del itinerario... Entender “saber leer” quien tenemos en frente... siempre respetando su postura, pero poniendo en valor las ventajas del acompañamiento.

Un punto importante a sondear en este primer momento es el perfil profesional de la persona, y más allá de éste, sus capacidades. Utilizamos capacidades como sinónimo de competencias (conocimientos, habilidades y actitudes). Éstas son incorporadas y desarrolladas gracias a toda la trayectoria vital, no sólo mediante la formación o la experiencia profesional remunerada. Hablamos más de capacidades, más que de curriculum y experiencia y formación, las capacidades está enfocada a lo que los/as usuarios/as saben hacer profesionalmente.

Es importante para la búsqueda activa de empleo porque es el punto de partida (una parte del autoconocimiento), que determina la información que hay que poner en valor en herramientas como el currículum, redes sociales o situaciones como las entrevistas



de trabajo, y por otra parte, las mejoras profesionales que aún tenemos pendientes para conseguir acceder a un puesto de trabajo determinado.

Herramientas

Paso 1: Recepción y puesta a disposición.

- ¿En qué te podríamos ayudar?
- ¿Qué espera conseguir con este proceso?
- Explicarle qué le podemos aportar.
- Clarificar los beneficios de realizar un itinerario.
- Ampliar sus expectativas y gestionar creencias acerca de posibilidades no exploradas en su búsqueda de empleo.

Calibrar en todo momento y acompañar el estado emocional. Para ello es importante la identificación y gestión emocional. El simple hecho de sentirse escuchado/a y poder desahogarse, ya contribuye a avanzar en pro de la serenidad, y mejorar el estado de ánimo. Algunos ejemplos de preguntas:

- ¿Cómo te sientes al haber perdido el trabajo? (parte afectiva).
- ¿Podrías identificarlos con palabras? Rabia, frustración, impotencia...
- ¿Qué piensas sobre esta situación? (parte emotiva).
- ¿Qué estás haciendo al respecto? (parte conductual).
- ¿Qué te ayudaría a encontrarte mejor que esté en tu mano?
- ¿Has estado alguna vez en una situación similar?
- ¿Cómo lo superaste?

Paso 2: Identificación de capacidades.

- ¿Qué formación has recibido?
- ¿Qué aprendiste?
- ¿Qué sabes hacer gracias a ella?
- ¿A qué otros cursos has asistido?



- ¿Qué has aprendido de ellos?
- ¿Cuál ha sido tu trayectoria laboral?
- ¿Qué hacías?
- ¿Qué aportabas a esas organizaciones?
- ¿En qué medida conservas esos conocimientos o habilidades?
- ¿Qué otros espacios han sido fuente de aprendizaje para ti? (voluntariado, prácticas profesionales, asociacionismo, deporte, apoyo familiar, etc).
- ¿De qué conocimientos o habilidades te han dotado?
- Atendiendo a lo hablado ¿qué puedes ofrecer tú a una organización?

Paso 3: Durante la propia conversación o al finalizarla, se le anima a tomar nota en su cuaderno personal o la Ficha 1 de diagnóstico de empleabilidad (adjunta el final del apartado) sobre aquellas conclusiones que le parezcan relevantes.

Resultado (materialización del trabajo y la sesión):

Según veamos la proactividad del/la usuario/a, podemos hacerle nosotros/as la Ficha o bien animarle a hacerla a él o ella misma.

Compromiso para la siguiente sesión:

Se la enviaremos tras la sesión o nos lo enviará según se acuerde. Pediremos que analice y complete lo que se ha trabajado para que posteriormente lo podamos comentar.

3.2 Dimensión 2: Objetivo profesional (vocación, valores, visión)

Introducción de la sesión

Iniciamos la sesión indagando qué tal han ido los días entre sesión y sesión, y revisamos el compromiso acordado en la sesión anterior.

Mostramos qué hemos hecho nosotros/as para apoyarle en el proceso: hemos encontrado una información que le es de interés, un contacto con el que podría hablar,



una posible oferta, un curso... No debemos olvidar que seguimos teniendo que ganarnos su confianza.

Contextualización

La vocación se refiere a la pasión de la persona respecto a un tipo de temáticas, actividades, causas... aquello que preocupa, ocupa, y les hace disfrutar y sentirse bien cuando dedican tiempo a ello. Está conectado con la elección de una profesión, aun cuando no se haya adquirido todas las aptitudes o conocimientos necesarios.

Teniendo en cuenta la gran cantidad de tiempo que dedicamos en nuestras vidas a “trabajar”, parece importante que esta dedicación sea en un sector, empresa, y actividad, donde las personas estemos lo más a gusto posible.

Cuando se identifican vocaciones, hablamos de talentos. Somos buenos/as en lo que más nos gusta y apasiona. Cuando hablamos de talentos, hablamos de más motivación para buscar empleo y seguir desarrollándonos profesionalmente. Resulta más agradable formarnos en algo que nos interesa que en algo que no. Resulta más agradable buscar empleo de forma responsable y concienzuda en algo que nos llama la atención, que en cualquier actividad que nos sea indiferente o desagradable.

Por lo tanto, con la vocación entramos en una categoría clave en el itinerario, que puede repercutir de manera muy acusada en el devenir profesional de la persona. Estamos acostumbrados/as a tomar decisiones de manera automática sin mirar hacia dentro.

Los valores son principios, cualidades, que caracterizan a una persona, acción u objeto y que resultan relevantes, importantes, positivos, para una persona o grupo social.



Los valores que tiene o inspiran a cada persona le impulsan a actuar de una u otra manera, es decir, condiciona mucho sus conductas tanto frente a lo que hacen para buscar empleo como qué hacen para mejorar profesionalmente. Lo interesante en este sentido es conectar los valores con su concreción en la búsqueda y mejora (bien sean valores propios o bien sean valores que le inspiran en otra persona ejemplar y les gustaría incorporar a su vida – modelado – aprendizaje social).

También nos ayudan, como profesionales, a comprender ciertas resistencias para la búsqueda activa de empleo. Por ejemplo, si la familia y la conciliación constituyen un valor importante para las personas, puede derivar en una resistencia relativa a la disponibilidad (en tipo de jornada y turnos). Pero se puede explorar cómo se da protagonismo a ese valor mediante conductas que no se habían identificado hasta el momento.

Van a ser importantes también a la hora de hacer una valoración de qué tipo de empresas y puestos de trabajo encajan mejor con su forma de concebir el mundo, ya que los valores nos hablan de cómo una persona desea vivir. Por lo tanto, interesa identificar estos valores para la determinación de objetivos profesionales.

Los valores están muy relacionados con la centralidad laboral y el significado que le otorgan al trabajo. Como trabajo denominamos al conjunto de actividades que son realizadas con el objetivo de alcanzar una meta, solucionar un problema o producir bienes y servicios para atender las necesidades humanas, entendiendo por empleo cuando esta labor se realiza de manera remunerada, en sus diversas derivadas (cuenta propia, ajena).

Pero el significado del trabajo no es igual para todo el mundo. Cada persona le da un valor y sentido (un medio para ganar dinero, un medio para desarrollarse...) ya que cumple funciones diversas: económica, estructuración del tiempo, relaciones sociales, desarrollo de habilidades, y cada quién pone el foco en unas u otras.



Como su propio nombre indica, la centralidad laboral se refiere a cómo de central es el empleo en la vida de una persona en relación al significado que le atribuye. Esto depende de sus valores, creencias, situación económica y personal que atraviesa, etc. A mayor centralidad se presupone una mayor implicación en la búsqueda de empleo (se realice o no de manera acertada).

La centralidad laboral tiene mucha conexión con la identificación de la motivación de las personas, en otras palabras, los motivos que le pueden llevar a la acción en la búsqueda de empleo y desarrollo profesional. Si identificamos (los/as orientadores/as) e identificamos (el usuario/a) los motivos que lo mueven, será más fácil poner en marcha planes de acción, sea lo que sea lo que nos mueva (el dinero, el desarrollo, etc).

Cumple un papel fundamental también a la hora de identificar un objetivo profesional. Hay determinados puestos que precisan, por su propia naturaleza, una alta centralidad laboral (ej. puestos de mayor responsabilidad, o puestos donde “te llevas a casa” trabajo, preocupaciones, etc) o baja centralidad (un puesto donde la jornada está más delimitada y no conlleva un peso posterior una vez que finaliza el turno).

La visión responde a la pregunta de ¿dónde te gustaría verte profesionalmente en un futuro? Está condicionada por los deseos y expectativas de las personas, y supone una meta a conseguir en la medida de que identifiquen verdaderos motivos que les llevan a la acción, a esforzarse por conseguir esas metas.

Uno de los principales errores que se comenten a la hora de buscar empleo es realizar una búsqueda indiscriminada, conducta que nos lleva a la desmotivación y resultados poco exitosos. Es importante poner la energía en un foco lo más concreto posible, porque sin foco, la búsqueda se dispersa y se resiente.



Es cierto que, en muchas ocasiones, la urgencia económica, la oferta de puestos de trabajo de la zona, hacen más complejo luchar por alinear empleo y vocación o empleo y visión. Pero es importante, al menos, tener clara esa visión, sin rechazar ampliar la búsqueda hacia puestos de trabajo en los que no nos importaría trabajar. Lo que sí debemos de tener muy claro es dónde o cómo no queremos, y donde no podemos (por falta de competencia o posibilidad).

Personas con las que es especialmente significativo trabajar esta categoría

- Disponibilidad: personas muy resistentes a contemplar cambios en ocupaciones, a realizar desplazamientos, a valorar diversas modalidades de jornadas, a incorporarse a corto plazo.
- Actitud ante la formación: personas muy resistentes a realizar formación.
- Motivación: personas que consideran difícil salir de la situación de desempleo.
- Objetivo profesional: personas que no tienen claro su objetivo profesional y buscan empleo sin ningún foco.

Herramientas para trabajar vocación y valores

Paso 1: En primer lugar, se introduce de una manera muy informal qué es la vocación y valores y por qué es importante en la búsqueda de empleo.



Paso 2: Se le lanza alguna de las siguientes preguntas, una a una, teniendo en cuenta que hay que dejarle tiempo para la reflexión, y que lo ideal es que sea él o ella quien hable la mayor parte del tiempo, ya que no se trata de “darle información o recomendaciones”, sino de promover su toma de consciencia.

A veces solo es necesario dos o tres preguntas. Lo importante es saber elegir cual y cuando.

Sobre sus valores:

- ¿Qué es lo más importante para ti en la vida?
- ¿Qué es el empleo para ti?
- ¿Cómo lo definirías?
- Del 1 al 10 ¿cómo de importante es para ti el empleo en la vida?
- ¿Qué te lleva a elegir esa puntuación?
- ¿Qué es más importante que el empleo?
- ¿A qué se debe?
- ¿Qué es menos importante que el empleo?
- ¿A qué se debe?
- ¿Cómo de urgente es para ti encontrar un empleo?
- ¿Qué aporta el empleo a tu vida?
- Valora del 1 al 10 la importancia del trabajo en tu vida para: a) obtener ingresos, b) para definirte a ti mismo/a, c) para crear relaciones sociales, d) para crear rutinas y mantenerte activo/a, e) para hacer mi contribución a la sociedad. Explícame el motivo que te lleva a puntuarlas de ese modo.
- ¿Qué personas han sido a lo largo de tu vida referentes para ti?
- Elige a una de ellas. ¿Quién es?
- ¿Con qué adjetivo le nombrarías para resumir lo que valoras de esa persona?
- ¿Cómo de identificado/a te sientes tú con ese adjetivo?

Sobre su vocación:

- ¿Qué temas son los que más te interesan?
- ¿Qué cuestiones te generan curiosidad?



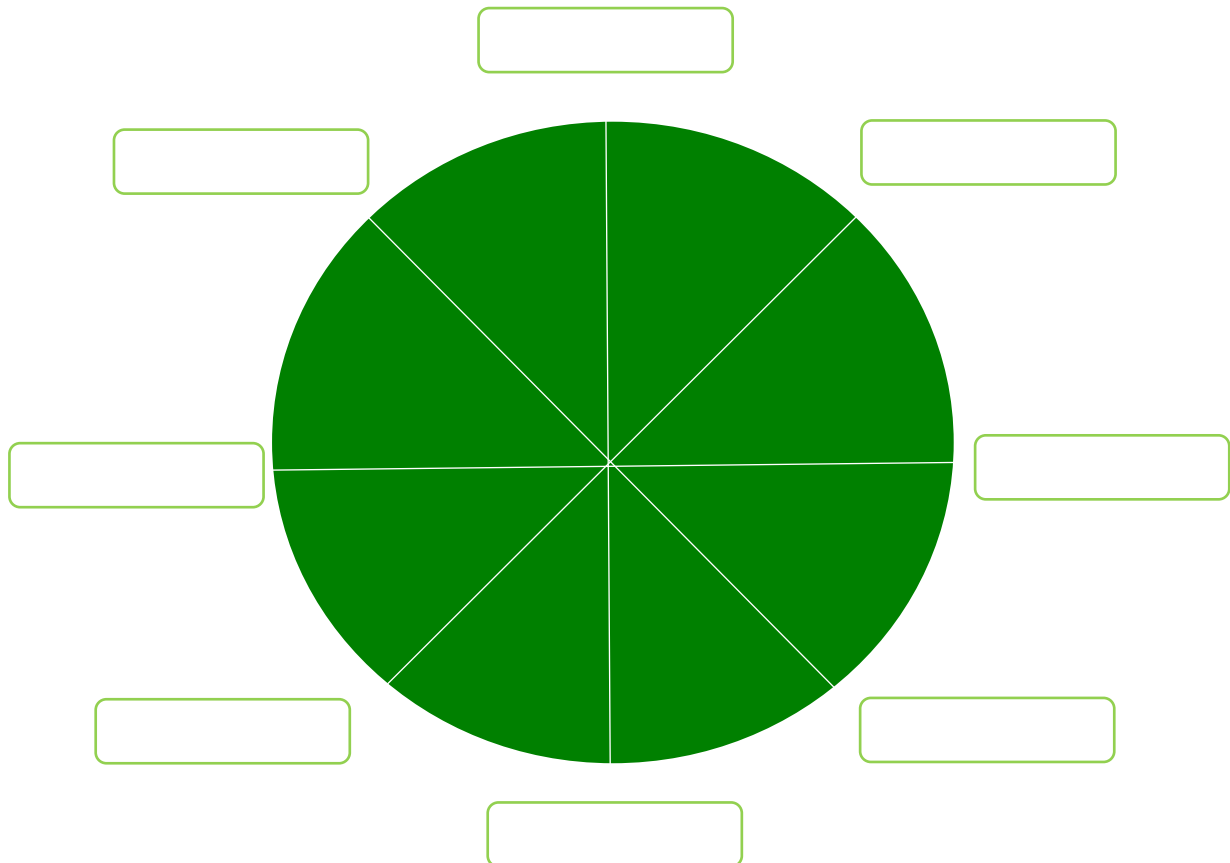
- ¿A qué te gustaría dedicarte si no tuvieras ningún límite para elegir? ▪ Me has contado que se te da bien... ¿se te ocurre alguna profesión relacionada con eso?
- Sabes mucho de ... ¿podría convertirse en un trabajo?, ¿cómo sería? ▪ Te has dedicado siempre a ¿te gustaría seguir haciéndolo? ¿en qué te hace sentir bien?

Paso 3: Durante la propia conversación o al finalizarla, se le anima a tomar nota en su cuaderno personal sobre aquellas conclusiones que le parezcan relevantes.

Herramientas para trabajar visión

Paso 1: En primer lugar, se introduce de una manera muy informal qué es la visión y por qué es importante en la búsqueda de empleo.

Paso 2: Se entrega una ficha al/la usuario/a y se le pide que escriba alrededor de la circunferencia 6 aspectos que considere importantes a la hora de pensar en un empleo (salario, aprendizaje, distancia del domicilio, trabajo en equipo, etc). Debe pensar qué significa cada uno de esos aspectos para él o ella y valorarlos del 1 al 10 en función de la importancia que tengan individualmente en relación con el resto (siendo 0 el centro de la circunferencia y 10 el extremo).



Paso 3: Se lanzan las siguientes preguntas.

- ¿Qué aspectos has elegido?
- ¿Qué significa para ti cada uno de ellos?
- ¿Cómo se relacionan entre ellos?
- ¿Cuál es el que más valoras?
- ¿Y después?

* Para aspectos que no hayan sido nombrados en la rueda.

- Vamos a valorar también otros aspectos que no aparecen en la rueda.
¿Cómo de importante es el salario para ti?
- ¿Qué expectativas salariales tienes?



- ¿Para qué tipo de empleo cambiarías tu residencia?
- ¿Cuánto estás dispuesto/a a desplazarte sin cambiar de residencia para acceder a un empleo?
- ¿Qué condiciones tiene que tener ese empleo?
- ¿Cómo valoras el tener responsabilidad?
- ¿Coordinar o dirigir a otras personas?
- ¿El trabajar en equipo?
- ¿El tener autonomía?
- ¿El poder aprender?
- ¿Realizar funciones variadas/ repetitivas?
- ¿Afrontar cambios en tus funciones con cierta regularidad?
- Otros...
- ¿Cómo te gustaría verte dentro de 3 años?
- ¿En qué tipo de entidad te ves trabajando? Descríbemela.
- ¿Dónde está esa empresa?
- ¿Qué estás haciendo?
- ¿Cómo es un día habitual de trabajo?
- ¿Cuál es el sentido de tu trabajo?

Resultado (materialización del trabajo y la sesión):

Realización de Ficha 2, Diagnóstico de Empleabilidad 2ª Parte.

Compromiso para la siguiente sesión:

Para la siguiente sesión se pide completar la Ficha 2, y si la persona quiere asumir algún otro compromiso se apunta también para la próxima sesión recordar lo acordado.



3.3 Dimensión 3: Plan de acción para la mejora profesional (conductas)

Introducción de la sesión

Iniciamos la sesión indagando qué tal han ido los días entre sesión y sesión, y revisamos el compromiso acordado en la sesión anterior.

Mostramos qué hemos hecho nosotros/as para apoyarle en el proceso.

Contextualización

Cuando estamos en búsqueda activa de empleo no nos debemos olvidar de que, de manera paralela a la búsqueda, hay que realizar un ejercicio de mejora profesional, para cumplir el máximo de requisitos valorables de las ofertas de empleo que nos interesan. Hoy por hoy la formación a lo largo de la vida, es necesaria para mantenernos en un mercado laboral dinámico y cambiante.

Esta categoría supone la necesaria continuación de la de capacidades, en la medida que detectemos que las capacidades del/la usuario/a precisan de un plus para poder acceder a empleos deseados o aceptables para ellos/as (un carnet profesional, un certificado de profesionalidad, un curso de reciclaje, etc). Esa “labor pendiente” se convertirá en un plan de acción del Plan Profesional.



Herramientas para trabajar conductas de mejora profesional

Paso 1: En este caso, la labor previa del/la orientador/a debe ser de carácter informativo, para trasladar al/la usuario/a, en función de sus capacidades, qué le falta o le haría posicionarse mejor en oportunidades de empleo. Le puede informar de los recursos que existen en la zona para apoyar esa labor: formación reglada, no reglada (competencias clave, certificados de profesionalidad, etc) derivándole a servicios del propio catálogo de servicios de las oficinas de empleo, como los certificados de profesionalidad.

Paso 2: Se le lanzan las siguientes preguntas, una a una, teniendo en cuenta que hay que dejarle tiempo para la reflexión, y que lo ideal es que sea él o ella quien hable la mayor parte del tiempo, ya que no se trata de “darle información o recomendaciones”, sino de promover su toma de consciencia. Las respuestas a las preguntas van a constituir su plan de acción, por lo que nos esforzaremos en que sea lo más específico, medible y realista posible.

- Vamos a retomar las conclusiones sobre tus objetivos profesionales, sacadas al reflexionar sobre tu vocación, valores y visión, y las conclusiones relativas a tus competencias.
- ¿Cuáles de esas competencias encajan con lo que solicitan en las ofertas de empleo revisadas sobre tu objetivo profesional? ¿Qué requisitos no cumples de esas ofertas? (si lo desconoce, le animamos a revisar ofertas y le facilitamos la información que tengamos al respecto).
- ¿Qué quieres hacer al respecto?
- ¿Qué vas a hacer al respecto?
- ¿Cómo lo vas a hacer?
- ¿Cuándo vas a comenzar y finalizar?



- ¿En quién te vas a apoyar?

Paso 3: Durante la propia conversación o al finalizarla, se le anima a tomar nota en la Ficha 3, Plan de Mejora Profesional, sobre aquellas conclusiones que le parezcan relevantes. En este caso es fundamental tomar nota, ya que pasamos de la reflexión a la acción, y las notas tomadas constituyen un compromiso consigo mismo/a.

Resultado (materialización del trabajo y la sesión):

Proyecto profesional. Plan de acción para su mejora profesional.

Una vez han pensado o escrito algunos compromisos, les explicamos qué es un plan de acción. Un plan de acción se compone de medidas a llevar a cabo para resolver áreas de mejora. Debe ser SMART: esto es... Específico, Medible, Acordado, Realista y Temporalizado. La mejor forma de “SMARTIZAR” un reto es cumplimentar la siguiente tabla. Les dejamos tiempo para ello:

Compromiso para la siguiente sesión:

En la sesión se muestra la ficha y se comienza a trabajar sobre ella. Para la siguiente sesión se le pide que piense sobre ella y la complete. Ficha 3.

3.4 Dimensión 4: BAE y estrategia de comunicación (conductas)

Introducción de la sesión

Iniciamos la sesión indagando qué tal han ido los días entre sesión y sesión, y revisamos el compromiso acordado en la sesión anterior.

Mostramos qué hemos hecho nosotros/as para apoyarle en el proceso.



Contextualización

Por búsqueda activa entendemos una posición proactiva ante la identificación de oportunidades de empleo, bien sea a través de ofertas o a través de auto candidaturas. Incorpora una parte de actitud y otra parte de conocimiento sobre cómo hacer las cosas.

Frente a anteriores paradigmas, el nuevo paradigma laboral implica una posición activa a la hora de encontrar oportunidades de empleo, por la escasez de la oferta en varios sectores y puestos. El empleo rara vez llama a la puerta de casa. Se necesita salir fuera y buscar, y además hacerlo de una forma organizada y estructurada, cuidando: el tiempo invertido en esta labor (buscar trabajo es un trabajo en sí) y la productividad de ese tiempo (llevar a cabo acciones útiles, en lugar de dejar pasar ese tiempo sin hacer nada, o enviar, por ejemplo, currículums sin poner foco). Para la búsqueda activa de empleo, es imprescindible tener dedicación, organización, un argumentario profesional claro, y manejar las diferentes fuentes de información de ofertas y redes de contacto.

Un argumentario profesional está conformado por la descripción del perfil profesional y propuesta de valor, o sea los motivos que hacen de nuestra candidatura una opción adecuada para cubrir una oferta vacante y/o solucionar una necesidad en la empresa.

En la búsqueda activa de empleo, supone nuestra presentación profesional, indispensable hoy por hoy para presentarnos a través de diversas vías: cartas de presentación, currículum, redes sociales profesionales, entrevistas de trabajo, etc.



Cuando afrontamos una situación de desempleo nos sentimos solos/as, y nuestra red de contactos se suele ver perjudicada. La red de contactos la conforman todas aquellas personas a las que podemos ayudar y nos pueden ayudar en la búsqueda de empleo y desarrollo profesional (familia, amistades, compañeros/as de formación, ex compañeros/as de trabajo, etc). Los contactos son también aquellos profesionales o empresas que constituyen nuestro público objetivo y que pueden facilitar nuestra inserción profesional.

Para tener éxito en la búsqueda de empleo, dos cuestiones son clave. La primera es tener muy claro cuáles son nuestras empresas objetivo para relacionarnos con ellas físicamente, a través de la web corporativa, portales de empleo, eventos, etc. La segunda es informar a toda nuestra red de nuestra situación de desempleo y nuestra intención de búsqueda.

Con qué personas es significativo trabajar esta categoría

- Motivación: personas que consideran difícil salir de la situación de desempleo y/o que demanden la necesidad de recibir recomendaciones sobre dónde y cómo buscar empleo.
- Objetivo profesional: personas que no tienen claro su objetivo profesional y buscan empleo sin ningún foco.
- Actividad de búsqueda: personas que no establecen un plan de búsqueda, que no dedican mucho tiempo a la búsqueda, que no gestionan bien el tiempo, que desconocen los medios para buscar empleo.
- Falta de capacidad para comunicar o “vender” fortalezas y propuesta de valor profesional.



- Falta de competencia digital para diseñar herramientas de postulación y auto postulación: cartas de recomendación, currículum, etc.
- Vergüenza o creencias limitantes que conllevan no comunicar a la red de contactos la situación de desempleo y objetivo de inserción en el mercado laboral.
- Descuidar la red de contactos.

Herramientas:

Paso 1: Es necesario trasladar aportaciones formativas e informativas, relativas a las diversas vías para identificar oportunidades (ej. pautas de organización de tiempo de búsqueda, portales de empleo genéricos, específicos, agencias de colocación, Ett, webs corporativas de empresas, etc).

Paso 2: Se le lanzan las siguientes preguntas, una a una, teniendo en cuenta que hay que dejarle tiempo para la reflexión, y que lo ideal es que sea él o ella quien hable la mayor parte del tiempo, ya que no se trata de “darle información o recomendaciones”, sino de promover su toma de consciencia. Las respuestas a las preguntas van a constituir su estrategia de comunicación y búsqueda activa, por lo que nos esforzaremos en que sea lo más específico, medible y realista posible.

Dedicación y organización

- Cuando comenzaste a estar en situación de desempleo ¿cómo decidiste abordar la búsqueda?
- ¿En qué medida consideras importante iniciar la búsqueda activa desde el primer momento?
- ¿Cuánto tiempo dedicas semanalmente a la búsqueda de empleo?



- ¿Cómo organizas ese tiempo?
- ¿A qué lo dedicas exactamente?
- ¿En qué herramientas te apoyas?
- ¿Cómo registras tu actividad?
- ¿Qué has hecho en la última semana?
- ¿De qué herramientas y apoyos te puedes valer para hacer una búsqueda de empleo más efectiva?
- ¿Cómo las vas a integrar a partir de ahora en tu búsqueda?
- ¿Cómo vas a estructurar el proceso de búsqueda a partir de ahora en tu agenda?

Argumentario

Las respuestas a las preguntas van a constituir su argumentario de venta para currículum, entrevistas, etc, por lo que nos esforzaremos en que sea lo más claro, conciso y concreto posible.

- Atendiendo a lo hablado en relación a tus capacidades ¿qué puedes ofrecer tú a una organización?
- ¿Cuáles de ellas encajan con lo que solicitan en las ofertas de empleo revisadas sobre tu objetivo profesional? (se les puede ofrecer opinión o visión profesional sobre requisitos que ya cumple o competencias a poner en valor en las ofertas).
- ¿Dispones de currículum?
- ¿Te sientes satisfecho/a con su formato y la información que incluye?
- ¿En qué medida tu currículum refleja quién eres tú y tus capacidades? ▪ ¿Qué cambios podrías incluir en el mismo para ofrecer un reflejo más fiel sobre tu propuesta de valor?
- ¿Utilizas redes sociales profesionales?
- ¿Qué necesitarías para manejarlas con mayor soltura?
- ¿Cómo defenderías tus fortalezas en una entrevista de trabajo?
- ¿Qué preguntas consideras que te pueden hacer?
- ¿Cuáles te resultan más difíciles?



- ¿Cómo las responderías?

Red de contactos

Hábitos y prácticas en protocolo y netiqueta, cuestiones donde muchas personas suelen fallar (utilizar canales inadecuados, no utilizar canales disponibles, comunicarse de manera reactiva o agresiva, incorporar faltas de ortografía, etc).

- ¿En quién te apoyas para buscar empleo?
 - ¿Es conocida tu familia de tu situación y de qué buscas?
 - ¿Y tus amistades?
 - ¿Mantienes contacto con personas con las que has trabajado o estudiado?
 - ¿Les has informado de tu situación?
 - ¿Cómo podrías colaborar o ayudar a tus contactos?
 - ¿Cuáles son tus empresas objetivo?
-
- ¿Te has dirigido a ellas?
 - ¿Cómo te comunicas con ellas?

Resultado (materialización del trabajo y la sesión):

Herramientas para la búsqueda:

- Ficha 5: Presentar cv visual, llamativo, sintético, enfocado al receptor.
- Ficha 6: Plan de búsqueda activa: canales de búsqueda, herramientas más adecuadas según el canal, fechas en las que abordar cada canal y en las que tendrá lista cada herramienta,

Cierre de las sesiones individuales:

Reflexión sobre los aprendizajes adquiridos durante todo este proceso:

¿Qué ha conseguido con este proceso?

¿Qué le falta por conseguir?



- ¿En qué o en quién se puede apoyar para no perder de vista su objetivo?
- ¿Cómo lo celebrará cuando lo alcance?
- ¿Con qué se queda de todo este proceso?
- ¿Cómo lo puede integrar de aquí adelante para su vida?

4. EL ACOMPAÑAMIENTO GRUPAL

Se trata de un acompañamiento conformado por una sesión de trabajo de 2 a 4 horas de duración (en función de la disponibilidad, y preferiblemente 4), con un equipo conformado por 15-25 participantes que voluntariamente optan por este servicio.

Para su puesta en marcha, se requiere de los siguientes recursos:

Recursos humanos

Un/a orientador, que será el/la acompañante de referencia en el proceso y dispondrá del tiempo suficiente para coordinar las sesiones celebradas durante un día a la semana a lo largo de los 2 meses (además de realizar las sesiones de acompañamiento individual).

Recursos materiales

Por equipo, sala privada con capacidad para 15-25 personas (orientador/a y participantes), con posibilidad de contar con ordenador, proyector y conexión a internet para el/la orientador/a y, a ser posible, con más ordenadores para que los/as participantes puedan realizar las tareas derivadas de lo digital (ej. realizar un currículum).

Materiales referidos en el cuadro de presentación de cada una de las dinámicas.



Tabla resumen de dimensiones a trabajar y sus objetivos

	DIMENSIÓN A TRABAJAR	OBJETIVOS
1	Cohesión grupal.	<ul style="list-style-type: none"> - Conocer con mayor profundidad a y entre a todos/as los/as participantes. - Clarificar y alinear expectativas sobre el itinerario. - Favorecer la cohesión del grupo. - Tomar consciencia sobre motivaciones, creencias, emociones y hábitos.
2	Autoconocimiento individual y grupal.	-Descubrir competencias profesionales.
3	Mi proyecto profesional I.	-Descubrir nuevas profesiones y empresas conectadas con su vocación y talento.
4	Mi proyecto profesional II.	-Ajustar objetivos profesionales.
5	Búsqueda activa de empleo.	<ul style="list-style-type: none"> -Identificar portales de empleo y otros websites con oportunidades de empleo. -Preparar un currículum.



6	Comunicación en la búsqueda activa de empleo.	<ul style="list-style-type: none"> -Tomar consciencia sobre la importancia de las presentaciones profesionales y entrevistas de trabajo en los procesos de selección. -Aprender a presentarse de una manera clara, concisa y concreta, generando interés en el receptor/a. -Conocer los principales aspectos valorados en entrevistas y su forma de comprobación. -Identificar buenas prácticas y los principales errores cometidos en la comunicación con posibles empleadores/as. -Contrastar el cumplimiento de expectativas.
---	---	---

4.1 Sesión 1: Cohesión Grupal

TÍTULO	Cohesión grupal
SESIÓN	1
OBJETIVOS	<ul style="list-style-type: none"> -Conocer con mayor profundidad a y entre todos/as los/as participantes. -Clarificar y alinear expectativas sobre el itinerario. -Favorecer la cohesión del grupo. -Tomar consciencia sobre motivaciones, creencias, emociones y hábitos.
DURACIÓN	2-4 h
RECURSOS	Bolis, rotuladores, fichas asociadas.

Trabajar de manera colaborativa es más provechoso, porque 15 cabezas aportan más que 1, y para hacerlo lo mejor posible es bueno conocerse y aclarar expectativas, o sea,



lo que espera cada persona del itinerario, ya que todos/as tienen objetivos comunes (el empleo).

En esta sesión nuestra misión es identificar y poner en valor aquellas competencias que los/as participantes han desarrollado a lo largo de su experiencia vital en diferentes ámbitos. Es importante tanto para reforzar su valía como para facilitar el posterior establecimiento de objetivos profesionales.

Cada participante ha de salir al centro y explicar al orientador/a y al resto de participantes, qué formación reglada ha cursado y qué experiencias laborales ha tenido a lo largo de su trayectoria. El/la técnico/a apoyará las presentaciones con preguntas concretas que le ayuden a conocer mejor las competencias de los/as participantes, y a éstos/as a concretarlas, ponerlas nombre e interiorizarlas en su discurso.

En esta parte de la dinámica nos vamos a centrar en las competencias técnicas (específicas de un puesto, pero que pueden ser extrapolables, en ocasiones, a otros puestos).

Puede realizar alguna de estas preguntas:

- ¿Qué aprendiste en esa formación?
- ¿De qué habilidades te dotó?
- ¿En qué medida sigues actualizada al respecto?
- Vamos a nombrar a esas competencias de esta manera: xxx.
- ¿Qué tipo de funciones realizabas en ese puesto?
- ¿En qué otros sectores o puestos de trabajo crees que se realizan esas funciones o similares?
- Vamos a nombrar a esas competencias de esta manera: xxx.

En la pizarra o rotafolios, o si es posible en papel continuo (para tenerlo puesto en el aula, si lo permiten, de manera continua) a medida que se presentan las participantes y responden a las preguntas, el/la técnico/a va realizando un mapa del perfil del equipo:



Se hace alusión a qué es una competencia transversal y su importancia como diferencial entre candidatas a un puesto de trabajo o a conseguir impactar en un segmento de clientes. Es posible que muchas personas tengan igual o similar formación y experiencia, pero este tipo de competencias suele ser crítico a la hora de optar por una u otra persona. Para esta fase nos podemos apoyar en la publicación: “Eres lo que te gusta” de Fundación Adecco, que pone ejemplos de competencias transversales que se consiguen a través de los diferentes hobbies e intereses de las personas más allá de la formación y el empleo (actividades de aire libre, animales, deportes, manualidades, cocina, etc.)

Documento

https://fundacionadecco.org/recursos_/eres-lo-que-te-gusta-fundacion-adecco.pdf

Conviene poner también en valor todas las competencias que se desarrollan en el propio ejercicio de la maternidad y la paternidad.

Vídeo

<https://www.youtube.com/watch?v=zqSISPX4PEE>

Los/as participantes vuelven a salir al centro, en una segunda ronda, donde explican hobbies e intereses y la técnica promueve la lluvia de ideas entre participantes en la que, tanto quién se está presentando como el resto, comentan las competencias transversales que consideran que se ponen en valor con esos hobbies, intereses, etc. Esta información se añade al mapa del perfil del equipo presentado anteriormente.

En esta última fase de la actividad, se coloca papel continuo pegado a la pared, y con rotulador, la técnica dibuja el perfil lateral de cada participante, y pone su nombre a rriba de la figura. A partir de ese momento, se da la instrucción al equipo de escribir, dentro de la figura, las cualidades que han visto en cada una de los/as participantes a lo largo del poco tiempo compartido en el programa (las primeras impresiones también son importantes en el ámbito del empleo o el emprendimiento, dado que un potencial cliente o empresa no nos van a conocer por mucho tiempo). Por



último, participante por participante, las compañeras explican por qué le han otorgado dicha cualidad. También se agregan al mapa de perfiles estas informaciones.

Resultado de la sesión. Entregable:

Ficha 6: Mapa del perfil del equipo

4.2 Sesión 2: Autoconocimiento individual y grupal

TÍTULO	Autoconocimiento individual y grupal
SESIÓN	2
OBJETIVOS	-Descubrir competencias profesionales.
DURACIÓN	2-4 h
RECURSOS	Bolis, rotuladores, pizarra, rotafolios, papel continuo, ordenador con conexión a internet y proyector.

1ª PARTE

En parejas;

1. Cuenta a la persona que tienes delante algo sobre ti.
2. ¿Qué es lo más importante para ti en la vida?
3. ¿Cómo de importante es para ti el empleo? ¿qué te aporta?
4. ¿Qué sientes cuando buscas un empleo? ¿Qué emociones te despierta?
5. ¿Qué obstáculos identificas a la hora de conseguir un empleo?
6. ¿Qué consideras que depende al 100% en la búsqueda de empleo?
7. ¿Cómo buscas empleo?

Después de finalizar con este diálogo entre parejas, se realiza una puesta en común:

¿Cómo os habéis sentido al realizar la actividad?



¿Qué os ha llamado más la atención?

¿Os habéis identificado con otras personas en relación a lo que habéis escuchado?

¿Compartís cosas en común, formas de ver la vida?

Centralidad laboral (importancia del empleo), especialmente vinculado a las preguntas 2 y 3: traer a colación las funciones que cumple el empleo más allá de la económica (desarrollo personal, relación con otras personas, organización del tiempo...) y la importancia de la toma de decisiones respecto al empleo (la importancia de la cotización en la autonomía económica posterior, la de la formación continua en una sociedad rápida donde es fácil quedarse desactualizado/a, la dificultad de encontrar un empleo cuando dejamos mucho tiempo sin un empleo, o sin formación, y la necesidad de defender esa situación bien en un currículum o entrevista, especialmente en períodos dedicados a cuidado de hijos/as o personas dependientes, etc). Tomar en consideración la perspectiva de género. Muchas mujeres renuncian al empleo por tradición de rol y/o por dar preferencia a tareas reproductivas al tener un sueldo en la unidad familiar. Las elecciones son libres y respetables, si bien es cierto, la autonomía puede verse afectada. Procurad hacerlo con un discurso enfocado a la oportunidad, que les dé motivos para la acción y no les haga entrar en “la zona de pánico”.

Identificación y gestión emocional, especialmente vinculado a la pregunta

4: dar importancia a este punto, más allá de su protagonismo en el debate posterior. Les animamos a poner nombre a las emociones, a que aporten su propia descripción de esa emoción, y a qué trasladen (en la medida de que se sientan en un contexto de seguridad y tengan voluntad de hacerlo) en qué situaciones aparece más esa emoción, en cuáles menos, qué se dicen a sí mismos/as, qué sienten, qué hacen. Se puede presentar un listado de emociones, porque les ayuda a identificar aquellas más presentes en ellos/as (aparece en la diapositiva del power point asociado a esta actividad). Puede ser que el –miedo- sea una emoción recurrente. En ese caso, una práctica interesante cuando una persona verbalice un miedo, es pedir a esa persona o a sus compañeros/as que transformen ese enunciado sobre el miedo en un deseo, poniendo delante un “me gustaría” y después un, y por ello yo puedo hacer..... Ej. Me da miedo hacer entrevistas de trabajo. Me gustaría defender bien una entrevista de trabajo y por ello, antes de ir, voy a buscar información sobre la empresa y preparar bien lo que me gustaría trasladarles.



Creencias, especialmente vinculado a las preguntas 5 y 6: Conviene explicar lo que es una creencia y de qué manera nos afectan positiva (potenciadora) o negativamente (limitante). “Lo que crees, creas”. Para ellos se proyecta el video corto del elefante encadenado (Jorge Bucay). En el ámbito de la búsqueda activa de empleo, la mayor parte de creencias están relacionadas con la posibilidad (ej. “no hay empleo), la capacidad (ej. no puedo ponerme a estudiar ya a mi edad) o el merecimiento (ej. no puedo encontrar trabajo por no haber sido responsable con los estudios). Se detectan frecuentemente muchas atribuciones causales externas (echar balones fuera, poniendo el foco en cuestiones que no dependen de nosotros/as). En ese sentido, un ejercicio interesante está en plantearles, y a ser posible ir tomando nota en una pizarra de manera gráfica y escrita ejemplos de –cosas que dependen de mi a la hora de conseguir un empleo- y cosas que no dependen de mí. De esta manera le podemos dar protagonismo y visibilizar a aquellas que sí están en sus manos. Por otra parte, entre las que no están en sus manos, las que se van a escuchar con más frecuencia son: -las relativas a la escasez del empleo y su precariedad y las relativas a la edad (tanto aquellos/as que son muy jóvenes “y no les dan las primeras oportunidades” como aquellos que están en una edad intermedia “en la que justo no hay bonificaciones”, como aquellas personas más mayores “y sufren la discriminación de la edad”. Teniendo todos/as razón en las apreciaciones, conviene crear un clima de reflexión donde se ponga en valor lo que sí depende de ellos/as, y relativizar o desmontar creencias relativas a los factores externos. Para ello les podemos preguntar: ¿en qué se basan para pensar así? ¿para qué les sirve pensar así? ¿qué evidencias encuentran de que no siempre es así?, como es posible que surja el debate ante estas preguntas, los propios puntos de vista de otros/as participantes ayudarán en la relativización y construcción de nuevas creencias.



Conductas y hábitos, especialmente vinculado a la pregunta 7: Es posible que estén realizando o hayan realizado una búsqueda activa de empleo sin estrategia. Podemos aportarles, de una manera breve, ya que tendremos tiempo de ver estas cuestiones a lo largo del itinerario, algunas claves: la importancia de fijar un objetivo profesional (sin meta no hay camino), del autoconocimiento (si no sé dónde estoy, no puedo saber lo que he caminado y lo que me falta para mi meta), de la mejora de conocimientos, habilidades y actitudes para el desarrollo profesional, siempre paralela a la propia labor de búsqueda activa (plan de acción u hoja de ruta) y de la propia búsqueda con herramientas adecuadas (importancia de las redes de contacto y de las herramientas online) y el mensaje idóneo (argumentario de ventas claro, conciso y concreto).

2ª PARTE

Fase 1. Explicación de la actividad

En este ejercicio vamos a reflexionar más sobre nosotros/as mismos/as. Para ello les damos las siguientes instrucciones para realizar la dinámica:

1. Deben pensar sobre sus valores, sus cualidades y sus competencias. Las anotarán en las diferentes raíces del árbol.
2. Posteriormente deben pensar sobre logros obtenidos a lo largo de su vida, personales o profesionales. Es importante hacer ver que los logros no tienen que ser especialmente llamativos. De manera cotidiana enfrentamos diferentes retos, que nos suponen un esfuerzo, y en varias ocasiones el esfuerzo da resultado. Se les indica ejemplos de logros relacionados con: el estudio (ej. aprobar un curso, sacar el carnet de conducir), la crianza, el deporte, las relaciones personales, el empleo, etc. Los logros los deben anotar en los frutos del árbol.



3. En tercer lugar, deben reflexionar en la relación que existe entre lo anotado en las raíces (valores, cualidades y competencias) y los logros conseguidos. Responderán a la pregunta de: ¿qué hiciste exactamente para conseguir ese logro? Y las conductas concretas, serán las ramas.

Fase 2. Reflexión y puesta en común

Se les da cuarto de hora para realizar individualmente el ejercicio en su cuaderno. Posteriormente, se facilita el debate entre quienes quieran compartir sus apreciaciones. Los valores, cualidades y competencias (raíces), así como conductas (ramas)

- ¿Cuáles de esas cualidades... son deseables en las empresas? También se aprovecha la reflexión para tomar consciencia de cómo esas fortalezas se pueden aplicar al reto actual de búsqueda activa de empleo.
- ¿Cómo puedes aplicar tus fortalezas y acciones del paso al reto que tienes hoy por delante?

4.3 Sesión 3: Mi proyecto profesional I

TÍTULO	Mi proyecto profesional I
SESIÓN	3
OBJETIVOS	-Descubrir nuevas profesiones y empresas conectadas con su vocación y talento.
DURACIÓN	2-4 h
RECURSOS	Bolis, rotuladores, pizarra, voluntariado.

1ª PARTE:

Se trata de construir una red de profesionales voluntarios/as de distintos sectores, de distintas empresas, que tienen por objeto dar a conocer sus profesiones para que los y las participantes tengan una visión más amplia de las opciones disponibles en el mercado de trabajo, y conecten éstas con sus talentos, fortalezas, vocaciones... En esta línea se propone:



- Visitas presenciales al itinerario, con intervenciones cortas modo charla TeDx (unos 15 minutos), para que puedan participar el mayor número posible de profesionales. En estas micro intervenciones, los/as profesionales trasladan diversos aspectos de la profesión como, por ejemplo:
 - Qué razones le llevaron a elegir esa profesión.
 - A qué dedica la mayor parte del tiempo en el día a día.
 - Qué es lo que más le gusta de la profesión y lo más complejo. - A nivel de requisitos, qué se precisa para acceder a ese puesto de trabajo.
 - Si suele haber una demanda baja, media o alta de estos puestos; dónde se suelen publicar las ofertas de empleo; cómo suelen ser los procesos de selección, así como qué cualidades se suelen valorar en los/as candidatos/as.

- Profesionales sin la posibilidad de desplazarse para esa sesión por cuestión de agenda, pueden participar con un video corto.

- A partir de este momento, se puede establecer, para enriquecer el itinerario, un acuerdo de mentoring entre un/a voluntario/a corporativo/a y una participante que quiera descubrir un nuevo sector de actividad (bien por no haber accedido ninguna al mercado laboral o bien por su voluntad de cambiar de sector). Con una duración predeterminada, el o la mentora se convierten en una figura de referencia para el o la participante, a la que le puede trasladar sus dudas, pedir sugerencias, acompañar en un día habitual de trabajo a modo observación (con los permisos necesarios por parte de la empresa), etc.



- Las empresas colaboradoras pueden apoyarse en esta red para facilitar intermediaciones laborales, dando protagonismo a las personas que participan en el itinerario grupal, de manera que ese plus suponga un atractivo para que las personas en desempleo opten por participar en el itinerario.

Además de la presencia de profesionales de empresas, el orientador/a se dedicará a hablar sobre profesiones asociadas a los intereses de los/as participantes, tratando de cuestiones como:

- Las funciones cotidianas que desempeñan profesionales de dichas profesiones.
- Los requisitos de acceso.
- Las condiciones laborales.
- Las empresas y posibilidades para trabajar en la zona de referencia en esa profesión.

2ª PARTE:

IDENTIFICAR EMPRESAS

Una vez que se han ido identificando objetivos profesionales, , es el momento de identificar empresas en el entorno que:

- a) Les gusten para trabajar.
- b) Les sirvan de inspiración por dedicarse al sector que quieren abordar por cuenta propia y por caracterizarse por realizar un buen trabajo.
- c) Sean potenciales colaboradores para alguien que quiere trabajar por cuenta propia.



En esta dinámica se deja tiempo para que compartan en equipo qué empresas les interesan y por qué. En un primer momento, se ponen en común para identificar si alguna de las empresas que interesan son conocidas por algún/a otro/a participante, y/o tienen algún contacto en las mismas que pueda facilitar información más allá de lo que aparece en las webs corporativas (o incluso constituir un nexo para detectar oportunidades de colaboración o empleo en su seno).

En una segunda fase, se deja tiempo individual o grupal para buscar información sobre dichas empresas, y concretamente:

Nombre	
Sector de actividad	
Contacto en gerencia o rrhh	
Misión, visión, valores	
Proyectos, productos o servicios	
RRSS de la empresa	
Noticias en las que aparezca la empresa	

La sesión se puede complementar con una posterior puesta en común sobre la información identificada relativa a las empresas de interés, y sobre la existencia de contactos en dichas empresas por parte del orientador/a o participantes del equipo.

Completar nuestro Plan de Acción trabajado en nivel individual con las aportaciones del entorno, ¿qué más puede hacer?, ¿qué cambiarías de tu plan?

Presentar el Plan al resto del equipo y se suman las aportaciones que el equipo le haga para llegar a cumplir con su plan.

Resultado de la sesión. Entregable:



Ficha 7: Plan de Acción Grupal

Una vez puestos revisadas las empresas de interés y puestos en común los planes de acción individuales, se realiza un Plan de Acción Grupal, ¿qué queremos/podemos conseguir como grupo?, ¿qué acciones tenemos que hacer para conseguir nuestro objetivo? Y ¿cómo nos vamos a organizar para conseguirlo?

4.4 Sesión 4: Mi proyecto profesional II

TÍTULO	Mi proyecto profesional II
SESIÓN	4
OBJETIVOS	-Ajustar objetivos profesionales.
DURACIÓN	2-4 horas
RECURSOS	Bolis, rotuladores, pizarra.

Fase 1. Cielo. Los sueños

En esta actividad, nos sumergimos en nuestros sueños, es decir: en la visión ¿cómo nos gustaría vernos en un medio plazo.

En primer lugar, explicamos el concepto de “objetivo profesional”. El objetivo profesional son nuestras aspiraciones profesionales: en qué tipo de sector trabajar, empresa, puesto de trabajo, tipo de jornada, etc, etc. Fijarle no significa que lo vayamos a conseguir, pero no nos hace utópicos/as, sino que nos permite poner en foco, ya que tanto la mejora profesional como la búsqueda activa de empleo, es diferente en función de la meta que establezcamos. ¿Cómo voy a saber qué mejorar si no tengo claro dónde quiero trabajar? ¿Cómo voy a saber dónde buscar el empleo si no tengo esta idea clara? ¿Cómo voy a descartar empleos que no me gusten o no esté capacitada para realizar si no pongo un filtro? Para aquellos otros trabajos en los que no me importaría trabajar ¿cómo voy a establecer el tiempo y esfuerzo dedicado la búsqueda de este tipo de empleos a priori más accesibles y el tiempo dedicado a lo que realmente me gustaría?



El objetivo profesional nos permite organizar nuestras ideas y nuestro tiempo en función de nuestra situación personal (capacidades, preferencia, y urgencia económica).

Después de explicar el concepto y la razón de su importancia, realizamos una dinámica de reflexión a lo largo de 20 minutos.

- Que tomen el lugar en la sala y postura en la que se encuentren más cómodos, y cierren los ojos.
- Conectamos la música y nos aseguramos que tiene la duración que precisamos.
- De manera serena, les vamos lanzando preguntas articuladas a través de narración, dejando el tiempo necesario para que ellos reflexionen e imaginen:
 - Imagina tu vida dentro de 3 años ¿Cómo te gustaría verte dentro de 3 años?
 - ¿En qué tipo de entidad te ves trabajando?
 - ¿Dónde está esa empresa?
 - ¿A qué se dedica?
 - ¿Qué estás haciendo?
 - ¿Con quién estás trabajando?
 - ¿Cómo es un día habitual de trabajo?
 - ¿Cuál es el sentido de tu trabajo?
 - Etc... recreando la situación profesional deseable, e incluso introduciendo alguna conexión con la esfera personal.

Al finalizar, disponemos de otros 40 minutos para compartir en grupo. Lo hacemos de la siguiente manera. Una persona habla y comparte su sueño, y el resto de las personas y el/la ponente, colaboran en la identificación de tipos de empresas, empresas concretas, y puestos de trabajo que se acerquen a la descripción dada.

Fase 2. Tierra. Las realidades.

Es posible que en la fase anterior se haga referencia al sector de actividad sobre el que versa la formación técnica asociada al itinerario. En ese caso vamos a elegir ofertas de empleo (de la zona y actuales preferentemente) pero si no es posible, de ofertas



inactivas y referentes a otros territorios, relacionadas con el tipo de puestos de trabajo para el que capacita el curso.

Si no es así y los puestos y empresas más asociados al común de los sueños son otros, nos quedamos con aquellos más comunes, por razón de tiempo, para buscar ofertas de empleo de dichos puestos.

La idea de la fase de tierra es identificar qué requisitos piden de manera mayoritaria para un puesto de trabajo en concreto. Algunos requisitos serán muy solicitados en la mayoría de ofertas, y otros sólo en algunas. Es la manera de identificar patrones comunes que les sirvan a los participantes para realizar la segunda parte de esta fase, que será contrastar esos requisitos con su realidad (detectada previamente en las dinámicas que se han realizado ya sobre autoconocimiento).

Así, en la pizarra escribimos para cada oferta los siguientes criterios de análisis cumplimentando la parte derecha de la tabla sólo con los requisitos comunes.

PUESTO	Ej. personal de administración.
Estudios – formación o certificaciones, carnets profesionales	-Obligatorio FP o certificado de profesionalidad de administración.
Habilidades técnicas	-Manejar el paquete office.
Competencias transversales y/o cualidades	-Planificación. -Discreción.
Otros requisitos	-Carnet de conducir, nivel b2 de inglés.

Una vez sondeadas unas cuantas ofertas por puesto, dejamos un espacio de 15 minutos de reflexión para contestar individualmente a las siguientes preguntas por escrito en su cuaderno personal, para que tomen más consciencia:

- ¿Cuáles de las cualidades y competencias descubiertas en las dinámicas previas de autoconocimiento encajan con lo que solicitan en las ofertas de empleo de tu



objetivo profesional? Incluye, por supuesto, la parte de estudios u otros requisitos que encaje con lo que piden en la mayor parte de las ofertas a modo check list.

- ¿Cómo justificarías que las cumples? (títulos, discurso en una entrevista de trabajo para aquello que no va sujeto a un título como tal...).
- ¿Qué requisitos no cumples de esas ofertas?
- ¿Qué puedes hacer para cumplir los que tengas posibilidad de cumplir? ¿Qué quieres hacer? ¿Cómo lo vas a hacer? ¿En quién te puedes apoyar?

Una vez respondido, se dejan otros 15 minutos para que se pongan por parejas, y uno/a pregunte/a estas preguntas a otro/a y viceversa, aportándose si quieren opiniones, ideas, propuestas, etc.

RECORDATORIO

Se indica a los/as participantes que, en la próxima sesión, se va a trabajar el currículum por lo cual tienen que traer su currículum impreso o, si es posible, en formato digital (si tienen currículum), y si no disponen de él, una hoja con la información sobre su trayectoria académica y laboral (formaciones, años y centros / empresas, meses y/o años y puestos de trabajo ocupados).

4.5 Sesión 5: Búsqueda activa de empleo

TÍTULO	Búsqueda activa de empleo
SESIÓN	5
OBJETIVOS	-Identificar portales de empleo y otros websites con oportunidades de empleo. -Preparar un currículum.
DURACIÓN	2-4 horas
RECURSOS	Bolis, rotuladores, pizarra.



En esta fase, se traslada a los participantes cuáles son los sitios claves en internet para acceder a información fiable sobre oportunidades de empleo. Comenzamos a trabajar la sub competencia “información” de la competencia digital.

Dependiendo del sector y de la zona geográfica, pueden ser más importantes unas u otras instancias. Por lo general hablamos de:

- Bolsas de trabajo de organismos autonómicos y provinciales.
- Ets.
- Agencias de colocación.
- Portales de empleo genéricos, por edad, por sector...
- Etc...

A continuación, se presenta un listado amplio de portales de empleo genéricos y específicos. Lo ideal es trabajar con uno para mostrárselo a todo el grupo, bien con uno generalista y común, o bien con uno especializado del sector sobre el que verse la formación técnica que están recibiendo los/as participantes.

Generales:

- <https://www.infojobs.net/> • <http://www.infoempleo.com/> • <http://www.trabajando.es/> • <http://www.careerbuilder.es/> • <http://www.laboris.net/> • <http://www.jobandtalent.com/es> • <http://trabajos.com/> • <http://www.monster.es/> • <http://worktodayapp.com/> • <http://www.insertia.net/empleo/>
- <http://www.elcurriculum.com/> • <https://www.woorker.com/> • <http://www.pagepersonnel.es> • <http://www.michaelpage.es/index.HTML>

Jóvenes y estudiantes:

- <http://www.studentjob.es/> • <http://www.primerempleo.com/> • <http://emplea.universia.es/> • <http://www.empleo-jovenes.com/> • <http://www.welcomemytalent.com/> • <https://www.bewanted.com/>



Mayores de 45 años:

- <http://www.empleosenior.org/12.html> • <http://www.experteer.es/> • <http://plus40net.trabajando.es/>

Diversidad funcional:

- <http://disjob.com/> • <http://www.ehlabe.org/> • <https://www.portalento.es/>

Perfiles internacionales:

- <http://www.jobserve.com/es/en/Job-Search/>

Finanzas:

- <http://www.asset.es/index.php/bolsa-de-trabajo> • <http://www.conciliat.es/index.php>

Comercial:

- <http://www.salesland.net/>

Ingeniería:

- <http://buscoingenieros.es/empleo/>



Abogacía:

- <http://www.iuristalent.com/> • <http://www.iterlegis.es/es>

Informática y nuevas tecnologías:

- <http://www.tecnoempleo.com/busqueda-empleo.php> •
<http://www.tecnotrabajos.com/> • <http://www.lawebdelprogramador.com/> •
<http://www.ticjob.es/> • <http://www.ecomandjobs.com/>

Secretariado y recepción:

- <http://www.topsecretaria.com/empleos/>

Profesionales del medioambiente:

- <http://www.ambientum.com/empleo/> •
<http://www.aguasresiduales.info/empleo/ofertas-de-trabajo> •
<http://ingenierosdemontes.org/empleo/> • <https://enviroo.com/>

Profesionales del sector audiovisual y artistas:

- <http://www.quientv.com/> • <http://www.domestika.org/es/jobs>



Profesionales de la moda:

- <http://www.afashionmix.com/trabajo/> • <http://www.luxetalent.es/> •
<https://fashionunited.es/bolsa-de-trabajo-en-moda/> • <http://es.fashionjobs.com/> •
<http://youareunicorn.com/>

Profesionales del turismo y ocio:

- <http://www.turijobs.com/> • <http://www.turiempleo.com/> •
<http://www.hosteltur.com/ofertas-empleo>

Profesionales del transporte y logística:

- http://www.logisticaytransporte.es/empleo_logistico.php
- <http://www.jobtransport.es/> • <https://www.empleotransporte.net/>

Profesionales de la sanidad:

- http://www.portalesmedicos.com/empleo_formacion_medicina_salud/a_dverts.php •
<http://www.aecirujanos.es/es/> • <http://www.empleo-cfisiomad.org/> •
<http://www.saludempleo.com/>

Profesorado:



- http://www.educajob.com/ofertas/busqueda_avanzada.asp • <http://www.colejobs.es/>
- <http://educaspain.com/empleo/> • <http://www.miprofeparticular.es/> • <http://www.wekab.com>

Trabajadores de la agricultura y la ganadería:

- <http://infocarne.com/empleo/> • <http://www.infoagro.com/empleo/>

Trabajadores del servicio doméstico y cuidadores:

- <http://topnanny.es/>

Profesionales de la construcción:

- <http://www.construyendoempleo.com>

Profesionales de la hostelería:

- <http://www.hosteleo.com/> • <http://www.workhotel.trabajos.com/> • <http://www.animajobs.es/>
- <http://www.gastroempleo.com/> Personal para eventos y promociones:
- <http://www.myworkup.net/>

Educación social:



- <http://www.eduso.net/ofertas/index.htm>

Cuidados infantiles o de ancianos:

- <http://kuidadores.es/>

ONG:

- <http://www.hacesfalta.org/> • <http://coordinadoraongd.org/empleo/> • [http://www.sector3.net/ofertas de empleo.php](http://www.sector3.net/ofertas_de_empleo.php)

Se les explican las siguientes cuestiones:

- El registro en la web.
- La importancia de cumplimentar todos los campos y de subir una fotografía de calidad y adecuada.
- La opción de crear alarmas.
- La importancia de contestar a las killer question que acompañan algunas de las ofertas de empleo, y que constituyen una opción importante de diferenciación sobre otros/as candidatos/as, que ya la mayoría de las personas no las suelen contestar.



CURRICULUM

Fase 1: Presentamos la naturaleza, sentido y contenido de un currículum

Para iniciar la sesión 3 comenzamos hablando de la herramienta del currículum vitae, ya que en actividades posteriores tendremos que entrenar las competencias digitales preparando currículums junto a todas las personas del itinerario, y éstas deben conocer determinados aspectos clave antes de ponerse “manos a la obra” con su currículum.

En primer lugar, explicamos qué es un currículum. Un currículum es un soporte documental o audiovisual (videocurrículums y currículums interactivos), en los que se comunica de manera clara, concisa y concreta, nuestra información profesional más relevante para que la empresa valore, en primera instancia, nuestra adecuación a un puesto de trabajo ofertado u no ofertado.

Cuando se publica una oferta de empleo, generalmente solicitan que aportemos nuestro currículum, bien sea entregándole en mano (en ofertas publicadas en medios más tradicionales, como periódicos o anuncios colgados en la propia puerta de los establecimientos) o bien sea enviándolo por correo electrónico o adjuntándole a nuestro perfil profesional en un portal de empleo.

Cuando una empresa nos llama la atención, lo ideal es hacer una “auto candidatura” aunque no tenga una oferta abierta en ese momento, y enviar el currículum a través del correo de la empresa o, mejor aún, a través de una persona conocida que trabaje en la empresa. Alrededor del 80% de las ofertas de empleo son ocultas, fundamentalmente por 3 razones: 1. Por la promoción interna, 2. Por las urgencias e imprevistos que hacen que las empresas no tengan tiempo de hacer pública una oferta y realizar el proceso de cribado de currículums normalizado, 3. Porque conocer cómo trabaja alguien, cuando lo hace bien, es más garantía para el entrevistador/a que un buen currículum. En los dos últimos casos se recurre a auto candidaturas, que son una muestra de interés y una garantía cuando la auto candidatura viene de la mano de una persona que nos conoce ya dentro de la empresa y da buenas referencias nuestras.



Lo más habitual es la utilización del currículum estándar, en formato PDF o impreso en papel, aunque son muchas las personas que utilizan herramientas digitales para hacer un currículum audiovisual con el objetivo de marcar la diferencia. Y es que el currículum suele ser la primera puerta de entrada a las empresas y es importante marcar la diferencia porque es posible que muchos de los currículums que reciben las empresas sean de personas adaptadas al puesto de trabajo ofertado. Pero no es imprescindible diferenciarnos a través de un formato innovador. La sencillez y la claridad son buenos aliados, porque muchas personas siguen enviando currículums mal planteados o no ser muy correctas en su relación presencial, telefónica u online con las personas de recursos humanos de las empresas. La amabilidad y la corrección son también puntos importantes para diferenciarnos.

Fase 2: Presentamos claves a tener en cuenta para hacer un buen CV Aunque podamos transmitir innumerables claves, lo ideal, dado el escaso tiempo disponible en el taller, es transmitir las ideas más relevantes.

1. Debe ocupar 1 o 2 caras, salvo que se deban cumplimentar modelos normalizados.
2. Lo que más debe ocupar son los apartados en los que pones de manifiesto “lo que estás capacitado/a para hacer”. Apartados como el de “datos de contacto” no pueden ocupar la mayor parte del CV como suele suceder.
3. En España se sigue dando importancia a la fotografía. Llaman más a las personas que incluye foto. No es obligatorio incluirla. Si se incluye, que no se vea pixelada, y ante la duda, mejor fondos neutros, prendas y tonalidades discretas.



4. Imprescindible que incluya teléfono e e.mail de contacto porque son los medios más usados. Comprobar que están bien escritos, y en el caso del e.mail, que sea un email serio (preferentemente con el nombre apellidos). La dirección postal se puede incluir cuando el empleo está relativamente cerca de la vivienda (máximo 30 hora, 45 minutos...) a pesar de que tengamos interés y no nos importe desplazarnos, se suele valorar con recelo las candidaturas de personas que residen lejos del puesto.

5. Una manera de diferenciarse es incluir un breve párrafo que hable sobre ti "statement", donde expases tu objetivo profesional y lo que puedes aportar de una manera menos fría que con la cronología de experiencias o estudios.

6. En el apartado de experiencia laboral (que puede ir antes o después que el de estudios) deberás sintetizar si es muy dilatada y sacarle más partido si es breve. Si es amplia puedes agrupar la información por ámbitos de actividad, citando funciones compartidas en diversas empresas sin repetir las funciones abriendo un nuevo hilo por empresa. Otra fórmula es citar la información básica: años, empresas y cargos, sin citar funciones, y después crear un apartado específico donde expliques a la empresa qué sabes hacer o qué les puedes aportar gracias a toda la trayectoria profesional señalada. Si tienes poca experiencia, no dejes de visibilizar experiencias de prácticas, voluntariado, o cualquier aspecto de la vida que te haya dotado de competencias (Ej. Un cargo en una asociación, deporte, etc).



7. En el apartado de estudios, si tienes estudios básicos debes incluir el último nivel y visibilizar todos aquellos cursillos, cortos o largos, que hayas realizado. Si tienes una trayectoria más dilatada, deberás incluir sólo las formaciones más relevantes y/o agrupar formaciones: Ej. Más de 100 horas de formación en materia de x. Como en el caso anterior, que la información esté completa: año, institución, curso, número de horas, en la formación que más queramos destacar.

8. Si tenemos tiempos largos en los que no hemos trabajado, es importante llenar ese espacio incluyendo formación, experiencia asociativa o de cuidados (si ha sido el caso) o bien disimular esos espacios sin aportar información muy concreta de día y mes en el repositorio de experiencias laborales.

9. Es interesante incluir otra serie de informaciones como: idioma, disponibilidad, si disponemos de vehículo y carnet de conducir, si estamos dispuestos a viajar, etc.

10. Si realizamos el currículum respondiendo a una oferta de empleo, es importante tener en cuenta estrategias cómo incluir las palabras clave de los requisitos que cumplimos (formación, experiencia, cualidades) o sea, usar en el currículum las mismas palabras que utiliza la oferta. Otra estrategia es utilizar el color corporativo de dicha empresa en el currículum. En todo caso lo básico es la sencillez para facilitarles las cosas. Lo que buscan es a la persona más adaptada a la oferta. Esa es la misión. Parecer no el o la mejor, sino el o la más adecuada al puesto.

Algunas personas optan por currículums más visuales y creativos, para marcar diferencia. En los materiales de apoyo figuran algunos ejemplos de personas que han dado su permiso para enseñar su CV. No obstante, conviene combinar un buen diseño con una información un poco más detallada sobre funciones, competencias y en la medida de lo posible, logros profesionales.



4.6 Sesión 6: Comunicación para el empleo

TÍTULO	COMUNICACIÓN PARA EL EMPLEO
SESIÓN	6
OBJETIVOS	<ul style="list-style-type: none"> -Tomar consciencia sobre la importancia de las presentaciones profesionales y entrevistas de trabajo en los procesos de selección. -Aprender a presentarse de una manera clara, concisa y concreta, generando interés en el receptor/a. -Conocer los principales aspectos valorados en entrevistas y su forma de comprobación. -Identificar buenas prácticas y los principales errores cometidos en la comunicación con posibles empleadores/as.
DURACIÓN	2-4 horas
RECURSOS	Bolis, rotuladores, pizarra.

Fase 1. Introducción.

Recordamos que en la sesión anterior hemos estado trabajando en el currículum como soporte para realizar una candidatura a una oferta o una auto candidatura.

En múltiples ocasiones, tenemos oportunidad, sin necesidad de aportar un currículum, de presentarnos profesionalmente, bien sea en un espacio de carácter formativo o profesional o en el día a día. Cuando buscamos empleo debemos compartirlo en nuestro alrededor, no es una situación que ocultar. Todos/as en muchos momentos de la vida nos encontramos buscando empleo, y cuanto más comuniquemos esa circunstancia en nuestro entorno familiar y social, más oportunidades tendremos de que nos trasladen alguna oportunidad de empleo de la que se enteren (eso si tienen buena imagen nuestra,



claro). Pero además de saber que estamos buscando empleo, deben saber qué tipo de empleo estamos buscando y qué es lo que podemos ofrecer a la empresa.

Para esas situaciones se usa la siguiente técnica: Elevator pitch o presentación profesional. El elevator pitch es una técnica que se utiliza mucho en el campo del emprendimiento para vender un producto o servicio, y también para darnos a conocer profesionalmente. La técnica consiste en imaginar que vamos en un ascensor con una persona a la que queremos “vender” algo, o “vendernos” a nosotros mismos, y que sólo tenemos ese corto periodo de tiempo en el que estamos en el ascensor (normalmente 2 minutos). El ejercicio se puede enfocar de maneras muy distintas, pero en este punto es recomendable enfocarlo como si fuéramos a presentarnos ante un posible empleador/a.

En un primer momento se deja tiempo a los/as participantes para que individualmente reflexionen sobre su presentación, aportándoles un guión que les sirva de apoyo (15 minutos). Si les cuesta trabajo, también se pueden ayudar por parejas.

Hay múltiples formas de plantear un guión de argumentario de venta. Este ejemplo puede servir:

- ¿Quién soy?
- ¿Cuál es mi objetivo profesional?
- ¿Qué cualidades personales y competencias profesionales tengo? - ¿Qué sé hacer? (ejemplos concretos) - ¿Qué me diferencia de los demás?
- ¿Qué puedo aportar a la empresa /qué problemas soluciono gracias a cómo soy y qué sé hacer?
- Llamada a la acción para que contacten contigo.

Previamente se pueden proyectar audiovisuales de ejemplos de elevator pitch para que les sirvan de inspiración. Es muy útil transformar ese guión en una historia personal (story telling). Este es un buen ejemplo de ello: <https://www.youtube.com/watch?v=fBZG8PrKI40> y este otro ejemplo donde la



formulación hace bastantes llamadas de atención y es atractivo sin seguir un formato “historia”

<https://www.youtube.com/watch?v=Wxg4WgWWUVs>

Una vez finalizado el tiempo, los/as participantes salen para poner en común su presentación de 2 minutos. El resto, de manera voluntaria, les da feedback (no es necesario que todo el mundo lo de, porque si no es fácil irnos de tiempo). Para dar el feedback se siguen las siguientes pautas:

- Fijarse en el contenido (el fondo): si deja claro quién es, qué quiere y qué ofrece.
- Fijarse en la manera de transmitirlo (la forma): si engancha, si resulta atractivo el mensaje, y si se acompaña de un lenguaje no verbal adecuado.
- A la hora de dar el feedback, plantear en primer lugar lo que le ha gustado de su intervención, con un ejemplo, y si detecta áreas de mejora, alguna propuesta de cómo lo haría el/ ella.

Fase 2. Simulación de entrevistas.

Previamente ya hemos venido hablando de las entrevistas de trabajo. Les recordamos que una entrevista es la manera de conocer a los/as candidatos de una forma personal, y que esta forma de contacto añade mucha más información que un currículum a un/a reclutador/a, porque permite sondear cuestiones que no figuran en el propio currículum o que, sin un trato directo, no se suelen poder contrastar. En múltiples ocasiones, la entrevista es más decisiva que el currículum, siempre que se cumplen algunos requisitos mínimos para el puesto, ¡claro!.

Se les traslada la siguiente información sobre las entrevistas:

- La imagen. La primera impresión, nada más ver a una persona e incluso antes de que empiece a hablar, cuenta mucho. Para trasladar una buena impresión es imprescindible cuidar la higiene personal e ir acorde para la ocasión. Dependiendo del sector de actividad de interés, puede ser más o menos importante ir vestido de una manera muy formal. Lo que coincide en todos los empleos es la importancia de



la discreción. Es la manera de acertar. Ej. Ropa limpia y no llamativa (un pantalón vaquero o de traje con una camisa), sin complementos que llamen mucho la atención en el pelo, uñas, etc y sin un olor muy marcado, ni siquiera de un perfume si abusamos de él.

- En lenguaje no verbal. Aunque nos pongamos un poco nerviosos/as, tratar de mostrar apertura, simpatía y una sonrisa, y sin miradas huidizas. Por supuesto, con una postura adecuada (mejor con piernas sin cruzar y brazos sin cruzar).
- La educación y empatía: debemos ser respetuosos, saludar con un ¡buenos días!, no mostrar impaciencia, ni hablar por encima del/la entrevistador/a, ni extendernos mucho en nuestras respuestas sin centrarnos en lo que están preguntándonos. Hay que tener en cuenta, que quien entrevista tiene un tiempo determinado para conocer una serie de cuestiones sobre nosotros/as, y la gestión del tiempo la tiene que liderar él/ella, no nosotros. Es preferible ser directo y conciso en la respuesta a sus preguntas, e indicar “si quiere, se lo puedo detallar más” que extendernos mucho y “divagar”.
- El contenido de la entrevista: cada entrevista es un mundo. No podemos prever cómo va a ser la entrevista (salvo si tenemos conocidos/as en esa empresa o alguna vía para sondear cómo suelen plantearse las entrevistas en esa empresa). En cambio, hay cuestiones que suelen aparecer en muchas entrevistas y que conviene llevar preparadas. De lo contrario, no sabremos qué responder. Son las siguientes:
 1. Relativas al interés por la empresa: debemos previamente investigar información sobre la empresa y el puesto, teniendo muy claro lo que piden en la oferta, preguntando en nuestro entorno y revisando en su página web: su misión, visión, valores, actividades... también noticias sobre esa empresa o sus redes sociales. Da mala imagen no tener clara la información básica de la empresa.



2. Relativas a nuestras cualidades y competencias: son frecuentes preguntas como: ¿Cómo te defines a ti mismo/a? ¿Cuáles son tus principales cualidades? ¿Qué sabes hacer? Con tu trayectoria profesional ¿Qué puedes aportar a mi empresa?. Recordamos aquí que las competencias no sólo se adquieren en los cursos y empleos, sino en otros ámbitos de la vida. Ser padres y madres es un buen ejemplo de adquisición de competencias, como explica este video. Podemos defender fortalezas que no vayan asociadas a un título o a un contrato previo de trabajo: <https://www.youtube.com/watch?v=zqSISPX4PEE> este video es revelador.
3. Relativas a la comprobación: pueden incluir una prueba, o hacer preguntas llamadas “de incidentes críticos” que son preguntas orientadas a analizar lo que hacemos, no lo que decimos. Si nos preguntan si somos resolutivos, vamos a responder que sí. Preguntas de incidentes críticos, pueden ir orientadas de la siguiente manera: ¿te consideras resolutivo/a? ¿qué es para ti ser resolutivo/a?, ponme un ejemplo de una situación real donde te hayas comportado de manera resolutiva ¿qué sucedió? ¿qué pensaste? ¿qué dijiste? ¿qué hiciste? ¿cómo te sentiste?
4. Preguntas de asuntos privados, discriminatorias: el hecho de estar prohibidas no nos libra de su existencia. Hablamos de preguntas como, por ejemplo: ¿tienes pareja e hijos/as pequeños o tienes intención de tenerlos? No hay una única respuesta para esos casos.

Puede ser que directamente no quieras trabajar en una empresa que hace esas preguntas. Puede ser que sí (al final la necesidad es la necesidad) y en esos casos se pueden aportar respuestas más tajantes: “esos son asuntos personales sobre los que prefiero no hablar porque no tienen relación con mis aptitudes para el puesto” o más “amable”: tengo una hija de 3 años, y también una pareja que se implica como yo en su cuidado; en cambio eso no influye en mi desempeño, y gracias a nuestra organización no supone ningún obstáculo para cumplir con el horario y requisitos del puesto”.



Tras explicar estas cuestiones, vamos a proceder a realizar simulaciones. Disponemos de dos opciones: que el/la ponente realice dos o tres simulaciones de entrevistas a dos o tres personas, aportando una perspectiva de entrevista más realista y aprovechando un mismo ejemplo para trasladar después un feedback grupal; o poner por parejas a los/as participantes de manera que se entrevisten mutuamente. Con la segunda alternativa, perdemos posiblemente profundidad en la entrevista, y a cambio ganamos en empatía con el/la reclutador/a.

Para la primera opción, se les remite a la ficha de observaciones, para que la cumplimenten mientras observan las dos o tres simulaciones de entrevistas de ejemplo, para posteriormente ponerlo en común. Les sirve de guía para identificar en qué fijarse.

<i>Criterio</i>	<i>Puntuación del 1 al 5</i>	<i>Observaciones</i>
Cordialidad y buena educación		
Comunicación no verbal		
Extensión y concreción de las respuestas		

Procuramos realizar una entrevista donde se valore:

- Interés en la empresa: analizar si la conoce.
- Adecuación de competencias técnicas al puesto.
- Adecuación de competencias transversales al puesto. Preguntas sobre cualidades y competencias transversales a ser posible con preguntas de incidentes críticos ligadas a autoconocimiento y referencia a experiencias pasadas o casos prácticos de futuro.



- Otros requisitos: comprobar aspectos relativos a horarios de jornada y otras condiciones laborales, para traer a colación buenas y malas prácticas al respecto (asertividad en la comunicación sin ser imprudente).
- Cerrar la entrevista animando al candidato/a a preguntar si quiere decir algo que no se le haya preguntado o tiene alguna duda. Esta última pregunta también puede ser fuente de identificación de buenas o malas prácticas.

Para la segunda opción, se les dan las siguientes instrucciones:

- Tendréis que ser entrevistador/a y entrevistado/a y posteriormente cambiar de roles.
- Quien ocupa el rol de entrevistador/a se debe poner en la situación de una oferta de trabajo donde el puesto es aquel que el/la compañero/a tenga marcado como “su objetivo profesional”. Debe actuar con realismo, planteándose antes de empezar la entrevista qué quiere saber y en qué se quiere fijar de ese candidato/a si tuviera la responsabilidad real de garantizar que, quien escoja, va a tener un buen desempeño en el puesto.



ANEXOS FICHAS



FICHA 1: DIAGNÓSTICO DE EMPLEABILIDAD I

DATOS PERSONALES:

Nombre:

Apellidos:

Datos familiares:

Número de hijos, estado civil, personas al cargo, disponibilidad horaria...

TRAYECTORIA PROFESIONAL Y FORMACIÓN:

EXPERIENCIA:

Número de años / Puestos / Sector

NIVEL FORMATIVO:

TÍTULO/S:

EMPLEABILIDAD

**CONOCIMIENTOS/ HABILIDADES/ COMPETENCIAS MÁS
DESARROLLADAS:**

¿Qué sabes hacer?, ¿Cuáles son tus conocimientos?



CONOCIMIENTOS/ HABILIDADES/ COMPETENCIAS A DESARROLLAR:

¿Qué te gustaría aprender?, ¿Qué experiencia crees que te falta?, ¿En qué te gustaría formarte?

OCUPACIONES PREFERIDAS:



FICHA 2 DIAGNÓSTICO DE EMPLEABILIDAD II

VISIÓN DE FUTURO: ¿Dónde te gustaría verte profesionalmente en un futuro?	
¿Qué es lo que valoras de un trabajo?	
NUESTROS TALENTOS*: ¿Qué te gusta hacer?, ¿Qué se te da bien?	
OCUPACIONES INMEDIATAS ¿Qué trabajos podrías hacer ya?	OCUPACIONES FUTURAS ¿Qué trabajos podrías hacer en el futuro sí...?
	
¿QUÉ NECESITAS PARA ENCONTRAR ESE EMPLEO? Ordena: <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Formación para el empleo <input type="checkbox"/> Ofertas de Empleo <input type="checkbox"/> Conocimiento canales de búsqueda <input type="checkbox"/> Tener unas buenas herramientas; cv, <i>carta</i> <input type="checkbox"/> Aprender a venderme <input type="checkbox"/> Información sobre empresas <input type="checkbox"/> 	¿QUÉ NECESITAS PARA ENCONTRAR ESE EMPLEO? Ordena: <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Formación para el empleo <input type="checkbox"/> Ofertas de Empleo <input type="checkbox"/> Conocimiento canales de búsqueda <input type="checkbox"/> Tener unas buenas herramientas; cv, <i>carta</i> <input type="checkbox"/> Aprender a venderme <input type="checkbox"/> Información sobre empresas <input type="checkbox"/>
Alguna otra necesidad:	Alguna otra necesidad:


FICHA 3 PLAN DE MEJORA PROFESIONAL

OBJETIVO PROFESIONAL:				
OBJETIVO 1: Para llegar a mi objetivo profesional lo primero que voy a hacer es...				
¿Qué voy a hacer?	¿Para qué?	¿Cómo?	¿Cuándo?	¿En quién me apoyo?
OBJETIVO 2: Para llegar a mi objetivo profesional también tengo que conseguir...				
¿Qué voy a hacer?	¿Para qué?	¿Cómo?	¿Cuándo?	¿En quién me apoyo?
OBJETIVO 3: Para llegar a mi objetivo profesional además tengo que...				
¿Qué voy a hacer?	¿Para qué?	¿Cómo?	¿Cuándo?	¿En quién me apoyo?



FICHA 4 CURRÍCULUM

CURRICULUM VITAE

FICHA 5: SEGUIMIENTO BÚSQUEDA ACTIVA DE EMPLEO

FECHA	OFERTA/EMPRESA ENCONTRADA	CANAL	ACCIÓN	FECHA y ACCIÓN DE SEGUIMIENTO	RESULTADO
		¿Dónde la he encontrado? - Portal de Empleo - ETT - Contacto - Visita polígonos - Consulta BBDD - Investigación Internet - ...	¿Cuál es la acción realizada? - Inscripción a oferta - Envío carta - Realizo entrevista - Hablo con un contacto - Visito empresa - ...	¿Qué tengo que hacer y cuándo para darle seguimiento?	

FICHA 8 (GRUPAL): PLAN DE ACCIÓN GRUPAL

OBJETIVO GRUPAL DE ESTE PROCESO ¿Qué queremos/podemos conseguir como grupo?	
¿Qué acciones tenemos que hacer para conseguir nuestro objetivo?	¿Cuándo vamos a hacer cada una de estas acciones?
¿Cómo nos vamos a organizar para conseguirlo?	



¡Gracias!

