

Servicio Regional de Empleo y Formación

Acción Grupal de Orientación Laboral



Activación para el Empleo

Guía Técnica

Índice

1. Objetivos.....	4
2. Perfil de los participantes.....	4
3. Perfil del responsable del grupo.....	4
4. Duración y organización de la acción grupal.....	5
5. Metodología.....	5
6. Contenidos Didácticos.....	6
6.1 Fases del desarrollo de la acción.....	6
6.2 Estrategia General en el desarrollo de la acción grupal.....	8
6.3 Técnicas de Intervención	11
7. Desarrollo de las sesiones y temporalización.....	13
8. Evaluación.....	25
9. Instalaciones y recursos didácticos.....	25
10. Bibliografía.....	26
11. Anexos.....	27

Taller Activación para el Empleo

El trabajo con grupos de motivación ha sido una de las aportaciones más importantes a la orientación profesional en los últimos años. Se ha puesto de manifiesto en numerosas investigaciones que la pérdida de empleo afecta a la percepción de uno mismo y sobre la salud. Entre otras causas, se debe a la merma de aportes psicosociales, a la pérdida de habilidades laborales, a la percepción de no poder planificar el futuro, así como, a cuestiones relativas a la pérdida de estatus o posición social valorada.

Cuando se mantiene un largo periodo de inactividad laboral puede derivar en que la persona descuide hábitos tan básicos como el sueño, la comida, y en casos más agudos, la higiene y las relaciones sociales, también sus hábitos en relación a la búsqueda activa de empleo. Las relaciones sociales pueden verse afectadas por el sentimiento de inferioridad que puede generar el desempleado ante un círculo de personas con mayor poder adquisitivo, normalmente trabajadores ocupados.

Consecuencia de todo ello, y de la falta de habilidades emocionales con la que habitualmente enfrentamos cualquier suceso vital transcendente, la autoestima se ve mermada y se ve afectada la confianza y la expectativa de trabajo en general. Un trabajador en situación de desempleado corre el riesgo de pensar que no será capaz de conseguir aquello que se propone y por tanto anticipa un fracaso para encontrar un empleo. Esta situación provoca en las personas desmotivación, apatía y tristeza relacionada con la acción de búsqueda activa de empleo y expectativas negativas en relación a encontrar un trabajo. La situación se agrava cuando el trabajador en situación de desempleo es parado de larga duración o mayor de 45 años, debido a la percepción social de que el mercado laboral no desea asumir trabajadores mayores de esa edad.

El taller se centra en devolver la competencia a aquellas personas que se encuentran en situación de desempleo minimizando y reformulando los aspectos negativos y ampliando el foco en sus capacidades y competencias, generando nuevas oportunidades.

1. OBJETIVOS

General:

Facilitar las actitudes positivas de inserción laboral mediante el desarrollo de los recursos personales de los participantes.

Específicos:

- Identificar y reconocer sus recursos personales.
- Desarrollar la motivación hacia la búsqueda de empleo.
- Encontrar apoyos sociales en su entorno.
- Enfrentarse exitosamente a situaciones frustrantes.
- Aplicar soluciones eficaces a sus dificultades.

2. PERFIL DE LOS PARTICIPANTES:

Personas inscritas como demandantes de empleo que presentan especiales dificultades para su inserción profesional debido a barreras personales que han ido desarrollando a lo largo del tiempo:

- Desánimo para la búsqueda de empleo.
- Falta de confianza en sus posibilidades de encontrar un trabajo.
- Dificultades en la toma de decisiones y en la búsqueda de soluciones a su situación de desempleo.
- Manifestación de creencias irracionales y negativas en relación a la búsqueda activa de empleo.
- Incapacidad de responsabilizarse de su propio proyecto personal de empleo y formación.

Asimismo, se podrán incluir colectivos concretos que por su perfil socio-económico tienen mayor riesgo de desarrollar este tipo de barreras, como son perceptores de Renta Activa de Inserción y Parados de Larga Duración en general.

3. PERFIL DEL RESPONSABLE DEL GRUPO

Técnico en orientación laboral con formación en la materia, experiencia en motivación, dinámicas de grupos, capacidad para favorecer el cambio de actitudes y competencias emocionales.

4. DURACIÓN Y ORGANIZACIÓN DE LA ACCIÓN GRUPAL

Se constituye en 4 sesiones presenciales de 2 horas cada una, dirigida a un grupo de entre 8 a 15 personas participantes.

5. METODOLOGÍA

La metodología, en general, será activa-participativa, con ejercicios y actividades variadas que se explican de forma pormenorizada en cada sesión. Aunque los contenidos de la acción grupal varían a lo largo de las sesiones, se mantendrá una estrategia general de intervención que tendrá por objetivo conseguir que el grupo modifique o genere actitudes positivas hacia la búsqueda de empleo.

La orientación profesional la entendemos generalmente como una intervención continuada individual en la que se va dibujando la línea conductora del itinerario de inserción de forma consensuada entre técnico y cliente.

Sin embargo, la actividad orientadora en grupo cuenta con otras formas de trabajo que complementan esta atención individual. Cuando se juntan varias personas en un grupo, se configura un sistema de relaciones que constituyen una unidad independiente, dotada de sentido por compartir unos determinados objetivos y unas normas de funcionamiento. Se generan así mismo, sentimientos, emociones y actitudes que configura al grupo como un ente único con vida propia que actúa como una caja de resonancia motivadora y multiplica el valor de nuestras intervenciones en relación a:

- **Credibilidad:** El hecho de configurar un espacio de experiencias compartidas, un grupo de personas que están pasando por similares circunstancias, invita a compartir y las experiencias que se relatan al grupo, se viven como más auténticas, como extraídas de la "realidad".
- **Multiplicación de la información relevante:** Cada miembro del grupo cuenta con muchos datos conocidos a través de su historia de búsqueda: direcciones de empresas, conocidos, etts, asesores, rumores sobre próximos proyectos, publicaciones, etc. Esta información es más relevante que los listados o datos que da el técnico y genera muchas iniciativas de actividad.
- **Ambiente de colaboración:** los participantes se introducen en una dinámica en la que se potencian las conductas de colaboración positiva y se entrenan en el trabajo de equipo.

- **Ampliación de la red de contactos:** En los grupos de desempleados, se establecen nuevas relaciones que hacen de la experiencia de búsqueda una tarea más llevadera. Juntarse para cumplir tareas, ayudar a alguien a buscar y compartir contactos externos al grupo, hace que la red de apoyo social se amplíe y mejore su labor.
- **Efecto contagio:** Los miembros del grupo comparten emocionalmente las experiencias que escuchan. Cuando algún desempleado expone ante el grupo sus logros, el resto de participantes empatiza en parte con ese relato y puede considerar que a él también pueden sucederle esas cosas.

6. CONTENIDOS DIDÁCTICOS

Este apartado constituye el marco teórico general, el enfoque desde el que el orientador abordará las sesiones. Son los elementos técnicos comunes aplicables a lo largo de toda la acción, distinguiendo las diferentes fases en las que se divide.

6.1 Fases de desarrollo de la acción.

La visualización de la acción como un proceso forma parte también del enfoque general. El trabajo en un grupo de activación se desarrolla en tres fases:

1ª) CONSTRUCCIÓN DE UN OBJETIVO COMÚN: comenzar construyendo soluciones.

Cuando un grupo de desempleados que no se conocen entre sí se presenta ante un técnico de la oficina de empleo, una reacción espontánea muy común es utilizar esa situación para quejarse: expresar lo ineficaz que resulta estar apuntado al paro, lo difícil que es buscar trabajo en estos tiempos o la falta de sensibilidad de los empresarios que han conocido.

Si el técnico no consigue introducir otro discurso dominante, es posible que la dinámica negativa resultante se extienda y afecte a la marcha del grupo durante varias sesiones. Algunas alternativas interesantes para comenzar con buen pie son:

1. Preguntar como consiguieron sus anteriores empleos.
2. Preguntar que cosas de las que hacen para encontrar trabajo les parecen más útiles.

3. Preguntar que han hecho los últimos días para buscar empleo.
4. Definir la situación como un grupo que colabora y que comparte información.

Todo esto puede formularse en un ejercicio de presentación, intentando hacer comentarios que relacionen unas opiniones con otras y procurando que no se extiendan demasiado en contar sus problemas. Es muy importante que en la primera sesión todos los miembros del grupo asuman que participar en el grupo les va a facilitar conseguir sus propios objetivos profesionales.

Una vez expresado lo que están haciendo para conseguir empleo, trabajaremos durante la primera sesión todo lo relativo a los objetivos, tanto profesionales como de búsqueda de empleo, que cumplan con las siguientes características:

- **Propios:** procuraremos que los objetivos sean planteados por los propios participantes, sin ofrecer nosotros modelos o ejemplos de lo que debería ser.
- **Formulados en positivo:** Procuraremos hablar en términos de hacer o empezar a hacer cosas. Los objetivos centrados en lo negativo (no hacer algo) centran la atención en lo que se hace mal y resultan en muchas ocasiones paralizantes.
- **Concretos:** Formularemos los objetivos de forma clara, concretando indicadores evaluables que permitan a los clientes contrastar sus avances.
- **Relacionales:** los objetivos que tienen en cuenta a otras personas son más motivadores, fomentan la empatía y amplían la red de contactos.

2ª) *DESCUBRIMIENTO Y AMPLIACIÓN DE LOS RECURSOS*

En orientación profesional, hablar de recursos incluye las habilidades de búsqueda, el acceso a la información, la capacidad de organizarse, las competencias emocionales, la red de contactos y las características personales de los clientes. El entrenamiento en habilidades es un tema muy desarrollado desde la psicología y más concretamente desde el enfoque cognitivo-conductual, que ha conseguido muy buenos resultados. Si utilizamos en el trabajo con los participantes las habilidades de búsqueda de empleo con los recursos que traen los propios miembros del grupo, conseguiremos un aprendizaje mucho más motivador.

La idea es enseñar desde el primer día a los usuarios a registrar las cosas que ya hacen bien y acostumbrarles a verbalizar lo que consideran que otro miembro del grupo hace correctamente. Evitamos trabajar con modelado del experto, preferimos que el grupo construya su propio modelo, que descubra por si mismo lo que se debe hacer en una entrevista o cómo hay que redactar un currículum.

Señalar los defectos es algo que hay que tratar con extremado cuidado. Cuando un miembro del grupo exprese comentarios negativos sobre otra

persona o sobre sí mismo, debemos atender su intervención y redefinir la crítica negativa hacia la forma de mejorar o solucionar el defecto señalado, construyendo alternativas con ayuda del grupo.

La experiencia con grupos de motivación nos dice que los participantes consiguen descubrir los recursos y las soluciones a los problemas en la búsqueda de empleo por sí mismos, sin que el técnico tenga que ofrecer consejos o modelos de actuación. Pueden tardar más tiempo, pero al hacerlo por sí mismos, se gana mucho en credibilidad y es más fácil que se atribuyan el mérito y aumente su autoestima. Siempre que aumentamos la autoestima y la sensación de competencia, aumentamos también las probabilidades de realización de conductas activas de búsqueda.

Las dos sesiones de esta fase se centran en ejercicios de expresión y ampliación de los recursos que tienen los miembros del grupo. El técnico fijará con una actitud selectiva la atención en aquellas cualidades o competencias que más favorecen la búsqueda activa y atribuirá el mérito y el control de los recursos al grupo.

3ª) RECAPITULACIÓN Y CIERRE: autonomía con red.

En la última fase el grupo se enfrenta a la separación. Es común que se establezcan vínculos entre los miembros del grupo y con el propio técnico que sean difíciles de cerrar. Es necesario verbalizar estos sentimientos y dejar siempre alguna opción de “puerta abierta”.

La última sesión del grupo será de recordatorio y señalamiento de las cosas que llevan trabajadas en grupo. Se realiza una evaluación y se facilitan medios para seguir en contacto o seguir realizando acciones complementarias con un orientador o mediante otros servicios disponibles.

6.2. Estrategia general en el desarrollo de la acción grupal

En los grupos de activación aplicaremos para la búsqueda de empleo una metodología de trabajo que denominaremos **intervención centrada en los recursos**. Trabajar con los recursos consiste en buscar intencionadamente todo aquello que podamos utilizar para avanzar en la búsqueda de empleo generando conductas autónomas y motivadas que se mantengan en el tiempo.

Para trabajar con los recursos atenderemos a tres tareas fundamentales:

- **Localizar los recursos de inserción.**
- **Ampliarlos.**
- **Atribuir el control de los mismos al usuario.**

Localizar los recursos de inserción:

Mientras hablamos con el desempleado, adoptamos una postura de escucha activa, aceptando todo el relato, pero prestando una especial atención a cualquier dato o comentario que nos pueda permitir girar la conversación hacia lo excepcional, hacia aspectos positivos o exitosos de la experiencia de búsqueda de empleo. En este sentido, se identificará cualquier información del demandante que se refiera a:

- Logros específicos de empleo: Si han conseguido alguna vez un puesto de trabajo, pediremos siempre el relato pormenorizado de cómo lo consiguieron, de qué cosas hicieron, cuando, con quién, etc.
- Avances significativos: Todas aquellas experiencias que puedan interpretarse como un paso hacia el empleo. Contestaciones a currículums, presentarse a oposiciones, realizar cursos de formación, preguntar a conocidos, leer el periódico, asistir a reuniones o visitar expertos, etc.
- Apoyos sociales: Nos interesaremos por las personas que les están ayudando a buscar trabajo. Familiares o amigos, compañeros de formación, vecinos o aseso-res. Preguntaremos cómo hacen para obtener ayuda y a quién pueden recurrir para aumentarla.
- Pensamientos de éxito: Valoraciones positivas del presente y del pasado y sus expectativas de futuro. Podemos preguntarle qué cosas piensan que hacen bien en la búsqueda de empleo, qué creen que les gusta oír a los empresarios, qué se dicen a sí mismo para animarse cada mañana para seguir buscando trabajo, qué metas se han propuesto para aumentar sus posibilidades de colocación.
- Experiencias paralelas de logro: Trabajos voluntarios, colaboraciones con amigos o compañeros, actividades que requieren responsabilidad, organización de grupos o actividades, aficiones que requieren esfuerzo, tareas domésticas, cuida-do de personas, hobbies.
- Recursos personales: Cualidades personales, capacidades comunicativas, habilidades. Aspectos de su vida personal que pueden usarse en un empleo. Qué cosas aprecian en ellos sus conocidos y amigos, sus valores, sus convicciones morales o éticas.
- Sentimientos positivos de búsqueda de empleo: De qué cosas se sienten más orgullosos en su experiencia de búsqueda, en que momentos de sienten más animados a buscar empleo, de donde sacan la fuerza para seguir luchando, como consiguen superar los rechazos o que cosas les hacen sentirse mejor en una entrevista de trabajo.

Ampliar los recursos:

Cuando localizamos alguno de estos elementos procuraremos ampliarlos lo más posible. Se trata de recrear las situaciones exitosas o los recursos adoptando una postura de **sincera curiosidad**. No debemos señalar con euforia, intentando convencer al desempleado de que las cosas no son tan malas - *¿Lo ves? ¡¡Conseguiste una entrevista!!, Eres un fenómeno ¿Te das cuenta como no todo es negro?*; tiene que ser él, el que nos convenza a nosotros. Para ello conviene transmitir un cierto escepticismo - *¿Cómo es eso de que el año pasado te llamaron a una entrevista? Cuéntame con detalle qué hiciste.*

La ampliación se puede realizar recurriendo a:

- Buscar personas relacionadas con el recurso o logro -*¿Qué otras personas podrían haberse interesado?, ¿A quién le contaste que aprobaste el primer examen?*
- Aplicar en situaciones diferentes -*¿En qué otras situaciones te muestras simpática?, ¿A qué otra actividad se parecerá tu puesto de trabajo?*
- Ir al pasado- *¿Cómo aprendiste a hacer entrevistas?, ¿Cómo te enteraste de que había un puesto libre en esa empresa?*
- Ir al futuro- *¿Cuando vas a intentarlo otra vez?, ¿Cómo te vas a vestir para la entrevista?*

Atribuir el control de los recursos al usuario:

Uno de los elementos más importantes a la hora de conseguir que los logros localizados cumplan una función motivadora y ayuden a mantener las conductas de búsqueda de empleo, es la atribución del mérito a la persona y no a la situación o al azar.

Las formulaciones del tipo "Qué" o "Cómo hiciste o harás...." son las más adecuadas para atribuir el control ya que identifican al usuario como el principal responsable de la acción.

Aplicar correctamente esta técnica implica un cuidadoso uso del lenguaje, ya que es muy fácil caer en una atribución directa de logro que en muchas ocasiones provoca una reacción contraria. Nosotros preferimos una atribución indirecta, que se deja caer en nuestras intervenciones a lo largo de la conversación en forma de "lenguaje presuposicional". Se trata de usar formulaciones que den por supuesto el logro o el mérito. Son frases o preguntas que implican al desempleado como agente activo del éxito. Veamos algunos ejemplos:

- En vez de -*¿Habéis hecho algo los últimos días?*, decir - *¿Que habéis conseguido hacer esta semana?* (Da por supuesto que ha hecho algo, induce a buscar conductas de logro).

- En vez de - *¿De qué hablaste con el entrevistador?, decir -¿Qué cosas decidiste contarle para que viera que eres un buen candidato? (Presupones que se esforzó en dar buena imagen).*

De nuevo, el grupo puede reforzar la técnica:

- En vez de - *¿Por qué dices que estuviste menos nervioso en la entrevista?, decir: ¿Qué has hecho ____ para controlar tus nervios en la entrevista? (es en ____ en quien recae el mérito de controlar su ansiedad y el grupo puede compartir esa expectativa).*

6.3. Técnicas de intervención

A continuación, describimos las técnicas más importantes que deben aplicarse en las sesiones. Son intervenciones que inciden principalmente en aspectos cognitivos (creencias, valores, atribuciones y expectativas) mediante la comunicación. Estas técnicas pueden aplicarse a lo largo de toda la acción, como elementos comunes presentes en los ejercicios propuestos. No es una relación exhaustiva de las técnicas posibles, sólo son las más significativas de las que se han aplicado con éxito en las acciones grupales de orientación profesional. El técnico puede completar estas intervenciones con otras técnicas dirigidas al mismo objetivo, sobretodo el uso de relatos y metáforas o las recientemente desarrolladas para el trabajo con la inteligencia emocional o el coaching.

Preguntas circulares: Una estrategia muy eficaz para trabajar con los recursos en un grupo es utilizar con frecuencia las preguntas circulares.

Las preguntas circulares son formulaciones interrogativas que relacionan a tres o más personas: solicitamos una información a una o varias personas del grupo sobre otra. Su uso correcto es una de las herramientas más potentes para conseguir una colaboración positiva por parte de cualquier miembro del grupo.

Una pregunta circular dirigida al grupo sería, por ejemplo: *¿Qué cualidades habéis observado en Paco cuando hablaba de su experiencia profesional?*” o *“Dijiste que María te parece una vendedora de la que te puedes fiar ¿Cómo crees que va a demostrarlo cuando consiga una entrevista para trabajar de comercial?”*

Toda pregunta circular, por el mero hecho de formularse, posee tres características fundamentales:

- **Fomenta la participación:** Genera nuevas relaciones e induce a intervenir a todo el grupo. Puede fomentarla participación de alguien que está distraído *“¿Qué pensará María si le proponemos hacer de empresaria?”* o a todo el grupo si estamos demasiado centrados en una persona *“¿Quien crees que haría mejor de empresaria?”*

- **Reducen la carga de implicación emocional:** Una pregunta directa puede generar cierta ansiedad o despertar sensaciones de pudor. Esta implicación emocional se reduce en una pregunta circular ya que no tienes que hablar de ti sino de un tercero. “¿Qué pensará un empresario cuando vea a Luisa tan bien preparada para ese puesto?”
- **Promueve la empatía:** Obliga al que la contesta a ponerse en el lugar del otro, a compartir en parte su experiencia. “¿Cómo puede convencer Marta a su marido para que le deje tiempo para buscar trabajo?”.

El uso de las preguntas circulares puede ayudar a conseguir un clima motivador. Además, podemos añadir a su formulación dos características más que ayuden a conseguir expectativas de éxito utilizando el lenguaje presuposicional y procurando formularlas en términos de futuro.

- **Presuposición de logro:** En la formulación de la pregunta podemos transmitir la impresión de que ocurrirá el acontecimiento deseado “¿Cómo reaccionará Miguel cuando reciba su primera oferta?”, en vez de “¿Cómo reaccionaría Miguel si le llegara una oferta?”.
- **Proyección positiva al futuro:** Dirigiendo la pregunta circular al futuro, promovemos la construcción de metas y expectativas positivas. Si los miembros del grupo han traído su currículum, se puede preguntar a uno de ellos “¿Qué parte del currículum de Alfonso le va a gustar más a los empresarios?”, en vez de “¿Qué parte del currículum de Alfonso estaba mejor?”.
- **Reformulación positiva:** Se trata de argumentar transformando lo negativo en positivo, convertir un punto débil en una ventaja o ver el problema desde un punto de vista favorable. Su uso está dirigido a facilitar la búsqueda de opciones y alternativas entre los miembros del grupo. Ejemplo: “creo que buscan personas más jóvenes que yo” por “la experiencia y las competencias que aporta la edad son muy importantes para el desempeño del puesto”.
- **Reencuadre o redefinición:** Consiste en la asignación de un valor distinto al que los participantes otorgan a determinadas situaciones o conductas. Se utilizará como medio para flexibilizar atribuciones y forma de introducir un modelo multicausal en las explicaciones sobre el origen de su situación. Ejemplo: Si un usuario califica una característica personal propia como negativa (ser callado o tímido) la redefinición consistiría en contemplar esta característica desde un punto de vista positivo (ser observador, o ser prudente).

7. DESARROLLO DE LAS SESIONES Y TEMPORALIZACIÓN

1ª SESIÓN

(15 minutos) - **Presentación de la acción y cuestionario ECPBE**

El técnico se presentará ante el grupo y explicará brevemente la acción (los integrantes del grupo han sido derivados por su tutor a la acción y conocen en general a que va dirigida).

Se explica el formato de la acción

Nos juntaremos en 4 ocasiones los días __, __, __ y __ durante dos horas, de las __ a las __, para trabajar con las cosas que os pueden facilitar conseguir vuestros objetivos profesionales.

Se aplica el cuestionario ECPBE (Anexo V):

Antes de empezar, quiero que cumplimentéis este cuestionario. Sólo se utilizará para la orientación profesional y es completamente confidencial. Es importante que respondáis con sinceridad para conocer vuestra opinión lo mejor posible y adaptarnos mejor a vuestra realidad.

(30 minutos) - **Presentación de los miembros del grupo**

Una vez recogidos los cuestionarios, debemos conseguir que el grupo muestre cierta predisposición a participar y resaltar la importancia de las intervenciones para favorecer el crecimiento del grupo. En este punto es donde se pueden definir las ventajas y utilidades de la acción, señalando los aspectos que más pueden interesarles con planteamientos de este tipo:

Una de las cosas que más os puede ayudar es compartir la información sobre posibles puestos de trabajo, direcciones de interés, consejos de como dirigirse a los empresarios, etc. Yo aportaré lo que tenga, pero, por experiencia os digo que los consejos más valiosos y las informaciones más importantes suelen partir de otros desempleados. Por eso hemos organizado estos grupos, para que, entre todos, busquemos la mejor forma de que cada uno encuentre su puesto de trabajo.

Dada la importancia que tiene en esta acción la creación de un clima positivo en el grupo, es conveniente dedicar a la presentación un tiempo suficiente, para ello proponemos aquí dos formas alternativas de continuar con la misma (sabiendo que existen otras técnicas igualmente eficaces para su realización).

Es conveniente que se reparta un papel doblado y un rotulador para que cada uno ponga su nombre a la vista del grupo.

- **Rueda de presentación:** Pedir a los usuarios que se presenten uno a uno, con su nombre, formación, experiencias laborales anteriores de cualquier tipo tanto remuneradas como no. Es importante que el técnico fije como última información de cada intervención qué está haciendo en este momento para encontrar trabajo y pida un ejemplo de lo último que ha hecho.

- **Presentación por parejas:** Pedir a los participantes que presenten mutuamente al compañero más cercano, recogiendo la misma información planteada en la primera opción. Se puede hacer una ficha-guión para que no se olviden de los puntos que deben recoger. Posteriormente cada persona presentará al grupo a su compañero transmitiendo la información recibida.

En cualquiera de las dos opciones, el técnico podrá recabar directamente más información si lo considera conveniente en el transcurso de la presentación, contemplándose la posibilidad de que los participantes puedan hacerse preguntas aclaratorias entre ellos.

(15 minutos) – **Video “El niño líder indio.”**

El técnico invita a comentar qué les ha parecido el video y a debatir sobre el poder del grupo para conseguir superar obstáculos que parecen insalvables.

El video sirve como transición a la segunda parte de la sesión, en la que trabajaremos fundamentalmente con los objetivos y la organización de la búsqueda de empleo.

(30 minutos) - **Ejercicio sobre objetivos profesionales.**

EN QUÉ VOY A TRABAJAR

Objetivo: Destacar la importancia de ampliar los objetivos profesionales y de trabajar con prioridades.

Se indica al grupo que cada uno individualmente haga una lista (Anexo I) de los puestos de trabajo que podría desempeñar lo más ampliamente posible, poniendo las cosas que piensan que pueden hacer, aunque no sea su trabajo ideal.

Una vez cumplimentadas, las listas se pasan en rueda para que los compañeros la vean y anoten en un papel que ocupaciones de las de los demás podrían añadir a su propia lista.

Al final, la lista volverá a cada uno. El técnico indicará que completen su lista de ocupaciones con las que han visto en las demás que consideren que también pueden desempeñar. Uno por uno, se comenta que ocupaciones ha puesto y qué nuevas añadió. Finalmente se pide que las prioricen con números desde la que más les gustaría hasta la que menos.

(20 minutos) – **Ejercicio sobre organización de la búsqueda de empleo**

ORGANIZADO SE HACE MÁS

Objetivo: Extraer los métodos y soportes de organización y planificación del tiempo de búsqueda de empleo.

Se configuran pequeños grupos de 3 o 4 personas. La tarea es que expongan cada uno cómo se organiza el tiempo de buscar empleo, que discutan sobre los mejores y como se concretan en distintos soportes (agendas, calendarios, móviles, etc.) y que apunten los distintos métodos.

Cada portavoz de grupo expondrá los diferentes métodos y se fijarán en la pizarra. El técnico valorará y resumirá el trabajo, destacando la importancia de organizarse y planificar para ser eficaz y señalando los soportes más adecuados.

TAREA Zona de Confort – **Video** “Atrévete a soñar.” (10 minutos)

Con frecuencia cuando abordamos el punto de la organización y la planificación de las tareas, nos encontramos con más claridad las limitaciones que presenta cada participante en su búsqueda de empleo: falta de apoyo familiar, economía deficitaria, falta de recursos tecnológicos, etc. por lo que es un buen momento para trabajar el concepto de “zona de confort”.

Zona de confort se refiere a un estado mental donde la persona utiliza conductas de evitación del miedo y la ansiedad en su vida diaria, utilizando un comportamiento rutinario para conseguir un rendimiento constante sin asumir ningún riesgo, es decir, con el “piloto automático”. **Es una zona que sólo abarca lo conocido**, ese ambiente donde estamos a gusto y **nos hace sentir seguros** porque todo está bajo nuestro control, pero la pasividad y la rutina provoca apatía y vacío existencial, impidiendo el crecimiento personal al renunciar a tomar iniciativas que ensanchen los límites de esa zona. El bienestar que se siente no es producto de la satisfacción o el orgullo personal, sino de la ausencia de emociones negativas como la incertidumbre o la inseguridad al refugiarnos en nuestro entorno conocido.

El visionado del video ayuda a tomar conciencia de los miedos, inseguridades y otras limitaciones que impiden a los participantes poner en funcionamiento iniciativas o nuevas oportunidades personales y/o profesionales.

Hay que aclarar desde esta primera sesión que la acción grupal no se reduce a lo que hacemos en el aula, sino que lo más importante es que cada uno vaya mejorando las cosas que hace fuera para conseguir aumentar sus posibilidades de empleo.

Para finalizar la sesión, se puede sugerir que traigan un currículum dirigido a una supuesta oferta de trabajo para el puesto que han señalado en el ejercicio “EN QUÉ VOY A TRABAJAR” como el que más les gustaría. No es necesario dar más indicaciones o modelos. En la próxima sesión trabajaremos con lo que traigan.

2ª SESIÓN

(20 minutos) – Revisión de la tarea
--

Como no se dieron instrucciones sobre cómo hacer un currículum, se pregunta que tal ha salido la experiencia y se trabaja sobre los documentos aportados. No importa que algún miembro del grupo no realice la tarea. La idea es ir viendo los que aporten su currículum y valorarlo en grupo.

Destacar los elementos técnicos que aparezcan a medida que expone sus currículums:

- Adjuntan carta de presentación
- Seleccionan la información relevante
- Facilitan su localización por varios medios
- Separan correctamente los contenidos
- Añaden fotografía
- Se expresan correctamente
- Describen los contenidos con claridad (experiencia, titulaciones, etc.)
- Añaden comentarios sobre sus cualidades personales
- Destacan sus logros y responsabilidades
- Usan modelos o consejos de otras personas
- Utilizan las nuevas tecnologías

Se resume el trabajo realizado felicitando a todos por el esfuerzo. Es importante que las exposiciones se valoren mediante preguntas circulares, procurando que sean los miembros del grupo quienes lleguen a señalar los elementos valiosos de los currículums:

- *¿Qué es lo que más te ha gustado del currículum de ____?*
- *¿Te parece bien la foto que ha puesto, Por qué?*
- *Si fueras empresario, ¿contratarías a ____ por lo que pone en el currículum?*

(40 minutos) – Ejercicio de búsqueda de información**LA INFORMACIÓN ES PODER PARA TRABAJAR**

Objetivo: Que el grupo delimite qué información necesita, dónde puede obtenerla y como la va a conseguir para poner en marcha un proyecto de inserción profesional.

Se dividirá al grupo en pequeños subgrupos de 3 ó 4 personas. Se entregará una hoja de registro (Anexo II) a cada uno de los subgrupos. A continuación les pedirá que entre todos, reflejen en ese documento todas aquellas cosas concretas (documentos, revistas, listas, nombres de amigos y familiares, direcciones, etc...) que necesitan para empezar la búsqueda de empleo. También les pediremos que plasmen dónde van a conseguir todas esas cosas, es decir el lugar concreto donde se encuentran, puede ser una biblioteca, un organismo público o privado, la casa de un amigo, una asociación, un ordenador con Internet, etc...

Por último, dirán qué pasos concretos darán hasta conseguirlo, es decir cómo se pondrán en contacto, cómo lo pedirán, a quién, por qué medio.

Una vez finalizadas todas las aportaciones (se darán unos 15-20 minutos), los grupos irán diciendo en voz alta lo que hayan recogido y se reflejará en la pizarra.

(40 minutos) – Ejercicio de valoración de las competencias de búsqueda

Objetivo: Conocer y fomentar el valor instrumental que el cliente da a cada una de las áreas de habilidades personales para la búsqueda de empleo (conocer, moverse, organizarse, expresarse y mantenerse).

El ejercicio se realiza mediante trabajo individual con escalas de autovaloración (Anexo III).

El técnico presenta la actividad como un ejercicio referido a lo que nos motiva a conseguir objetivos en nuestra búsqueda de empleo, algo parecido a: "Hacéis cosas dirigidas a conseguir empleo en la medida en que os esforzáis por conseguir objetivos importantes para vosotros. Vamos a realizar un ejercicio que tiene que ver con lo que os mueve en vuestra búsqueda de empleo".

El técnico explica un área y deja unos segundos para que cada usuario realice su estimación antes de pasar a la siguiente. Las áreas en las que el usuario realiza una estimación del valor instrumental sobre la expectativa de consecución de empleo son:

CONOCER: se refiere a actividades como ir a un centro para saber los cursos que allí imparten, o, también informarse de los lugares en los que puedes presentar una solicitud de empleo, o saber qué formación o experiencia tienes que coincide con la que valoran las empresas. En general pensamos en todas aquellas cosas que tiene que ver con obtener información del medio en que nos movemos, de nuestras características profesionales e, incluso de lo que queremos llegar a conseguir.

MOVERSE: hablar con conocidos de que buscas trabajo, buscar en la red ofertas de empleo, presentar tu curriculum en una e.t.t., presentar autocandidaturas por e-mail... Es decir, dirigirse a los lugares donde puedes encontrar empleo.

ORGANIZARSE: prepararse para dedicarte a la búsqueda de empleo. Todo lo relativo a organizar en el tiempo las actividades que vas a realizar, buscar tiempo para tu empleo, solucionar los posibles inconvenientes que limiten tu trabajo de búsqueda o aceptar un empleo. Hay que recordar el trabajo de la sesión anterior.

EXPRESARSE: todo lo relacionado con la forma en que contactas con otros. Por ejemplo: escribir tu currículum, comportarte en una entrevista de selección, cómo te presentas a una empresa buscando trabajo, hacer una prueba, etc."

MANTENERSE: se refiere a lo que haces cuando piensas sobre las cosas que estas haciendo y te planteas seguir o mejorar en ellas. También a seguir buscando, aunque tengas que cambiar de objetivo o no obtengas siempre una respuesta positiva

Las estimaciones que los participantes den a cada una de las áreas de habilidades personales son puestas en común en la pizarra.

La puntuación que el participante da sobre la utilidad que tienen las diferentes áreas de habilidades refleja un valor meramente instrumental. Hay que destacar que cada persona debe guiarse por sus propias valoraciones, que no hay un modelo mejor que otro y que lo más eficaz es siempre lo que más se ajusta a tus propias valoraciones.

(20 minutos) – **Video** “El buscador” de Jorge Bucai
http://www.youtube.com/watch?v=gOcyx7V_kYI

Interpretaremos el mensaje del cuento como que lo más importante en el transcurso de una vida que busca la felicidad es igual que lo más importante en el recorrido hacia cualquier meta que nos planteemos como conseguir un triunfo deportivo o un puesto de trabajo. Lo que debemos registrar en nuestra libreta particular, son aquellas cosas que realmente nos ayuda a conseguir nuestro objetivo, lo que nos hace felices o lo que nos mantiene en forma si somos deportistas.

En el camino hacia el empleo, es importante que anotemos qué cosas nos acercan a nuestro objetivo profesional, con qué conductas podemos encontrar más posibilidades, qué apoyos tenemos en ese camino, qué cualidades me van a favorecer alcanzar la meta.

TAREA

Basándonos en las conclusiones del video, propondremos para la próxima sesión que anoten en un papel las cosas que van a hacer y las personas que ven que, de alguna manera, les ayudan a aumentar las posibilidades de conseguir un trabajo. Deben anotar sólo lo que pase desde hoy hasta el día anterior a la reunión.

3º SESION

(40 minutos) – Revisión de la tarea

Con el material que aporten los integrantes del grupo, se repasan, lo más ampliamente posible, los logros conseguidos desde la sesión anterior. Para ello el técnico debe permanecer muy atento a los pequeños detalles susceptibles de ser calificados como positivos. Esta calificación tiene que asumirla el propio usuario y en ocasiones es difícil evitar la confrontación. Una forma de sortear un posible conflicto es utilizar preguntas, devolver la responsabilidad de la interpretación al propio usuario, evitar la tentación de imponer nuestro punto de vista. También es muy positivo utilizar a otros miembros del grupo para conseguir una calificación positiva con la que trabajar; la opinión de un igual suele valorarse más que la del técnico.

Durante la interacción se utilizarán principalmente tres recursos técnicos (localizar, ampliar y atribuir control), que se describen por separado por razones didácticas pero que pueden darse, en ocasiones, de forma simultánea.

LOCALIZAR: En el relato de lo que el desempleado ha hecho los días anteriores buscaremos la información necesaria:

U- La semana pasada no pude hacer nada.

T- ¿Que pasó?

U- Bueno... Ya os dije que tenía a mi madre enferma y que todas las tareas de la casa me absorben al 100 por 100.

T- Si, es cierto... Cuando veías que no podías dedicar tiempo a buscar trabajo, ¿qué pensabas?

U- No se.... bueno, supongo que me sentía mal, es muy frustrante cuando no puedes hacer algo que quieres hacer.

T- ¿Recuerdas la última vez que pensaste en esto?

En este momento, podemos conseguir un logro, una excepción. Pensar en buscar trabajo es un paso, un pequeño primer paso. Hay que convertir ese pequeño momento en algo significativo, ampliar su significado.

AMPLIAR: Para ello podemos recurrir a varias estrategias:

Preguntar detalles de **ubicación**: *¿dónde estabas cuando lo pensabas?, ¿cómo es esa habitación, grande, pequeña...?, ¿Sueles ir a ese sitio a pensar?, ¿Qué hacías mientras te preocupabas porque no podías salir a buscar trabajo?*

Buscar **personas de apoyo**: *¿se lo comentaste a alguien?, ¿has hablado con alguien más de esto?, ¿Cómo reaccionaron?, ¿A quién crees que se lo podrías contar?, ¿Conoces a alguien que esté pasando por lo mismo que tú?, ¿Alguien de tu familia notaba tu preocupación?*

Extenderse en el tiempo: *¿En que otros momentos sentiste lo mismo?, ¿recuerdas alguna ocasión en la que sí conseguiste hacer lo que pensabas para buscar empleo?, ¿Qué vas a hacer la próxima vez?*

Buscar **situaciones similares**: *¿Alguna otra vez has tenido dificultades para hacer lo que creías que tenías que hacer?, ¿Cómo conseguiste hacerlo?, ¿Crees que también te valdría eso para encontrar tiempo para buscar trabajo?*

ATRIBUIR CONTROL: Cuando hayamos conseguido localizar un acontecimiento interesante (pensar en buscar trabajo, mirar un periódico, preguntar a un vecino...) y mientras lo ampliamos, hay que procurar utilizar formulaciones que atribuyan el mérito al propio usuario, que hagan recaer la responsabilidad del logro en su esfuerzo (locus de control interno). Esto se puede hacer usando el **lenguaje presuposicional**, utilizando formulaciones que den por supuesto que el usuario ha hecho cosas, que ha sido un partícipe activo en la consecución del avance. No conviene admitir que los avances han sido mérito exclusivo de la voluntad de terceras personas o de la suerte.

El lenguaje presuposicional se puede utilizar con referencia al pasado: *¿Cómo conseguiste...?*, al presente: *¿Qué haces para...?* o al futuro: *¿A quién te dirigirás...?* Algunos ejemplos más: *"¿Cómo conseguiste sacar tiempo para...?", "Me has dicho que te las apañaste para sacar el tema del trabajo con tu tío el empresario, ¿cómo lo hiciste?", "¿A quién más vas a recurrir para buscar direcciones de empresas?", "Veo que has encontrado un buen apoyo en tu marido, ¿cómo lo vas a aprovechar el día del examen?"*.

Los ejemplos de preguntas expuestos hasta ahora se dirigen directamente al usuario. Es interesante que, al principio de la interacción sea así, que la conversación se centre en un solo relato. Sin embargo, el tema puede agotarse o es posible que el resto del grupo se canse de asistir como un convidado de piedra a un extenso diálogo.

Para evitar esto, recurriremos a las **preguntas circulares**, que incluyan a otras personas o miembros del grupo en la historia: *"¿Por qué creéis que el*

empresario se decidió a recibir a ____?", "¿Tú que piensas que hará ____ para acordarse de la cita?", "¿Qué cosas podría decir ____ para convencer a los empresarios de que se pueden fiar de él?", "¿Qué es lo que más te ha llamado la atención de lo que ha contado?", "¿Que crees que hizo ____ para ayudar a que mejorara su ánimo?"...

(80 minutos) - Ejercicio de simulación de entrevista

HABLAR PARA TRABAJAR

Objetivo: Fomentar estrategias y técnicas de comunicación efectiva para ampliar los recursos en los participantes en situaciones de entrevista laboral.

En primer lugar, presentaremos el ejercicio aclarando que vamos a trabajar sobre cómo comunicarnos con el entrevistador, cómo hacer para que nos entienda y pueda valorar nuestros méritos. La actividad se puede organizar en 3 pasos:

1- FICHA DE PUESTO DE TRABAJO. Se les dice que realizaremos simulaciones con cada uno de ellos: "yo haré de entrevistador para ver si os contrato para un puesto de trabajo". Lo primero que harán es confeccionar un perfil sobre un puesto de trabajo para el que se consideren adecuados y que podrían aceptar en ese mismo momento. Se les entrega la ficha (Anexo IV) y se les da tiempo para rellenarla.

Conviene explicar con claridad cómo hacerlo:

"Primero pensad en una ocupación, un puesto de trabajo que se amolde a vuestros conocimientos y experiencia, un oficio que sepáis hacer. Lo apuntáis arriba."; "Después debéis describir cómo os imagináis la empresa a la que vais a presentaros para ese puesto de trabajo. Podéis pensar en alguna empresa que conozcáis o que creáis que podría tener trabajo en esa ocupación."; "Al final tenéis que describir las tareas que pensáis que vais a tener que hacer. Extenderos lo máximo posible para que la entrevista sea lo más realista posible. También debéis aclarar el horario de trabajo, las herramientas, máquinas o instrumentos que uséis y las condiciones de trabajo: si estaréis en un despacho o al aire libre, si trabajáis con más gente, si hace frío o calor, etc."

Una vez que estén todas las fichas, estableceremos, de acuerdo con el grupo, un orden determinado.

2- ENTREVISTA. Antes de empezar hay que aclarar al resto del grupo su labor. Se les explica que deben fijarse atentamente en cómo se comporta y en qué cosas dice el participante seleccionado para la simulación. Su tarea consiste en apuntar en un papel (se puede utilizar un folio en blanco o una hoja de observación si el técnico lo considera oportuno) aquellas cosas que más le

gusten, todo lo que consideren que, de ser ellos el seleccionador, valorarían como positivo:

“Mientras dure la entrevista, debéis apuntar lo que hace bien, qué cosas os parece que son buenas para cuando le toque hacerlo de verdad. Me interesa, también, que señaléis qué cosas transmite cuando hace la entrevista, si demuestra interés, responsabilidad, sinceridad, inteligencia, o cualquier otra cualidad. La idea es que, después, podamos decirle las cosas que mejor hace para que intente repetirlas cuando tenga que hablar con un seleccionador de verdad”.

La entrevista la dirigirá el técnico libremente contemplando las siguientes líneas de actuación:

Conviene dar oportunidades para que el usuario exponga sus valores con preguntas abiertas *“¿Qué es lo que sabes hacer?”, “Por qué te presentas a este puesto?”, “Cuéntame qué hacías cuando trabajaste en...”* . Preguntar sobre detalles colaterales: *“¿Cómo te llevabas con tus compañeros?”, “Describe lo que hacías desde que entrabas”, “¿Qué tal os trataba el jefe?”, “¿Cómo te las arreglabas para llevar la casa con ese horario?”.*

La parte más importante es la experiencia profesional, pero si es pequeña o no existe conviene extenderse en la formación o en otras actividades: *“¿Alguna vez has intentado vender algo a alguien?”, “¿Has hecho algo parecido en tu casa o ayudando a alguien?”, “Cuéntame lo que aprendiste en ese curso”, “¿Por qué crees que estás preparado sin experiencia?”.*

Los ejemplos de logros y resolución de problemas aportan mucha información: *“¿Conseguiste subir de categoría?”, ¿Cuéntame que hiciste para solucionar ese problema?”, “¿De qué te sientes más orgullosa en tu anterior trabajo?”. “¿Tuviste en alguna ocasión que asumir otras tareas para sustituir a alguien o apoyar una emergencia?”.*

Finalmente se debe recrear el puesto al que opta, preguntando sobre él: *“¿Sabes que aquí trabajamos en equipo, ¿cómo se te da eso de colaborar?”, “¿Qué cosas crees que vas a tener que hacer?”, “¿Qué harías si surgiera un problema de disciplina en tu equipo?”.*

3- PUESTA EN COMÚN: Una vez finalizada la simulación, se pregunta al candidato que tal se ha sentido o si cree que le van a contratar. También se le puede decir que hemos encontrado varios puntos fuertes que nos animarían a contratarle y preguntarle a ver si los adivina.

Después se pregunta al resto del grupo y se puede utilizar la pizarra para ampliar los recursos:

T- *¿Qué cosas os han gustado más?*

U- *A mí me gustó cuando dijo que no le importaba quedarse después de la hora de cerrar.*

T- *¿Qué ha demostrado con eso?*

Con ese tipo de intervenciones podemos ir destacando cualidades como disponibilidad, flexibilidad, capacidad de adaptación, etc.

Podemos preguntar directamente sobre que cosas creen que han demostrado:

T- ¿Qué cualidades creéis que ha podido ver el entrevistador?

U- Pues ha podido ver que era sincera.

TAREA-Puesto de trabajo

Una opción interesante para este momento es repartir las distintas fichas del puesto de trabajo entre los miembros del grupo sin que a ninguno se le de la suya propia. Considerando ese perfil profesional, deben localizar en internet, desde este momento hasta la próxima vez que nos reunamos, una oferta que consideren adecuada para el compañero de la ficha que les ha tocado.

Una vez localizada la oferta, deberán comunicarle utilizando el mail o un mensaje de móvil los datos principales de la oferta antes de la próxima reunión. Si alguien no tiene posibilidades de acceso a internet o no sabe manejar el móvil, se plantea la opción de buscar ofertas en la red y escribir una carta que leeremos en la próxima sesión.

4º SESION

(30 minutos) – Revisión de la tarea

Se revisan los mensajes intercambiados, destacando la importancia de las nuevas tecnologías y la posibilidad de colaborar con otras personas manteniéndonos en contacto. Se puede hablar de las redes sociales y los elementos tecnológicos que nos ayuda, siempre adaptándonos al nivel de los componentes del grupo y aprovechando a quienes usan más las tecnologías para que animen al resto a utilizarlas.

(30 minutos) – (finalizar las simulaciones en su caso)

Lo más probable, según el número de integrantes del grupo y de la duración de las simulaciones, es que no pudiéramos ver a todos los participantes la sesión anterior. Se terminarían las simulaciones restantes.

(70 minutos) – Cierre de la acción grupal

Objetivo: Que el grupo identifique el proceso de evolución de las actitudes individuales de cara al empleo y perciba que está preparado para asumir de forma autónoma su itinerario de inserción.

El técnico propondrá una rueda de intervenciones en las que cada participante destacará los pequeños cambios que ellos mismos han sido capaces de identificar. Utilizando las experiencias más positivas, el técnico a través del grupo, reforzará las actitudes asociadas a las mismas.

Se refuerzan los logros obtenidos, por pequeños que puedan parecer, matizando que los mismos suponen un cambio en la concepción del proceso de inserción, o una aproximación al empleo:

U- Yo un día fui a ver el convenio el metal. Quería saber cuanto cobraría si trabajara de tornero...

T- Es una buena idea conseguir esta información; a lo largo del tiempo va cambiando lo que se pacta como salario. ¿Alguno conoce los convenios colectivos?, ¿Cómo haréis para conocer ese dato vosotros?

Para dinamizar el debate se utilizarán formulaciones presuposicionales del tipo: ¿Cómo van a cambiar las condiciones de tu futuro empleo?, ¿qué tipo de contrato vas a encontrar?, ¿cuánto tiempo te va a quedar para la vida familiar cuando estés trabajando?...

El técnico amplificará en el grupo los avances del mismo, considerando como positivo cualquier actividad o actitud realizada por los participantes que les haya hecho avanzar hacia el empleo, y que previamente no hubieran hecho.

Se dirigirá la dinámica grupal hacia hablar de actividades realizadas, de intenciones latentes que han sido activadas, de ampliar el foco en experiencias anteriores poco valoradas, de forma que se facilite la percepción global de que ellos mismos han cambiado. Están preparados para el cambio. Entre otros temas probablemente surgirán referencias al trabajo a tiempo parcial, los nuevos requisitos del mercado para las profesiones, la organización de la vida familiar, los cambios en las empresas, etc.

Se resaltarán los cambios que se han producido a lo largo de las sesiones y cómo ellos se han ido adaptando a esos cambios a la hora de establecer sus propios objetivos y metas.

Cada participante relata las actividades por él realizadas en la acción detallando impresiones, experiencias y evolución de su forma de pensar a lo largo del tiempo transcurrido desde el inicio hasta la sesión actual.

El papel del técnico en esta sesión será el dinamizar el diálogo entre los participantes y transmitir confianza de logro. Es recomendable mantener un clima distendido incluso con bromas y recuerdos agradables de los días que se han estado juntos. Se concluye con una referencia de “puertas abiertas”, recordando que siguen teniendo un técnico en orientación a su disposición. También se pueden intercambiar teléfonos o direcciones de correo o redes sociales para mantenerse en contacto o hacerse llegar oportunidades de empleo.

8. EVALUACIÓN

Se llevará a cabo a través de los resultados de la cumplimentación del cuestionario de satisfacción de Talleres de Orientación en la página web del SEF.

Ruta en la web: [Sefcarm.es/ Murcia Orienta/ Encuesta satisfacción talleres: https://consultas.carm.es/index.php/72969?lang=es](https://consultas.carm.es/index.php/72969?lang=es).

9. INSTALACIONES Y RECURSOS DIDÁCTICOS

Aula:

- Será necesario disponer de un aula con capacidad para los asistentes previstos y mobiliario que posibilite la escritura para la cumplimentación de cuestionarios. La distribución en U puede mejorar la calidad de la sesión.

Material audiovisual:

- Ordenador con conexión a Internet
- Proyector y pantalla para visualizar presentaciones

Documentación:

- Listado de asistencia
- Copias cuestionarios y escalas
- Materiales de dinámicas
- Videos

Anexos:

- Anexo I. Lista ocupaciones
- Anexo II. Descubrir información
- Anexo III. Escala utilidad
- Anexo IV Ficha Puesto de trabajo
- Anexo V ECPBE
- Anexo VI Videos – Activación

10. BIBLIOGRAFÍA

Altuna, A. y Núñez, A (2008). *Manual básico de orientación ocupacional*. Santo Domingo. Secretaría de Estado de Trabajo del Gobierno de la República Dominicana (SET)

Altuna, A. (2005). El rol del orientador: tomas de posición para una Orientación Laboral más efectiva. *Capital humano*, 192, 109-115.

DE PABLO, J.M. (1996). Desarrollo de los Aspectos Personales para la Ocupación: Una metodología para el cambio con grupos de desempleados. *Intervención Psicosocial*, 5, 75-101.

INEM (2000a). Guía de la acción: *Desarrollo de los Aspectos Personales para la Ocupación*. Revisión de la 2ª edición. Madrid: Instituto Nacional de Empleo.

INEM (2000b) Guía de la acción: *Tutoría individualizada*. Madrid: Instituto Nacional de Empleo.

Piqueras, R.; Rodríguez-Morejón, A. (1997). Orientación profesional centrada en las soluciones. *Intervención psicosocial*, 6, vol. 3, 317-337.

Piqueras, R. (2003). Motivación de búsqueda de empleo. En B. González (Comp.). *Guía sobre aspectos generales para el desarrollo de las acciones de orientación laboral* (pp. 101-122). Valladolid: Consejería de Economía y Empleo. Junta de Castilla y León.

Piqueras, R. Rodríguez-Morejón, A. y Rueda, C. (2008). Expectativas y duración del desempleo. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, vol. 24-2. 129- 151.

ANEXO I OCUPACIONES EN LAS QUE PODRÍA TRABAJAR EN ESTE MOMENTO

Nombre: _____

Ocupación	Descripción

ANEXO II **DESCUBRIR INFORMACIÓN**

¿QUE INFORMACIÓN NECESITO?	¿DÓNDE CONSEGUIRLO?	¿CÓMO CONSEGUIRLA?

ANEXO III ESCALA UTILIDAD

¿HASTA QUE PUNTO CREES QUE ES UTIL PARA TI HACER ESTAS COSAS EN LA BUSQUEDA DE EMPLEO?

Nada útil para
conseguir empleo

Muy útil para
conseguir empleo

CONOCER	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
MOVERSE	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
ORGANIZARSE	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
EXPRESARSE	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
MANTENERSE	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

ANEXO IV FICHA DE PUESTO DE TRABAJO

PUESTO DE TRABAJO (ocupación en la que quieres y sabes trabajar)

Empresa: Piensa en una empresa que conoces y que pueda ofrecerte el puesto de trabajo que quieres.

NOMBRE:

De la Empresa.

ACTIVIDAD:

A qué se dedica.

TAMAÑO:

Nº de trabajadores.

DESCRIPCIÓN DEL PUESTO DE TRABAJO:

FUNCIONES PRINCIPALES:

Describe con detalle las tareas más importantes que harás en ese puesto de trabajo.

INSTRUMENTOS:

Pon las máquinas o instrumentos que tendrás que utilizar en tu trabajo.

CONDICIONES DE TRABAJO:

Señala cómo es el lugar donde trabajarás (Despacho, vehículo, al aire libre...)

Estás sólo o trabajas en equipo:

Temperatura, ruidos, olores:

OTROS:

Horarios, desplazamientos, etc.

ANEXO V CUESTIONARIO DE EXPECTATIVAS DE BÚSQUEDA DE EMPLEO (ECPBE)

Apellidos: _____ Nombre: _____ DNI: _____

Fecha de nacimiento: _____ Sexo: Hombre ☐ Mujer ☐ Fecha de aplicación: _____

El siguiente cuestionario está dirigido a conocer lo que los demandantes de empleo piensan sobre algunos aspectos relacionados con la tarea de buscar trabajo. Los datos están sujetos a la confidencialidad y sólo los utilizará el personal técnico autorizado para diseñar actuaciones de orientación o realizar estudios psico-sociales.

A continuación hay una serie de afirmaciones relacionadas con algunos aspectos relevantes de su vida. Lea atentamente cada frase y puntúe su grado de acuerdo con cada frase; desde el 1 (no está nada de acuerdo con la frase) hasta el 9 (la frase refleja a la perfección su forma de ver las cosas).

		nada de acuerdo	muy de acuerdo
1	Para encontrar trabajo tendré que esperar a que mejore mi suerte.	1 2 3 4 5 6 7 8 9	
2	Soy capaz de soportar los inconvenientes que conlleva la búsqueda de empleo.	1 2 3 4 5 6 7 8 9	
3	Creo que estaré poco tiempo en desempleo.	1 2 3 4 5 6 7 8 9	
4	Cuanto más me esfuerce en buscar empleo más posibilidades tendré de encontrarlo.	1 2 3 4 5 6 7 8 9	
5	Lo que más me ayudaría a encontrar empleo es contar con parientes y conocidos influyentes.	1 2 3 4 5 6 7 8 9	
6	Estoy capacitado para superar los rechazos cuando busco empleo.	1 2 3 4 5 6 7 8 9	
7	Tengo muchas esperanzas de que me den trabajo.	1 2 3 4 5 6 7 8 9	
8	Encontrar empleo es algo que va a depender, fundamentalmente, de mí.	1 2 3 4 5 6 7 8 9	
9	Sin recomendaciones es muy difícil conseguir trabajo	1 2 3 4 5 6 7 8 9	
10	Creo que puedo comportarme adecuadamente en una entrevista de trabajo.	1 2 3 4 5 6 7 8 9	
11	Creo que hay muchas posibilidades de que termine encontrando un buen empleo.	1 2 3 4 5 6 7 8 9	
12	Encontrar empleo dependerá del tiempo que dedique a buscarlo.	1 2 3 4 5 6 7 8 9	

*Expectativas de Control Percibido en Búsqueda de Empleo. (Piqueras y Rodríguez-Morejón, 1998)

ANEXO VI ACTIVACIÓN-VIDEOS

- Niño indio
<http://www.youtube.com/watch?v=xvSlwo87Tyk>
- Video Te atreves a soñar– 7,28 minutos.
https://www.youtube.com/watch?v=i07qz_6Mk7g
- Video “El buscador” de Jorge Bucay
http://www.youtube.com/watch?v=qOcyx7V_kYI Video: "El Elefante
- Encadenado" de Jorge Bucay
<http://www.youtube.com/watch?v=GrPabK-N6NE&feature=related>
- Video: Cuentos Para Pensar “Obstaculos” de Jorge Bucay
<http://www.youtube.com/watch?v=mfBdqvWsXJE>
- Anuncio Coca Cola: Comercial para emocionarse (poner en valor lo que hacemos)
<http://www.youtube.com/watch?v=FI-lo60n47A>
- Anuncio Coca Cola: Despedido
<https://www.youtube.com/watch?v=P1lxQPe7ZW4>
- Video sobre Actitud positiva y negativa- Dalepue y Nonbeno
<https://www.youtube.com/watch?v=jKGkot10cUw&spfreload=10>
- Video nunca dejes que te digan que no puedes hacer algo
http://www.youtube.com/watch?v=nH-9Qn0ztpc&goback=.gmp_3730521
- Video nube y cigüeña
<https://www.youtube.com/watch?v=HFGdWAIH4eQ>
- Mundo pequeño
<http://www.youtube.com/watch?v=BwfwF2PrtX8&feature=youtu.be>
- Video de gente haciendo cosas buenas
<http://www.recursosdeautoayuda.com/2013/09/video-recopilatorio-de-personas-haciendo-cosas-buenas.html>
- Video Fundación Once No te rindas (Inclusión laboral discapacidad)
<http://www.youtube.com/watch?v=qyehfCIKCVc&feature=youtu.be>
- Actitud Victor Koppers
<https://www.youtube.com/watch?v=j4kIPUB-dzA>

- Quien se ha llevado mi queso (no funciona)
<https://www.youtube.com/watch?v=8nOQN9NAjOE>
- Sonrisas- La magia de la sonrisa- Spot Navidad grupo Piñero 2014
<https://www.youtube.com/watch?v=x-yt-ts=1422579428&v=hU9GHUbqK8o&x-yt-cl=85114404>
- Cadena de favores
<https://www.youtube.com/watch?v=8Gosg1ybxTU>
- Piper de Disney Pixar.
<https://www.youtube.com/watch?v=e7v2zDZBf6g>
- Tiempos difíciles – 8 minutos. motivación.
<https://www.youtube.com/watch?v=Y4kgjFAf8GQ>
- Video de los gansos sobre el trabajo en equipo – 2,14 minutos.
<https://www.youtube.com/watch?v=CAat9pDPSFQ&t=1s>
- Video the birds sobre el trabajo en equipo – 3,25 minutos.
<https://www.youtube.com/watch?v=226iRoOSIWM>
- Te Atreves a cambiar...pues comienza
<https://www.youtube.com/watch?v=bhnuJPE5g9c>
- "Las posibilidades de reinención de las personas" Dr. Mario Alonso Puig Investigador en neurología y aprendizaje (14,35 minutos)
http://www.youtube.com/watch?v=F6AG7_6j4n8
- Te Molas un huevo. 3,35 minutos. ¿??????
<http://www.youtube.com/watch?v=a8NCp-b5d-k>