

GUÍA DE ORIENTACIÓN OCUPACIONAL INDIVIDUAL

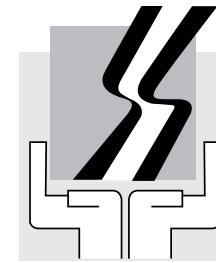
República Dominicana | 2010



SECRETARIA
DE ESTADO
DE TRABAJO



Servicio Nacional de Empleo



**SECRETARIA
DE ESTADO
DE TRABAJO**

ORIENTACIÓN OCUPACIONAL INDIVIDUAL



Advertencia

El uso de un lenguaje, que no discrimine ni marque diferencias entre hombres y mujeres, es una de las preocupaciones de nuestras organizaciones. Sin embargo, su utilización en nuestra lengua, plantea soluciones muy distintas sobre las que los lingüistas aún no ha conseguido un acuerdo. En este sentido y con el fin de evitar la sobrecarga gráfica que supondría utilizar en español "o/a" para marcar la existencia de ambos sexos, hemos optado por utilizar el clásico masculino genérico, entendiendo que todas las menciones a tal género, representan siempre a todos/as hombres y mujeres, abarcando claramente ambos sexos.



Presidencia
España *eu* 2018.es



ELABORACIÓN DE LA GUÍA

Autor: Rafael Piqueras Gómez

Servicio Público de Empleo y Formación de la Región de Murcia – España

Coordinación técnica: Antonio Manuel Núñez

Departamento de Orientación Ocupacional. SENA E

PARTICIPACIÓN INSTITUCIONAL:

DIRECCIÓN GENERAL DE EMPLEO

Luz Mery Ruiz

Directora General de Empleo. Secretaría de Estado de Trabajo

SERVICIO NACIONAL DE EMPLEO (SENAE)

Sarah Pimentel

Directora del SENA E

AGENCIA ESPAÑOLA DE COOPERACIÓN AL DESARROLLO (AECID)

Neus Dolset

Oficina Técnica de Cooperación de Santo Domingo. AECID

Directora en República Dominicana del Programa FOIL

**PROGRAMA REGIONAL DE FORMACIÓN OCUPACIONAL E INSERCIÓN
LABORAL (FOIL) PARA CENTROAMÉRICA Y REPÚBLICA DOMINICANA**

Teresa Esteban

Responsable Regional del Programa FOIL

ISBN: 978-9945-8691-7-0

Este trabajo ha sido desarrollado dentro del Programa Regional de Formación Ocupacional e Inserción Laboral de la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID) con la colaboración del Ministerio de Trabajo e Inmigración de España y el Servicio Público de Empleo y Formación de la Región de Murcia.

ÍNDICE:

INTRODUCCIÓN.....	6
1.- DEFINICIÓN Y OBJETIVO	7
2.- ENCUADRE GENERAL	9
2.1.- Sistema Facilitador de Inserción.	
2.2.- Enfoque centrado en los recursos.	
2.3.- Protagonistas de la Orientación Ocupacional.	
2.3.1.- Demandante.	
2.3.2.- Orientador/a Ocupacional.	
3.- DESARROLLO DE LA ORIENTACIÓN OCUPACIONAL INDIVIDUAL.....	17
3.1.- Acceso a la Orientación Ocupacional Individual.	
3.2.- Inclusión en la cartera de clientes: agenda de citas.	
3.3.- Inicio: primera entrevista.	
3.4.- Entrevistas de continuación.	
3.5.- Evaluación y seguimiento.	
3.6.- Cierre de la Orientación Ocupacional Individual.	
4.- PRIMERA ENTREVISTA: Historia Personal de Inserción.....	23
4.1.- Objetivos de la primera entrevista.	
4.2.- La Historia Personal de Inserción.	
4.3.- Fases de la primera entrevista.	
1ª) Saludo, presentación y cuestionarios.	
2ª) Ajuste del modo de colaboración.	
3ª) Determinación del SFI.	
4ª) Trabajo con los objetivos profesionales.	
5ª) Recursos de inserción.	
6ª) Objetivos de búsqueda (posibles tareas).	
5.- ENTREVISTAS DE CONTINUACIÓN Y CIERRE.....	37
6.- HERRAMIENTAS DE SEGUIMIENTO.....	39
ANEXOS	43

Introducción.

La presente guía es el fruto de un esfuerzo en recopilar experiencias exitosas en el ámbito de la Orientación Ocupacional (también llamada laboral o profesional) con el objetivo de implementar un procedimiento de trabajo que responda a las difíciles circunstancias del mercado laboral dominicano y que se adapte a los recursos técnicos y humanos que el organismo posee en la actualidad y así, prestar un servicio de calidad a las personas que desean conseguir un empleo con la ayuda del Servicio Nacional de Empleo (SENAE).

También, hemos querido realizar un trabajo de simplificación y ajuste de la gran cantidad de información que podemos encontrar, relacionada con la atención individual en situación de Orientación Ocupacional. El objetivo es configurar una guía lo más clara posible en sus contenidos, que mantenga la coherencia con el modelo de orientación centrada en los recursos y que pueda servir para aplicar en la práctica diaria, una metodología de intervención útil para alcanzar los objetivos profesionales de los demandantes de empleo.

Contaremos con tres fuentes principales de conocimiento para construir el protocolo de actuación:

- La guía técnica "Orientación Ocupacional Individual" (Servicio Público de Empleo de España - INEM, 2000).
- El Manual Básico de Orientación Ocupacional (SENAE, 2008).
- Manual de operaciones del SENA E (versión preliminar).

Así mismo, hay que reconocer y agradecer la gran influencia que en esta guía han tenido los comentarios y sugerencias de los técnicos en Orientación Ocupacional que han colaborado con nosotros durante nuestra estancia en la República Dominicana. Gracias a Antonio, nuestra contraparte en esta asistencia, responsable del Departamento de Orientación Ocupacional y compañero que nos ha ayudado mucho a desarrollar nuestro trabajo y a conocer este hermoso país; a Lidia, compañera de oficina en el Departamento siempre atenta y dispuesta a resolver nuestras abundantes dudas y preguntas y a los 18 alumnos del curso que precedió a la redacción final de esta guía, de cuyas opiniones y consejos hemos dado el final acabado a un documento que esperamos sirva para que todos ellos puedan aplicarlo en la atención que prestan a las personas que buscan trabajo en la República Dominicana.

1.- DEFINICIÓN Y OBJETIVO.

La Orientación Ocupacional Individual pretende optimizar la eficacia de las actividades que una persona pone en marcha para conseguir su inserción profesional. Entendemos que cada individuo debe responsabilizarse de forma autónoma de la búsqueda de empleo y que esta tarea implica la planificación y desempeño de actividades que, en algunos casos, resultan desconocidas o de difícil realización para el demandante.

Los Servicios Públicos de Empleo, deben ayudar al ciudadano a conseguir sus objetivos profesionales, ofreciéndole información actualizada, colaborando en la planificación de la inserción, entrenándole en las habilidades de búsqueda de empleo que requiera y motivándole a seguir en una tarea que, a menudo, se torna frustrante.

Así lo suscriben los principales países desarrollados que integran la OCDE, en un documento que señala:

El concepto de lo que la orientación profesional debería tratar de ser y hacer, influye enormemente en la elección de las prioridades básicas que deben adoptarse en el diseño de sistemas de orientación accesible a lo largo de toda la vida, así como en la distribución de recursos entre los distintos elementos del sistema. Las políticas en materia de orientación profesional, deberían partir de la base de que todo el mundo precisa adquirir las competencias necesarias para tomar decisiones y gestionar su vida profesional de forma autónoma, y que todos tengan necesidad de poder acceder a informaciones, de orden profesional, solventes y objetivas.

"Orientación profesional y políticas públicas." © Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), 2004.

Esta concepción implica, en bastantes casos, la atención continuada de un profesional que apoye y oriente un proceso que puede extenderse en el tiempo y que supone en ocasiones, profundos cambios en la trayectoria vital del individuo.

Podemos definir la Orientación Ocupacional Individual, como un proceso permanente de apoyo al desarrollo profesional, donde un/a orientador/a ocupacional y un/a demandante de empleo acuerdan construir de manera flexible, un itinerario personal de inserción.

Esta definición contiene dos características fundamentales de la Orientación Ocupacional Individual: su carácter permanente y su flexibilidad.

- Es un recurso permanente: entendemos la Orientación Ocupacional como un proceso que se extiende a lo largo de toda la vida laboral de las personas. No se trata de una intervención puntual en un momento determinado, sino de un mecanismo de apoyo disponible de forma continua al que podemos recurrir en cualquier momento si lo creemos oportuno.

En este sentido, la atención individual que presta un/a Orientador/a Ocupacional, se asemeja a la figura del médico de cabecera pero, que en vez de actuar en temas de salud, lo hace en el área del empleo: el/la Orientador/a Ocupacional es el/la profesional de referencia que me ayuda a conseguir mis objetivos laborales durante el desarrollo de mi itinerario de inserción.

Al entender de esta forma la Orientación Ocupacional, nos ajustamos al modelo adoptado por los Servicios Públicos de Empleo Europeos. Así, el Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación Profesional (CEDEFOP), define el concepto de orientación a lo largo de la vida como:

"conjunto de actividades que permite a los ciudadanos de cualquier edad, identificar en cualquier momento de su vida sus aptitudes, capacidades, intereses, adoptar decisiones importantes en materia de educación, formación y empleo, y gestionar su trayectoria vital individual en el aprendizaje, el trabajo y otros entornos, en los que se adquieren o utilizan dichas capacidades o aptitudes (a lo largo de toda la vida)."

"(Mejorando las políticas y sistemas de orientación continua". © Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación Profesional, 2006).

- Tiene un formato flexible: no se puede definir la duración del proceso o los contenidos específicos que se aplicarán de forma general. Se entiende que es un servicio adaptado a cada usuario. Al igual que al médico, sólo vamos cuando tenemos problemas de salud o queremos mejorar nuestro estado físico. La atención en orientación ocupacional tiene sentido cuando tenemos dificultades en conseguir empleo o queremos mejorar nuestro perfil profesional, esto quiere decir, que no todas las personas necesitan orientación ocupacional y que, las que lo requieren, la recibirán de forma más o menos intensa dependiendo de sus características personales y objetivos profesionales.

El objetivo general de la Orientación Ocupacional Individual, es facilitar el desarrollo de aquellos recursos y competencias de inserción del/la demandante, que le permitan identificar opciones, tomar decisiones, planificar actuaciones y evaluar sus resultados de forma autónoma.

2.- ENCUADRE GENERAL.

Partimos de tres referentes conceptuales básicos: uno que nos ayuda a ordenar los elementos fundamentales implicados en el proceso de Orientación Ocupacional Individual, que denominamos sistema facilitador de inserción, otro que nos muestra la línea predominante de intervención, que denominamos enfoque centrado en los recursos y un tercero, que nos ayuda a entender la relación entre los dos protagonistas de la orientación, la postura del/la demandante y del/la orientador/a.

2.1.- Sistema Facilitador de Inserción.

Entendemos el itinerario personalizado de inserción como un proceso que se puede explicar desde la Teoría General de los Sistemas de Bertalanffy, y más concretamente, desde el funcionamiento de los sistemas abiertos (los que afectan a los seres vivos). Este modelo se aplica en multitud de campos del conocimiento en los que interaccionan seres vivos en un contexto determinado (biología, antropología, psicología, empresa, educación, etc.). Cuando hablamos de sistemas entendemos que existen varios elementos relacionados entre sí, cuya interacción constituye un determinado proceso dirigido a una meta u objetivo. Independientemente del proceso que analicemos (el cultivo del maíz, la educación infantil, la relación de pareja, la construcción de un edificio o, como es nuestro caso, la Orientación Ocupacional), adoptar un punto de vista sistémico, implica que se cumplen algunas propiedades fundamentales:

- **Totalidad**: el todo es más que la suma de las partes. (La descripción de los ingredientes de una receta no es suficiente para explicar el plato final). Esto implica que cualquier cambio significativo, por pequeño que sea, en un elemento del sistema, afecta a todo el sistema. (Efecto mariposa: el aleteo de una mariposa en Australia puede desencadenar un tornado en el Caribe).
- **Objetivo**: los sistemas orgánicos y sociales siempre están orientados hacia un objetivo. La TGS reconoce la tendencia de un sistema a luchar por mantenerse vivo, aún cuando se haya desarrollado disfuncionalmente, antes de desintegrarse y dejar de existir como sistema.

- **Causalidad circular:** este concepto supone un cambio epistemológico por el cual, todos los elementos influyen sobre los demás y a su vez son influidos por estos. (No podemos determinar qué fue antes, la gallina o el huevo).
- **Equifinalidad:** la conducta final de los sistemas, está basada en su independencia con respecto a las condiciones iniciales. Este principio de equifinalidad significa que idénticos resultados pueden tener orígenes distintos, porque lo decisivo es la naturaleza de la organización. Así mismo, diferentes resultados pueden ser producidos por las mismas "causas".

Estas propiedades aplicables a los sistemas humanos, nos hablan en nuestro caso, de un proceso de orientación global, donde la relación entre orientador y usuario constituye un todo único y dinámico, en el que podemos intervenir en multitud de elementos, sabiendo que un pequeño cambio puede alterar todo el sistema y considerando que lo que hacemos es consecuencia y origen de lo que ocurra en el proceso. Es decir, cuando interaccionamos con una persona que solicita orientación, entramos a formar parte de un sistema del que somos corresponsables y sobre el que tenemos capacidad para modificarlo, facilitando la consecución de los objetivos de nuestros clientes.

Las principales razones que nos animan a elegir esta opción son:

- Es un modelo sencillo. Se encuadra dentro de las intervenciones denominadas breves, que son a nuestro entender, las más adecuadas para el trabajo desde los Servicios Públicos (en este caso los de Empleo).
- Es un modelo respetuoso con las personas. Intervenimos para ayudar a cambiar conductas y actitudes en la búsqueda de empleo, pero no necesitamos hablar de temas que no están relacionados con la inserción profesional. No se trata de hacer terapia ni de entrometernos en temas personales.
- Es un modelo que intenta ser riguroso y eficaz. Se trata de un modelo relativamente reciente, pero con un crecimiento basado en la investigación de resultados. Su aplicación ha demostrado buenos resultados tanto en el campo de la orientación como en el clínico, educativo o empresarial.

2.1.1- Componentes del Sistema Facilitador de Inserción.

Aceptamos la propuesta que se planteó en el Servicio Público de Empleo Español en la guía de la Tutoría Individualizada del 2000, para ordenar los

elementos fundamentales del sistema, ya que es una propuesta acorde con el modelo de Orientación Ocupacional centrada en los recursos y se trata de un modelo ampliamente aceptado desde el año 2000 por la mayoría de los profesionales que trabajan en las oficinas de empleo de España.

En esta propuesta se consideran los 4 elementos fundamentales señalados en el gráfico:



"Tutoría Individualizada." © Instituto Nacional de Empleo (INEM), 2000.

PLANIFICACIÓN:

Ya hemos visto que cualquier sistema se explica desde sus objetivos o metas, es decir, se comporta de manera intencional. Las personas desempleadas se relacionan y actúan con la intención de conseguir un puesto de trabajo y en ese proceso pueden organizar y planificar los pasos a seguir. La forma en que se organiza la búsqueda de empleo, es un elemento importante para mejorar las probabilidades de conseguirlo. Por eso, es muy normal encontrarnos con modelos de agenda de búsqueda de empleo, o calendarios de tareas y citas entre el material de trabajo de los orientadores.

En este elemento del sistema se incluirá este material, así como todas aquellas acciones dirigidas a favorecer la programación de actividades de inserción y la construcción de objetivos profesionales alcanzables. Conseguir que nuestros clientes sean capaces de programarse, de fijarse objetivos y de hacer un

seguimiento positivo de los mismos. Entre las técnicas que se explicarán más adelante, se incluye la forma en la que entendemos que hay que plantear una intervención para desarrollar este elemento del sistema facilitador de inserción.

INFORMACIÓN:

El manejo de la información también está en el centro de atención de la Orientación Ocupacional de forma permanente. Son aquellas actuaciones que ayudan al usuario/a a conseguir datos y conocimientos adecuados para afrontar la búsqueda de empleo o su desarrollo profesional. La autonomía en la gestión de la información es una clave fundamental y por ello consideramos importante conseguir, que el propio demandante sepa encontrar las mejores fuentes de información o que distinga si son informaciones veraces y darle listados o referencias. La vida de la información es muy corta en el mercado laboral, por lo que hoy puede estar obsoleto lo que ayer era relevante.

En este sentido, cobra un gran protagonismo la promoción del manejo de las nuevas tecnologías de la información por parte de los/as demandantes. La frase "todo está en la red", tiene un significado especialmente acertado cuando hablamos de información laboral: las empresas, las ofertas de trabajo, modelos de currículum, direcciones de interés, bolsas de empleo, etc.

HABILIDADES:

El proceso de inserción o desarrollo profesional, implica la realización de variadas conductas y actividades que no siempre son dominadas por los demandantes. Podemos encontrar con profesionales cualificados y bien informados que tienen serias dificultades para superar una entrevista de selección o redactar su vida laboral. El trabajo con las habilidades incluirá aquellas acciones de orientación que suponen el entrenamiento de las técnicas de búsqueda de empleo más adecuadas para la inserción laboral del demandante.

También, se deben considerar habilidades más transversales que tienen que ver con la comunicación, el trabajo en equipo o la resolución de problemas.

MOTIVACIÓN:

Ha sido quizás, el elemento menos desarrollado hasta estos últimos años, donde ha cobrado una gran importancia, tanto en los itinerarios personalizados de inserción, como en el trabajo con grupos de desempleados. Parece un hecho aceptado por todos los profesionales de la orientación, que sin motivación, es difícil desarrollar habilidades, conseguir información o planificar nuestra inserción laboral.

El trabajo que más se ha desarrollado, se ha basado en fomentar actitudes positivas de búsqueda de empleo en aquellas personas que muestran desánimo a partir del trabajo con sus expectativas. Algunas técnicas como el lenguaje presuposicional, la proyección al futuro o la atribución de control, se aplican para conseguir motivar a nuestros usuarios.

2.2.- Enfoque centrado en los recursos.

Los enfoques sistémicos pretenden ayudar a las personas buscando formas alternativas de relación a las que están aplicando con escasos resultados. Ofrecen a sus clientes cambios significativos que mejoren las posibilidades de conseguir sus objetivos. Algunos de estos modelos de intervención, actúan indicando al cliente lo que tiene que hacer mediante instrucciones dirigidas a bloquear aquellos intentos de solución, que de forma redundante están manteniendo el problema. En nuestro caso, optamos por buscar la solución, en los propios demandantes de empleo:

Se trata de encontrar los momentos en los que han sido eficaces o parcialmente eficaces, así como en identificar sus propios recursos personales y aquellos que puede aprovechar dentro de su entorno social.

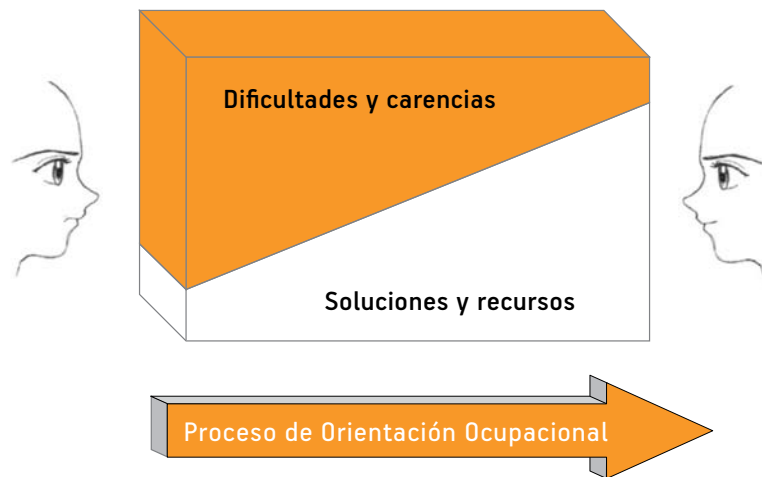
Las premisas más importantes del enfoque centrado en los recursos son:

- Todas las personas tienen recursos.
- Las personas siempre pueden cambiar.
- Los cambios son más fáciles desde los recursos.

Las consecuencias de este enfoque son muy positivas: se consiguen los

objetivos de los clientes mucho antes que con otros modelos. Además, al utilizar los propios recursos del usuario, los cambios son estables y pueden extenderse a otros ámbitos de su vida. Se logran también dos ventajas adicionales: no hay que invertir tiempo investigando las causas del problema, ni convencer o entrenar al cliente para que haga cosas extrañas a su propio repertorio de conductas.

Cuando observamos un demandante de empleo como un padre de familia que ha perdido su trabajo a los 45 años en un sector profesional en declive, o una mujer con hijos compitiendo por empleos donde los varones dominan la situación, o un joven intentando trabajar sin ninguna experiencia; el panorama no es muy alentador. Vemos algo parecido a lo que aparece en la figura: al inicio del proceso de orientación, el problema (dificultades y carencias) es enorme y la solución (las cosas que hace bien, sus recursos) algo insignificante.



Cambio de visión en el proceso de Orientación Ocupacional.

El objetivo de nuestros clientes es conseguir un panorama más parecido a la situación final, en la que cuenta con más soluciones que dificultades y podrá afrontar la búsqueda de empleo con mayores garantías de éxito. Como orientadores podemos optar, al menos por dos opciones: analizar lo que ha ido mal hasta ahora y bloquear lo que no da resultado, ofreciendo nuevas alternativas y modelos de actuación; o bien, podemos explorar lo excepcional,

buscar aquellas pequeñas cosas que el demandante ya ha puesto en práctica, aunque sea de forma esporádica, pero que son eficaces, aumentarlas y potenciarlas lo más posible.

A nuestro entender, ambas opciones pueden llevarnos a conseguir el mismo objetivo, pero la segunda presenta algunas ventajas:

- Es más rápido: no requiere tanto tiempo, partimos de lo excepcional, eso es poco y requiere menos esfuerzo describirlo, simplifica el trabajo del orientador.
- Es más fácil: utiliza los recursos del demandante, no requiere que se someta a un duro proceso de aprendizaje, se usan las cosas que ya hace bien y se aumentan al ritmo que marque el propio desempleado.
- Es más motivador: hablar de lo positivo influye en el ánimo y favorece la colaboración y la aparición de alternativas de trabajo. Al resaltar los logros del demandante, este puede sentir que lo que ha hecho tiene valor y, por consiguiente, animarse a repetirlo.

El trabajo centrado en los recursos, constituye un cambio radical en la actitud de los profesionales de la psicología en general y de la Orientación Ocupacional en particular. El foco de atención cambia y puede aplicarse en multitud de entrevistas individuales o en el trabajo con grupos.

Estas ideas del enfoque centrado en los recursos, trasladadas a la Orientación Ocupacional, nos llevan a plantear una forma diferente de entender a los desempleados. La actitud del propio técnico en Orientación Ocupacional, cambia de una atención general dirigida a las causas del problema del desempleo, a una focalización selectiva de los recursos y las soluciones eficaces: pasamos de fijarnos en el "negativo" de la fotografía, a ver la imagen en "positivo".

2.3.- Protagonistas de la Orientación Ocupacional.

Partir de un concepto claro sobre la forma de entender a los dos protagonistas de esta acción y la metodología de trabajo, nos ayuda a tomar las decisiones adecuadas y simplifica el proceso de aplicación de las técnicas de intervención.

2.3.1.- Demandante: en principio, podría incorporarse a la Orientación Ocupacional Individual, cualquier persona interesada en conseguir un puesto de trabajo. Partimos de la base de que los desempleados/as están potencialmente capacitados/as para conseguir un empleo, las circunstancias profesionales y

psicosociales que presenta cada persona, determinan un itinerario de inserción con cierto grado de dificultad, que en algunos casos, precisa de un apoyo externo para poder conseguir sus objetivos profesionales.

Cuando un persona se plantea buscar empleo, puede imaginarse qué cosas va a tener que hacer para conseguirlo: elaborará un plan, mas o menos complejo, que contemple aquello que considere oportuno para su carrera hacia el puesto de trabajo ("tendré que apuntarme a la Oficina de Empleo, miraré el periódico, hablaré con mis amigos sobre el tema, me vendría bien hacer un curso,...").

Esa planificación implica la previsión de consecuencias, es decir, podrá valorar hasta qué punto sus planes le ayudarán o no a conseguir sus objetivos, así como qué efectos supondrá la puesta en marcha de lo planificado ("si me apunto a la oficina de empleo, a lo mejor me mandan una oferta o, al menos me pueden dar un curso", "En el periódico me han dicho que no hay más que anuncios de empleos basura", ...)

Según sean estas previsiones, el/la desempleado/a realizará una toma de decisiones que determinará la realización de conductas que pueden ayudarle a encontrar empleo ("Primero me apunto en el SENA E y hago el curso de contabilidad"...).

La planificación, previsión de consecuencias, toma de decisiones y puesta en marcha de conductas de búsqueda de empleo; es un proceso continuo, que se modifica constantemente a medida que se incorporan nuevas informaciones y se desarrollan actividades ("En el curso me han dado unas direcciones de empresas interesantes, a lo mejor también tengo que enviar curriculums, hablaré con mi orientador para que me ayude a hacerlo").

El/la desempleado/a es en definitiva, el último responsable de este proceso. Para tener éxito en la búsqueda, es importante contar con una buena planificación, eficaz, flexible y unas características personales y profesionales que hagan atractivo su perfil a los empleadores.

Es en el propio desempleado/a donde hay que buscar estas características. Son sus cualidades, sus aptitudes, sus formas de enfrentarse a los problemas de la vida, su estilo de comunicación, todo lo que hace, lo que es capaz de aprender, es decir, sus recursos, lo que determinará la mejor forma de conseguir sus objetivos profesionales.

2.3.2.- Orientador/a Ocupacional: el énfasis en los objetivos profesionales y los recursos del demandante, es fundamental para entender el trabajo del

orientador en las entrevistas de Orientación Ocupacional Individual. De hecho, son los dos ejes fundamentales de trabajo. Aceptar esta perspectiva, implica adoptar una determinada actitud o postura ante los demandantes.

En términos generales, podemos describir la postura del Orientador/a Ocupacional, como la de un/a facilitador/a en el desarrollo del itinerario de inserción. Es como un catalizador que facilita la unión de dos elementos fundamentales: la oferta y la demanda de empleo.

El matiz importante en este papel, es que el/la Orientador/a Ocupacional no ofrece modelos de trabajo, no impone criterios supuestamente contrastados, ni determina unilateralmente lo que hay que hacer. Su trabajo fundamental, consiste en ayudar a descubrir al demandante sus propios recursos para acordar la forma más eficaz de utilizarlos.

El paso siguiente es describir cómo trabajamos con todo esto en el contexto de la Orientación Ocupacional Individual.

3.- DESARROLLO DE LA ORIENTACIÓN OCUPACIONAL INDIVIDUAL.

Como ya hemos visto, la Orientación Ocupacional Individual es un proceso continuo y flexible. Si vemos el proceso de forma temporal, atendiendo a su devenir histórico, distinguimos 5 momentos o pasos que pueden describir de forma variable su desarrollo.

- 3.1.- Acceso a la Orientación Ocupacional Individual.
- 3.2.- Inclusión en la cartera de clientes: agenda de citas.
- 3.3.- Inicio: primera entrevista.
- 3.4.- Entrevistas de Continuación.
- 3.5.- Evaluación y seguimiento.
- 3.6.- Cierre de la Orientación Ocupacional Individual.

3.1.- Acceso a la Orientación Ocupacional Individual.

En principio, podríamos establecer como paso previo a la Orientación Ocupacional Individual, estar incluido en el sistema informático www.empleateya.net como parte de la bolsa de trabajo del SENA E. No todas las personas que integran la bolsa, necesitan Orientación Ocupacional Individual. Tampoco será igual

la Orientación Ocupacional Individual que recibe cada usuario/a, sino que su formato y duración se tiene que adaptar a las características socio-laborales de cada cual. Para iniciar un proceso de Orientación Ocupacional Individual, debemos atender a una serie de procedimientos de acceso, que garanticen la mejor selección de usuarios dependiendo de sus peculiaridades y objetivos profesionales.

Se pueden establecer tres vías fundamentales de acceso a la Orientación Ocupacional Individual:

- Solicitud voluntaria.
- Asignación por riesgo de permanencia prolongada en desempleo.
- Motivación en sesiones grupales.

Solicitud voluntaria: personas que han declarado en su oficina de empleo o por otros medios, interés por recibir Orientación Ocupacional Individual. Esta opción puede implementarse de forma directa recogiendo una solicitud en un documento estándar que se facilita en la OTE o por medios electrónicos, habilitando una solicitud informática que se pueda cumplimentar desde la aplicación www.empleateya.net.

Este mismo proceso, puede aplicarse por parte del personal del SENA E que se encuentre en contacto directo con los demandantes de las OTE's o que gestionen como analistas, las ofertas de trabajo. Así, cuando un/a empleado/a de la OTE entienda que una persona puede beneficiarse de la Orientación Ocupacional Individual, le ofrecerá el servicio y le ayudará a concertar una cita a través de la agenda de citas de los técnicos orientadores de la OTE.

Asignación por riesgo de permanencia prolongada en desempleo: atendiendo a algunas variables que han sido estudiadas en numerosas investigaciones socio-laborales, se pueden establecer criterios para identificar grupos de personas que presentan dificultades de inserción y un cierto riesgo de permanecer en desempleo, por un período muy largo de tiempo.

Podemos distinguir las siguientes variables de riesgo:

- **Desempleo prolongado:** más de un año sin trabajo. El desempleo prolongado incluirá a las personas que en los últimos 12 meses no han desempeñado ninguna ocupación legal o actividad de auto-empleo y declaran estar interesadas en trabajar. Para personas jóvenes que buscan su

primer empleo, el criterio de desempleo prolongado se puede tomar desde los 6 meses de duración.

- **Edad adulta temprana:** personas con más de 40 años que desean empleo, sobretodo si provienen de ceses en empresas en las que han trabajado muchos años o de períodos prolongados de inactividad laboral por enfermedad, cuidado de hijos, actividades distintas al trabajo, etc.
- **Mujeres:** en general, la mujer tiene más dificultad que el hombre en acceder al mercado laboral y lo hace en ocupaciones de categorías inferiores y peor pagadas. Siendo mujeres, hay que atender a otras variables que extremen la discriminación laboral: no poseer estudios, provenir del maltrato o la explotación sexual, ser mayores de 30 años, madres solteras o jefas de hogar con personas a su cargo (niños, enfermos o ancianos).
- **Solicitar ocupaciones sin salida laboral:** personas que solicitan trabajo en alguna ocupación con pocas probabilidades de empleo. Estas personas pueden beneficiarse de una información realista y adaptada a sus habilidades que les ayude a ampliar sus objetivos profesionales y flexibilizar su demanda laboral.
- **Discapacidad:** cualquier persona que tenga un grado de discapacidad física, psíquica o sensorial, que limite parcialmente sus competencias laborales.
- **Falta de formación:** personas con dificultades en lectura y escritura o con niveles educativos insuficientes para las exigencias del mercado.
- **Discriminación:** personas que pertenecen a grupos discriminados socialmente por razones de raza, religión, indigencia o cualquier otro motivo.

La entrada en el proceso de Orientación Ocupacional Individual para este tipo de colectivos, debe ser coordinada desde el Departamento de Orientación del SENA E. Los técnicos del Departamento acordarán con los orientadores de las OTEs, qué días pueden recibir a estos candidatos para su inclusión en un proceso de Orientación Ocupacional Individual. Así, marcando en sus agendas estos días, evitaremos que se otorguen citas por otros medios en las mismas fechas.

Motivación en sesiones grupales: un momento muy oportuno para iniciar un contacto con la Orientación Ocupacional Individual, es la asistencia a una sesión informativa o a un taller de formato grupal. Si la OTE organiza Sesiones

Informativas de acogida al SENA (ver protocolo: Las Sesiones Informativas para la Orientación Ocupacional), al finalizar, se puede informar del servicio y recoger solicitudes. Las personas interesadas podrían rellenar en ese momento los cuestionarios de autovaloración.

La misma operación podríamos aplicarla al finalizar los cursos de capacitación o los ciclos formativos ordinarios, se pueden impartir talleres de técnicas de búsqueda de empleo y explicar los servicios que ofrece el SENA, ofreciendo en ese momento, la posibilidad de solicitar Orientación Ocupacional Individual. Las solicitudes recogidas en las sesiones grupales, serán incluidas en las agendas de los orientadores para citarles a la primera entrevista.

Una vez establecidas las vías de acceso a la Orientación Ocupacional Individual, describiremos el proceso que continúa cuando se asigna un/a demandante de empleo a un/a Orientador/a Ocupacional. Hablaremos de la primera entrevista, en la que se abre la Historia Personal de Inserción; de las entrevistas de continuación y de los procedimientos de evaluación y seguimiento.

3.2.- Inclusión en la cartera de clientes: agenda de citas.

Cada técnico que presta Orientación Ocupacional Individual, deberá contar con una agenda personal en la que organizará la atención individualizada de cada demandante. Con las personas que solicitan Orientación Ocupacional Individual o que han sido asignadas por presentar riesgo de desempleo prolongado, se configura la cartera de clientes del/la orientador/a.

La agenda puede ser un soporte físico en papel, con un calendario de citas que pueden estar en la OTE donde trabaja el/la técnico y disponible en el mostrador de información, para que cuando surja una solicitud, se valore su conveniencia y se anote el día y la hora para que la persona citada pueda ser atendida por el técnico. Lo ideal es contar con la opción de agenda electrónica en red que se pueda utilizar por los/las analistas o las personas que derivan usuarios/as a Orientación Ocupacional Individual para asignar citas directamente.

Cuando una persona demandante de empleo entra en la agenda de citas, se le puede considerar provisionalmente asignado a un técnico determinado (el que corresponda a la agenda), aunque no quedará definitivamente incluido en su cartera de clientes hasta que no se presente a la primera entrevista. De esta manera, cada orientador/a, se responsabiliza del desarrollo del itinerario de sus propios clientes y de la custodia de los datos que él obtenga a lo largo de

las entrevistas de trabajo. El acceso a esta información estará sometido a los criterios del secreto profesional, aunque los responsables del departamento de Orientación Ocupacional puedan extraer datos para la evaluación y el seguimiento del trabajo realizado o el ofrecimiento de servicios, siempre que respeten la confidencialidad de los demandantes.

3.3.- Inicio: primera entrevista.

La primera entrevista cobra una importancia clave en el desarrollo del itinerario personal de inserción. Cuando nos vemos por primera vez con un demandante, se inicia un proceso de trabajo compartido que constituye una corresponsabilización en la inserción laboral del demandante.

Podemos definir el itinerario personal de inserción, como el conjunto de entrevistas que un/a demandante de empleo mantiene con un/a técnico Orientador/a Ocupacional dirigido a facilitar la consecución de sus objetivos profesionales, mediante el desarrollo de sus propias competencias y recursos. Es un plan de trabajo flexible para la inserción, una propuesta de actuaciones futuras, abierta a modificaciones, que cuenta con el seguimiento de un experto en materia laboral.

El itinerario se define en gran medida en la primera entrevista con la apertura de la Historia Personal de Inserción, aunque puede variar en su continuación. Más adelante, en el capítulo 4.- Primera entrevista: Historia Personal de Inserción, se expondrá con más detalle el contenido de este encuentro y sus fases de trabajo.

3.4.- Entrevistas de Continuación.

Como ya se ha indicado, la continuación de la Orientación Ocupacional Individual no tiene una duración determinada, sino que dependerá de las características personales de cada demandante y de los eventos que surjan a lo largo del proceso de inserción laboral.

La decisión de realizar entrevistas de continuación, debe ser acordada y basada en los objetivos del/la demandante. Hay que considerar que en el desarrollo del Itinerario Personal de Inserción, se pueden dar eventos importantes como la realización de cursos, la asistencia a talleres de auto-empleo o técnicas de

búsqueda de empleo u otros relacionados con el entorno, como la aparición de nuevas oportunidades de empleo. En esos momentos es importante que orientador/a y demandante, establezcan citas para el seguimiento de la inserción.

La forma de trabajar en estas entrevistas se describe más adelante en el capítulo 5.- Entrevistas de continuación.

3.5.- Evaluación y seguimiento.

Las diferentes entrevistas de orientación que se tengan a lo largo del proceso de inserción, deben contar con una serie de herramientas que permitan al técnico evaluar de forma constante su desarrollo. Es muy importante contar con instrumentos de medida, adaptados a la situación de orientación, para poder obtener datos cuantitativos que nos permitan hacer comparaciones y obtener criterios de actuación.

Así mismo, desde el Departamento de Orientación Ocupacional, se podrán elaborar informes sobre la evolución del trabajo de los técnicos y la valoración de los resultados, que podrá contar con el apoyo del Observatorio Ocupacional, en la elaboración de datos estadísticos. El seguimiento de la Orientación Ocupacional Individual, debe cubrir los aspectos cualitativos y cuantitativos del proceso y contar con alguna valoración sobre la calidad del servicio. En el capítulo 6.- Herramientas de seguimiento, se explicarán con detalle algunas de las formas de evaluación que pueden aplicarse.

3.6.- Cierre de la Orientación Ocupacional Individual.

Mucho se ha discutido sobre la posible finalización de la Orientación Ocupacional Individual. Las últimas posiciones de los expertos, apuntan a que es difícil establecer un punto final a un proceso que puede alargarse toda la vida laboral o incluso más allá. Efectivamente, el mundo del trabajo ha cambiado notablemente los últimos años: ya no es normal que una persona joven alcance una determinada pericia y permanezca en una ocupación determinada a lo largo de toda la vida laboral. Los cambios en la tecnología, la evolución de los mercados laborales, la globalización de la economía, la incorporación de la mujer al trabajo, la responsabilidad social corporativa o la deslocalización de las empresas, han marcado un contexto laboral complejo que precisa de una adaptación constante por parte de sus protagonistas.

Es por estas razones, que se habla de educación a lo largo de la vida. Sin embargo, en el día a día, nos encontramos con algunas circunstancias que podrían ser considerados como indicadores de finalización de un período de Orientación Ocupacional Individual, aunque podamos abrir de nuevo el proceso, si las circunstancias del demandante varían. A efectos prácticos, se puede considerar que la Orientación Ocupacional Individual se puede cerrar cuando:

1. **Los objetivos profesionales del demandante han sido alcanzados:** suelen ser casos de personas que consiguen un puesto en la Administración, mediante una oposición o una plaza estable en alguna gran empresa.
2. **El demandante es autónomo/a en la búsqueda de empleo:** de común acuerdo deciden que está capacitado para continuar su proceso de inserción con sus propios medios y se le indica que estamos a su disposición, por si en algún momento decide reanudar.
3. El/la demandante decide de forma unilateral, terminar el proceso. En estos casos se le indica que estamos a su disposición por si en algún momento decide reanudar.
4. La vida laboral termina. Si el demandante alcanza la edad de jubilación y no desea prolongar su actividad laboral (podría hacerlo como voluntario o en auto empleo).

En todo caso, la Historia Personal de Inserción y los datos personales que constan en www.empleateya.net, no tienen por qué desaparecer si no lo solicita el/la demandante expresamente. Así, más que un cierre, un proceso de Orientación Ocupacional puede considerarse suspendido y retomarse si así es requerido más adelante.

Otra eventualidad a considerar en este punto, es la posibilidad de cambiar de Orientador/a Ocupacional. Esto puede venir provocado por diferentes circunstancias (cese del/la técnico, voluntad del/la demandante, cambio de domicilio, etc.). El cambio de técnico debe anotarse en la Historia Personal de Inserción con las causas que lo determinaron.

4.- PRIMERA ENTREVISTA: Historia Personal de Inserción.

En la Orientación Ocupacional Individual, la primera entrevista es fundamental para el ajuste de la relación que se mantendrá en el desarrollo del proceso de inserción. Ya hemos visto, que no hay dos procesos de orientación iguales

y que los objetivos laborales de cada demandante de empleo son diferentes y cambiantes. Exponemos a continuación, una descripción pormenorizada de cómo podemos plantear una correcta entrevista de inicio de la Orientación Ocupacional Individual desde el modelo centrado en los recursos.

4.1.- Objetivos de la primera entrevista:

La primera entrevista puede representar el momento más importante del proceso de inserción, constituyendo el encuentro fundamental entre demandante y técnico para la toma de decisiones sobre los objetivos profesionales y de búsqueda de empleo, que marcarán todo el desarrollo del proceso de inserción. Debe aportar una visión suficiente respecto a los elementos principales del demandante. Se plantean dos objetivos a cubrir desde el punto de vista de la Orientación Ocupacional Individual:

- Valorar el Sistema Facilitador de Inserción, considerando la opinión del/la demandante en cada uno de los elementos y desarrollando por parte del/la técnico un diagnóstico preliminar del sistema.
- Determinar los objetivos profesionales y de búsqueda de empleo del/la demandante para su inserción laboral, delimitando sus metas profesionales y realizando una primera aproximación a las tareas o actividades que se desarrollarán en su Itinerario Personal de Inserción.

4.2.- La Historia Personal de Inserción (anexo 2).

Es el soporte en el que se guardarán los documentos e informaciones relevantes del proceso de Orientación Ocupacional Individual. Puede ser una carpeta física a custodiar por el/la técnico o un documento informatizado con acceso restringido al/la Orientador/a Ocupacional y el personal autorizado.

Contendrá los datos relativos a la identificación y localización del/la demandante, sus valoraciones respecto al SFI y un registro cronológico de los principales eventos que se produzcan a lo largo de la Orientación Ocupacional Individual.

4.3.- Fases de la primera entrevista:

Antes de realizar la primera entrevista, se puede recopilar alguna información sobre el/la demandante. Varios datos importantes puede que estén ya en www.empleateya.net, por lo que debemos comprobar si está en la bolsa. Si no, podemos indicarle que antes de comenzar la orientación, se apunte a www.empleateya.net. Esto es posible cuando la vía de acceso es una solicitud voluntaria en la OTE (donde se le puede ayudar a darse de alta) o si es una

sesión grupal, donde les explicaremos cómo hacerlo.

Una vez que el/la demandante se presenta a su entrevista inicial, el primer paso es abrir la "Historia personal de inserción" (anexo 2), que es el soporte básico para registrar lo que ocurre en la Orientación Ocupacional Individual. Anotaremos los datos personales y usaremos la carpeta para ir recopilando la información a lo largo de la entrevista.

La primera entrevista se puede describir esquemáticamente en las siguientes fases:

Fases de la primera entrevista:

- 1ª) Saludo, presentación y cuestionarios.
 - 2ª) Ajuste del modo de colaboración.
 - 3ª) Determinación del SFI.
 - 4ª) Trabajo con los objetivos profesionales.
 - 5ª) Recursos de inserción: L A A.
 - 6ª) Objetivos de búsqueda (posibles tareas).
-

1ª) Saludo, presentación y cuestionarios.

El/la Orientador/a Ocupacional, debe mantener una conducta respetuosa en todo momento y actuar con profesionalidad desde el principio. Esto implica que al inicio de la primera entrevista, se debe establecer con claridad el contexto de trabajo, explicar qué significa iniciar un proceso de Orientación Ocupacional Individual y atender a las dudas que el/la demandante pueda plantear.

- Buenos días, me llamo Jesús Rodríguez y creo que usted solicitó el servicio de Orientación Ocupacional Individual en una charla de técnicas de búsqueda de empleo que recibió el mes anterior, ¿no es así?.
- Efectivamente, lo solicité cuando finalicé un curso.
- Bueno, entonces si le parece, podemos iniciar este primer contacto y le explico en qué consiste la Orientación Ocupacional Individual.
- Perfecto.
- La Orientación Ocupacional Individual, es un servicio que prestamos a las

personas que buscan trabajo con la intención de facilitarles la tarea que a veces se convierte en algo difícil. Se trata de que nos veamos algunas veces en la oficina de empleo y repasemos qué cosas está usted haciendo para conseguir empleo. Yo le puedo aconsejar y ofrecer información, para que su tarea sea lo más eficaz posible, ¿Le parece bien?.

- Muy bien.
- Bueno, pues entonces empecemos. Yo voy a necesitar que me dé unos datos para unos sencillos cuestionarios que ahora le explico: son datos reservados que quedarán perfectamente custodiados bajo mi responsabilidad, igual que si esto fuera la consulta de un médico o un abogado. Una vez que usted termine los formularios, seguimos hablando. Si no entiende algo, no dude en preguntarme.

En este momento, debemos comprobar que el/la demandante está apuntado en www.empleateya.net, y completar sus datos. Es importante que se distinga la funcionalidad de la bolsa de empleo y la Orientación Ocupacional Individual, indicándole al/la demandante que la Orientación Ocupacional Individual no es un proceso de selección de personal sino una ayuda para que él o ella consiga empleo por sus propios medios, aunque podamos usar www.empleateya.net como un recurso más para alcanzar la meta.

El/la Orientador/a Ocupacional, cuenta con 3 cuestionarios que puede utilizar en este momento (Anexo 3):

- Inventario de Conductas de Búsqueda de Empleo (ICBE).
- Auto-valoración del Sistema Facilitador de Inserción (SFI).
- Inventario de Expectativas de Control Percibido de Búsqueda de Empleo (ECPBE).

Después del saludo y la explicación del contexto, se puede pedir al/a la desempleado/a complimentar el SFI y el ICBE en todos los casos. También podemos aplicar el ECPBE, de Expectativas de Búsqueda de Empleo, siempre que dispongamos de tiempo y que el técnico en Orientación Ocupacional Individual considere oportuno hacerlo (por ejemplo, por pertenecer a un determinado colectivo o estar haciendo algún estudio).

Las tres escalas de auto-valoración pueden aplicarse también en las situaciones grupales previas (en una sesión de técnicas de búsqueda de empleo o al finalizar una Escuela Taller) e incluso cuando el/la demandante solicita la

Orientación Ocupacional Individual en la OTE. Lo importante es que se solicite su cumplimentación antes de iniciar la Orientación Ocupacional Individual propiamente dicha. Estas puntuaciones no tienen un valor de intervención. Se trata de herramientas de evaluación y seguimiento que usaremos para comprobar el desarrollo de la Orientación Ocupacional Individual y por ello es bueno aplicarlas al inicio.

2ª) Ajuste del modo de colaboración.

Una vez recogida la información de los cuestionarios, la mejor opción es empezar explorando las conductas activas de búsqueda de empleo que está realizando. Es importante iniciar la conversación transmitiendo la idea de que entendemos que es una persona activa y que ya está haciendo cosas (al menos solicitar o acudir al servicio de Orientación Ocupacional Individual).

No se aconseja:

- Empezar con preguntas demasiado generales o ambiguas: ¿qué le trae por aquí?, ¿cómo va eso?.
- Preguntas dirigidas a los problemas: ¿qué dificultades está teniendo para conseguir trabajo?, ¿piensa que no hay un buen trabajo para usted?.
- Planteamientos contrarios a la autonomía, que dan por supuesto que necesita ayuda: ¿en qué le puedo ayudar?, ¿para qué tareas cree usted que necesita apoyo?.

La idea es llevar la conversación hacia las soluciones y los recursos desde el primer momento.

- Veo que está usted apuntada para trabajar de dependienta. Cuénteme, ¿qué cosas está haciendo para conseguir trabajo?.

Nos interesa que ofrezca información reciente, las cosas que ha hecho los últimos días o incluso el mismo día de la entrevista.

- Pues la verdad es que ahora mismo no hago nada porque envié un montón de curriculums y no tuve respuesta.
- Ya veo. Aún no le respondieron. Entiendo que ahora ha optado por acudir a nuestro servicio. Dígame, para esta primera cita, ¿qué cosas ha pensado que serán importantes?, ¿cómo se preparó para venir a la cita?.

Transmitimos la idea de que venir ha sido una decisión positiva, una opción más para la que se ha preparado; es decir, que hace cosas y sabe distinguir lo importante.

A pesar de nuestros intentos en valorar las cosas que hacen bien por pequeñas que sean, es frecuente encontrar demandantes que insisten en dirigir la conversación hacia los problemas y las dificultades del mercado laboral o que no muestran mucho interés por la Orientación Ocupacional Individual. Cuando las personas acuden a un profesional para establecer una relación de ayuda o colaboración, se pueden distinguir tres tipos de actitud o postura (de Shazer, 1992) que podemos trasladar a la situación de Orientación Ocupacional Individual:

- **Comprador:** son los demandantes que se muestran dispuestos a hacer cosas en el proceso de orientación, que admiten sugerencias y se esfuerzan en ponerlas en práctica.
- **No comprador:** pone dificultades o condiciones a las propuestas o planteamientos de trabajo que van surgiendo en la entrevista. Quieren conseguir sus objetivos, pero no muestran una disposición comprometida con la colaboración. Entienden que el orientador tiene que darle un trabajo y no darle consejos o tareas que no sirven para nada.
- **Visitante:** son demandantes que vienen obligados a Orientación Ocupacional Individual o que acuden con intereses ajenos al servicio. Puede que quieran complacer a un tercero (normalmente sus padres o profesores) o que acudan pensando que pueden obtener otros servicios (prestaciones económicas, ayudas para poner un negocio, etc.).

Con los demandantes “compradores”, podemos trabajar el resto de la entrevista, planificando objetivos y explorando sus recursos.

Los “no compradores”, requieren un planteamiento más prudente; nunca llevarles la contraria. Se pueden plantear preguntas indirectas e invitarle a la reflexión y la observación sin sugerir actuaciones directamente (me pregunto cómo reaccionaría si te llaman a una entrevista de trabajo ¿qué cree que haría para prepararse?. Tiene usted razón en pensar que la cosa no está muy bien. Si le parece, me gustaría conocer su situación con más detalle. ¿Podría traer para la próxima cita una lista de las cosas que quisiera usted que cambiaran en su vida, para tener más posibilidades de conseguir empleo?).

Los demandantes denominados “visitantes”, pueden verse en la encrucijada de hacer algo contra su voluntad o de contrariar a una figura de autoridad. Es importante no intentar convencerles. Más bien, actuaremos de forma elogiosa por haber sido capaces de acudir y colaborar a pesar de estar obligados y agradeceremos su actitud sacrificada. Si el objetivo es ajeno a la Orientación Ocupacional Individual, le explicaremos amablemente donde puede consultar y nos ofreceremos a colaborar si lo desea.

Una vez establecida una primera aproximación al trabajo de orientación, podemos seguir avanzando con los datos recogidos hasta el momento.

3ª) Determinación del SFI.

Con el cuestionario de autovaloración del SFI nos podemos hacer una idea de su punto de vista respecto a los 4 elementos (planificación, información, habilidades y motivación) y podemos plasmar sus puntuaciones en la Historia Personal de Inserción.

No es necesario extenderse demasiado en esta fase. La idea es obtener una imagen general de cómo se desenvuelve en cada área y anotar mentalmente dónde es posible que tengamos que hacer más hincapié en el futuro. Podemos resumir sus puntuaciones y concretar qué cosas está haciendo para llegar a los valores que se ha dado.

4ª) Trabajo con los objetivos profesionales.

Para algunos demandantes, la búsqueda de empleo es una tarea ajena a su quehacer diario. Esas personas tienen claro que quieren trabajar y se ocupan con normalidad de su vida, aunque buscar trabajo les resulte una tarea extraña. No tienen claros sus objetivos profesionales, ni cómo hay que comportarse para conseguir trabajo.

Antes de iniciar la Orientación Ocupacional Individual, debemos acordar con el/la demandante las ocupaciones que desea asumir como objetivos profesionales a alcanzar. Es posible que ya tenga definidas con claridad qué ocupaciones quiere desempeñar, pero conviene concretarlas y ampliarlas lo más posible. Cuantas más ocupaciones anotemos, mayores probabilidades de conseguirlas obtendremos, siempre que sean adecuadas a la capacitación e intereses del/de la demandante.

5ª) Recursos de inserción: L A A.

La técnica de trabajo con los recursos y las excepciones, se basa en buscar intencionalmente todos aquellos aspectos que podemos utilizar para transmitir al/a la demandante la idea de que ya ha hecho cosas adecuadas y que posee recursos propios y de su entorno, adecuados para conseguir empleo. A estos aspectos los denominamos recursos de inserción y para trabajar con ellos atenderemos, a tres tareas fundamentales:

- Localizar los recursos de inserción.
- Ampliar los recursos.
- Atribuir el control de los recursos al demandante.

Localizar los recursos de inserción:

Mientras hablamos con el desempleado/a, 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 ha conseguido alguna vez un puesto de trabajo, así como todas aquellas experiencias que puedan interpretarse como un paso hacia el empleo (contestaciones a sus currículums, presentarse a una oposición, realizar cursos de formación, leer el periódico, etc.)

Apoyos sociales: personas, instituciones, asociaciones o alguna otra que le están ayudando o pueden ser útiles para conseguir los objetivos del demandante.

Pensamientos de éxito: valoraciones positivas sobre los temas relacionados con sus objetivos profesionales del presente, del pasado y sus expectativas del futuro (me salió bien el examen, soy muy tenaz en lo que me propongo, quiero superarme,...).

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, cuidado de personas, etc.

Recursos personales: cualidades personales, capacidades comunicativas, habilidades, valores, convicciones, etc.

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/a la desempleado/a de que las cosas no son tan malas (¿Lo ves? ¡¡Conseguiste una entrevista!!, Eres 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 (¿Como es eso de que el año pasado te llamaron a una entrevista?, cuéntame con detalle que hiciste...).

La ampliación se puede realizar recurriendo a:

- Personas relacionadas con el recurso o logro: ¿qué otras personas podrían haberse interesado?, ¿a quién le contaste que aprobaste el primer examen?.
- Situaciones: ¿en qué otras situaciones te muestras simpática?, ¿cómo te imaginas tu puesto de trabajo?.
- Hacia el pasado: ¿cómo aprendiste a hacer entrevistas?, ¿cómo te enteraste de que había un puesto libre en esa empresa?.
- Hacia el futuro: ¿cuando vas a intentarlo otra vez?, ¿cómo te vas a vestir para la entrevista?.

Atribuir el control de los recursos al demandante.

Uno de los elementos más importantes a la hora de conseguir que los logros localizados y ampliados cumplan una función motivadora y ayuden a mantener las conductas de búsqueda de empleo, es la atribución del mérito al desempleado/a.

Atribuir correctamente el mérito, implica un cuidadoso uso del lenguaje, ya que es muy fácil caer en la atribución directa de logro, que en muchas ocasiones, provoca una reacción contraria.

Técnico- Que te respondieran al currículum es mérito tuyo, por que lo haces muy bien...

Demandante - No, fue sólo que responden a todos para quedar bien con posibles clientes.

Es preferible una atribución indirecta, que se deje caer en nuestras intervenciones a lo largo de la conversación en forma de "lenguaje presuposicional" (esta técnica se explica más adelante con detalle), haciendo comentarios que incluyan atribuciones de logro "¿Cómo haces para que te reciban en las empresas?, ¿Cómo conseguiste el nombre del jefe de personal?, ¿Que hiciste para salir del bache cuando te despidieron?".

Las formulaciones del tipo "Qué o Cómo conseguiste o conseguirás..." son las más adecuadas para atribuir el control ya que identifican al demandante como el principal responsable de la acción. Utilizaremos principalmente el verbo "conseguir" o "hacer", siempre referido al/a la demandante.

6ª) Objetivos de búsqueda (posibles tareas).

Ya hemos avanzado en la primera entrevista y tenemos unos objetivos profesionales claros y hemos trabajado con los recursos del cliente. Ahora toca ir terminando este primer encuentro y concretar qué cosas tiene que hacer en adelante, es decir, planificar su búsqueda de empleo.

Las investigaciones respecto a la capacidad de resolución de problemas, han demostrado que las personas capaces de planificar sus estrategias de actuación y de plantearse objetivos claros, consiguen antes resolver sus problemas. Por este motivo, es importante trabajar con los objetivos de búsqueda y la capacidad de planificación de nuestros usuarios.

Una vez determinados los objetivos profesionales, podemos trabajar los objetivos de búsqueda de empleo, es decir, planificar los pasos a dar para conseguir empleo. Tanto los objetivos profesionales ya mencionados como los de búsqueda, deben construirse desde una misma estrategia de actuación.

El trabajo con los objetivos debe entenderse dentro de un sistema que incluye pensamientos, sentimientos y conductas: "Quiero creer que buscar trabajo sirve para algo" . "Quiero sentirme seguro/a cuando hago un examen de mecanografía". "Quiero mantener la mirada del entrevistador y no bajar la

cabeza, cuando éste me habla"; y que conforman los pasos hacia una meta, el objetivo final que deseamos conseguir.

Conviene por lo tanto, que trabajemos para que estos adquieran unas características que aseguren las máximas probabilidades de éxito:

1. Relevantes: los objetivos deben de ser elegidos por el propio demandante y no imponerlos nosotros. En este sentido, es importante mantener una postura de curiosidad sincera y neutral, preguntar e insistir en lo que el demandante quiere conseguir y no sugerirle alternativas.
2. Formulados en positivo: siempre es mejor que expresen cosas que el/la desempleado/a quiere empezar a hacer: "Quiero empezar a trabajar cuanto antes", "Necesitaré hablar con empresarios de mi sector", "Me gustaría sentirme más seguro en una entrevista", "Profesiones en las que podré trabajar". En todo caso, se trata de buscar objetivos que nos permitan mirar al futuro, que planteen cosas a conseguir y no a evitar o dejar de hacer.
3. Concretos: debemos conseguir objetivos operativos en términos de conductas cuantificables (personas a visitar, currículums a enviar, etc.). Cuando se nos formulen metas en términos de pensamientos, sentimientos o conductas a largo plazo, tendremos que acordar con el demandante, señales que permitan determinar avances, indicadores objetivos de evaluación. El establecimiento de objetivos concretos, permite que el demandante identifique sus propios avances, apoyando su autonomía en la búsqueda de empleo.

Un ejemplo para concretar un objetivo sería:

- Me gustaría saber las posibilidades que tengo de trabajar si decido formarme en Auxiliar de Clínica.
- ¿Y qué cosas vas a hacer para conseguir esa información?
- Pues no sé. Tal vez si hablara con mi vecina que está trabajando en el Hospital.
- Bien, vamos a fijarnos ese objetivo y lo comentamos en la siguiente entrevista, ¿de acuerdo?.

Algunos demandantes no están habituados a pensar en términos de objetivos, les resulta difícil concretar metas intermedias o asumir, como algo importante para conseguir un puesto de trabajo, la realización de actividades de búsqueda de empleo. Cuando intentan pensar en qué harán, sólo pueden recordar sus anteriores dificultades o imaginarse fracasando una vez más.

Cuando el demandante recurre insistentemente al relato de sus problemas, puede ser inútil y desaconsejable, establecer una imposición por nuestra parte para fijar metas.

En este caso se puede recurrir, entre otras, a algunas técnicas de intervención complementarias como: Uso Presuposicional del Lenguaje, Proyección al Futuro, Técnica de la Escala.

Veamos unos ejemplos de aplicación de las mismas:

Uso presuposicional del lenguaje.

Ayuda a generar nuevos objetivos.

Técnico: "Cuando esta semana visites ese centro de Formación, ¿cuál es el siguiente paso que vas a dar?".

Demandante: "Voy a preguntar al amigo de mi primo, que trabaja en una agencia de viajes, cómo está el trabajo en el área de turismo".

Cuando el técnico pregunta: ¿cuál es el siguiente paso que vas a dar?, da por supuesto que el demandante va a hacer algo más, generando un nuevo objetivo.

Proyección al futuro.

Una de las formas de conseguir que el demandante piense en términos de objetivos es usar preguntas de proyección al futuro. La idea es inducir al demandante a imaginarse así mismo en una situación en la que una determinada dificultad ya no existe o en la que se ha alcanzado un objetivo profesional determinado. Esto predispone a la acción, es motivador, pero también sirve para que el/la demandante visualice el camino hacia la solución, describa los pasos a dar y las posibles reacciones de todas las personas implicadas en el proceso. En otras palabras, aclara los objetivos.

Resumiendo la técnica, podemos decir que es una invitación que el/la orientador/a hace al/a la demandante para que experimente una situación imaginaria en la que las dificultades han dejado de existir. Se trata de pactar una especie de juego, salir de un relato donde, quizás, resulta difícil olvidar las dificultades y poner al/a la desempleado/a en disposición de imaginarse a sí mismo viviendo la realidad sin problema. Podemos recrear una entrevista donde no se pone nervioso, un día en el que supera la prueba de mecanografía o jugar a vivir una hipotética contratación. La eficacia de esta propuesta

dependerá de la forma en la que el orientador y el demandante construyan conjuntamente la situación.

Para ello, conviene seguir los siguientes pasos:

- Preparación de la técnica: debemos en primer lugar identificar un objetivo concreto que el/la demandante vea con dificultad (le cuesta verse haciendo una buena entrevista o consiguiendo un trabajo determinado). Situamos correctamente hasta el último detalle de la situación objetivo o del puesto de trabajo imaginario ("¿dónde está la empresa?, ¿cómo es tu puesto de trabajo, horario...?"), adoptando las modalidades sensoriales del cliente ("recuerda como oía la fábrica", "escucha el ruido de las máquinas de coser"...) y utilizando ejemplos lo más conocidos posible por el demandante (antiguas empresas donde trabajó, compañeros de grupo...).
- Acuerdo de jugar a imaginar: una vez "situado" se solicita permiso para "jugar", para permitirnos imaginar y pensar que "un milagro ha ocurrido" o que estamos viendo el futuro a través de una "bola de cristal". Le podemos decir que una mañana al levantarse ocurrió un milagro y se ha cumplido su objetivo.
- Cambios conseguidos: cuando el demandante acepta el juego, debemos invitarle a identificar los cambios más significativos que se operarán en su situación. Si por ejemplo, hemos localizado un objetivo profesional que lo encuentra muy difícil de alcanzar, le ayudamos a construir una "nueva realidad con empleo" ("¿Qué va a pasar en tu vida que ahora no pasa?", "¿Qué es lo que más te ha ayudado a conseguirlo?", "¿Cómo vas a compaginar tus estudios con el trabajo?", "¿Qué lujos te vas a permitir con el nuevo sueldo?..."). Se hace un resumen de todas las cosas que van a ocurrir en su vida en cuanto se coloque. Si este resumen se puede estructurar en forma de "relato", mejor; esto puede conseguir que el demandante conciba como "posible" una realidad futura con empleo, haciéndole "vivir" una situación imaginaria lo más cercana posible a la realidad.
- Recorrido inverso del camino: en este punto, es más fácil concretar lo que hay que hacer para llegar a conseguir esos cambios. La idea es recrear desde el final hacia atrás los pasos que ha dado para conseguir el empleo (o el objetivo). (¿Cuéntame como te fue en tu primer día de trabajo?, ¿cómo te preparaste para la entrevista?, ¿qué otras cosas hiciste para prepararte? ¿cómo te enteraste del puesto vacante?, etc.)

Cuando termina el juego, podemos establecer esos mismos pasos como objetivos a lograr paso a paso, describiendo un camino que el mismo usuario ha concretado en el juego.

Así mismo, la proyección al futuro, puede influir en el sistema de valores del demandante, es posible que, al recrear una situación futura positiva, se considere el trabajo como algo por lo que "merece la pena luchar". Así, puede conseguirse también, una mayor centralidad del valor del trabajo, una cognición que se relaciona con las probabilidades de inserción profesional.

Técnica de la Escala.

Es una técnica muy utilizada por su fácil asimilación y manejo. Se trata de invitar a poner en términos medibles las situaciones u objetivos del proceso de búsqueda. Utilizar como metáfora una escala decimal o un porcentaje, ayuda a aclarar los avances y poner metas intermedias.

T.- "Suponiendo que el 0 es que no tienes ninguna posibilidad de conseguir un puesto de trabajo y el 10 que estas seguro de conseguirlo. ¿Dónde te situarías?:

U.- En el tres.

T.- ¿Y que crees que tendrías que hacer para llegar al 4?.

U.- No sé, quizás si supiera realizar bien algún trabajo.

T.- ¿Y qué vas a hacer para aprender algún trabajo?.

U.- Pues hacer algún curso, de esos de formación.

En resumen, el técnico procurará que los objetivos y metas que se planteen sean alcanzables, ni tan fáciles que ya estén dados, ni tan complicados que sean imposibles de conseguir. Trabajaremos de esta forma a lo largo de todo el proceso de Orientación Profesional y se dará por finalizado una vez que el demandante de empleo considere que puede afrontar autónomamente su búsqueda de empleo.

Los objetivos forman parte de un sistema conformado por el contexto social donde el/la desempleado/a pone en marcha su búsqueda de empleo. Estos, estarán ligados a una multitud de factores que pueden modificarlos, cambiarlos

o simplemente hacerlos desaparecer. El demandante debe ser capaz de irlos adaptando de forma autónoma a las circunstancias que en cada momento se produzcan.

Con todo el material trabajado durante la primera entrevista se debe realizar un último esfuerzo para terminar de una manera constructiva. La idea es resumir todo lo que está haciendo bien el demandante y animarle a seguir haciéndolo. De la construcción de los objetivos de búsqueda, debemos acordar el cumplimiento concreto de alguno a modo de tarea para nuestro próximo encuentro.

- Me comentabas que conoces gente que podría tener información sobre nuevas vacantes.

- Si, tengo amigos trabajando y podrían enterarse de algo.

- ¿Cuándo tienes pensado hacer la próxima visita a uno de ellos?.

Podemos buscar algunas tareas de este tipo y resumir cómo se va a planificar la búsqueda en el futuro. Hay que utilizar las cosas que nos ha dicho el/la demandante, sin caer en la tentación de pedir lo que nosotros creemos que hay que hacer. Lo normal es terminar concretando la próxima cita.

5.- ENTREVISTAS DE CONTINUACIÓN Y CIERRE.

Ya hemos visto que el proceso de Orientación Ocupacional Individual no es una actuación que dure un tiempo determinado. Se trata de una forma de trabajo en la que se acuerdan una serie de entrevistas y actividades hasta conseguir que el/la demandante alcance sus objetivos profesionales o adquiera la suficiente autonomía en su búsqueda de empleo.

Desde esta perspectiva podemos encontrar demandantes que no necesiten Orientación Ocupacional Individual porque ya son autónomos en su búsqueda (es muy común en los colectivos recién egresados que han contado con asesoramiento para la inserción y conocen su ámbito profesional o entre los adultos que están habituados a cambiar de empresa y saben como auto promoverse). También podemos ver personas que con dos o tres encuentros ya se consideren autónomas en la búsqueda.

Sin embargo, el trabajo en Orientación Ocupacional Individual debe centrarse en personas que tienen dificultades de inserción y desde ese punto de vista,

son personas que normalmente, precisarán de varias entrevistas para alcanzar sus objetivos. Para organizar el trabajo de estas personas, debemos atender a algunos criterios:

- Debemos concertar el menor número de entrevistas posibles (una media entre 2 y 4 por demandante suele ser suficiente).
- Debemos espaciarlas cada vez más en el tiempo, para ofrecer una analogía de que son cada vez más autónomos.
- Siempre hay que dejar la puerta abierta cuando decidamos no concertar nuevas citas.
- Todo proceso de Orientación Ocupacional Individual, debe tener un sistema de seguimiento previamente acordado con el cliente.

Las entrevistas de seguimiento son de una estructura más sencilla que la 1ª entrevista. Su objetivo, es trabajar sobre los avances conseguidos desde la última vez que se vieron el/la demandante y el/la orientador/a y concretar los próximos pasos a seguir.

Las desviaciones de este esquema pueden ser debidas a dos problemas fundamentales: un mal planteamiento inicial de los objetivos profesionales o de búsqueda, o una valoración errónea de la postura del cliente.

Si los objetivos fueron mal planteados, debemos retomar la información de la primera entrevista y reformularlos, utilizando las técnicas explicadas en ese apartado. Lo más probable es que hayamos corrido demasiado o acordado objetivos que eran inalcanzables en ese momento. Intentaremos devolver el control sobre el plan de inserción al demandante.

Cuando la valoración de la actitud del demandante ha sido errónea, es posible que nos encontremos con personas que no asumen su responsabilidad en la búsqueda y explican su situación con argumentos sobre los que no tienen control. Nos podemos encontrar con “No compradores” que no cumplen o modifican las tareas, o con “Invitados” que realmente no desean empleo en ese momento.

Con los “No compradores”, actuaremos de manera cautelosa, echándonos a nosotros mismos la culpa de la ausencia de avances (“quizás te puse tareas demasiado complejas, no entendí bien tu situación...”). Plantearíamos nuevas tareas de reflexión o registro, que no impliquen actuaciones concretas de búsqueda (revisa cuales son los puntos fuertes de tu personalidad, hazme una

lista de las cosas que mejor haces, trae una lista de personas que se alegrarían de ver que te esfuerzas por conseguir empleo...). La idea es frenar nosotros, para que ellos nos inviten a seguir, ponernos “detrás” del/de la demandante.

Si valoramos que es un “Visitante”, tenemos que aclarar realmente si merece la pena continuar la Orientación Ocupacional Individual. Es conveniente felicitarle por su esfuerzo en hacer algo que no le interesa realmente y por intentar agradar a otras personas. Si el/la demandante insiste porque se siente obligado por algún pariente o persona influyente (sus padres o profesores, por ejemplo) podemos ver si admite objetivos que no impliquen la colocación (un curso o una Escuela Taller).

En el Diagrama para entrevistas sucesivas, se explica el flujo de la toma de decisiones en las entrevistas de continuación. Lo normal es que llegue un momento en el que no se considere oportuno continuar con citas de entrevistas. Entonces, debemos dar por cerrado el proceso de trabajo compartido, ahora le toca al/a la demandante seguir por su cuenta.

Cuando se alcanza el momento de cierre (siempre que no sea por una colocación), se debe indicar al/la demandante que estaremos a su disposición si en alguna ocasión quiere que nos veamos por algún problema concreto surgido en su proceso de inserción. También, le pediremos permiso para contactar con él/ella para realizar el seguimiento que se explica más adelante.

6.- HERRAMIENTAS DE SEGUIMIENTO.

Todo proceso de Orientación Ocupacional Individual debe incluir una serie de herramientas y procedimientos de seguimiento que nos permita valorar la eficacia y eficiencia del trabajo realizado.

- Evaluación de contenidos.
- Seguimiento del proceso.
- Valoración de resultados o impacto.
- Control de calidad.
- Estudios de Investigación.

Evaluación de contenidos.

Son las herramientas con las que cuenta el propio técnico en Orientación

Ocupacional Individual para realizar una valoración de sus clientes en las variables que tienen que ver con su inserción laboral. Podrían ser todos los cuestionarios, tests o pruebas que considere oportunas según su criterio profesional.

Para una intervención centrada en los recursos, contamos con tres herramientas ya mencionadas en el capítulo de la primera entrevista.

- Inventario de Conductas de Búsqueda de Empleo (ICBE).
- Auto-valoración del Sistema Facilitador de Inserción (SFI).
- Inventario de Expectativas de Control Percibido de Búsqueda de Empleo (ECPBE).

A estos cuestionarios podrían añadirse cualquier detalle que pudiera valorar aspectos relevantes sobre el/la demandante, como tests de personalidad, aptitudes o los utilizados en la orientación vocacional para medir intereses profesionales o capacidades de aprendizaje.

Este material se recoge en la Historia Personal de Inserción del/de la demandante y constituye la herramienta fundamental del orientador para la toma de decisiones en el desarrollo de la Orientación Ocupacional Individual de sus clientes.

Seguimiento del proceso.

Además de la Historia Personal de Inserción que nos permite hacer una "foto" de nuestros clientes, es importante mantener una constante vigilancia a la evolución del proceso temporal de inserción: su velocidad, sus posibles "marchas atrás" y los tiempos de permanencia en desempleo.

Para ello, se precisa de herramientas informáticas y procedimientos temporales que generen información estadística periódica sobre el trabajo en Orientación Ocupacional Individual.

Son instrumentos más útiles para los responsables de la Orientación Ocupacional Individual, que coordinan y planifican el trabajo en las OTEs. Se estudiarían algunas variables como:

- Flujo temporal de demandas nuevas que inician Orientación Ocupacional Individual.
- Demandantes atendidos por cada técnico por período temporal.

- Número de sesiones, medio hasta terminación.
- Evolución de las derivaciones a otros servicios.

Estas estadísticas de seguimiento deberían cumplimentarse desde el Observatorio y emitir informes de forma periódica para poder detectar posibles desviaciones o problemas que surjan a lo largo del proceso.

Valoración de resultados o impacto.

Una de las herramientas fundamentales sobre la Orientación Ocupacional Individual, es la valoración de si el trabajo está siendo eficiente en términos de inserción de los usuarios.

Se trata de controlar hasta qué punto los demandantes atendidos han conseguido sus objetivos profesionales y cuanto tiempo les ha llevado hacerlo.

La forma ideal de realizar estos estudios, es mediante el cruce informático con bases de datos que contengan los datos de los contratos o de las altas en el sistema de la Seguridad Social. No obstante, no siempre son accesibles o registrados estos datos.

Obtendríamos un seguimiento de otras dos formas fundamentales:

- Entrevistas individuales de seguimiento.
- Muestreo periódico para el seguimiento.

Las entrevistas individuales de seguimiento, serían una responsabilidad del/de la técnico en orientación, que se comprometería con el/la demandante a mantener un contacto periódico constante cada tres meses (normalmente por teléfono), con el fin de conocer su situación. Esta información se incorporaría a la historia personal de inserción y seguirá recabándose, incluso después del cierre de la Orientación Ocupacional Individual, siempre que sea posible.

El muestreo periódico para el seguimiento, es una responsabilidad más adecuada para desarrollar desde el Observatorio. Se realizará una muestra representativa de demandantes usuarios de Orientación Ocupacional Individual a los 6 meses de su inicio, a los 12 y así sucesivamente. Este procedimiento sería organizado por técnicos del Observatorio, que decidirán el formato de la encuesta y la forma de analizar los datos, ofreciendo informes periódicos de información muy valiosa sobre un número relativamente reducido de usuarios.

Hay que recordar que a efectos estadísticos, las entrevistas individuales presentan muchos más problemas de rigurosidad pero son muy útiles para la autoevaluación de los técnicos. Los dos métodos deben coexistir para una correcta evaluación de resultados.

El control de calidad y los estudios de investigación, son herramientas que dependen fundamentalmente de un respaldo técnico suficiente. Su aplicación puede soportarse por el personal del Observatorio entrenado en las técnicas correspondientes, o puede contar con la ayuda o colaboración de otros organismos o instituciones capacitadas para este tipo de estudio. Se requerirá una valoración anual de la calidad y un procedimiento de colaboración con algún centro universitario, para plantear estudios de investigación relevantes en el ámbito de la Orientación Ocupacional Individual.

ANEXOS

1ª) Saludo, presentación y cuestionarios:

Explicar el contexto de trabajo y solicitar la cumplimentación de los cuestionarios. Comprobar que está apuntado/a en www.empleateya.net.

2ª) Ajuste del modo de colaboración:

Preguntar qué está haciendo para conseguir empleo. Se intenta determinar si es "comprador", "no comprador" o "visitante".

3ª) Determinación del SFI:

Revisar la autovaloración del cuestionario o aplicar escala para los 4 elementos: información, planificación, habilidades y motivación.

4ª) Trabajo con los objetivos profesionales:

Comprobar las ocupaciones anotadas en www.empleateya.net y revisar para ajustar los objetivos y ampliarlos en su caso.

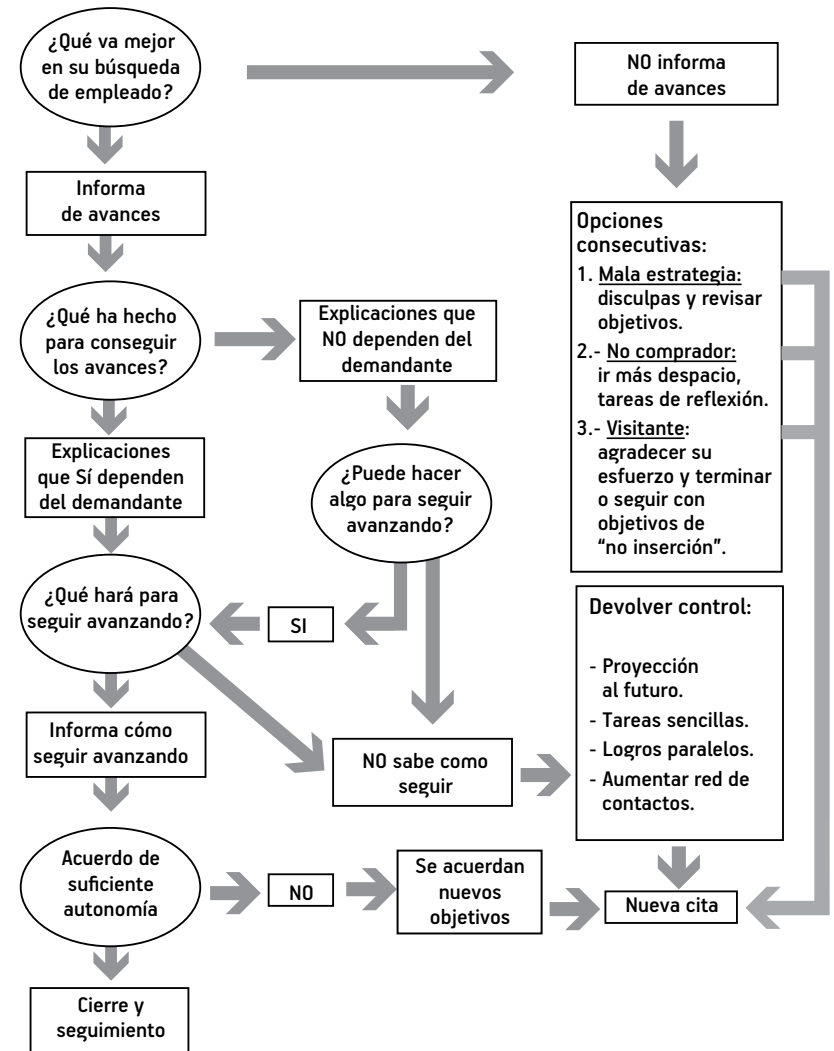
5ª) Recursos de inserción: L A A

Exploración de las cosas que hace para conseguir empleo y de sus recursos: localizar, ampliar y atribuir control al/a la demandante.

6ª) Objetivos de búsqueda (posibles tareas):

Construcción de objetivos de búsqueda que sean relevantes (propios), formulados en positivo (cosas a hacer) y concretos (que se puedan medir).

DIAGRAMA PARA ENTREVISTAS SUCESIVAS



Basado en: Rodríguez-Arias y Venero, (2006) pag. 129.

Inventario de acciones de búsqueda de empleo. Fecha de aplicación:

Nombre: _____ Cédula: _____

A continuación, verá una serie de afirmaciones relacionadas con algunos aspectos relevantes con la tarea de buscar empleo. (SFI).

- Marque su grado de acuerdo.

	No, completamente en desacuerdo	Si, completamente de acuerdo
Tengo la información necesaria para conseguir trabajo.	1 2 3 4 5 6 7 8 9	
Me organizo habitualmente en la búsqueda de empleo.	1 2 3 4 5 6 7 8 9	
Domino las técnicas de búsqueda de empleo (currículum, anuncios, entrevistas, internet, etc.).	1 2 3 4 5 6 7 8 9	
Me siento muy animada/o para buscar trabajo.	1 2 3 4 5 6 7 8 9	
Creo que voy a conseguir pronto empleo.	1 2 3 4 5 6 7 8 9	
Lo más importante en la vida es trabajar.	1 2 3 4 5 6 7 8 9	

Seguidamente, indique cómo desarrolla su búsqueda de empleo (ICBE).

- Marque con X la frecuencia aproximada con la que realiza las siguientes acciones de búsqueda de empleo:

	Ocasional	Mensual	Semanal	Diaria
1. Preguntar a familiares y conocidos sobre empleo.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Consultar anuncios de prensa.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Mirar ofertas en murales de anuncios.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Visitar oficinas de empleo o de trabajo temporal.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Presentar o enviar mi currículum escrito.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Utilizar webs de empleo y atender ofertas de internet.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. Acudir a las instituciones y organismos públicos.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. Presentarme a empresas privadas.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

- Marque con X si realiza las siguientes acciones: Nunca A veces Bastante Siempre

9. Utilizo una agenda para organizar mi búsqueda.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. Planifico la búsqueda previamente.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11. Dedico unas horas determinadas del día a la búsqueda.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

- Marque con una X las horas que dedica a buscar empleo cada semana. Puede utilizar como referencia las que dedicó la semana pasada.

De 1 a 5 h. de 5 a 10 h. de 10 a 20 h. Más de 20 h.

ECP-BE*

Apellidos, Nombre: _____ Cédula: _____

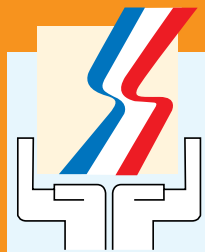
Fecha de nacimiento: _____ Sexo: M ___ F ___ Fecha de aplicación: _____

El siguiente cuestionario está dirigido a conocer lo que los demandantes de empleo piensan respecto a algunos aspectos relacionados con la tarea de buscar empleo. Los datos que se obtengan del cuestionario, nos ayudarán a entender cómo ven su situación actual y por consiguiente, podremos ayudarles mejor a resolver los problemas que surgen en la difícil tarea de buscar trabajo.

Toda la información obtenida es de carácter estrictamente confidencial y no tendrá ninguna repercusión ni en los criterios de selección de personal para ofertas de trabajo, ni en la percepción de ninguna prestación económica. Estos datos serán custodiados por los técnicos en Orientación Ocupacional, que los utilizarán para diseñar acciones de ayuda a la búsqueda de empleo y para la realización de investigaciones psicosociales.

A continuación, hay una serie de afirmaciones relacionadas con algunos aspectos relevantes de su vida. Lea atentamente cada frase y rodee con un círculo la cifra que represente mejor el grado de identificación o acuerdo con cada afirmación; desde el 1 (no está nada de acuerdo con la afirmación) hasta el 9 (la afirmación refleja a la perfección su forma de ver las cosas).

		Muy de acuerdo	Nada 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	



SECRETARIA
DE ESTADO
DE TRABAJO

DGE
DIRECCION GENERAL
DE EMPLEO

SENAE
SERVICIO NACIONAL DE EMPLEO

