GUÍA

AMARRES SOLIDARIOS PARA EL EMPLEO

GOBIERNO DE EXTREMADURA
Consejería de Empleo, Mujer y Políticas Sociales

SEXPE
Servicio Extremeño Público de Empleo

PLAN 3E
CREEMOS EN EXTREMADURA

CCOO
comisiones obreras de extremadura

Índice

1. Introducción 7
2. Qué son y en qué se basan los amarres solidarios para el empleo 8
3. Para qué unos "amarres para el empleo". 12
4. Cómo se desarrollan los amarres para el empleo 14
4.1. Desarrollo de contenidos 14
a) Contenidos emocionales 14
b) Contenidos instrumentales 16
4.2. Desarrollo del proceso de búsqueda de empleo. Método GROW 17
a) Establecimiento de metas y objetivos. Objetivos SMART. 18
4.3. Aplicación del Método GROW a los "amarres para el empleo". 21
5. Desarrollo de las sesiones 23
5.1. Sesiones grupales 23
5.2. Sesiones individuales 36
6. Obstáculos encontrados 37

Edita: CC.OO Extremadura
Financia: Plan 3E

Agradecimiento:

Amarres Solidarios para el Empleo no hubiera sido posible sin la inteligencia, entrega y esfuerzos de **Gemma Moñino** y **Noemí Risueño**, **que han coordinado esta experiencia**. Gracias, también, a los que nos acompañaron en el sueño, **Inma Cordero, Guadalupe Aparicio, Mari Cruz Moreno, Juan Barrantes Raúl Díaz, y a todo el equipo de FOREM-Extremadura**, por vuestra colaboración desinteresada. Toda una respuesta colectiva que nos provoca nuevas preguntas para continuar el camino, y nuevas alianzas con todas aquellas personas que quieran partir de él y explorar los innumerables espacios que siempre quedan inconclusos. ¿Acaso, alguna vez, pudimos llegar a ver los chicles pegados bajo nuestro pupitre sin mirar el cielo desde el suelo?

Cienes y cienes de gracias

Autor: Miguel Coque Placencia

"La realidad no está dada, la realidad exige que se la busque y logre"

Paul Celan

Los **Amarres Solidarios para el Empleo** ha significado un reto en el que se ha embarcado **CCOO de Extremadura**, sin otro soporte que los medios aportados por nuestra afiliación y por la colaboración desinteresada de profesionales que creen y apuestan por este proyecto colaborativo.

Una experiencia que no nos ha dejado indiferentes, y que evaluamos para poder mejorarla en el tránsito, utilizando otra necesaria perspectiva, de la que seguro descubriremos nuevas formas de cuestionar lo ineficazmente repetido, otras miradas desde las que se expresen aquellos que más necesidad tienen de hacerlo, explorando espacios intuidos pero escasamente abordados.

La metodología es muy sencilla pero implica esfuerzos; donde las personas desempleadas son los conductores sustantivos, dinamizados por un orientador que fomenta una estructura colaborativa y solidaria para desembocar en el empoderamiento y generación de proyectos. Metodología flexible, que fomenta tanto la formación como la inteligencia emocional, la gestión de relaciones y de conflictos con los que debemos convivir y superar.

El objetivo central es el de mejorar la empleabilidad desde una perspectiva abierta, integral y sobre todo compartida, porque la estrategia de lo colectivo es parte de la solución para el cambio de nuestros relatos personales. **Relatos** a potenciar, desaprender, reconstruir y modificar para el equilibrio y el crecimiento personal.

No queremos soñar una única meta porque seguro que nos toparemos con muchas e inesperadas en el camino. La apuesta global de estos **Amarres Solidarios para el Empleo** es la de trabajar por dar **visibilidad** a los que, aunque parezca mentira, son muy invisibles, porque la mediática de las cifras que suelen ser torturadas por los que generan el desempleo, suelen ocultar los sentimientos, los esfuerzos, los miedos, los pensamientos, las frustraciones, las soluciones o las capacidades de aquellos que lo sufren.

Estamos llamados a este reto, no para suplir las obligaciones de la administración, pero si para seguir forjando una red de solidaridad que nos dimos en el comienzo de la crisis a través de **CCOO**, como red de lucha contra el desempleo.

Somos conscientes que esta experiencia novedosa será insuficiente porque en un estado de derecho, la atención y la ayuda a los más desfavorecidos no se resuelve exclusivamente con voluntarismo, y será necesario seguir reclamando

a los poderes públicos, acciones estables de soporte a los jóvenes que buscan un primer empleo, a las mujeres que corren el riesgo de quedar segregadas en el mercado laboral o a las personas desempleadas de larga duración a los que una avalancha de indiferencia política les puede llevar a una situación de paro cronificado.

Mientras tanto, el mascarón de proa de esta experiencia, intenta surcar otros caminos y tejer otras redes, para evitar la inacción, para negarnos a la desesperanza, para desembarcar en islas impensables y para posibilitar el rescate que corsarios, aunque en apariencia sin parche en el ojo, sin pata de palo, cercenan día a día el "estado de derecho" que siempre tiende a igualarnos, y que si no lo impedimos, seguirá siendo el objeto pernicioso de su razón de ser y estar, de su "orden" basado en la ruptura de la cohesión social y nuestra indefensión.

Ante el recorte en políticas activas de empleo para personas en paro, no cabe la resignación. Todas las personas que venimos trabajando en formación y empleo, debemos reclamar soluciones a ese naufragio, pero mientras llegamos a nuevas tierras, debemos persistir en estrategias innovadoras que ayuden a estos trabajadores y trabajadoras a alcanzar un horizonte con empleo a la vista. Se lo debemos. Nos debemos el rescate mutuo.

¿Qué sabemos de cómo puede terminar esta experiencia colaborativa?, o ¿acaso debe terminar...?, ¿nuestros escasos o abundantes logros podrán ser referenciados como un método de trabajo para otros?... Puede que esos "otros", que seguro vendrán tras nosotros, necesiten el faro y el **acompañamiento** de los que ya hemos iniciado este necesario trayecto.

Miguel Coque Durán

Secretario de Formación y Empleo de CCOO de Extremadura

1. Introducción

El proyecto de "Amarres Solidarios para el Empleo" comienza a forjarse cuando desde CC.OO Extremadura pone en marcha los Puntos de Información a Personas Desempleadas. Dando forma a este nuevo servicio nos damos cuenta que es necesario ampliar la cobertura que hasta ahora se da a las personas en situación de desempleo, ir más allá de la orientación laboral que hasta ahora se ofrece, tan necesaria e imprescindible por otra parte, pero insuficiente para un colectivo que tras un largo periodo en paro pierde el empuje y las ganas necesarias para enfrentarse diariamente a la búsqueda de empleo.

A través de este servicio detectamos la invisibilidad en la que se encuentra este colectivo, la soledad que siente en su búsqueda y sobre todo su desánimo, su frustración y su sentimiento de culpa que les llevaba en muchas ocasiones a abandonar la propia búsqueda de un puesto de trabajo.

Con el fin de paliar esta cúmulo de sensaciones comenzamos a pensar en crear un punto de encuentro, un lugar en donde un grupo de personas desempleadas pudiera reunirse para compartir sus emociones y sus frustraciones pero también sus ilusiones, sus metas y sus objetivos, hacerse visibles, romper su aislamiento e iniciar la búsqueda de empleo de forma conjunta y compartida.

Este fue el inicio del proyecto que poco a poco fuimos dando forma y que fructificó en Febrero de 2014 con los que inicialmente denominamos "Lanzadoras de Empleo" y que a partir de ahora y por diferentes motivos hemos decidido llamar "Amarres Solidarios para el Empleo".

Un proyecto que presentamos en esta breve y humilde guía metodológica con el solo propósito de servir de apoyo, de base para quienes crean que este tipo intervenciones no solo son posibles, sino necesarias y que decidan ponerlas en marcha, o adaptarlas a sus características y colectivos.

2. Qué son y en qué se basan los Amarres Solidarios para el empleo

Un grupo reducido de personas con habilidades que se complementan, que comparten un propósito, unos objetivos de rendimiento y una manera de trabajar juntas, y que se hacen responsables de todo ello.

KATZENBACH Y SMITH, la sabiduría de los equipos

Son **puntos de encuentro**, espacios donde las personas desempleadas pueden reunirse y planificar de forma conjunta la búsqueda de empleo propia y colectiva. Son grupos de trabajo acompañados por un **"facilitador"**, un técnico/a cuya función es la de acompañarles en su camino hacia el empleo. No se trata de dirigir, ni de orientar, ni de coordinar sino de "facilitar" la generación de procesos de autoconocimiento individual y grupal. Se trata de dar protagonismo a las personas desempleadas para que se conviertan en los actores principales de su proceso de búsqueda de empleo

Los **Amarres Solidarios para el Empleo** es principalmente una acción grupal, en donde el coordinador se pone al lado de los participantes acompañándoles en su proceso de búsqueda de empleo. El ritmo lo marca el grupo, decide en base a las expectativas que cada uno de ellos tiene, establece los objetivos a conseguir, decide sobre los contenidos a desarrollar y las prioridades en su impartición, y planifica la búsqueda de empleo tanto individual como colectiva.

"el equipo propone,
el equipo decide,
el equipo actúa
...nosotros acompañamos".

Las sesiones grupales están marcadas por tanto por las demandas del propio grupo. Este cambio de perspectiva consigue **centrar desde el inicio la solución del problema en el propio grupo**, es el equipo y por extensión cada uno de sus miembros quien llevará adelante la acción, **comprometiéndose** y **responsabilizándose** del desarrollo de los **"Amarres para el Empleo".** Este cambio en el enfoque metodológico supone un cambio mucho más profundo que el simple traslado de responsabilidad del personal técnico a los participantes, supone una **CREENCIA** –con mayúsculas– en las **POTENCIALIDADES** que cada persona tiene para superar sus propios problemas, incluido el desempleo. Si el "facilitador" cree que sabe más que el grupo y se pone al frente pensando más en enseñar que en aprender la iniciativa no tendrá éxito.

Junto a las sesiones grupales los **"Amarres para el Empleo"** lleva aparejado **sesiones de carácter individual** con cada miembro del grupo. Estas sesiones permiten reforzar el proceso iniciado de forma grupal así como tratar temas que no pueden/deben ser tratados de forma conjunta.

Este cambio de enfoque, de perspectiva se produce tras años de orientación laboral en la que los profesionales nos hemos centrado en lo que **"tienen que"** hacer para mejorar su empleabilidad pero pocas veces hemos pensado no tanto en lo que "tienen que hacer" como en lo que **"quieren hacer"** y esta modificación supone un cambio importantísimo en los procesos de búsqueda de empleo porque modifican la actitud de las persona desempleadas. Los "tengo que.." implican deber y el deber nos resta energía, es un deseo de los demás. Sin embargo los "quiero …" implican deseo y por tanto un aporte de energía, los deseos son nuestros, de cada uno, lo que provocan un aumento de motivación, una motivación interna, personal, e intransferible.

Por eso consideramos esencial saber "qué quieren" y que sea ese el inicio de un camino que desarrollaremos de forma conjunta, analizando la situación de partida, dónde queremos llegar, cuáles son los obstáculos que tenemos, las op-

ciones para superarlos y estableciendo planes de acción que nos conduzca a la consecución de las metas planteadas. Todo un camino.

Por tanto **basarnos en los deseos de las personas que participan es uno de nuestros principios**, uno de nuestro **"amarres"** de planteamiento pero no es el único:

- Trabajar para conseguir "SUS OBJETIVOS" y no los nuestros.
- El principal RECURSO del proyecto es el propio equipo y sus miembros. Son la SOLUCIÓN y no el problema.
- Comprometernos TODOS con el proyecto.
- Responsabilizarse cada uno de su propio camino. Llegarán a dónde ellos quieran llegar tanto a nivel individual como grupal.

Junto a estos principios fundamentales encontramos unos contenidos básicos que enmarcan el proyecto, un **marco general** de trabajo que será el grupo el que concretará. Estos son nuestros **"amarres teóricos":**

- **Contenidos Emocionales**, tan importantes como desconocidos y minusvalorados. Nos basamos en un principio tan básico como demostrado en multitud de investigaciones científicas:

"Tal como pensamos, sentimos y tal como sentimos actuamos"

Si trasladamos este principio a la búsqueda de empleo nos encontramos con:

"haga lo que haga no voy a encontrar trabajo, nos frustramos, nos desanimamos y acabamos por no buscar o disminuir nuestra búsqueda de empleo"

Debemos poner en práctica ejercicios que rompan este círculo vicioso, y generen a la vez nuevos pensamientos que nos haga sentir mejor y actuar, ser **PROACTIVOS**.

Junto a estos contenidos encontramos todos aquellos unidos a la inteligencia emocional; como la autoestima, asertividad, autoconocimiento, autoeficacia, autoimagen …etc.

» **Contenidos Instrumentales,** que siguen siendo importantísimos en los procesos de búsqueda de empleo. Técnicas y herramientas que nos permiten diferenciarnos de los demás, que nos hacen distintos a otros candidatos, que aumentan nuestras posibilidades de encontrar un puesto de trabajo.

Nos referimos al CV, la entrevista, la marca personal, la red de contactos, las redes sociales, conocimientos sobre el mercado de trabajo, entre otras y que ampliaremos en el apartado de contenidos.

Estos son por tanto nuestros "Amarres", nuestros principios básicos para el desarrollo de esta iniciativa:

Que queremos,
que sentimos,
que tenemos,
que hacemos
En primera persona –del plural–

3. Para qué unos "Amarres para el empleo"

Podíamos habernos preguntado Por qué unos **"Amarres para el Empleo"**, sin embargo nuestra pregunta es intencionada, queremos focalizar la respuesta en el **PROPÓSITO de nuestra acción** y no en el análisis de la misma que supondría contestar un "por qué". Éste es el primer principio metodológico de los Amarres de Empleo, centrarnos en los PARA QUÉ y no tanto en los Por qué.

En cualquiera sesión grupal, ya sea formativa o de otra índole es común preguntar a los participantes "por qué han decidido realizar/asistir .." en lugar de "para qué". Veamos la diferencia en nuestra propia experiencia:

Ante la pregunta ¿por qué habéis decidido participar en los Amarres por el Empleo? las respuestas suelen ser de este tipo: porque estoy desempleado/a, porque no tengo trabajo, porque me han dicho que…, porque mis amistades están trabajando y no les interesa este tema y necesito compartir

Sin embargo, si modificamos la pregunta en un **¿para qué has venido a los Amarres para el Empleo?** la respuesta cambia sustancialmente; para encontrar trabajo, para mejorar la búsqueda de empleo, para compartir con otras personas desempleadas... **Centra la respuesta en un PROPÓSITO**, que se concretará en futuras sesiones dando lugar a **METAS/OBJETIVOS.**

Los propósitos son los que **MOTIVAN** nuestras acciones, por eso es importante centrarnos en ellos y por eso nos preguntamos desde el inicio ¿para qué poner en marcha una iniciativa como esta?, nuestra respuesta fue clara, ¡queremos ayudar a las personas desempleadas a encontrar trabajo!, una respuesta visceral, de corazón, que nos salía de dentro a todos. Este propósito inicial evolucionó a un plano profesional, y le dimos forma:

Acompañar a las personas desempleadas en su búsqueda de empleo.

Parece la misma frase pero no lo es, no es lo mismo ayudar, que acompañar. Ayudar supone colocarnos en una situación diferenciada y "superior" a los participantes, volvemos a colocarnos en el plano del "experto" que dice lo que "tiene que" hacer para salir de su situación. Acompañar es ponerme al lado de alguien, ni delante ni detrás, a su lado, a su paso, alumbrando el camino por el que ellos quieren transitar.

Tampoco es lo mismos plantearnos "encontrar un trabajo" que "buscar un empleo", lo veremos más adelante en el establecimiento de objetivos, pero adelantaremos que uno no depende de nosotros, mientras que el otro sí.

Dentro de este propósito que es el que nos mueve encontramos otros, como;

- Para buscar empleo **TODOS para TODOS**.
- Para salir de la **SOLEDAD**, hacernos **VISIBLES** y buscar juntos.
- Para saber gestionar las emociones que nos hace sentir el estar desempleados.
- Para conocernos mejor profesionalmente. Nuestras competencias profesionales y personales.

Por eso cuando alguien nos pregunta qué hacéis en los **Amarres para el Empleo**, nuestra respuesta es "acompañamos a personas desempleadas a buscar trabajo" tan simple, tan difícil, tan complejo, pero sobre todo tan gratificante y motivador que nos hace continuar y persistir.

4. Cómo se desarrollan los amarres para el empleo

Ya hemos comentado que los Amarres de Empleo son principalmente **acciones grupales complementadas con sesiones individuales** con cada uno de los miembros del grupo.

Los Amarres de Empleo tienen una duración aproximada de **4 meses con sesiones semanales de aproximadamente 3 horas**, por lo que hablamos de un total de 15 sesiones, es decir, **45 horas** de trabajo grupal más **5 horas de trabajo individual**, es decir, un total de **50 horas**.

4.1. Desarrollo de contenidos

Durante las sesiones se combinan los dos tipos de contenidos mencionados anteriormente "contenidos emocionales" y los "contenidos instrumentales".

a) Contenidos Emocionales

Nos centramos en la Inteligencia Emocional a nivel básico, entendiendo ésta como *"la capacidad de reconocer sentimientos en uno mismo y en los demás y la capacidad para manejarlos"* (Goleman, 1995). Sin un buen control de nuestras emociones, la mayoría de decisiones que tomemos pueden ser erróneas.

Cada vez más, las empresas realizan pruebas de selección en donde se lleva a los candidatos a situaciones límites para ver sus reacciones emocionales ante determinados contextos.

A nosotros nos interesa la inteligencia emocional como herramienta de búsqueda de empleo, como factor que motiva esa búsqueda, para lo que nos centramos en:

- **Pensamientos**, puesto que éstos determinan la acción. Sus expectativas ante el empleo, sus atribuciones, sus posibilidades, sus locus de control.

Los pensamientos más comunes que encontramos en el desarrollo de los Amarres para el Empleo son los siguientes:

- Pienso que haga lo que haga no voy a encontrar trabajo.
- Si no conoces a alguien que te "enchufe" es casi imposible encontrar trabajo.
- Ya no se qué hacer para encontrar trabajo.
- Hasta que no cambie la situación es imposible encontrar trabajo.
- Con mi edad, falta de experiencia, falta de formación,…. es imposible encontrar trabajo.

La palabra "imposible" se encuentra en el 80% de los pensamientos de las personas desempleadas. Esto es lo primero que tenemos que modificar, porque como hemos venido repitiendo los pensamientos determinan nuestras acciones.

» **Sentimientos**, lo que sienten ante la situación de desempleo, lo que el desempleo prolongado les hace sentir. Suele ser uno de los ejercicios que más cuesta desarrollar a los participantes puesto que no estamos acostumbrados a poner nombre a lo que sentimos.

Cuando les preguntamos que identifiquen su sentimiento con una forma, el 95% de los participantes lo identificaron con un "círculo" interpretándolo no solo como el "círculo vicioso" sino como algo tan grande que no lo pueden "abarcar".

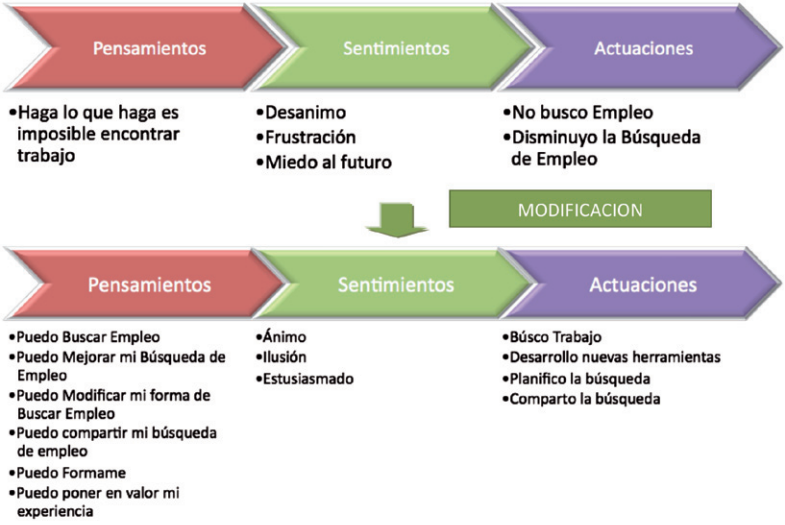
Es el momento de hacerles saber a los participantes, que no es el desempleo lo que les hace "sentir" mal, sino los pensamientos que tienen hacia él. Si pensáramos que vamos a encontrar trabajo no sentiríamos lo mismo… y la realidad es que nada nos dice que no lo vayamos a conseguir. *"Es necesario dejar de imaginar".*

» **Actuaciones**, lo que hacemos ante la situación de desempleo, nuestras **ACTITUDES**. La realidad es la que es, el nivel de desempleo es el que es y el mercado laboral arroja unas cifras de paro histórico, tenemos la edad que tenemos y nuestra experiencia laboral es la que es. Son cuestiones que no dependen de nosotros, lo único que sí depende de nosotros, **lo único que sí podemos modificar es nuestra actitud hacia estas situaciones.**

Si somos capaces de modificar nuestros pensamientos, nuestras emociones cambiaran y nuestra actitud será otra.

En el desarrollo de los Amarres para el Empleo nos centramos en lo que **SI PODEMOS HACER**, en lo que **SÍ DEPENDE DE NOSOTROS.**

En la siguiente ilustración mostramos el proceso de cambio emocional que propiciamos en los Amarras por el Empleo.



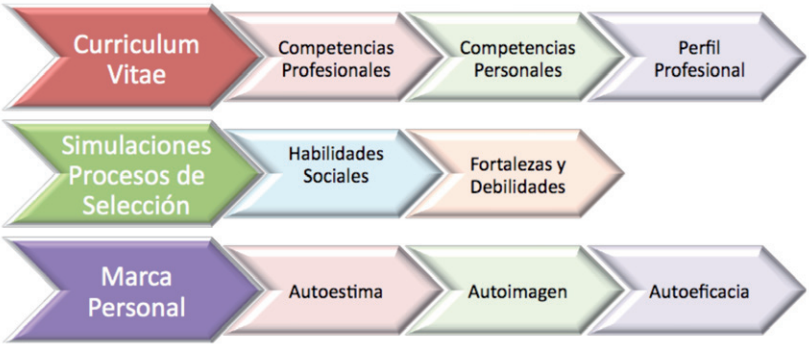
b) Contenidos Instrumentales

Nos referimos al conjunto de técnicas y herramientas que una persona desempleada puede desarrollar para buscar empleo.

Siguen siendo reclamados por todas las personas desempleadas y nuestra experiencia tras años de orientación laboral, es que siguen siendo necesarias.

La innovación metodológica es que en los Amarres de **Empleo utilizamos estas técnicas y herramientas como un medio y no como un fin**. Las herramientas de búsqueda de empleo son utilizadas como un recurso para conseguir aumentar el **AUTOCONOCIMIENTO** y la **AUTOEFICACIA** y trabajar además la **AUTOIMAGEN**. Tres aspectos relacionados igualmente con la Inteligencia Emocional, pero esta vez trabajados de forma transversal.

En la siguiente ilustración mostramos brevemente para qué utilizamos cada una de las técnicas y herramientas de búsqueda de empleo para trabajar conceptos de inteligencia emocional.



Los contenidos instrumentales que trabajamos, con carácter general y siempre que nos lo demanden los participantes, son los siguientes:

a. Elaboración de CV. centrado en el CV por competencias

b. Procesos de selección. Diferentes tipos de entrevistas, dinámicas de grupos, pruebas.

c. Marca Personal. Cómo generar una marca personal en la red

d. Redes Sociales para Búsqueda de Empleo. Cómo utilizarlas, qué evitar y que potenciar

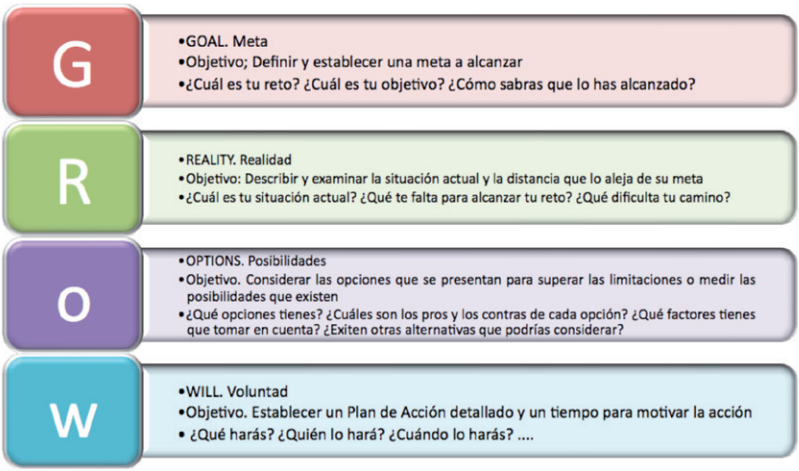
e. Otras técnicas de búsqueda: Elevator Spich, VideoCV y otras.

4.2. Desarrollo del proceso de búsqueda de empleo. Metodo GROW

Hasta ahora hemos explicado cuáles son los **"amarres"** –principios– de nuestro proyecto y los contenidos en los que nos basamos para activar procesos positivos de búsqueda de empleo. Ahora vamos a centrarnos en describir cómo desarrollamos esos procesos, **cómo los activamos** y para ellos utilizamos una

metodología basada en las soluciones a través del método **GROW** [1].

Grow es un término inglés que significa "crecer" y cuyo acrónimo permite explicar en qué consiste:



Antes de continuar y trasladar este proceso teórico a un ejemplo práctico es necesario pararnos un momento en el primer punto de este proceso, en el establecimiento de **METAS y OBJETIVOS**.

a) Establecimiento de Metas y Objetivos. Objetivos SMART

El establecimiento de metas y objetivos es fundamental para el buen desarrollo de cualquier proyecto, personal o profesional. Por eso debemos dedicarle el tiempo que sea necesario para que quede claramente definido.

Saber los pasos que necesitamos seguir para buscar un puesto de trabajo, conocer las herramientas de búsqueda, dónde dirigirse y de qué forma hacerlo no es suficiente para conseguir un empleo. Este conocimiento no es motivador en sí mismo, de hecho muchos desempleados saben que **"tienen que"** hacer para buscar trabajo y sin embargo en un momento dado tiran la toalla.

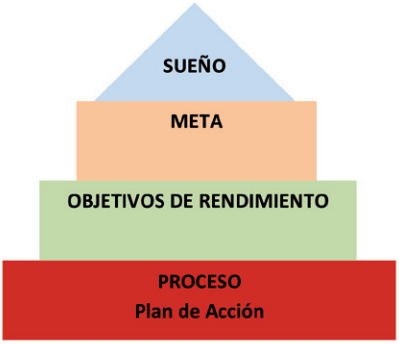
Lo que realmente motiva a las personas, sean o no desempleadas es tener clara

1. Uno de sus mayores exponentes es John Whitmore.

su meta en la vida, y en el caso del empleo tener clara su **META PROFESIONAL**, en qué y de qué **QUIEREN** trabajar es decir sus objetivos laborales.

Cuántos de nosotros nos hemos encontrado en sesiones tanto grupales como individuales de orientación laboral ante personas que no saben de qué quieren trabajar. La respuesta de "en cualquier cosa" se convierte en la respuesta comodín que les lleva a realizar búsquedas desesperadas, desorientadas, sin objetivo claro, dando palos de ciego que lo único que generan a la larga es frustración y abandono. Sin embargo como profesionales de la orientación nos veíamos en la obligación de centrar su búsqueda analizando su CV y en base a ello le hemos dicho a nuestros orientados donde "pueden" trabajar, nos hemos olvidado de lo que QUIEREN y no solo nosotros lo peor es que ellos también.

Por eso es esencial comenzar con el establecimiento de objetivos, porque si comenzamos nuestra intervención con el análisis de la realidad (analizando su CV) tenderemos a condicionar las metas y dejarán de ser las que realmente quieren y desean.



La **META está asociada a un fin**, tiene que ver con el objetivo final y pocas veces está bajo el control absoluto de uno; "encontrar trabajo de orientador laboral", "trabajar de maestro". Eso sería una Meta Profesional, pero su consecución no depende únicamente de nosotros, desconocemos las ofertas laborales existentes, el número de candidatos, su preparación… etc.

Es necesario articular esa meta u objetivo asociado a un fin en objetivos más pequeños, es decir, **descomponer la meta** en conductas más pequeñas, que **dependen exclusivamente de uno** y que por tanto motiven la acción. Estos objetivos menores son los denominados **OBJETIVOS DE RENDIMIENTO.**

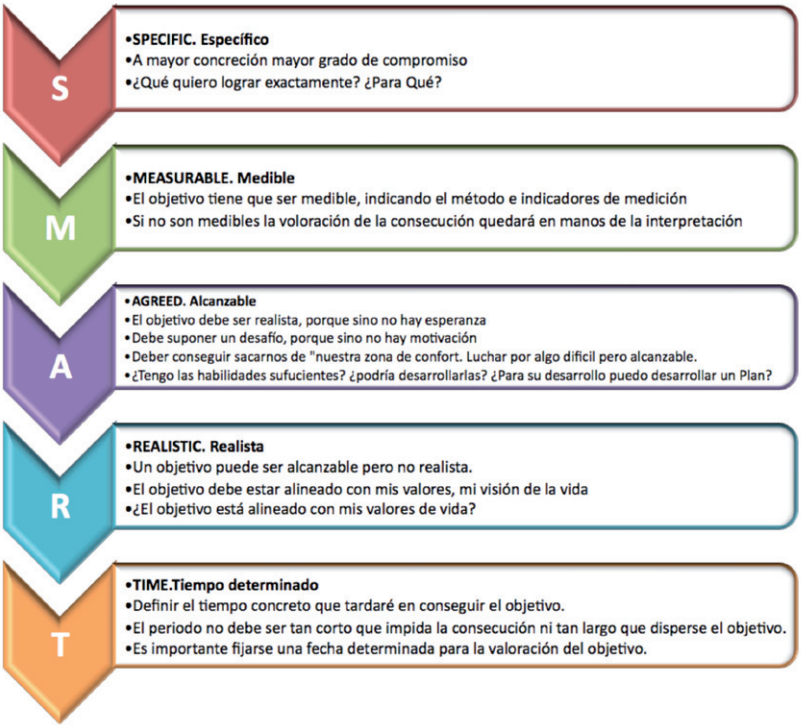
Si queremos que estos objetivos de rendimiento cumplan un papel activador en el sistema motivador deben cumplir, al menos los siguientes requisitos:

» **Ser Propios**. El trabajo del orientador consiste en aplicar determinadas técnicas que permitan al desempleado plantear sus propias metas. Tenemos

que asegurarnos de que es la propia persona desempleada la que decide y asume qué actuaciones son esas y cómo desarrollarlas

» **Formulados en Positivo**. Un objetivo motivador debe formularse como algo a hacer o a conseguir. No como al abandono de una actividad. Los objetivos en positivo son motivadores por que ayudan al desempleado a imaginarse en una situación de logro, aunque sea parcial. Una persona que piense "voy a enviar mi currículum a esta empresa y después me acercaré a solicitar una entrevista" se hace una idea clara de qué cosas ocurrirán y en qué momento y estará, por lo tanto más preparada y motivada para ponerse en marcha.

Además de estos dos requisitos deben poseer determinadas cualidades para poder catalogarse como Objetivos **SMART**, otro término inglés que significa **"inteligente"** y que al igual que GROW su acrónimo nos permite explicarlo.



4.3. Aplicación del Método GROW a los "Amarres para el empleo"

Hemos explicado la teoría metodológica sobre la que desarrollamos los "Amarres para el Empleo". Ahora vamos a adaptar esta metodología a la búsqueda de empleo y a exponer, grosso modo, cómo la hemos desarrollado dentro de nuestro programa.

Seguimos un camino lógico alineado con lo dicho hasta el momento, este camino se realiza a dos niveles y de forma simultánea, uno a **nivel grupal** y otro a **nivel individual**, ambos están conectados entre sí.

En el siguiente cuadro plasmamos a modo de ejemplo el proceso que seguimos en los "Amarres para el Empleo".

PROCESO GRUPAL (ejemplo resumido)

SUEÑO

- ENCONTRAR TRABAJO TODOS LOS MIEMBROS DEL GRUPO

META

- BUSCAR EMPLEO TODOS PARA TODOS: 2 Ofertas semanales acordes a su perfil para cada miembro del grupo

DONDE ESTAMOS

- Cada uno busca ofertas solo para sí mismo
- Desconocemos los perfiles de los demás miembros
- Disponemos de tiempo para realizar la búsqueda
- Desconocemos cómo realizar la búsqueda

QUE OPCIONES TENEMOS

- Logros: Disponemos de tiempo para buscar empleo para todos
- Debilidades: Desconocen los perfiles de los demás

PLAN DE ACCION

- Creación de 3 grupos de trabajo: Ofertas de Empleo, buscador de Empresas y Publicidad (cada grupo tendrá sus propios objetivos a diseñar)
- Elaboración de un blog en un periodo de 15 días

GRADO DE COMPROMISO

- El compromiso de desarrollo es del 95% de las acciones

PROCESO INDIVIDUAL (ejemplo resumido)

SUEÑO PROFESIONAL

- DIRIGIR UN GRAN HOTEL

METAS

- Trabajar en el departamente de Adminsitración de un Hotel

OBJETIVOS DE RENDIMIENTO

- Buscar empleo en el departamento de Administración de Hoteles: Enviar 2 CV a la semana en Hoteles de la región.

¿DÓNDE ESTAMOS?

- Titulación: Gestión y Administración de Empresas Turísiticas
- Experiencia profesional de 2 años en Recepción de Hoteles
- Idiomas: Inglés B1, Alemán
- Sector Turísitico en la región en Auge
- CV enviados a hoteles: 2 al mes

QUÉ OPCIONES TENEMOS

- Logros: Titulación Académica y Experiencia de recepcionista
- Debilidades: Nivel medio de Idiomas para el puesto deseado

ELABORACION DE UN PLAN DE ACCIÓN

- Qué vamos a hacer: Inscribirnos en la EOI y Viajar a Alemania el próximo invierno
- Cuando: Se inscribirá en Mayo y viajará en invierno aprovechando la temporada baja
- Buscar hoteles dónde solicitar trabajo en páginas especializadas y seleccionar dos a la semana
- Elaborar un Blog sobre servicios turísticos de la región durante el próximo mes y con dos entradas mensuales
- Grabar un elevator Spich y subirlo a mi blog el mes que viene

COMPROMISO

- Que porcentaje de todo el plan de acción va a desarrollar: Si es menor del 80% es mejor reestructurarlo

5. Desarrollo de las sesiones

Como hemos explicado con anterioridad el número de sesiones aproximados de los "Amarres para el Empleo" son de 15, con una duración de 3 horas cada una, lo que hace un total de 45 horas grupales y 5 horas de sesiones individuales.

A continuación vamos a exponer el planteamiento básico de las sesiones, entendiendo que al tener el protagonismo el grupo y sus integrantes estas sesiones pueden variar de un "Amarre para el Empleo" a otro en función de los intereses del grupo.

5.1. Sesiones Grupales

SESIÓN Nº: 1-2. ACOGIMIENTO Y COHESIÓN GRUPAL			
	OBJETIVOS SESIÓN	**OBJETIVOS PROCESALES**	**CONTENIDOS**
GRUPAL	Iniciar el proceso de conocimiento grupal y de la metodología pretendida **centrada en la búsqueda de soluciones**. Se trata de una propuesta de trabajo dirigida al fomento de las conductas positivas de búsqueda de empleo mediante técnicas de motivación y cambio de actitudes. Dar visibilidad al colectivo como herramienta en la búsqueda de empleo. **1+1= son más que 2.**	Iniciar un proceso de eliminación de resistencias que boicotean la búsqueda de empleo. Trasladar la idea central de que iniciamos un **trayecto** hacia cambios cognitivos personales a través de la potenciación de los recursos de los demandantes como herramientas para afrontar las dificultades inherentes a la tarea de buscar trabajo. Interiorizar que la figura del Orientador será dinamizadora pero no directiva. **El plan de acción** lo realizaremos entre todos. No tiene "recetas" para encontrar trabajo; no es un conseguidor, es un facilitador. Conocer los sentimientos, intuiciones y circunstancias individuales que llevan a cada uno de los participantes a reclamar la pertenencia a este grupo. Significar que son las experiencias personales y los recursos de los participantes el material de trabajo del que partimos.	•Pensamientos Irracionales que nos inhiben la búsqueda de Empleo. •La búsqueda de empleo centrada en las soluciones. •Los Amarres de Empleo como principal recurso, como solución y no como problema. •Teoría de la Indefensión Aprendida. "haga lo que haga no voy a conseguir".

SESIÓN Nº: 1-2. ACOGIMIENTO Y COHESIÓN GRUPAL		
	DESARROLLO	**HERRAMIENTAS**
GRUPAL	• Bienvenida por parte del facilitador/a explicando de nuevo y brevemente el funcionamiento y la filosofía de trabajo que vamos a desarrollar. • La presentación de los participantes se lleva a cabo con dinámicas de grupo del tipo "El Ovillo" como fórmula de visualización de la importancia de generar "redes" y establecer cohesión de grupo para que el proyecto de Amarres por el Empleo pueda realmente desarrollarse. La presentación da lugar a una charla distendida entre los participantes sobre su estado de ánimo producido por la situación de desempleo. • Visionado de un breve vídeo sobre la teoría de "La Indefensión Aprendida" de Martin Seligman. Con este visionado pretendemos trasladar a los participantes como la **percepción** de falta de control sobre determinadas situaciones puede generar pasividad y falta de motivación para actuar e intentar cambiar esta situación. Así una persona desempleada tras buscar activamente durante un largo periodo de tiempo sin obtener resultados tiene la **percepción** de que haga lo que haga nada le va a sacar de su situación actual. Tras el visionado realizamos una "lluvia de ideas" sobre el tema: que les ha parecido, que le ha hecho pensar, si se sienten identificados con el tema y por qué…etc. • Dinámica "La Indefensión Aprendida" con el objetivo de demostrar cómo se puede inducir y provocar una situación de indefensión, bajando la autoestima, generando frustración. Con la dinámica pretendemos reflexionar sobre la idea del psicólogo Albert Ellis: *"No son los acontecimientos los que provocan nuestras emociones, sino la manera como los interpretamos, y esto depende de nuestras creencias."* • Finalmente se pasa a los participantes una Escala de Evaluación que permitirá conocer los avances y/o retrocesos tanto emocionales como instrumentales de cada uno de ellos así como del grupo en general.	• Un "ovillo de lana" para la presentación. Permite además de presentarnos visualizar la creación de redes. • Video "La Indefensión Aprendida". • Soporte para la dinámica "La Indefensión Aprendida". • Escala de Evaluación.

SESIÓN Nº: 3. COHESIÓN GRUPAL. "DEL GRUPO AL EQUIPO"			
GRUPAL	**OBJETIVOS SESIÓN**	**OBJETIVOS PROCESALES**	**CONTENIDOS**
	Aumentar el conocimiento interpersonal de los miembros del grupo como medio para generar cohesión de grupo. Iniciar un proceso de autoconocimiento emocional sobre el desempleo.	• Dar a conocer el punto de partida del grupo analizando los resultado de la escala evaluativa pasada en la sesión inicial. • Darse a conocer al grupo analizando y haciendo visibles los aspectos más destacados de cada uno/a. • Conocer y reconocer los sentimientos que a cada participantes le provoca el desempleo como forma de iniciar procesos de cambio positivo.	• Aspectos Instrumentales de la búsqueda de empleo. Herramientas. • Aspectos Emocionales de la búsqueda de empleo. Locus de Control, Expectativas y emociones ante el desempleo. • Como somos, como nos vemos.
GRUPAL	**DESARROLLO**		**HERRAMIENTAS**
	• Visualización de los resultados de la escala de medición pasada en la primera sesión y que utilizamos para profundizar sobre aspectos instrumentales y motivacionales sobre la búsqueda de empleo. Se genera debate en torno a ellas lo que nos permite crear un espacio donde compartir sensaciones y emociones en torno a la situación de desempleo. • El resultado de la escalar nos indica que debemos incidir en las expectativas que tiene el grupo respecto a la posibilidad de encontrar un puesto de trabajo. Sin expectativas es muy difícil mantener la motivación hacia algo. • Partimos de la visión que cada uno tiene de sí mismo para aumentar el conocimiento mutuo. Para ello pedimos a cada miembro del grupo que elabore una "Tarjeta de Visita" en la que tenga que poner una serie de características que le definan (3 aspectos positivos, 3 cosas que le gusten hacer, su profesión, dónde busca trabajo y un lema que le defina como persona/trabajado) • Dinámica de grupo "Si el desempleo fuera …." En la que tendrán que definir la emoción que les provoca el desempleo utilizando para ello metáforas (si la emoción fuera un animal, una forma, un olor ….etc) una vez descrito deberán exponerse en alto y el resto del grupo deberá intentar identificar el nombre de la emoción.		• Resultado de la escala de medición. Datos agrupados . • Dinámica de conocimiento "Tarjeta de Visita". • Planilla para la dinámica "Si el Desempleo fuera..."

<table>
<tr><th colspan="4">SESIÓN Nº: 4-6. METAS Y OBJETIVOS. “ATREVÁMONOS A SOÑAR”</th></tr>
<tr><td rowspan="2">INDIVIDUAL</td><td>OBJETIVOS SESIÓN</td><td>OBJETIVOS PROCESALES</td><td>CONTENIDOS</td></tr>
<tr><td>Introducir la importancia del AUTOCONOCIMIENTO PROFESIONAL como inicio en todo proceso de búsqueda de empleo.</td><td>•Analizar mediante un ejercicio de imaginación el OBJETIVO/META LABORAL de cada uno de los participantes.
•Introducir .</td><td>•Por qué es necesario CONOCERNOS PROFESIONALMENTE.
•Metas y Objetivos. Qué nos impide lograrlo, qué hacemos para conseguirlas y qué vamos a hacer para alcanzarlos.</td></tr>
<tr><td>GRUPAL</td><td>Establecimiento de los Objetivos de Grupo.</td><td>•Diferenciar entre los objetivos de equipo de los objetivos individuales y las sinergias que se establecerán entre ambos conformando lo que denominaremos “los objetivos de grupo”.
•Concretar los objetivos SMART de equipo.
•Avanzar en la interacción dentro del grupo conformando grupos de trabajo, con tareas concretas.</td><td>•¿Qué queremos conseguir del grupo?
•¿Dónde nos encontramos ahora como grupo?
•¿Cómo vamos a comenzar este trabajo grupal?
•¿Cuáles son las etapas a recorrer?</td></tr>
<tr><td rowspan="2">INDIVIDUAL</td><td colspan="2">DESARROLLO</td><td>HERRAMIENTAS</td></tr>
<tr><td colspan="2">•Visualización del vídeo “zona de confort” que me permitirá introducir el tema para la siguiente sesión así como el ejercicio de diseño de los OBJETIVOS/METAS LABORALES.
•Explicación del Ejercicio “Atrévete a soñar” que deberán realizar de forma individual y traer realizado para la siguiente sesión. Se les pedirá un trabajo de proyección de futuro mediante un supuesto ideal: “Imaginar que ha pasado el tiempo. El problema del desempleo está resuelto. Describa la situación ideal y que pasos ha tenido que dar para que conseguir ese resultado satisfactorio” Se trata de que realicen el camino inverso, desde el trabajo hacía el desempleo. Esto nos permitirá avanzar en próximas sesiones sobre “el trabajo ideal –objetivo individual–” de cada uno de ellos y su plan de acción para conseguirlo, temas para la sesión próxima.</td><td>•Video motivacional “zona de confort” .
•Ejercicio “Atrévete a Soñar”... (planteamiento, explicación...)</td></tr>
<tr><td>GRUPAL</td><td colspan="2">•Dividimos a los participantes en grupo para que establezcan de forma priorizada cuáles consideran que son los objetivos a conseguir por el grupo. Se les darán unas orientaciones básicas para la formulación de estos objetivos. También se les pide que elijan un LEMA para el grupo. Posteriormente y de forma asamblearia se deciden los objetivos generales del Amarre para el Empleo:
•Se establecen grupos de trabajo elegidos de forma asamblearia a través de un ejercicio de lluvia de ideas.</td><td>•No se requieren herramientas específicas.</td></tr>
</table>

SESIÓN Nº: 7-8. PLAN DE ACCIÓN. "CONVERTIRNOS EN EL PROFESIONAL QUE QUEREMOS LLEGAR A SER"			
	OBJETIVOS SESIÓN	**OBJETIVOS PROCESALES**	**CONTENIDOS**
INDIVIDUAL	Iniciar el proceso de AUTOCONOCIMIENTO PROFESIONAL de cada uno de los participantes.	• Establecer la META/SUEÑO profesional de cada uno de los participantes. • Situar a los participantes en su situación laboral ideal como objetivo laboral a largo plazo y el proceso seguido para conseguirlo. • Utilizar la META/SUEÑA profesional como guía para el diseño del PLAN DE ACCIÓN INDIVIDUAL.	• Zona de Control. Qué es y cómo nos condiciona en nuestras acciones diarias. • Proceso de Toma de Decisiones. • Introducción a las Competencias Profesionales.
GRUPAL	Avanzar en el proceso organizativo de los Amarres por el Empleo utilizando como base el funcionamiento empresarial.	• Crear de forma simulada un empresa que nos permita trasladar la cultura empresarial a la búsqueda de empleo • Transmitir la importancia del trabajo en equipo para la generación de sinergias que ayuden a la consecución de los objetivos individuales de cada uno de sus miembros. • Trasladar la división funcional empresarial al trabajo en equipo de los Amarres por el Empleo convirtiendo los grupos de trabajo creados en "departamentos empresariales". • Modificar posicionamientos en la búsqueda de empleo de la pasividad a la proactividad. • Trabajar de forma transversal el autoempleo y el acercamiento al mundo empresarial.	• Trabajo en Equipo. Importancia, ventajas e inconvenientes. • ¿Qué puede hacer el grupo por mí? ¿Qué puedo hacer yo por el grupo?

SESIÓN Nº: 7-8. PLAN DE ACCIÓN. "CONVERTIRNOS EN EL PROFESIONAL QUE QUEREMOS LLEGAR A SER"		
	DESARROLLO	**HERRAMIENTAS**
INDIVIDUAL	• Video Motivacional "Donde tus Sueños Te lleven". El vídeo permite trabajar tanto a nivel teórico como práctico los contenidos relativos a "zona de control". El tema fue introducido la sesión anterior y nos servirá para reforzarlo y comenzar a profundizar en lo que QUEREMOS SER PROFESIONALMENTE. Se trabaja la idea de "Convertirse en la clase de profesional que queremos ser". • Revisión del Ejercicio propuesto la sesión anterior "Atrévete a Soñar" en donde los participantes imaginaban su puesto de trabajo ideal y el camino recorrido hasta llegar a él, pero de forma inversa (del trabajo al desempleo). Este ejercicio nos permitirá establecer LA META/OBJETIVO a largo plazo de cada de los participantes. • Revisión de los CV Clásicos de todos los asistentes. Se utiliza para introducir el tema de las próximas sesiones, LAS COMPETENCIAS profesionales como base de nuestro CV. y la diferencia existente entre unos y otros. El objetivo es poder diseñar cada uno de nosotros nuestros CV por competencias. La elaboración de estos CV nos permitirá analizar si estamos en disposición de conseguir nuestra META/OBJETIVO laboral o bien debemos reestructurarlo.	• Video motivacional "donde tus sueños te lleven" presentado por Pablo Motos y basado en el libro del mismo título escrito por Javier Iriondo. • Ejercicio "Atrévete a Soñar"…. (revisión de resultados). • CV clásicos de todos los miembros de la lanzadora elaborados por dos miembros de la Lanzadora.

GRUPAL	• Presentación "Vamos a crear nuestra propia Empresa: "Amarres por el Empleo": Nos permite debatir sobre la idea de presentarnos como una empresa que se dedica a "vender" a sus propios trabajadores –componentes de los Amarres- para lo que será necesario disponer de una catálogo de productos –CV por competencias de los miembros- y unos clientes donde presentarlos –empresas afines a nuestros perfiles profesionales- . El objetivo de la empresa es "vender" todos sus productos. Para llevar a término este objetivo se plantea la división departamental de la empresa, creando los siguientes departamentos:
	  • *Proveedores: se encargarán de la provisión de clientes (empresas).*
	  • *Comercial: visitarán empresas para presentar nuestros productos.*
	  • *Publicidad y Marketing: Dar a conocer la lanzadora Solidaria de Empleo.*
	  • *Administración y Logística: dar cobertura administrativa a la lanzadora.*
	Esta propuesta nos permite trabajar el cambio de actitud en la búsqueda de empleo, pasando de QUE TIENE LA EMPRESA PARA MÍ a QUÉ TENGO YO QUE OFRECER A LA EMPRESA.
		• Presentación Power Point "Las Lanzadoras como una empresa".

SESIÓN Nº 9. DISEÑAMOS EL CV. POR COMPETENCIAS			
INDIVIDUAL	**OBJETIVOS SESIÓN**	**OBJETIVOS PROCESALES**	**CONTENIDOS**
	Conocer y reconocer las COMPETENCIAS PROFESIONALES y su importancia en el proceso de AUTOCONOCIMIENTO laboral.	• Diferenciar las Competencias Profesionales de las Personales o Clave. • Establecer los Intereses Profesionales de los Participantes. • Analizar las motivaciones hacia el Trabajo.	• Cómo elaborar un Perfil Profesional • Componentes del Perfil Profesional y su comparativa con el Análisis del Puesto de Trabajo • Qué son las competencias profesionales y personales y sus diferencias • Importancia del Interés Profesional y de las Motivaciones hacia el Empleo.
INDIVIDUAL	**DESARROLLO**		**HERRAMIENTAS**
	• Video Motivacional "Empieza algo nuevo" Ikea; Video que permite analizar como una situación no buscada y sobrevenida –desempleo- puede convertirse en una oportunidad de cambio en lugar de una amenaza. • El CV "Mejor por Competencias". Breve exposición teórica sobre qué son las competencias profesionales y personales –clave- su significado y su importancia a la hora de elaborar un perfil profesional y su comparativa con el APT. • Análisis del Perfil Profesional de cada participante a través del estudio de los intereses laborales, las competencias profesionales, las competencias personales y las motivaciones para el empleo. • Los participantes deberán realizar un ejercicio discursivo sobre situaciones problemáticas anteriores en su vida laboral, del análisis de estos discursos se extraerán las competencias personales de cada uno de los integrantes del equipo.		• Video "Empieza algo nuevo" (IKEA). • Presentación Power Point "El CV. Mejor por Competencias". • Ejemplo de CV por competencias. • Test de Intereses Profesionales. • Ejercicio de Elaboración de Competencias Profesionales. • Test de Motivaciones Laborales a través de la "Teoría del Encaje Laboral".

SESIÓN Nº: 10-12. MARCA PERSONAL. "QUE OFRECEMOS AL MERCADO LABORAL"			
	OBJETIVOS SESIÓN	**OBJETIVOS PROCESALES**	**CONTENIDOS**
INDIVIDUAL	Visibilizar las competencias profesionales y personales de nuestros participantes utilizando todas las herramientas existentes en la red. Generar una coherencia profesional en la red que facilite nuestra imagen hacia las empresas/clientes a los que pretendemos dirigirnos para insertarnos laboralmente. Dotar a los participantes de herramientas de búsqueda de empleo basadas en su auto-conocimiento que les permita posicionarse en mejor situación que el resto de candidatos.	•Elaborar perfiles en redes sociales, principalmente Linkedin y otras redes de carácter profesional . •Crear perfiles profesionales en las distintas redes sociales (Facebook, Twiter..etc) de cada participantes separándolos de los perfiles personales. •Ampliar nuestra red social facilitando el inicio de procesos denominados Networking. •Generar herramientas profesionales que puedan ser compartidas en la red y que visibilicen a nuestros participantes desde la óptica profesional permitiéndoles conectar con el destinatario escogido. •Ensayar técnicas de búsqueda de empleo que facilite la inserción laboral de los participantes . •Enseñar y elaborar a los participantes CV con Impacto que permitan diferenciarles de otros candidatos desde la óptica de la profesionalidad.	•Networking. •Redes Sociales para la búsqueda de Empleo. •**Elevator Speech/Pitch: Como transmitir tu marca personal.** •WebCV. •Prezi como formato innovador de presentación de candidaturas. •Blogs Profesionales. •CV con Impacto: Infografías (Ree. vu, Vizualize, Brazen, Kinzaa, Cuvitt). •Simulaciones de procesos de selección.
GRUPAL	Visibilizar los Amarres por el Empleo como una Empresa que pone a disposición de otras Empresas sus "Servicios".	•Búsqueda de Clientes (empresas) potenciales que puedan estar interesados en los servicios que ofrece nuestra Amarres por el Empleo (Competencias de nuestros participantes. •Comenzar la prospección empresarial realizada por los propios participantes de los Amarres por el Empleo. •Entrenamiento de habilidades directivas.	•Establecimiento de la Estrategia de Venta . •Técnicas de Venta. •Búsqueda de Recursos.

SESIÓN Nº: 10-12. MARCA PERSONAL. "QUE OFRECEMOS AL MERCADO LABORAL"		
	DESARROLLO	**HERRAMIENTAS**
INDIVIDUAL	• Los participantes, una vez elaborado su CV por competencias fruto de un análisis personal de su trayectoria profesional comenzarán con la elaboración de sus perfiles profesionales a través de las redes sociales. • Igualmente todos los participantes elaborarán y grabarán para subirlos a las redes, siempre que se estime conveniente, su propio ELEVATOR PITCH, en sustitución del Videocurriculum y que sirve para presentar nuestra Marca Personal ante las empresas o clientes potenciales. • Igualmente cada participante analizará el tipo de CV, además del clásico en papel, puede elaborar que se acomode más a su perfil profesional y lo elaborará para poderlo remitir a través de la red. • Cada participante deberá analizar puestos de trabajo "reales" a los que crean que pueden acceder independientemente de su lugar, origen o fecha y remitir facilitador/a su candidatura, a partir de ese momento se abre un proceso de selección simulado en donde el participante deberá estar alerta y poner en marcha todas las habilidades adquiridas a lo largo de los Amarres por el Empleo. • Visualización de la película "El Método.	• Será necesario elaborar una imagen corporativa de la "empresa simulada" que permita su publicidad ante empresas externas.
GRUPAL	A nivel grupal será el momento de "Eclosión" de "nuestra empresa simulada", comenzando su trabajo de campo ante otras empresas o entidades que sirvan para dar a conocer a nuestros miembros y sobre todo lo que éstos pueden ofrecer a cada uno de ellos.	

SESIÓN Nº: 13-14. NUESTROS DERECHOS LABORALES			
	OBJETIVOS SESIÓN	**OBJETIVOS PROCESALES**	**CONTENIDOS**
INDIVIDUAL	Alcanzar conocimientos básicos para poder desenvolverse en el mundo del trabajo sobre la legislación vigente en materia laboral, relacionada con la contratación, la negociación colectiva, la S.S. y las prestaciones por desempleo.	• Analizar las características esenciales del contrato de trabajo. • Identificación de los elementos que intervienen en el contrato de trabajo señalando sus derechos y obligaciones. • Analizar las obligaciones de los empresarios en la contratación. • Analizar los derechos y obligaciones del trabajador durante la relación laboral. • Clasificación de los distintos tipos de contrato de trabajo. • Utilizar e interpretar adecuada la terminología relacionada con el lenguaje jurídico – laboral.	• Legislación y relaciones laborales en España. • Derecho laboral: Reforma Laboral . • Seguridad Social y Prestaciones. • Negociación colectiva.

SESIÓN Nº: 13-14. NUESTROS DERECHOS LABORALES		
	DESARROLLO	**HERRAMIENTAS**
INDIVIDUAL	• En una primera sesión se realizara una **evaluación inicial** para saber los conocimientos que tiene los usuarios de Amarres, con una introducción del tema, definiéndoles los objetivos y haciéndoles ver la utilidad de su aprendizaje. Posteriormente se detectarán sus conocimientos e ideas previas con cuestionarios abiertos o de opción múltiple como los siguientes: • *¿Qué es un contrato de trabajo?* • *¿Qué elementos personales existen en un contrato de trabajo?* • *¿Quién puede ser trabajador y quién empresario?* • *¿Cuál puede ser la duración del contrato de trabajo?* • *¿Qué es una empresa de trabajo temporal?* • *¿cuáles son los derechos del trabajador?* • *¿Cuáles son las obligaciones del trabajador?* • *¿Cuáles son las obligaciones del empresario?* Se comentarán las respuestas en grupo, dándose la posibilidad de que se abra un debate a partir de las experiencias personales del alumnado y la legalidad que les planteamos en ésta sesión. • Se desarrollarán una serie de actividades tales como; • *Identificación de los elementos esenciales del contrato de trabajo.* • *Realización de ejercicios que consisten en la cumplimentación de distintos tipos de contratos de trabajo.* • *Resolución de cuestionarios acerca de temas relativos al derecho de trabajo.* • *Debate de ejercicios planteados por el tutor.* • *Resolución de casos prácticos de cada apartado del tema.* • *Cumplimentación de contratos de trabajo.* • *Realización de trabajos buscando información en Internet y prensa sobre la problemática actual del trabajo en el país.*	• Estatuto de los Trabajadores. • Ley 3/2012, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. • Fichas de actividades.

SESIÓN Nº 15. EMPRENDIMIENTO. "LA EMPRESA QUE NOS GUSTARÍA TENER"			
INDIVIDUAL	**OBJETIVOS SESIÓN**	**OBJETIVOS PROCESALES**	**CONTENIDOS**
	Desarrollar las Competencias para el Autoemprendimiento desarrollando cada uno de los participantes una Idea de Negocio ficticia o real que permita valorar el autoempleo como una opción más dentro del proceso de búsqueda de empleo.	• Estudiar ideas de negocio propuestas por los participantes como forma de motivar su desarrollo posterior. • Trabajar habilidades sociales unidas a las capacidades directivas.	• Planes de Viabilidad y Planes de Empresa. • Trámites de Constitución. • Formas Jurídicas. • Obligaciones mínimas Fiscales y ante S.S. • Programas de apoyo, Ayudas y Subvenciones. • Habilidades Directivas y Liderazgo. • Dirección de Equipos de Trabajo.
GRUPAL	Afianzar el trabajo de ayuda mutua y de gestión grupal de la búsqueda de empleo con la finalidad de perdurabilidad más allá del fin de la acción.	• Preparar la transición hacia la auto-gestión de los Amarres por el Empleo.	• Gestión de Programas/objetivos • Técnicas de Negociación • Coordinación y compromiso.
INDIVIDUAL	**DESARROLLO**		**HERRAMIENTAS**
	• Cada participante presentará una idea de negocio posible que quiera desarrollar en un entorno posible para su estudio y elaboración del Plan de Empresa completo.		• Planilla de análisis del método CANVAS.

5.2. Sesiones individuales

Junto con las sesiones grupales se desarrollarán un total de **5 sesiones individuales** por cada participante que permitirán complementar y trabajar de forma personalizada con cada uno de los miembros que componen Amarres por el Empleo.

Los **objetivos de las sesiones** deberán ser planteados de forma conjunta con la persona desempleada, variando de un participante a otro dependiendo de sus circunstancias y metas. Por tanto más que los objetivos de cada una de las sesiones planteamos a continuación los **OBJETIVOS** que nos plantemos con el establecimiento de este tipo de sesiones;

- Personalizar el proceso intervención adaptándonos a las necesidades, expectativas y objetivos de cada uno de los miembros de los Amarres por el Empleo
- Desarrollar dentro del proceso grupal, procesos individuales que se complementen y genere sinergias multiplicadoras
- Reforzar aspectos que el trabajo en grupo impide desarrollar en condiciones óptimas por falta de tiempo y espacio
- Homogenizar los procesos apoyando a quienes necesitan refuerzo en determinados momentos de modo que nadie quede descolgado del itinerario establecido.
- Desarrollar aspectos personales que no pueden ser trabajados en ámbito del grupo y que reforzarán al individuo y por tanto al grupo.
- Trabajar los objetivos SMART individuales y establecer los Planes de Acción de carácter Individual.

Los contenidos que se desarrollarán dependerán de las necesidades y objetivos que cada participante manifieste, puesto que si algo caracteriza a esta metodología es el respeto a las necesidades manifestadas por los propios participantes.

6. Obstáculos encontrados

En el desarrollo de los Amarres Solidarios para el Empleo nos hemos encontrado con multitud de obstáculos, algunos de ellos hemos sido capaces de darle solución sin que eso condicionase su desarrollo, otros sin embargo han sido insalvables y han supuesto una remodelación del propio proyecto (falta de financiación, de tiempo ….)

No pretendemos ser exhaustivos respecto a esta cuestión, pero sí creemos necesario destacar dos aspectos metodológicos con los que nos hemos topado y que suponen un esfuerzo claro de intervención:

a) Obstáculos por parte de los participantes

Rebajar el nivel de ansiedad del grupo así como la sensación de que solo si se actúa directamente en la búsqueda de empleo se está haciendo algo. Debemos romper las resistencias al trabajo motivacional frente al puramente instrumental. Para ello debemos combinar acciones relacionadas con aspectos emocionales previos con actividades de búsqueda activa de empleo. De esta forma canalizamos sus demandas de forma paralela a los aspectos emocionales necesarios para rebajar ansiedades y frustraciones.

Es necesario incidir más en la metodología que se pretende utilizar, separándola de la orientación clásica, no en oposición una de otra sino como formas distintas de llegar a un mismo punto. Debemos ser capaces de transmitir claramente el CÓMO queremos realizar la orientación, haciéndoles entender que **los Amarres para el Empleo no es un lugar donde vayan a encontrar respuestas, sino preguntas** que les llevarán a responderse ellos solos. (Principio Socrático)

Por otro lado es necesario rebajar el nivel de ansiedad y conjugar sus deseos de aprendizaje de herramientas con el trabajo necesario de autoconocimiento profesional y personal. Se propone utilizar las herramientas como vehículo de trabajo introspectivo de forma que aunemos ambas necesidades.

b) Obstáculos por parte del personal orientador

El principal obstáculo que encontramos es salir de **"nuestra zona de confort"**, dejarnos llevar por las personas desempleadas en lugar de ser ellas las que se dejen llevar por nosotros.

Debemos ser capaces de entender que no se trata de demostrar nuestros conocimientos para la búsqueda de empleo, sino ponerlos a su disposición para que sean ellos solos los que descubran cuál es su camino.

Este proceso supone pasar por una etapa dura, de desconcierto mutuo, por un lado los participantes esperan que les digamos lo que **"tienen que"** hacer para encontrar trabajo, y por otra los orientadores/as es lo que siempre hemos hecho, porque es lo que nos han dicho que teníamos que hacer. Caer en esas prácticas y empezar a sentirnos cómodos en muy tentador, pero rompería los principios sobre los que pretendemos basarnos. Se romperían nuestros "AMARRES".

GOBIERNO DE EXTREMADURA
Consejería de Empleo, Mujer y Políticas Sociales

SEXPE
Servicio Extremeño Público de Empleo

PLAN 3E
CREEMOS EN EXTREMADURA

CCOO
comisiones obreras de extremadura