



Revista de información del
Servicio Público de Empleo
del Principado de Asturias

EMPLEO **ACTIVO**

Número 10 / 2014





GOBIERNO DEL
PRINCIPADO DE ASTURIAS

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA
Y EMPLEO



SUMARIO

Buscar empleo: Por dónde empezar.

Carmen Rosa Fernández Pérez
Delia Montes Vigil

6

Monólogos, diálogos y conversaciones en acciones grupales de información/orientación profesional con personas en desempleo.

David Rionda Rodríguez

12

La sesión de autoempleo: puente entre el itinerario personalizado de inserción y el mapa de recursos para el emprendimiento de Asturias.

María Belén González Busto
Pedro Jesús Valle Benito

18

Experiencia en el Servicio Público de Empleo del Principado de Asturias.

Victoria García Cueto
Sandra González Rodrigo
Mar Neira García
Sara Suárez Fernández

24

┌ **Buscar empleo:**
Por dónde empezar.

Monólogos, diálogos y conversaciones en acciones grupales de información/orientación profesional con personas en desempleo.

La sesión de autoempleo: puente entre el itinerario personalizado de inserción y el mapa de recursos para el emprendimiento de Asturias.

Experiencia en el Servicio Público de Empleo del Principado de Asturias.└



José Luis Álvarez Alonso

Gerente del Servicio Público de Empleo del
Principado de Asturias

INTRODUCCIÓN

¿Por qué los jóvenes tienen una especial atención?

Si el futuro de una sociedad son sus jóvenes tenemos serios problemas. Son pocos y no están adecuadamente formados.

Una visión rápida a la pirámide de edad nos permite ver cómo en su base hay pocos jóvenes. El análisis por nivel de formación, nos muestra que tenemos muchos más titulados universitarios que la media europea, la mitad de chicos y chicas con formación profesional y el doble con formación básica o sin estudios.

Asturias, con un millón de habitantes, cuenta con 17.300 jóvenes no ocupados menores de 30 años: 2.500 con titulación universitaria, 3.700 con formación profesional, 1.600 con Bachillerato. 4.500 con estudios de ESO, y 5.000 sin completar la ESO.

En 2013 se puso en marcha un Plan de Empleo para los Jóvenes (2013-2015) con medidas destinadas a los menores de treinta años. Este plan se reforzará a finales del 2014 con la financiación de Garantía Juvenil destinadas a los jóvenes menores de 25 años.

El eje central lo constituye la formación. Los jóvenes que no tienen una formación que les capacite para desempeñar un empleo verán muy reducidas sus posibilidades de encontrar trabajo y comenzar un proyecto vital. La formación con certificado de profesionalidad se convierte en una buena oportunidad para muchos jóvenes.

La formación es importante pero no suficiente. Los jóvenes cualificados deben tener cuanto antes **una experiencia laboral**, tanto para completar su adiestramiento como para evitar los efectos del olvido de lo aprendido. Y sobre todo, para abordar el futuro con expectativas.

Para conseguir que mas jóvenes tengan una cualificación profesional de calidad son muchos los actores implicados: educadores, formadores, orientadores, técnicos de empleos y formación, responsables de las empresas, medios de comunicación, familiares... y ellos mismos.

El Servicio Público de Empleo de Asturias asumió el reto de citar a todos los jóvenes y mantener con ellos sesiones informativas y de orientación laboral con el fin de mostrarles los recursos disponibles, motivarles en el incremento de su empleabilidad y también para oírles. Por eso hemos adaptado nuestra forma de trabajar y lo seguiremos haciendo para estar a la altura de la situación. De estos cambios trata los artículos de la revista. Lo que hacemos y cómo lo hacemos, muestra la implicación de muchas personas en la adaptación del servicio de empleo a la realidad social y económica actual.

Buscar empleo: Por dónde empezar.

Carmen Rosa Fernández Pérez

Delia Montes Vigil

Un hecho es incuestionable: ¡Hay poco trabajo!

El desempleo afecta a una de cada cuatro personas en este país. Las estadísticas muestran unos índices de recuperación muy discretos, tanto que ni los notamos aún.

Y en este contexto aunque parezca paradójico, se habla mucho del pensamiento positivo, atraemos aquello que pensamos. Si esto es así, si conseguimos controlar los pensamientos negativos que nos sacuden con un: “No hay nada, la cosa está muy mal” y los cambiamos por algo como esto: **“Para mi seguro que hay un hueco”...**

El trabajo aparecerá en cualquier momento, sólo es cuestión de insistir en este pensamiento y visualizarnos firmando el contrato de ese tan ansiado empleo..., el Universo se conjuga en nuestro favor y ya está **¡Lo hemos conseguido!!!**

Es cierto que el pensamiento produce emociones y las emociones nos mueven o nos paralizan. Pensar algo tan habitual como: “Esto está muy mal, no sale nada”, “No hay trabajo” y permitir que estas creencias conformen nuestra realidad, hace que los esfuerzos por encontrar trabajo decaigan, que olvidemos nuestra planificación inicial, que demos prioridad a otras tareas, que nuestra motivación se venga abajo y que optemos por quedarnos en casa haciendo que las posibilidades de encontrar ese empleo se reduzcan.

No nos sirve para nada seguir aferrados a esa realidad sustentada por creencias negativas que parece que nos invitan al fatalismo y a pensar que las cosas ocurren sin que se pueda hacer nada para cambiarlas.

La situación de desempleo, como cualquier situación en la que nos vemos forzados a cambiar nuestros esquemas, las formas de pensar y actuar que hasta ahora nos había sido útiles, provoca en nosotros incomodidad, desasosiego, rabia. Hace que sintamos pérdida de control, que se merme nuestra autoestima y que el negativismo se instale en nuestras vidas. Lo vemos reflejado en expresiones como: “A estas alturas no me voy a poner a hacer formación”, “Nunca necesité hacer cursos para conseguir trabajo”, “Adónde voy yo a mi edad”.

Debemos trabajar en el reconocimiento de estos sentimientos pero no con la idea de instalarnos en ellos sino de superarlos **visualizando alternativas** que me acerquen a lo que quiero pues no olvidemos que: **¡Podemos creer en lo que queramos!**.

Pero los factores clave para encontrar empleo no sólo tienen que ver con el pensar de la manera acertada, con cambiar nuestra visión de las cosas, sino también con otros aspectos: con **la acción, con moverse, con hacer algo**. Y ese algo empieza por: **Definir objetivos claros ajustados a mis capacidades**.

Si a la pregunta: “¿Cuál es tu objetivo?”, “¿qué buscas?”, respondes cosas como “me da igual, lo que sea”, estás demostrando poco conocimiento de ti mismo, desidia, desesperación, pasotismo...

No muestras ninguna expectativa, ni meta profesional. No te estás dirigiendo a ningún sitio y entonces no llegarás a ningún lado.

Los objetivos que nos marquemos deben ser expresados en términos positivos y deben describir aquello que queremos.

Es cierto que en muchos casos resulta más fácil saber lo que no se quiere pero precisamente, esa no es la razón de ser de la definición de objetivos. Se trata de que **fijemos nuestra atención en aquello que queremos conseguir** no en lo que no queremos:

“Los objetivos son sueños con piernas”.

Joseph O'Connor y Andrea Lages (2005)

Y continúa con:

Planificar la búsqueda.

Hablamos del viaje que hemos de realizar para alcanzar **nuestro objetivo**. Qué pasos voy a dar y con que recursos cuento para realizar ese viaje y concluirlo con éxito.

Y todo esto sin olvidar la importancia indiscutible de: **La dedicación, el esfuerzo y la resistencia a la frustración** porque:

“El juego no termina cuando pierdes, termina cuando te das por vencido”.

Michael Jordan

Es imprescindible determinar cuál es el valor real que tenemos en el mercado, descubrir qué podemos hacer mejor o diferente a los demás.

Se trataría de determinar el valor añadido, aquello que hacemos que nos diferencia de los demás, que nos hace distintos y por tanto visibles en el mercado laboral. Y cuando hablamos de visibilidad no hablamos de títulos, ni de los cursos que hayamos hecho ni tan siquiera de las empresas en las que hayamos trabajado. Se trata de ir mucho más allá... de descubrir qué talentos se esconden detrás de todas esas experiencias:

"Soy bueno en..."

"Soy capaz de..."

"Conozco a la perfección..."

"Soy experto en ..."

Esto es lo que nos hace fuertes frente a la competencia.

Todos tenemos talentos. ¡¡¡¡TODOS!!!, aunque a menudo nos olvidemos de todo lo que hacemos bien.

Preguntas como: "¿En qué eres bueno?", "¿Sobre qué temas te gusta leer?", "¿Qué revistas compras?", "¿Qué blogs consultas?", "¿Qué cosas la gente suele agradecer?", "¿Para qué cosas la gente pide tu colaboración?", "¿Cuándo fue la última vez que trabajaste en algo con entrega?", son preguntas que nos pueden ayudar a identificar en qué ocupaciones podemos trabajar, qué empresas pueden necesitarnos.

La respuesta a estas preguntas nos permite además, elaborar un CV eficaz, nos da capacidad para afrontar con más garantías una entrevista, así como la preparación de un mensaje de presentación...

Piensa cual de tus talentos podría tener valor en el mercado laboral, haz una lista de las cosas que necesitas aprender, de las habilidades que debes mejorar, de los contactos que debes conseguir... **¡Ponte en acción!**.

El mercado laboral impone nuevas exigencias, es mucho más competitivo. Lo que antes era eficaz ahora no lo es.

La crisis nos ha demostrado que no hay un empleo para toda la vida, que la vida laboral de una persona va a conformarse de una sucesión de empleos, en diversas empresas y en diferentes puestos.

Pero sigue habiendo oportunidades, se sigue contratando gente todos los días.

Por eso debemos adaptarnos, cambiar nuestra manera de hacer las cosas.

Es el momento de plantearse preguntas que comiencen por ¿Cómo?: "¿Cómo puedo encontrar trabajo en el que mi edad no sea importante?"...

Es necesario utilizar una estrategia como la que utilizan las marcas comerciales para publicitar sus productos o servicios. Necesitamos crear una marca personal que haga de nosotros un producto diferenciado del resto de personas que buscan como nosotros un empleo.

Tenemos que ser visibles, fáciles de encontrar en el mercado y eso lo conseguiremos si tenemos claro lo que queremos, si sabemos qué tenemos que ofrecer y a quien y si sabemos comunicar al mercado los logros, generando la confianza que debe generar un profesional competente.

Y recordar que estar desempleado es circunstancial, no nos define, no nos identifica: "No soy parado, no soy desempleado" sino: "Soy un profesional que domina..., experto en..., capaz de..."

Cada persona es diferente y especial, no hay dos personas idénticas, es por ello que debemos detectar nuestras competencias, destacar aquello que nos diferencia del resto y potenciarlo.

Además sin olvidar nuestras debilidades como elemento de mejora constante.

La sesión “Buscar Empleo: por dónde empezar” busca **motivar a los participantes** en la realización de esta tarea que en ocasiones, se plantea como inabordable, además de ofrecerles apoyo posterior para la elaboración óptima del resultado: **descubrimiento de su valor añadido**.

De lo contrario el resultado no pasaría de ser una simple enumeración de elementos formativos y laborales.

Respondemos preguntas tales como: ¿Qué hiciste exactamente en ese puesto?, ¿Con qué dificultades te encontraste?, ¿Cómo las resolviste?, ¿Qué aprendiste?, ¿Qué era lo que mejor hacías?.

Al mismo tiempo tratamos de introducir contenidos vinculados al incremento de la motivación y control de pensamientos negativos. Es un ejercicio de introspección, de reflexión, de estudio de si mismo.

Los elementos claves de la sesión se resumen en:

- Formato taller con énfasis en la **participación de la persona como protagonista activo**, donde el ponente actúa como facilitador, no como director.
- El objetivo es la elaboración durante la sesión de un producto: el **autoanálisis del candidato**. Este objetivo debe ser transmitido a los asistentes en la primera fase del taller.
- Es importante saber transmitir lo que intentamos conseguir y porqué es importante además de relacionarlo con las necesidades de los asistentes.
- Metodología constructiva y motivadora basada en la orientación a logros (colaboración con el asistente en la localización de situaciones exitosas en su vida personal y profesional para reforzarlas y extraer las competencias que dieron lugar al resultado) .
- Cada asistente trabaja individualmente con las indicaciones previas del ponente a través de ejemplos concretos. Y el resultado es un trabajo de introspección, de **reflexión personal** que el asistente se reserva el derecho a compartir.
- Al tratarse de un trabajo personal el grado de participación grupal de cada asistente se minimiza. La introducción de historias reales, ejemplos, reflexiones deriva en una sesión dinámica.
- En la actualidad los asistentes finalizan la sesión con una cita para entrevista individual posterior, con el objeto de finalizar el trabajo iniciado, analizar los resultados y aplicarlos a su proceso de búsqueda de empleo a través de la reformulación de objetivos profesionales o potenciación de las herramientas de búsqueda.
- Resulta imprescindible vincular esta sesión con la entrevista individual previa a su inicio, con el objeto de que la persona acuda a la misma con una expectativa real de sus contenidos.

Recomendaciones

- Conviene que el taller se lleve a cabo con un número reducido de participantes. Eso permitirá que el conductor de la sesión pueda ir proporcionando feedback, trabajando la consecución de logros y la reformulación positiva.
- Cuidar la organización física del lugar (descartamos la distribución tipo cine), por ejemplo distribuyendo las sillas de manera que los asistentes puedan verse directamente.
- El participante es el protagonista activo, **el ponente actúa**, como ya señalamos anteriormente **como facilitador**, ofreciendo aclaraciones que ayuden a desarrollar las tareas planteadas y reforzando los logros obtenidos. No es el que lo sabe todo, no tiene todas las respuestas. **Moderador, proporciona feedback** ofreciendo la posibilidad de que los usuarios pregunten y comenten sobre sus experiencias tan válidas e interesantes como las de cualquiera.
- El encargado de conducir la sesión va a tener que utilizar su saber hacer, manejando y neutralizando ciertos comportamientos que interrumpen el correcto desarrollo de la misma, y que se manifiestan con conductas que muestran la frustración que genera la idea de cambio propuesta ("Tú eres el responsable de tu búsqueda de empleo y el éxito y el fracaso de la misma dependen de ti, de tu actitud a la hora de enfrentarla").

Añadir que la sesión minimiza la atención sobre aquellos factores sobre los que no tenemos control, factores externos (crisis, empresarios, mala suerte) y se centra en aquellos (motivación, actitud, conocimiento de herramientas de búsqueda) sobre los que sí se puede actuar para producir cambios.

Fases

1. Introducción a la sesión.

Transmitimos los objetivos de la sesión, qué intentamos lograr con el taller y porqué es importante participar en el mismo. Intentaremos relacionar nuestros objetivos con las necesidades de los participantes.

Al mismo tiempo crearemos un ambiente relajado, de colaboración y cooperación a través de la **participación activa**, invitando a los asistentes a preguntar, debatir, sugerir ideas, aprender de las experiencias de los otros...

2. Desarrollo de la sesión.

En **primer lugar** se explica a las personas que participan en el taller que para trabajar en la **definición de su objetivo profesional**, necesitarán conocerse y conocer el entorno; qué pueden ofrecer al mercado:

"Cuando nos ponemos a buscar empleo hemos de saber cuál es nuestro objetivo, hacia donde queremos dirigirnos pues sólo si sabemos a donde vamos podremos llegar a

algún lado. Es preciso evaluar la situación de la que partimos y establecer metas siendo importante constatar que para la consecución de esas metas pueden existir varios caminos.

Debemos trazar un plan de acción que indique el camino que vamos a seguir teniendo presente que en algún momento quizá cambiemos la dirección ya que en el trayecto pueden aparecer circunstancias que no se contemplaban al principio de la búsqueda que estábamos realizando.”

A continuación se invita a los participantes en el taller a que respondan por escrito a una serie de preguntas: ¿En qué quiero trabajar?, ¿Qué se?, ¿Qué se hacer?, ¿Cómo soy?, ¿Qué condiciones de trabajo aceptaría?.

Definido el perfil profesional la siguiente pregunta que se plantea en la sesión es:

- ¿Sé lo que buscan las empresas?
- ¿Conozco lo que el mercado está pidiendo para el desempeño del puesto que busco?

Se trata de que al final de la sesión, después de la definición de su perfil profesional y del análisis del mercado de trabajo puedan concluir en que situación se encuentran, **cuáles son sus fortalezas y en qué deben mejorar:** “Debo analizar que sé hacer mejor o distinto a los demás.”

3. Resumen de la sesión.

Volvemos a recordar los objetivos del taller, resumiendo los puntos principales y ofrecemos la posibilidad de apoyo individual.

En el desarrollo de la misma insistimos en ciertas recomendaciones a los asistentes con el objeto de optimizar su rendimiento en la sesión: “No hagas juicios de valor, escucha, empatiza, no tengas miedo, arriégate, atrévete, tómate tu tiempo pero actúa.”

“Todos tenemos sueños pero para que estos se conviertan en realidad hace falta una gran cantidad de determinación, dedicación, autodisciplina y esfuerzo”.

Jesse Owens

“Algunas personas quieren que algo ocurra, otras sueñan con que pasará, otras hacen que suceda”.

Michael Jordan



Monólogos, diálogos y conversaciones en acciones grupales de información/ orientación profesional con personas en desempleo.

David Rionda Rodríguez

Las acciones grupales como fórmula del Servicio de Empleo para atender a las personas desempleadas pueden parecer algo poco novedoso si tenemos en cuenta el consolidado recorrido de las acciones de orientación profesional para el empleo y autoempleo (OPEA) versiones modernas de las acciones IOBE de mediados de los años 90.

Estas acciones grupales de apoyo a personas desempleadas, se han desarrollado fundamentalmente por entidades colaboradoras y con objetivos muy focalizados, bien hacia la activación y motivación (DAPO), técnicas de búsqueda de empleo, entrenamiento en entrevistas de trabajo (BAEg y BAEt) o acciones de autoempleo (INMA).

En el año 2013 el Servicio Público de Empleo del Principado de Asturias (SEPEPA) inicia un plan para reforzar la información y orientación de las personas desempleadas en las oficinas de empleo combinando acciones individuales con grupales.

Este planteamiento un tanto continuista puede ser valorado como novedoso por algunos motivos:

- a. El **marco** o contexto donde se desarrollan estas acciones, las oficinas propias del SEPEPA.
- b. El **proceso** de captación de participantes a través de las áreas de gestión de las oficinas de empleo (demandas, empresas, etc.)
- c. La inclusión de estas acciones grupales en itinerarios personalizados de las demandantes e **itinerarios de otras actuaciones** (Ej. Plan PREPARA o Renta Activa de Inserción)
- d. El desarrollo de las acciones por parte de **personal propio del Servicio de Empleo** no necesariamente especializado en todos los casos en orientación profesional para el empleo

En este marco se inicia la planificación, impartición y valoración de acciones grupales que desde mi experiencia paso a reflejar en primera persona, con el imperativo del monólogo, el interés por el diálogo y porque no, la expectativa de la conversación.

Una vez realizadas las primeras sesiones, inevitablemente surgen dudas sobre aspectos relacionados con la propia experiencia vivida en relación con las personas que asisten a las acciones grupales.

Así, algunas preguntas que uno se hace a la entrada y salida de cada sesión tienen que ver con:

- ¿Qué sentido tiene hacer estas acciones?, ¿en que medida el hecho de trabajar así es diferente y establece además una diferencia en las personas que asisten?
- ¿Cómo se pueden ajustar tanto los contenidos como la metodología de las acciones a las necesidades e intereses de las personas que asisten?
- ¿Cómo se pueden ajustar estas mismas variables consecuentes con los objetivos del Servicio Público de Empleo?
- ¿Cómo hacer para que el papel del/a profesional en las acciones (rol expositor, facilitador, motivador, conductor...) resulte significativo para la utilidad y eficacia de las mismas?.

La Real Academia de la Lengua Española (RAE) define el **monólogo** como una reflexión en voz alta que una persona hace para sí misma o ante otras personas que no intervienen.

También define el **diálogo** como una plática entre dos o más personas que alternativamente manifiestan sus ideas o afectos.

Finalmente define la **conversación** como una acción y efecto de hablar familiarmente una o varias personas con otra u otras.

Como profesional que desarrolla acciones grupales, estas definiciones de la RAE me han resultado muy útiles para aclararme sobre algunas de las preguntas anteriores. Son definiciones útiles en la medida que cuando reunimos a un grupo de personas desempleadas para el desarrollo de una acción de información/orientación para el empleo lleva a preguntarse ¿esto de las acciones grupales en que consiste y para qué sirve?:

- a. Un monólogo sirve entre otras cosas para que un/a profesional realice una exposición magistral tanto en el plano de contenido como metodológico, usando recursos didácticos para facilitar información a las personas.
- b. Un diálogo podría servir desde el monólogo previo, para incitar a las personas a manifestarse sobre el contenido de lo tratado generando un intercambio de exposiciones y opiniones alternativamente.
- c. Unas conversaciones, sirven para convertir las acciones en un espacio participativo de expresión e intercambio de ideas, opiniones, trucos y recursos de tal forma, que tanto profesionales como asistentes, participen en igualdad de condiciones (enseñanza - aprendizaje mutuo) y con cierta familiaridad.

En mi opinión aunque el desarrollo de las acciones grupales sostiene cualquiera de las tres cuestiones anteriores, es importante elegir la opción más adecuada según el perfil de captación de participantes, el objetivo básico de la acción, los contenidos y la metodología.

Para realizar esta elección puede ser útil tener en cuenta algunos aspectos:

- a. Cómo se ha realizado la **captación y derivación de asistentes a las acciones** ya que algunas se convocan mayoritariamente mediante interés manifestado (Ej. Trabajar en otros países) y en otras mayoritariamente se sondea a potenciales interesados/as (Ej. Opciones para el empleo - Jóvenes).
- b. El **interés hipotetizado** de las personas, ya que algunas acciones son voluntarias (Ej. Aprende a elaborar el currículum), otras son obligatorias (Ej. Renta Activa de Inserción) y otras híbridas de las anteriores sirven para justificar la búsqueda activa de empleo (Ej. Plan PREPARA).
- c. El **objetivo básico** de la acción, en unos casos más centrado en difundir información (Ej. Uso de la Web TRABAJASTUR o beneficiarias de Renta Activa de Inserción) en otros más centrados en motivar y activar hacia la formación – empleo (Ej. Opciones para el empleo - Jóvenes).
- d. El **número de potenciales asistentes**, algunas acciones son muy específicas (Ej. Trabajar en otros países Red EURES)

mientras otras son más genéricas (Ej. Web TRABAJASTUR), influyen notablemente sobre la frecuencia, duración e intensidad de las acciones.

- e. Los **contenidos y metodología**, ya que algunas acciones tienen un carácter más expositivo (Ej. Renta Activa de Inserción) y otras son más propicias a los intercambios de opinión (Ej. Aprende a elaborar el currículum).
- f. Un conjunto de personas desempleadas convocadas en una instalación, con algunos objetivos comunes no responde a un **concepto de grupo**, tal como se tiene en cuenta en las teorías y prácticas de intervención grupal.

Cuando las acciones se adaptan mejor a un **formato informativo** (monólogos) el papel profesional es más activo pero más sencillo. Normalmente se relaciona con manejar con pericia las técnicas de comunicación y ser capaces de responder a cuestiones que los/as asistentes ignoraban y durante la acción les generan dudas.

Cuando las acciones se ajustan más a un **formato expositivo** (diálogos) el papel profesional es más reactivo a las participaciones. Normalmente la dificultad está en aclarar aspectos de la acción que las personas relacionan con su experiencia profesional y vital.

Cuando las acciones son más propias de un **formato generativo** (conversaciones) el papel profesional es más proactivo, se relaciona más con transformar una acción original-

mente instructiva en otra más espontánea, más singular y generalmente más centrada en el futuro (lo que se va a hacer o pueden hacer las personas para mejorar su situación).

Uno de los retos profesionales cuando se trabaja con grupos es ser capaz de abandonar el “rol monologista” hacia posiciones más dialogantes y conversadoras.

En todo caso y según mi opinión, independientemente de la elección, quien dirige las sesiones puede intentar acomodar su intervención hacia el ajuste entre los objetivos de los/as asistentes y los propios del Servicio Público de Empleo.

En ese sentido y siguiendo el diseño del Plan para reforzar la información y orientación de las personas desempleadas en las oficinas de empleo (2013), cualquier acción grupal puede fomentar derivaciones a otras acciones grupales y/o acciones individuales de tutoría.

También puede facilitar la participación e implicación de las personas, si se es capaz de pasar del monólogo al diálogo y según se desarrolle la sesión, del diálogo a la conversación.

Cuando se planifica y desarrolla una sesión grupal se puede tener en cuenta los siguientes aspectos:

1. Sobre la fase previa y apertura de las acciones. Es importante un análisis previo del perfil profesional y una hipotetización sobre el interés inicial de las asistentes (Ej. Se

puede revisar su historial profesional-personal en SISPE y tener claro cómo han sido derivados/as a la acción), cara a elegir un formato apropiado.

En la apertura de la acción se puede definir claramente:

- a. El marco de trabajo, transmitiendo las reglas sobre la libre participación siempre que se respeten turnos y opiniones.
- b. Los objetivos de la acción por parte del SEPEPA.
- c. Introducir el “tono” de la acción más orientado al intercambio que a la lección magistral.
- d. Manifestar el interés por desarrollar ideas más que por facilitar recetas infalibles que suelen resultar falibles en la práctica.

El inicio de la acción grupal también incluye la manifestación de los objetivos de quien la imparte y quien asiste.

Para ello, al inicio y de forma breve, se pueden utilizar preguntas sencillas que ayuden a focalizar estos objetivos:

- ¿Con qué 2-3 cosas te darías por satisfecho/a una vez finalizase la acción?
- ¿Qué 2-3 cosas necesitas llevarte de la acción para valorarla como útil?
- ¿Cómo sabrás que esta acción te ha servido para algo cuando acabemos?

La persona que dirige la acción también debería pensar y hacer públicos al grupo sus objetivos en la misma línea. Cabe recordar que los objetivos son más eficaces cuando cumplen una serie de parámetros:

- a. Concretos
- b. Comprensibles
- c. Medibles
- d. Relevantes para la persona
- e. Realistas
- f. Contextualizados
- g. Graduables o que se puedan escalar
- h. Más orientados al futuro que a hechos pasados.
- i. Definidos en términos positivos más que en negativos.
- j. Más orientados a hacer cosas que a dejar de hacerlas.
- k. Acotados en el tiempo

De las respuestas del grupo, agruparíamos los objetivos en 2-3 aspectos comunes y focalizaríamos la acción usando ejemplos y experiencias relacionadas con estos objetivos planteados

2. Sobre el desarrollo de las acciones. Es importante que la información se transmita pero es más importante que la información fluya y que cada persona la “haga suya”, reflexionando y aportando de alguna manera sobre lo manifestado.

Es de sentido común reflejar que la información que se transmite debe ser clara, concreta y en un lenguaje comprensible posible.

Un recurso muy útil es el uso de la circularidad, es decir ante una pregunta o exposición que alguien hace, una vez “conversada”, se relanza al grupo con otras preguntas. Estas preguntas de ida y vuelta, pueden realizarse con varias intenciones:

- **Intención reforzante** Ej. ¿Qué pensáis que fue clave para que Leonor consiguiese...?
- **Intención aclaratoria** Ej. de lo que comenta Antonio ¿qué más os parece que podría hacer? ¿De que otra forma se os ocurre que podría intentar contactar con esta empresa?

Cuando realizamos este tipo de **preguntas circulares** se producen:

- Nuevas intervenciones entre las personas que enriquecen la información al aumentar su complejidad
- Se generan alternativas tanto para usar en el futuro como para comprender situaciones del pasado de otras formas
- Se garantiza la participación directa e indirecta ya que incluso en el caso de las personas que aparentemente no participan (las que no hablan, solo escuchan) no podemos asegurar que durante el silencio no estén reflexionando sobre lo que se dice.

3. Sobre la conclusión o cierre de las acciones. Es importante recabar la valoración de las personas asistentes preguntando por

los 2-3 aspectos más útiles que se llevan y hasta qué punto los objetivos planteados al inicio se han cumplido.

Una valoración positiva se puede mejorar y una negativa se puede satisfacer, así es oportuno tener en cuenta la derivación a otras acciones grupales, tutoría individualizada, otros recursos del SEPEPA

Señalar que cuando se reflexionan sobre las acciones, la fuente no es exclusiva del desarrollo de las mismas por parte del/a profesional, también surgen cuestiones interesantes a partir de reflexiones e intercambios entre el personal del Servicio Público de Empleo que las ejecuta, algunas en las que participo son:

- El **mapa no es el territorio**. La información que se tiene sobre las personas (datos personales, historial académico y profesional, demanda de ocupaciones, disposición para el empleo, etc.) a veces difiere de las necesidades, intereses y competencias que estas personas poseen.
Así el Servicio de empleo, más experto en mapas, puede mejorar sus conocimientos sobre los territorios, es decir sobre las singularidades y diversidad de sus demandantes.
Se trata de pasar del conocimiento que los Servicios de Empleo poseen sobre sus demandantes (saben muy bien quienes son y que buscan) a conocer además cómo son y cómo buscan, mejorando seguramente los servicios y recursos a ofrecerles.
- Las acciones grupales permiten **difundir y facilitar recursos del SEPEPA** a las personas que o no conocían que pudiesen resultarles útiles.
Esta idea de utilidad que las personas nos devuelven, motiva al personal del Servicio de Empleo que percibe la utilidad, reconocimiento y pertinencia de lo que realizan.

- El Servicio de Empleo puede **detectar necesidades e información** valiosa de retorno para **mejorar sus prácticas profesionales**.
Hace referencia a mejoras en los procesos de captación y derivación de demandantes, desarrollo de itinerarios personalizados, desarrollo de itinerarios entre acciones que pasan de independientes a ser complementarias y/o mejorar las competencias profesionales de quien imparte estas acciones
- Las acciones permiten **el intercambio de experiencias** entre las demandantes para mejorar sus procesos de búsqueda. Reciben un feedback directo muy realista sobre su posición en el mercado de trabajo, es una posibilidad de buenas prácticas del resto de personas y una posibilidad de autoorientación.
Esto es importante para la activación, motivación, centralidad del empleo ya que el “grupo parecido” favorece un tipo de aprendizaje más significativo con modelos cercanos y similares.
- Las acciones grupales son una oportunidad para contactar y relacionarse con las personas en desempleo, “ponerles cara”, escuchar sus historias de vida profesional y de alguna manera **“humanizar” la intervención profesional**.

Es habitual que las personas convocadas nos digan “...vengo a una charla...” o “...tengo una charla a las 10:00...” algo que en ocasiones tiene un componente peyorativo.

La definición de charla remite a una conferencia de corta duración, generalmente de tintes amistosos e informales que una persona mantiene con otra o varias que hacen las veces de interlocutoras. La misión de la charla es comentar algún tema, ponerlo o tomarlo de algo entre otras cuestiones.

Por tanto una pregunta abierta es si las acciones grupales ¿o charlas?, son actuaciones de corta duración sobre temas específicos que pretenden apoyar a las personas, acercándolas y conectándolas con los Servicios Públicos de Empleo.

Tratan de generar oportunidades entre profesionales y demandantes para enseñar (poner) y aprender (tomar) mutuamente para mejorar las competencias personales y profesionales.



La sesión de autoempleo: puente entre el itinerario personalizado de inserción y el mapa de recursos para el emprendimiento de Asturias.

María Belén González Busto

Pedro Jesús Valle Benito

Introducción

Las actuaciones de los Servicios Públicos de empleo autonómicos se rigen por legislaciones que provienen de diferentes ámbitos, nacional, autonómico y supranacional. Nos referimos al marco normativo que emana tanto de las instituciones europeas, de obligado cumplimiento para cada uno de los Estados miembros, como al marco normativo de ámbito nacional que define los objetivos y trayectorias a seguir por los Servicios públicos de empleo autonómicos en cuanto a la ejecución de las políticas activas de empleo y al propio ejercicio normativo realizado en el contexto autonómico.

A su vez, los Servicios Públicos de Empleo autonómicos ejecutan y diseñan políticas, programas y planes, adaptándolas a las necesidades de los ciudadanos y las ciudadanas, a las características socio-económicas del territorio y atendiendo a los recursos humanos y financieros disponibles. Llegados a este punto, si en algo coinciden los diferentes marcos normativos que definen las políticas activas de empleo es en el papel preponderante que ocupa la preocupación por mejorar la empleabilidad de las personas desempleadas y ocupadas, especialmente la capacidad de inserción de las personas desempleadas lo que, a su vez, supone un nuevo reto para los servicios de empleo au-

tonómicos y un auténtico reto profesional para sus trabajadores y trabajadoras. La mejora de la empleabilidad de las personas desempleadas supone trabajar, entre otros, aspectos relacionados con el autoempleo y con el espíritu emprendedor.

Pero al igual que el marco normativo viene dado y es de obligado cumplimiento, el modelo institucional autonómico adoptado finalmente, debe responder no solo a las necesidades de información y orientación detectadas, y a la disponibilidad de recursos, sino que además debe estar fundamentado teóricamente de manera que disponga de una base racional que guíe y asiente la práctica profesional.

“La fundamentación teórica es un elemento básico constitutivo de cualquier actuación o práctica en orientación”

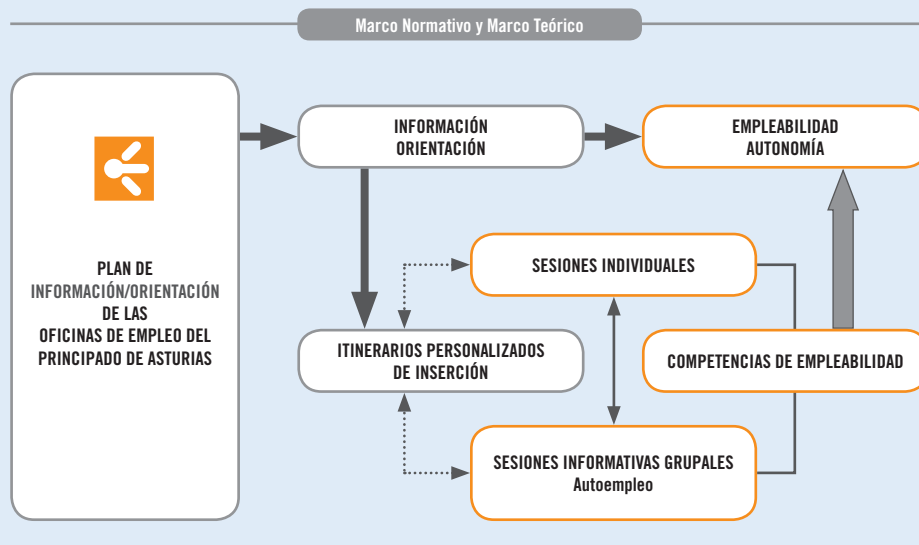
Sánchez y Álvarez, 2012: 45

En el caso del Servicio Público de Empleo del Principado de Asturias, se ha apostado por un modelo de información-orientación basado en un sistema de servicios/recursos, flexibles y contextualizados que tiene como principales objetivos: mejorar la empleabilidad de las personas desempleadas (capacidad de inserción) y promover su autonomía en la toma de decisiones profesionales. Esta manifestación de intenciones se recoge en el **Plan de Información-Orientación de las oficinas de empleo del Principado de Asturias (2013)** (Cuadro 1), en el que se propone a las personas desempleadas “la realización de acciones, tanto individuales como grupales, que les permita identificar, su posición frente al mercado de trabajo e ir elaborando un itinerario personalizado que aumente su empleabilidad” (SEPEPA, 2013: 7).

Una de las acciones grupales incluidas en el Plan de Información-Orientación es la sesión informativa grupal de Autoempleo.

Cuadro 1

Plan de Información-Orientación de las oficinas de empleo del Principado de Asturias



Fuente: Elaboración propia.

La Sesión Informativa

La Sesión: ¿Cómo es?: Si partimos de la idea de que en las oficinas de empleo se informa y orienta a personas desempleadas y ocupadas con el doble objetivo de mejorar su empleabilidad, especialmente la capacidad de inserción laboral de las personas desempleadas, y promover su autonomía en el proceso de búsqueda de empleo, entonces

la información sobre **autoempleo como opción de inserción laboral por cuenta propia** debe integrarse de manera natural en las expectativas o posibilidades que las personas desempleadas y ocupadas se planteen a la hora de buscar empleo.

Desde este punto de vista tanto la metodología utilizada para el desarrollo de la sesión como los propios contenidos deben facilitar por un lado, que las personas que asisten a la sesión sean conscientes de la importancia de explorar aspectos básicos relacionados con el autoempleo y conocer los diferentes recursos locales y autonómicos de información, formación y orientación para el autoempleo, y por otro, tomar decisiones profesionales de calidad de manera autónoma.

La metodología utilizada se basa en la realización de 4-5 preguntas abiertas relacionadas con el objetivo definido para cada sesión, **propiciando la participación y el diálogo de las personas asistentes**, que aportan opiniones, dudas y vivencias personales y profesionales, en este caso, relacionadas con el autoempleo. Por su parte, el personal que imparte las sesiones recoge estas informaciones y cierra la sesión exponiendo a modo de conclusiones finales las respuestas a las preguntas planteadas.

Para la sesión de Autoempleo se ha planteado como objetivo que al finalizar la sesión los/as asistentes sean capaces de **“identificar qué significa la opción del autoempleo o el emprendimiento, qué aspectos han de tener en cuenta y qué recursos pueden tener a su disposición para acceder a la información**

que les permita tomar decisiones" (SEPEPA, 2013: 131).

Este objetivo trata de alcanzarse a través del intercambio de informaciones y el diálogo con los participantes basado en 4 preguntas:

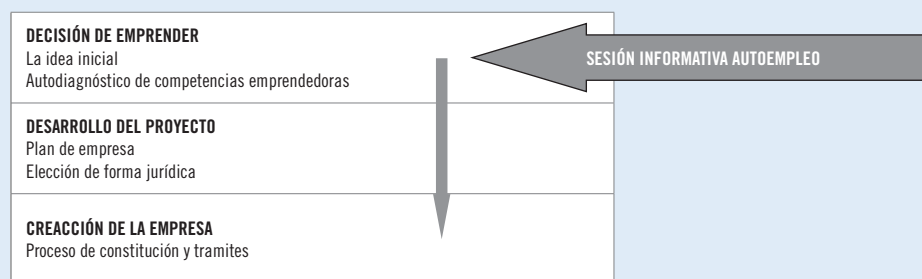
- ¿Por qué trabajar por cuenta propia?
- ¿Qué trabajos podría realizar por mi cuenta?
- Tengo una idea ¿Puede ser un negocio?
- ¿Conozco los trámites que hay que hacer para poner una empresa?, ¿Dónde puedo encontrar esa información?

Los contenidos de la sesión se basan en la exploración de los aspectos relacionados con la decisión de emprender, es decir la **idea inicial y el autodiagnóstico de las competencias emprendedoras** facilitando recursos a los/as asistentes que permiten explorar estos aspectos: importancia de la idea, bancos de ideas, cuestionarios de autoevaluación de competencias emprendedoras, así como en el conocimiento de los instrumentos de apoyo y asesoramiento que forman el Mapa de Recursos para el emprendimiento existentes en Asturias.

Hay que tener en cuenta que un proceso completo de información y asesoramiento sobre autoempleo lleva asociado el desarrollo y trabajo intensivo en tres fases sucesivas: decisión de emprender, desarrollo del proyecto y creación de la empresa (Cuadro 2).

Cuadro 2

Proceso de asesoramiento para el autoempleo



Fuente: Elaboración propia a partir de la información contenida en www.ipyme.org (Ministerio de Industria, Energía y Turismo).

La Sesión: ¿Cómo ha evolucionado?: La interacción con las personas participantes en la sesión y el análisis de los recursos locales y autonómicos relacionados con el Autoempleo han permitido que los contenidos de la sesión hayan evolucionado de tal forma que puedan responder tanto a las ne-

cesidades de información-orientación, como encontrando para esta sesión una posición que añade valor al Mapa de Recursos para el emprendimiento que existe en nuestra Comunidad Autónoma. Teniendo en cuenta esta doble perspectiva de eficacia y eficiencia de recursos, actualmente en la sesión de Autoempleo **se trabajan de manera intensiva aspectos relacionados con el análisis de la viabilidad de la idea inicial y la importancia de las capacidades y competencias emprendedoras y se hace una mayor incidencia en la información sobre los recursos locales y autonómicos** que les pueden acompañar tanto en la maduración de la idea inicial como en el análisis de la viabilidad del proyecto.

Además, la sesión ha evolucionado incorporando ejemplos de personas desempleadas con las que se ha trabajado la inserción por cuenta propia en el ámbito de las oficinas de empleo, con el objetivo de dar a conocer **experiencias de personas** en situación de desempleo que tras analizar la viabilidad de los aspectos relacionados con la decisión de emprender, finalmente tomaron la decisión de crear su propio puesto de trabajo.

No hay que olvidar que la situación personal y profesional por la que atraviesan las personas desempleadas no favorece la exploración de las posibilidades que ofrece el autoempleo debido a la necesidad de una inserción inmediata. Estas personas se plantean la puesta en marcha de una actividad como alternativa al desempleo y a unas escasas perspectivas laborales por cuenta ajena y en otros casos se trata de personas que ya han trabajado por cuenta propia en

el pasado pero que precisan nuevas capacidades para el reemprendimiento en un nuevo proyecto de autoempleo. A este tipo de emprendedores y emprendedoras se les denomina “emprendedores de subsistencia” (Consejería de Economía y Empleo, 2013: 2).

La Sesión: ¿Cómo la valoran los/as asistentes?: a las personas asistentes les sorprenden los contenidos tratados en la sesión: los aspectos a explorar que les permiten tomar la decisión de emprender o en su caso, no emprender así como, la puesta a disposición de los instrumentos de apoyo y asesoramiento que existen en la región y que les permiten avanzar en el desarrollo del proyecto de autoempleo.

Otro aspecto que destaca en su valoración es su percepción como **espacio de intercambio** en el que pueden compartir conocimientos, experiencias, logros y expectativas personales y profesionales relacionados con el emprendimiento y con la búsqueda de empleo en general, la creación de redes de contactos, muy útiles durante las fases posteriores del desarrollo del proyecto y la sesión como factor de motivación ya que como nos han comentado en alguna ocasión la sesión les ha servido como “el empujón que necesitaban para tomar la decisión”.

La Sesión: ¿Cómo conecta con las entrevistas individuales?: El acceso a esta sesión puede realizarse de varias formas:

- **Como parte del itinerario personalizado de inserción:** En este caso la asistencia a la sesión de Autoempleo responde tanto al

interés profesional y personal manifestado por las personas como a la detección de necesidades de información- orientación en el contexto de las sesiones individuales (entrevistas individuales). Actualmente en las atenciones realizadas en las oficinas de empleo encontramos cada vez más personas que manifiestan tener “algunas ideas” y aunque la mayoría sigue dando prioridad a la inserción laboral por cuenta ajena, también se plantean o no descartan el empleo por cuenta propia.

Esta forma de acceso a la sesión permite a su vez, que el personal de las oficinas de empleo que realiza entrevistas individuales pueda manejar otras informaciones sobre los valores, intereses y expectativas frente al empleo de las personas usuarias, lo que contribuye a una mejor articulación de su itinerario de inserción. De manera general las distintas acciones individuales y grupales en las que participan quedan integradas en su itinerario de inserción pero la información y orientación sobre autoempleo articula un itinerario específico y fácilmente identificable denominado **“itinerario emprendedor para desempleados”** (Consejería de Economía y Empleo, 2013: 91).

- **Inscripción voluntaria:** En este caso personas que no participan en acciones de información-orientación en la oficina de empleo manifiestan voluntariamente su interés en asistir a esta sesión en cualquiera de las áreas de la oficina (Información, Autoinformación, Área de Empresas,...etc.). Su participación en la sesión y su posterior integración en un itinerario personalizado de

inserción dependerá del interés manifestado ya que en las distintas sesiones informativas grupales se ofrece la posibilidad de continuar en el proceso de Información-Orientación.

La Sesión: ¿Qué nos ha permitido? ¿Cómo ha mejorado nuestras competencias?: Ya hemos comentado que el actual modelo de Información-Orientación de las oficinas de empleo del Principado de Asturias supone un auténtico reto profesional para los trabajadores y las trabajadoras de las oficinas de empleo. Por esta razón, no podíamos finalizar la descripción de la sesión de Autoempleo sin incluir nuestra valoración sobre lo que nos ha aportado desde el punto de vista profesional la impartición de esta sesión:

- Adquirir nuevos conocimientos sobre el **proceso de desarrollo de un proyecto empresarial**, sobre los recursos autonómicos disponibles relacionados con el autoempleo y sobre las nuevas iniciativas de apoyo al emprendimiento.
- Conocer de primera mano la creciente demanda actual de **información relacionada con la iniciativa emprendedora**.
- Transmitir a las personas responsables del diseño y puesta en marcha de iniciativas públicas relacionadas con el autoempleo, **las necesidades y las barreras** con las que se encuentran las personas que tienen como inquietud el autoempleo.

Desde el punto de vista del proceso de Información-Orientación nos ha permitido:

- Obtener informaciones relevantes sobre las personas con las que trabajamos, ya que el hecho de manifestar interés por el autoempleo implica desde el punto de vista técnico acceder a otras informaciones y recursos sobre el potencial personal de nuestros/as usuarios y usuarias, como pueden ser los valores y las expectativas respecto al empleo.

Concretamente, la impartición de la sesión informativa de Autoempleo nos ha permitido desarrollar las siguientes competencias profesionales específicas:

- Promover en las personas usuarias el aprendizaje y el desarrollo personal y profesional.
- Identificar las necesidades de información-orientación y las barreras a las que se enfrentan las personas desempleadas.
- Integrar la teoría en la práctica de las atenciones realizadas en el contexto de la oficina de empleo.
- Usar el nivel apropiado de lenguaje para comunicarse con las personas usuarias, logrando así una comunicación efectiva.
- Informar y orientar para la construcción del itinerario personalizado de inserción.
- Cooperar de manera eficaz dentro de un grupo de trabajo.
- Recopilar, organizar y transmitir información actualizada y relevante relacionada con el autoempleo.
- Identificar instrumentos, recursos e iniciativas de apoyo al autoempleo y sus posibilidades de derivación.
- Realizar sesiones informativas grupales.

La Sesión: ¿hacia dónde va?... ¿y a partir de ahora qué...?:

Para finalizar nos gustaría reflexionar sobre las posibles actuaciones a desarrollar en el futuro desde el Servicio Público de Empleo de Asturias para afianzar la sesión informativa de Autoempleo e integrar la exploración del autoempleo en el proceso de búsqueda de empleo de las personas demandantes de empleo.

Por un lado para afianzar la motivación de los/as potenciales emprendedores/as creemos que podría resultar interesante contar con la colaboración de emprendedores y emprendedoras que ya participaron en las sesiones informativas de Autoempleo y que finalmente han puesto en marcha su proyecto emprendedor. En este sentido, planteamos dos posibles líneas de colaboración:

- Colaborar en las propias sesiones informativas con el objetivo de compartir con las personas asistentes las experiencias vividas durante el desarrollo de su proyecto emprendedor.
- Participar en sesiones divulgativas o de intercambio de experiencias de Autoempleo programadas por el Servicio Público de Empleo en las que emprendedores y emprendedoras que ya han iniciado su proyecto de autoempleo también pudiesen transmitir sus experiencias a los/as nuevos/as emprendedores/as.

Por otro lado, también nos hemos planteado de qué modo podría lograrse la integración efectiva de esta sesión como un recurso más en el Mapa de Recursos para el Emprendimiento de Asturias. La integración efectiva pasa por ubicar de manera eficaz y eficiente la sesión informativa de Autoempleo en el Mapa de Recursos, lo que en parte ya se ha conseguido debido a los contenidos que se trabajan en la sesión, pero la integración también tiene que ver con la identificación de nuestra sesión tanto por el resto de instituciones de apoyo al autoempleo, como por la ciudadanía asturiana en general. Con el

objetivo de conseguir la “identificación” proponemos las siguientes actuaciones:

- Difundir a través de la página Web de Trabajastur (www.asturias.es/trabajastur), los objetivos y contenidos de la sesión informativa de Autoempleo.
- Diseñar “píldoras” formativas de carácter práctico dirigidas a los trabajadores y las trabajadoras de las oficinas de empleo que acompañan a las personas desempleadas en la construcción de itinerarios de inserción, para la integración de la tarea de “exploración del autoempleo” en los contenidos a trabajar durante las entrevistas individuales.
- Organizar calendario de visitas para el personal de las oficinas de empleo a los distintos recursos para el autoempleo que pueden existir en el ámbito local y/o autonómico, lo que facilitaría el conocimiento del trabajo que desarrollan, el intercambio de informaciones y la correcta derivación de personas usuarias a los distintos recursos.
- Reforzar la presencia del Servicio Público de Empleo en los distintos foros, jornadas o encuentros que se organizan en nuestro territorio y que estén relacionados con el autoempleo o el emprendimiento.

BIBLIOGRAFÍA:

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA Y EMPLEO (2013). III Programa integral para el fomento de la cultura emprendedora 2013-2015. Disponible en: <https://www.asturias.es>

SÁNCHEZ GARCÍA, M. (Coord.) y ALVÁREZ GONZÁLEZ, M., (2012): Bases teórico- prácticas de la orientación profesional. Madrid: Biblioteca Nueva.

SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS (SEPEPA) (2013). Plan de Información-Orientación de las oficinas de empleo del Principado de Asturias.



Experiencia en el Servicio Público de Empleo del Principado de Asturias.

Victoria García Cueto

Sandra González Rodrigo

Mar Neira García

Sara Suárez Fernández

Introducción

El *Plan de Empleo para los Jóvenes 2013 – 2015* persigue cumplir una serie de objetivos, relacionados con el aumento de la empleabilidad de los jóvenes, para favorecer su incorporación al mercado laboral.

El Servicio Público de Empleo del Principado de Asturias en colaboración con la Facultad de Economía y Empresa de la Universidad de Oviedo ha acogido a cuatro alumnas del Grado en Economía en prácticas y les ha pedido participar en el seguimiento del Plan de Empleo para los Jóvenes 2013-2015. La duración del periodo de prácticas ha comprendido los meses de mayo, junio y julio de 2014, por ello, el seguimiento de las cinco acciones del Plan de Empleo se ha realizado para el periodo transcurrido desde su comienzo en 2013 hasta mediados de 2014.

Durante la realización de las prácticas, las alumnas hemos llevado a cabo distintas acciones con el objetivo de valorar la satisfacción de los jóvenes, mediante el seguimiento de los siguientes programas:

1. Sesiones de información a jóvenes
2. Formación para jóvenes menores de 30 años
3. Adquisición de competencias clave
4. Prácticas no laborales de jóvenes titulados
5. Escuelas taller

1	Las sesiones informativas desarrolladas en las oficinas de empleo, consisten en transmitir información a toda la población activa menor de 30 años inscrita en las oficinas de empleo del Principado de Asturias, sobre las posibilidades de incrementar su empleabilidad y su autonomía en la búsqueda de empleo. Las sesiones se adaptan a las características del grupo de asistentes pudiendo variar su contenido en función del perfil del grupo.
2	La formación para jóvenes menores de 30 años está compuesta por cursos de diversas temáticas y niveles que abarcan las cualificaciones más demandadas en el mercado laboral por las empresas. Al finalizar las mismas, en la mayoría de los casos, se obtiene un certificado de profesionalidad.
3	El programa de competencias clave engloba el conjunto de conocimientos básicos en distintas áreas que aseguran que un alumno que no disponga de la Educación Secundaria Obligatoria (ESO) o una titulación superior a ésta, pueda participar en los cursos de formación conducentes a un certificado de profesionalidad. Todos los candidatos pasan una Valoración Inicial Previa en la que se evalúan los conocimientos generales de dichos candidatos. Si esta fase se supera con éxito, el joven pasa a formar parte de un curso de competencias clave, en caso contrario, se le derivará hacia un curso de formación básica. El seguimiento realizado se ha centrado en los cursos de competencias clave.
4	El programa de prácticas no laborales permite proporcionar una primera experiencia profesional durante un periodo por lo general de doce meses, a los jóvenes menores de 25 años que cuenten con un título universitario, de formación profesional o certificado de profesionalidad. Esta experiencia se compone de dos etapas: la primera de ellas, el periodo de prácticas propiamente dicho, que puede durar entre tres y nueve meses y por el cual el joven percibe una beca; mientras que la segunda etapa comprende la contratación por parte de la empresa durante un periodo mínimo de seis meses.
5	El programa de escuelas taller es una medida que combina formación y práctica profesional. Las Escuelas Taller tienen una duración entre uno y dos años distribuidos en dos etapas: la primera comprende la formación teórico-práctica durante un periodo de seis meses, en el que reciben una ayuda económica en forma de beca de formación; y la segunda etapa en la cual formalizan un contrato de trabajo y reciben un salario por el trabajo realizado.

Metodología empleada

Fase 1. Conocer el trabajo del Servicio Público de Empleo y las acciones del Plan de Empleo para los Jóvenes.

El trabajo realizado en estas prácticas comienza conociendo el funcionamiento del Servicio Público de Empleo y de los distintos programas existentes, así como el estudio y la comprensión de los objetivos de los mismos. Hemos contado con el apoyo de un tutor y un técnico del Observatorio de las Ocupaciones que ha coordinado la realización del trabajo, y con el que hemos decidido utilizar dos métodos de recogida de datos diferentes pero complementarios, uno cuantitativo y otro cualitativo, con el fin de conseguir el máximo nivel de información posible.

Fase 2. Obtención y análisis de la información.

El análisis cuantitativo lo hemos puesto en práctica mediante la realización de cuestionarios telefónicos a los participantes de los diferentes programas. En total hemos diseñado cinco cuestionarios diferentes, uno para cada línea de acción. Cada cuestionario se cubrió mediante una encuesta telefónica en la que se preguntaba a cerca de la utilidad de los programas, su valor en términos de empleabilidad, la satisfacción general con el programa, y la valoración del Servicio Público de Empleo del Principado de Asturias, entre otras. Tras la realización del trabajo de campo, hemos obtenido 260 cuestionarios completos, un resultado satisfactorio y suficiente en relación a la información requerida para el seguimiento, puesto que la población encuestada era homogénea, y las respuestas similares.

El análisis cualitativo lo hemos llevado a cabo mediante la realización de cuatro **entrevistas grupales** con participantes de los distintos programas. Nosotras hemos guiado estos grupos de discusión, previo diseño de guiones para el desarrollo de las sesiones, a los que han asistido entre 4 y 10 personas, en los que se han tratado distintos temas como la opinión que les merece cada uno de los distintos planes en los que han participado, su visión del Servicio Público de Empleo del Principado de Asturias o los canales de comunicación que utilizan en su día a día.

Fase 3. Utilización de la información.

El siguiente paso ha sido la realización de un informe en el que se presentan los **resultados obtenidos** y **las conclusiones y recomendaciones** a las que hemos llegado. Hemos mantenido reuniones de seguimiento previas y **presentado el producto final**.

La presentación pública de los principales resultados se ha realizado a personal del Servicio Público de Empleo, a miembros del Consejo Rector del Servicio Público de Empleo y a profesorado de la Facultad de Economía y Empresa de la Universidad de Oviedo.

Principales resultados

Los principales resultados obtenidos mediante los cuestionarios realizados se recogen en la Tabla resumen. Destacan las altas notas con las que los participantes valoran tanto los programas llevados a cabo por el Servicio Público de Empleo del Principado de Asturias como sus actuaciones en general, de esta forma podemos concluir que **el Plan de Empleo es valorado positivamente por los participantes en su conjunto, puesto que lo consideran una medida efectiva para aumentar su empleabilidad.**

Tabla

Resumen de valoraciones medias.
(Escala de 0 a 10)

	Valoración del programa	Valoración del Servicio Público de Empleo
Sesiones informativas	7,52	7,01
Formación para jóvenes	7,88	6,77
Competencias clave	8,47	7,68
Prácticas no laborales:		
– Empresas	7,03	7,60
– Ayuntamientos	8,27	8,53
Escuelas taller	7,79	7,35

Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados obtenidos.

Diferenciando las distintas líneas de actuación y englobando los datos obtenidos en el análisis cuantitativo y en el cualitativo encontramos los siguientes resultados:

1. **Las sesiones informativas cumplen con su propósito** ya que consiguen informar a los jóvenes de los recursos que les otorga el Servicio Público de Empleo del Principado de Asturias y que se encuentran a su disposición. Así lo muestra la valoración favorable de 7,52 sobre 10 que le otorgan sus participantes, ya que se ajustó a las expectativas del 67,8% de los encuestados y el 69% consideró de utilidad la sesión informativa a la que asistió. **Un posible complemento de estas sesiones sería la publicación, tanto en las Oficinas como en Trabajastur, de un calendario** con las sesiones que se prevén realizar, su temática y oficina en la que se llevará a cabo.
2. El **programa de formación para jóvenes menores de 30 años** recibe una alta valoración por parte de sus participantes, quienes los consideran de utilidad en la consecución

ción de un empleo y en la adquisición de nuevos conocimientos, en especial gracias a la parte práctica de los mismos. El 95% de los encuestados consideran de utilidad el curso realizado. Además, le otorgan una valoración media de 6,53 al impacto en su empleabilidad.

3. El programa de adquisición de competencias clave recibe una valoración positiva pues los participantes destacan además de la utilidad formativa del mismo, la **posibilidad de acceso a un curso formativo de nivel 2**. El 79% de los jóvenes considera que este programa ha contribuido a aumentar su empleabilidad. Así mismo, este programa ha contribuido a que un 58% de los encuestados continúe su formación tras finalizar el curso de competencias clave.

4. El **programa de prácticas no laborales** ha sido valorado positivamente por los encuestados pues, entre otros motivos, lo consideran de **utilidad para mejorar su empleabilidad** por la oportunidad que supone este **primer acercamiento al mundo laboral**. El 81,33% de la muestra considera que las tareas a realizar durante el periodo de prácticas estaban relacionadas con su formación previa. Esta concordancia con la formación previa recibe una nota media de 7,7 en la submuestra de ayuntamientos y 7,1 en la de empresas. El 73,3% de la muestra considera que tras haber realizado el programa de prácticas su empleabilidad ha aumentado. Concretamente, el 72,7% de los participantes que han realizado el programa en ayuntamientos y el 76,2% de los que lo han realizado en empresas considera que el pro-

grama de prácticas no laborales ha tenido un impacto positivo en su empleabilidad.

5. Las **escuelas taller** están bien valoradas por cumplir con el objetivo de proporcionar **cualificación y profesionalización** a los jóvenes permitiendo esta formación mejorar su empleabilidad, el 81,6% de los encuestados valoran positivamente el impacto de este programa en su empleabilidad. Los jóvenes manifiestan su deseo de aumentar la duración de su experiencia en la escuela taller, sobre todo en el periodo de prácticas.

Por otro lado, en el conjunto de los grupos de discusión se destaca la petición de los jóvenes de un **sistema meritocrático** en el cual se **reconozca realmente el esfuerzo de aquellas personas interesadas e implicadas con los distintos programas**. Este sistema supone una forma de incentivar el aprovechamiento real de las acciones del Plan de Empleo para los Jóvenes 2013 – 2015, ya que aquellas personas con buena actitud se verán recompensadas por su trabajo realizado y se penalizarán las malas actitudes que impiden el buen desarrollo de los mismos.

Analizando en conjunto todos los programas se ha observado cierta **desinformación en los jóvenes** ya que desconocían tanto los detalles del programa en el que participaban como la existencia de las herramientas que el Servicio Público de Empleo del Principado de Asturias pone a su disposición. En este aspecto, una posible medida para ayudar a los jóvenes podría ser incluir un breve asesoramiento en la primera toma de contacto de los jóvenes con el Servicio Público de Empleo

del Principado de Asturias. Este asesoramiento se podría concretar en otorgar información sobre las opciones y planes vigentes a los que podrían acceder.

También se ha abordado con los jóvenes los canales de comunicación que utilizan en su día a día. Analizando las respuestas destaca el uso de internet y de las nuevas tecnologías como la mejor forma de contactar y conseguir que un mensaje llegue al colectivo de menores de 30 años. La página de **Trabajastur** está muy bien valorada por los encuestados y supone una herramienta de búsqueda utilizada y consultada por la gran mayoría de los jóvenes aunque también se ha señalado la necesidad de otros apoyos. El uso de las redes sociales ha calado entre los menores de 30 años y se demanda una página de Facebook o un perfil de Twitter como la manera más rápida y eficaz de enviar un mensaje a los jóvenes. El uso del correo electrónico también se ha señalado como una manera cómoda de hacer llegar comunicados e información a los jóvenes con un nivel formativo entre medio y alto.

Por último, en las entrevistas grupales se ha intentado recopilar información de la visión del colectivo joven hacia el Servicio Público de Empleo del Principado de Asturias. En conjunto se ha señalado que la responsabilidad de encontrar trabajo recae sobre el desempleado y valoran la ayuda y el apoyo demostrado por el Servicio Público de Empleo del Principado de Asturias. De esta forma los jóvenes estiman las acciones realizadas aunque echan de menos más implicación con cada persona desempleada.

Qué hemos aprendido en estas prácticas

Durante nuestra estancia en el Servicio Público de Empleo, tanto en el Servicio del Observatorio de las Ocupaciones, como en las oficinas del Servicio Público de Empleo del Principado de Asturias, hemos adquirido muchos conocimientos para el desarrollo de nuestra vida profesional, todo ello gracias al trabajo realizado durante los meses de las prácticas y al ambiente laboral.

Gracias a los conocimientos adquiridos en distintas de las asignaturas cursadas durante el Grado en Economía, hemos sido capaces de realizar el trabajo de campo y realización de informes y presentaciones de resultados que nos han encomendado desde el Observatorio de las Ocupaciones del Servicio Público de Empleo.

En el tiempo transcurrido en periodo de prácticas hemos aprendido a cerca del trato con el público, concretamente, con los jóvenes menores de 30 años, tanto a la hora de realizar los cuestionarios telefónicos como durante el desarrollo de las sesiones grupales. Ninguna de nosotras tenía experiencia en la realización de encuestas telefónicas ni como moderadoras de una sesión grupal, por ello, ha sido una experiencia muy enriquecedora aprender a enfrentarse a contactar telefónicamente y conseguir respuestas de los participantes en los planes, y conocer a través de esto el desarrollo de una encuesta telefónica desde la perspectiva del entrevistador. Además, nos hemos enfrentado a un grupo de desempleados participantes en los distintos programas del Plan de Empleo, con

los que previamente habíamos contactado telefónicamente para la realización de las encuestas y que habían accedido a asistir a la sesión grupal para contarnos su experiencia y su opinión, así como las posibles ideas de mejora para el Plan. También hemos aprendido mucho con esto, puesto que nunca antes nos habíamos enfrentado a la **dirección de un grupo de discusión**, y aunque habíamos preparado un guión para seguir durante el transcurso de la sesión, no sabíamos cómo se iba a desarrollar en la realidad. Ha sido una **experiencia muy positiva**, puesto que el trato que tuvimos con los participantes fue mejor de lo esperado, ya que los jóvenes han respondido muy amablemente a nuestras preguntas y han colaborado activamente en las entrevistas grupales, contándonos abiertamente sus opiniones. Pudimos observar una gran disposición a ayudarnos con la evaluación, puesto que se notaba que se implicaban en ello.

El **trabajo de seguimiento** ha sido realizado **en grupo** por nosotras, y dado que éramos compañeras de clase en la facultad, unido al buen ambiente de trabajo existente entre nosotras y con el Servicio Público de Empleo en su conjunto, ha hecho que la experiencia de trabajar en equipo y realizar el seguimiento del Plan de Empleo haya sido muy entretenida y gratificante, a la vez útil, puesto que hemos podido poner en práctica los conocimientos adquiridos durante la carrera.

Por otro lado, el ambiente de trabajo encontrado en el Servicio Público de Empleo del Principado de Asturias nos ha sorprendido positivamente, hemos podido observar la

implicación y preocupación del personal perteneciente al Servicio Público de Empleo por los jóvenes desempleados. En el momento en el que conocimos los planes en profundidad **nos dimos cuenta de todo el trabajo y esfuerzo que había detrás**, que a su vez permitía llevar a cabo cada una de las acciones que permiten facilitar el aumento de la empleabilidad de los jóvenes desempleados. Ello se refuerza con el trabajo diario que hemos observado durante todo el desarrollo de nuestras prácticas.

En resumen, **la experiencia** de trabajar durante tres meses en Observatorio de las Ocupaciones del Servicio Público de Empleo del Principado de Asturias **ha resultado muy satisfactoria y agradable**, entre otras cosas debido a que hemos contado en todo momento con el apoyo, colaboración y seguimiento del trabajo por parte de nuestros tutores y responsables, Jorge Cabo Pérez, Teresa Ayesta Gallego y José Luís Álvarez Alonso, además del resto de personas que trabajan en el Observatorio.





Revista de información del
Servicio Público de Empleo
del Principado de Asturias

EMPLEO **ACTIVO**

Número 10 / 2014

