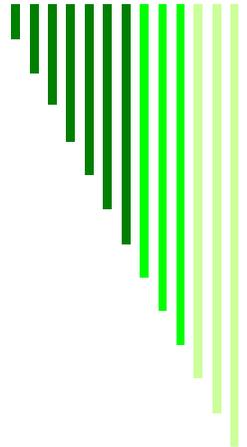
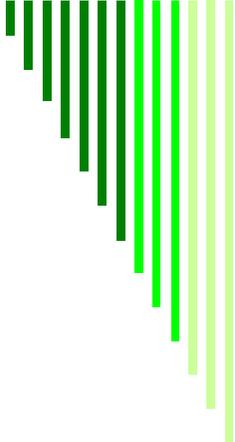
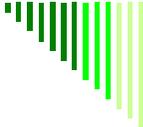


Motivación para el empleo; qué buscan las empresas



Planteamiento inicial





El proceso de orientación para la inserción

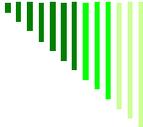
Inserción laboral



Concepto general

Una serie de actuaciones dirigidas a la incorporación a un puesto de trabajo y al mantenimiento del mismo

Orientación Laboral

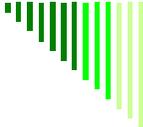


Definición general

Un instrumento que capacita al usuario para mejorar sus posibilidades de inserción en el mercado de trabajo, nivelando, a su vez, sus oportunidades de trabajo.

Definición

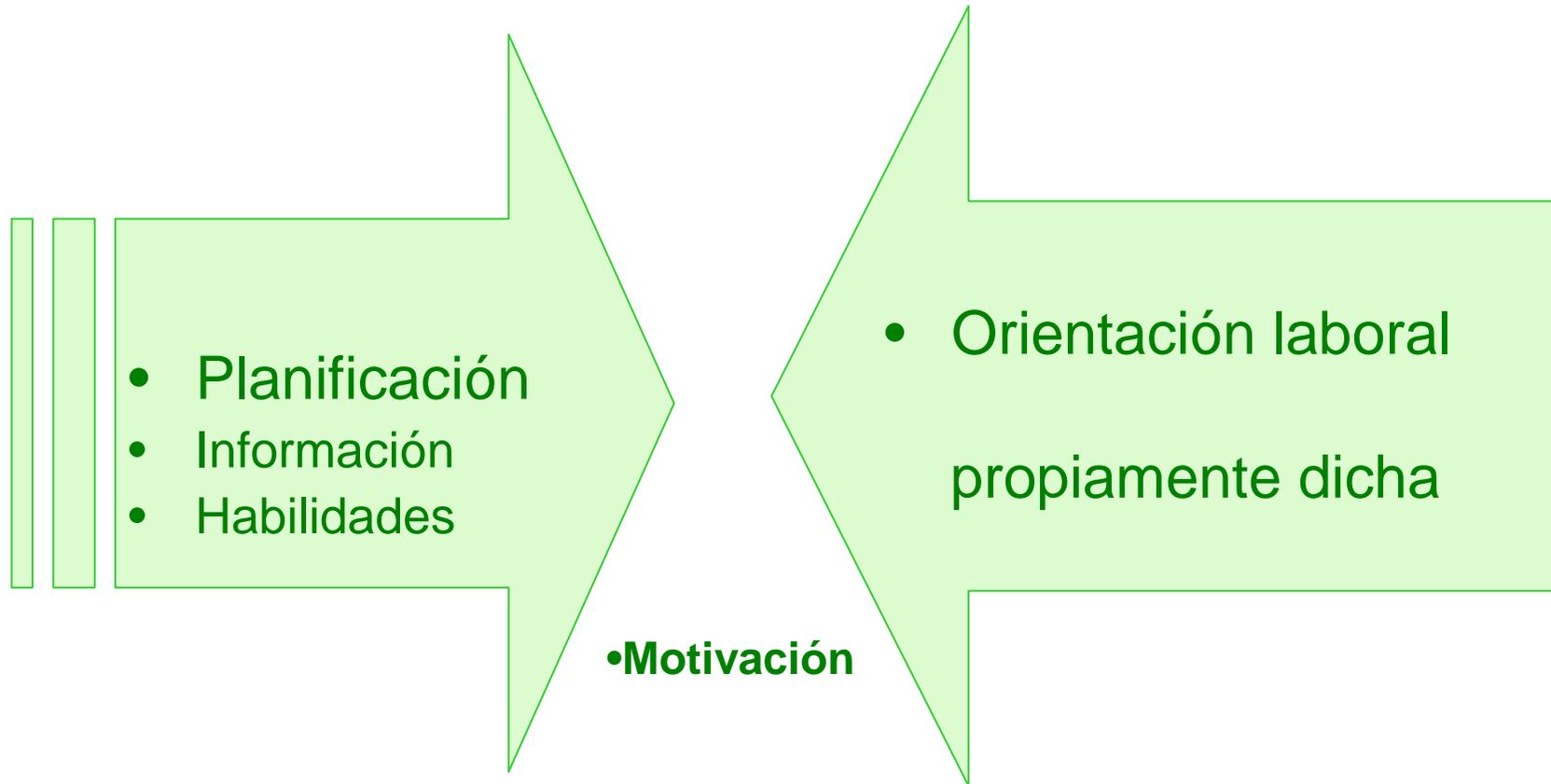
- Proceso de planificación, previsión de consecuencias, toma de decisiones y puesta en marcha de conductas de búsqueda de empleo.



Objetivo

Facilitar los **recursos** necesarios para desarrollar y potenciar competencias personales, sociales y profesionales de los trabajadores-participantes (T.E.) y/o alumnos – trabajadores (E.T), que les permitan adquirir las **herramientas** necesarias para la gestión de su propio empleo, así como favorecer el **cambio de actitudes** necesario para una **inserción social y laboral activa.**

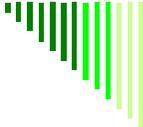
Elementos fundamentales



Primer semestre
Taller empleo

Segundo semestre
Taller empleo

Papel del formador, del experto, del director... como



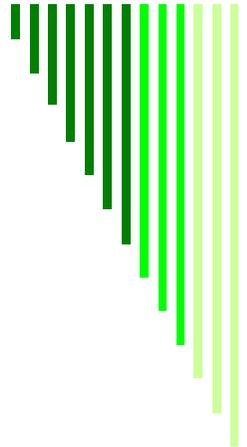
Animador al Empleo

Deberá tener capacidad para
proceder al

CAMBIO ACTITUDINAL

del

alumno hacia el empleo y hacia la
búsqueda del mismo



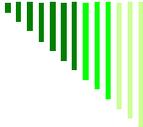
Motivación

Motivación

Definiciones

- “Es el impulso que nos permite mantener una cierta continuidad en la acción que nos acerca a la consecución de un objetivo y que una vez logrado saciará una necesidad”

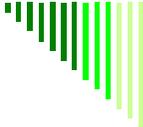
Motivación



Definiciones

- “Deseo que tiene una persona de satisfacer ciertas necesidades”
- “Voluntad de llevar a cabo grandes esfuerzos para alcanzar las metas , condicionada por la capacidad de esfuerzo para satisfacer alguna necesidad individual”

Motivación



Definiciones

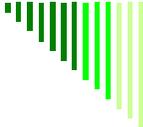
- De modo general MOTIVO es todo aquello que impulsa a la persona a actuar de determinada forma

Motivación

Definiciones



Motivación



Definiciones

- “Es lo que hace que un individuo actúe y se comporte de una manera determinada. Es una combinación de procesos intelectuales, fisiológicos y psicológicos que decide, en una situación dada, con qué rigor se actúa y en qué dirección se encauza la energía”. *(Ricardo Solana)*

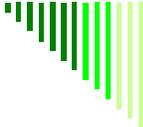
Motivación



Definiciones

- “Es un proceso que consiste en influir de alguna manera en la conducta de las personas para lograr que contribuyan a las metas de la organización y del grupo.
Motivar, estimular

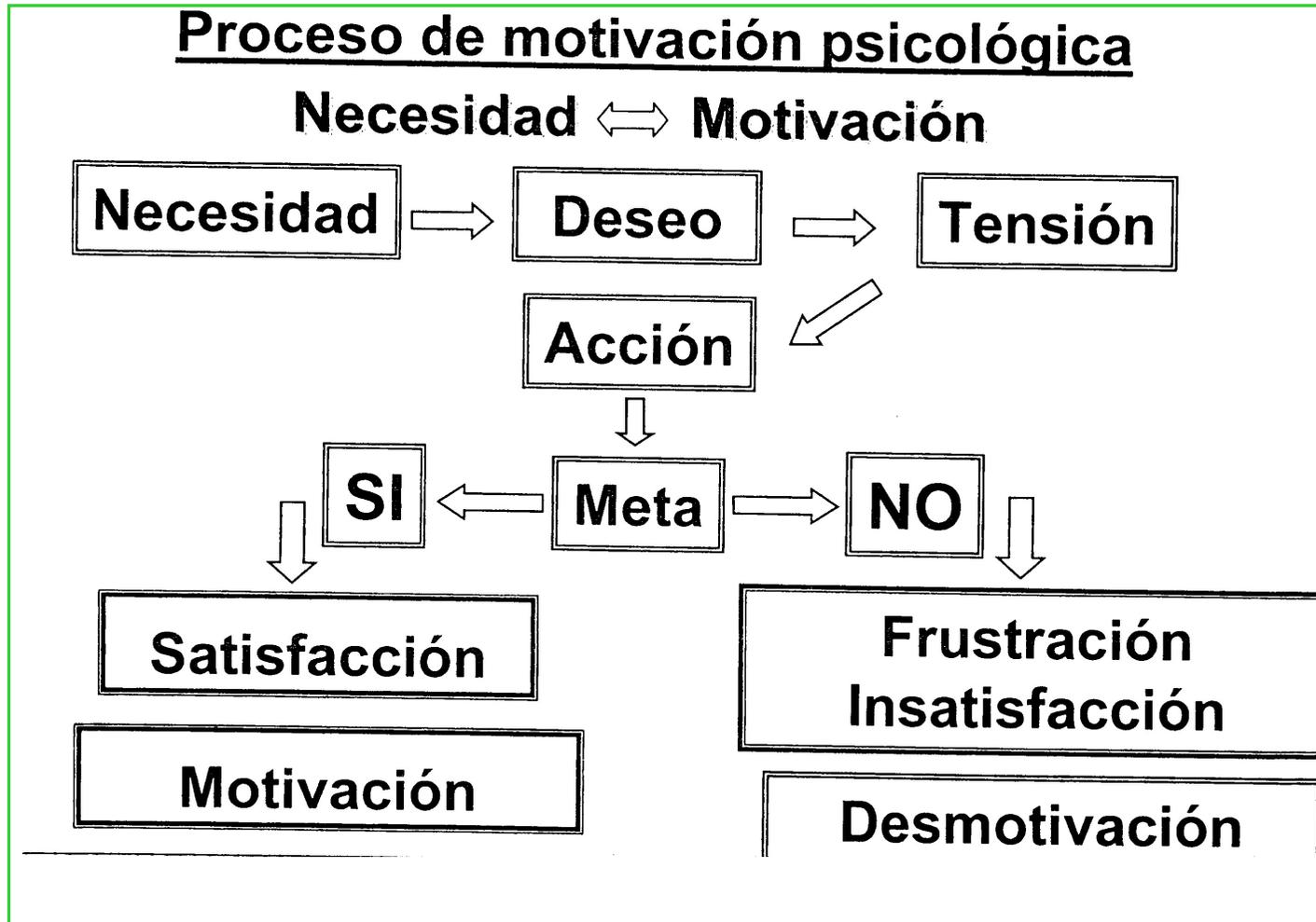
Motivación



Definiciones

- “La motivación humana en el mundo laboral es la fuerza que nos hace dedicarnos a nuestra tarea con interés, energía y eficacia y al mismo tiempo nos hace experimentar plenitud y satisfacción”

Proceso de motivación psicológica



Tipos de Motivación

• Extrínsecas

* Fuentes externas de energía que nos hacen acercarnos o huir de determinadas alternativas

-repeliéndonos: actúa el MIEDO como principal componente

-atrayéndonos: actúa la RECOMPENSA

• Intrínsecas

* Fuentes internas de energía que nos hacen tender a conseguir aquello que satisface necesidades del SER de la persona

Tipos de Motivación



• Extrínsecas

*Relacionada con los niveles básicos de la motivación:

-la seguridad y las necesidades fisiológica

-la conducta se regula a través de medios externos: premios, castigos, dinero, las normas, los incentivos...

*No generan progreso en sí mismas

*Ejemplos: el contrato de trabajo, la legislación, las normas...

***Un MEDIO para conseguir un FIN

• Intrínsecas

*Relacionada con un nivel superior: auto-realización, el logro, la responsabilidad, el trabajo en sí mismo, la satisfacción personal

*Constituyen el sistema de crecimiento y desarrollo de las personas

*Orientadas a la eficacia

*Es el camino par conseguir el compromiso de las personas, hacer crecer la autoestima, la responsabilidad

Factores de Motivación

1. Factores de Motivación. F. Herzberg

1º. Insatisfactores
Si no se dan en el puesto en un nivel mínimo producen insatisfacción

- Requieren un nivel mínimo
- Son externos al contenido del trabajo.
- No producen satisfacción

- Salario
- Seguridad
- Condiciones laborales
- Relaciones interpersonales
- Política administrativa

2º. Satisfactores
Son motivadores

- Son intrínsecos al contenido del trabajo
- Son factores básicos de motivación

- Logro
- Progreso
- Responsabilidad
- Reconocimiento
- Trabajo en sí

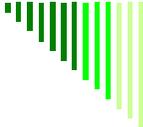
Jerarquía de las necesidades de Maslow

2. Jerarquía de las necesidades de Maslow



Mientras no estén resueltas las primarias, las secundarias no preocupan.

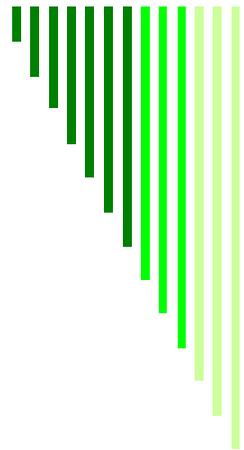
Principios de Motivación de Maslow



- Las necesidades sentidas son las que determinan el comportamiento humano.
- Sólo una necesidad sentida es fuente de motivación.
- Una necesidad satisfecha ya no motiva.
- Las necesidades son individuales.
- Satisfecha una necesidad, aparece otra.
- Puede haber conflicto de necesidades.
- Una misma acción puede satisfacer varias necesidades.

Objetivo con los alumnos-trabajadores o trabajadores-participantes?

- 1.-Motivarles **hacia el trabajo** durante el proyecto concreto
- 2.-Favorecer y estimular la motivación **hacia la búsqueda** de empleo



1. Motivación Hacia el Trabajo Durante el Proyecto ET/CO/TE

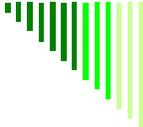
Diferenciar



- Actitud ante el trabajo

- Actitud ante la búsqueda de empleo

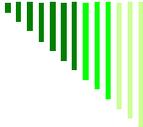
1.- ¿cómo motivarles?



Cualquier táctica perseguirá:

- Atraer la **atención** del alumno-trabajador
- Despertar su **interés**
- Estimular el **deseo** de aprender/trabajar
- Provocar que **actúe**, que sus esfuerzos se dirijan a alcanzar **metas** definidas

...¿cómo?



- Necesidades = las fuerzas que inician y mantienen una conducta
- El alumno-trabajador está motivado cuando siente la **necesidad** de aprender lo que se le está enseñando.

...¿cómo motivarles?



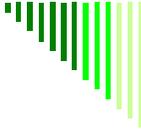
- Refuerzos positivos = cualquier estímulo que aumente la probabilidad de que se repita la conducta que le sigue; p.e: comida, dinero, atención, prestigio, cariño, reconocimiento; p.e.: cuando acaban un trabajo elogiar el resultado o resaltar la utilidad de la obra o servicio prestado

1.- ¿cómo motivarles?

Algunas estrategias Individuales

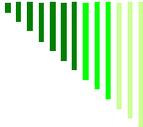
- Comunicación
 - Confianza
 - Exigencia
 - Respeto y lealtad
 - Disponibilidad y asequibilidad
 - Imparcialidad y justicia
 - Coherencia
 - Reconocimiento
 - Despertar entusiasmo
- Creatividad

...¿cómo motivarles?



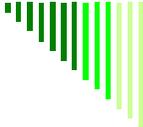
- Aumentando las conductas positivas hacia el grupo y hacia el individuo en particular
- Valorar tanto las conductas como las actitudes y las aptitudes; el SABER, el SABER HACER y el SABER ESTAR
- Manejar las atribuciones de éxito o fracaso: factores externos (p.e buena suerte, tarea fácil) o internos (habilidad, esfuerzo...) en función de cada alumno

...¿cómo motivarles?



- Negociar normas y objetivos
- Revisarlos periódicamente con el grupo y con el individuo
- Resaltar los logros del grupo y del individuo; p.e recopilando el ANTES, el DURANTE y el DESPUÉS de la obra o servicio que realizan

...¿cómo motivarles?



- Practicar la escucha activa
- Ofrecer y solicitar confianza y respeto
- Repartir tareas y responsabilidades
- Elegir alumnos-ayudantes-colaboradores
- Utilizar recursos variados; p.e. lecturas de textos con “moraleja”
- Ser capaces de delegar

...¿cómo motivarles?



- Crear buzón de sugerencias
- Diseñar mini-equipos de trabajo (por habilidades, afinidades, grado de responsabilidad...)
- Cuando algo sale mal referirnos también a lo que ha salido bien y proponer alternativas para mejorar; sugerencias de mejora al grupo...

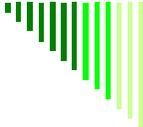
...¿cómo motivarles?

SER CREATIVOS

*A veces las Resistencias
Por ejemplo al
Cambio se solucionan
con creatividad*

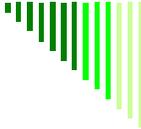
C =	crear
R =	recrear
E =	ensayar
A =	actuar
T =	trastocar
I =	inventar
V =	variar
I =	intentar
D =	diversificar
A =	actuar
D =	decidir

...¿cómo motivarles?



- Si queremos conseguir **cambios de CONDUCTA**, cambio de **HÁBITOS**, cambio de **ACTITUDES**.. el enfoque de aprendizaje es diferente que para adquirir **CONOCIMIENTOS**
- Es difícil conseguir cambios sostenidos en las personas; algunos consejos:

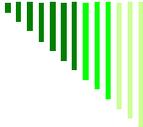
...¿cómo motivarles?



- **Feed-back, reglas básicas:**

- Directo
- Inmediato
- Específico
- 1º lo positivo, luego lo mejorable
- Equilibrio entre lo positivo y lo negativo
- **¿Cómo?: empleando ejemplos, metáforas; soy específico, generoso y sincero en mis declaraciones; Técnica del sandwich...**

...¿cómo motivarles?



- Atención personalizada
- Compromiso personal
- Apoyos **externos** para estimular, reforzar y mantener el esfuerzo...(p.e. Técnicos de UPD, expertos colaboradores, ADL zona, técnicos de la entidad promotora; visitar otros proyectos...)

...¿cómo motivarles?

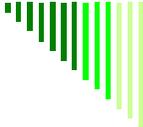
- ...Y sobre todo ser EJEMPLO en el día a día, servir de **MODELO**, de ejemplo de:

Saber 

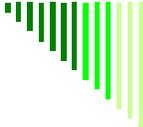
Saber Hacer 

Saber Estar 

TRABAJADOR MOTIVADO   

-
- 
- El estilo del monitor, del director, del profesor, del docente... y sus competencias como líder explican, en gran medida, el AMBIENTE de trabajo del equipo

Cuándo

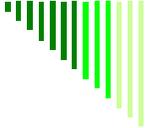


- SIEMPRE
 - Antes
 - Durante
 - Después



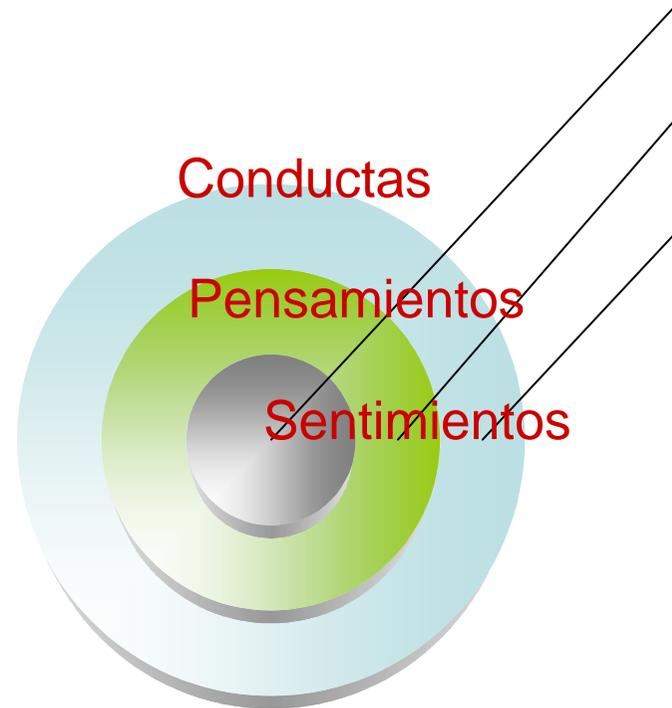
2.Motivación Hacia la Búsqueda de Empleo

Buscar empleo es una conducta Motivada



Es una carrera de fondo

Elementos que intervienen



Elementos interrelacionados



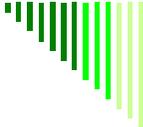
- **Conductas:** qué hacemos para buscar empleo
- **Pensamientos:** atribuciones, metas, autoestima, valores, expectativas, atribuciones...
- **Sentimientos:** nuestra afectividad, cómo nos sentimos ante la tarea de buscar empleo

Metas u objetivos motivadoras/es



- **Propios:** los planifica el propio desempleado
- **Positivos:** formulados como algo a hacer o conseguir, no como el abandono de una actividad.p.e: “voy a enviar un Cv a una empresa...”
- **Concretos:** descomponer una meta en conductas más pequeñas

Expectativas

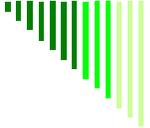


- **Definición:**

Son creencias valorativas sobre lo que ocurrirá en el futuro.

Pensamientos sobre si seremos capaces o no de hacer algo, de si hacer tal o cual cosa nos va a ayudar o si, ocurrirá o no algo.

Pautas para promover conductas de búsqueda activa



- 1.-Utilizar la **conversación** individual para que el alumno proponga los pasos a dar y nosotros lo aclaremos y lo pongamos en positivo
- 2.-Provocar **expectativas de éxito**, p.e con un lenguaje presuposicional, es decir, dando por hecho los logros del alumno;
- 3.-Mejorar la sensación de **autoeficacia** resaltando los pequeños logros y ampliarlos

Pautas para promover conductas de búsqueda activa

- 4.-Aprovechar las posibilidades que nos ofrece el **GRUPO**:
 - Personas que atraviesan una situación similar
 - Ofrece ambiente de colaboración
 - Multiplica la información disponible
 - Amplia la red de contactos
 - Produce efecto contagio
- *¿cómo?, p,e preguntas circulares

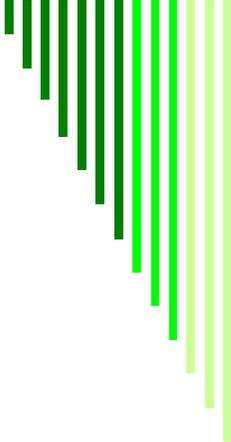
Pautas para promover conductas de búsqueda activa

Compaginar el trabajo en grupo con una atención individual que permita el seguimiento de todo el proceso de inserción

Idea central

- Adoptar el papel de perfecto acompañante en el itinerario personal que cada alumno-participante ha de trazarse a lo largo del proyecto ET/CO/TE



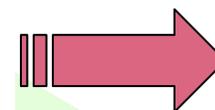
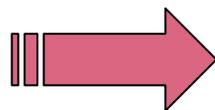
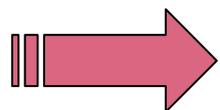


IDEAS PARA EL ITINERARIO

Información

Formación

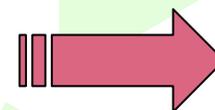
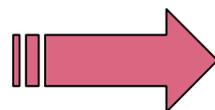
ORIENTACIÓN



TALLER DE EMPLEO/ESCUELA
TALLER

ITINERARIO

I
N
S
E
R
C
I
Ó
N



Contactos
empresas

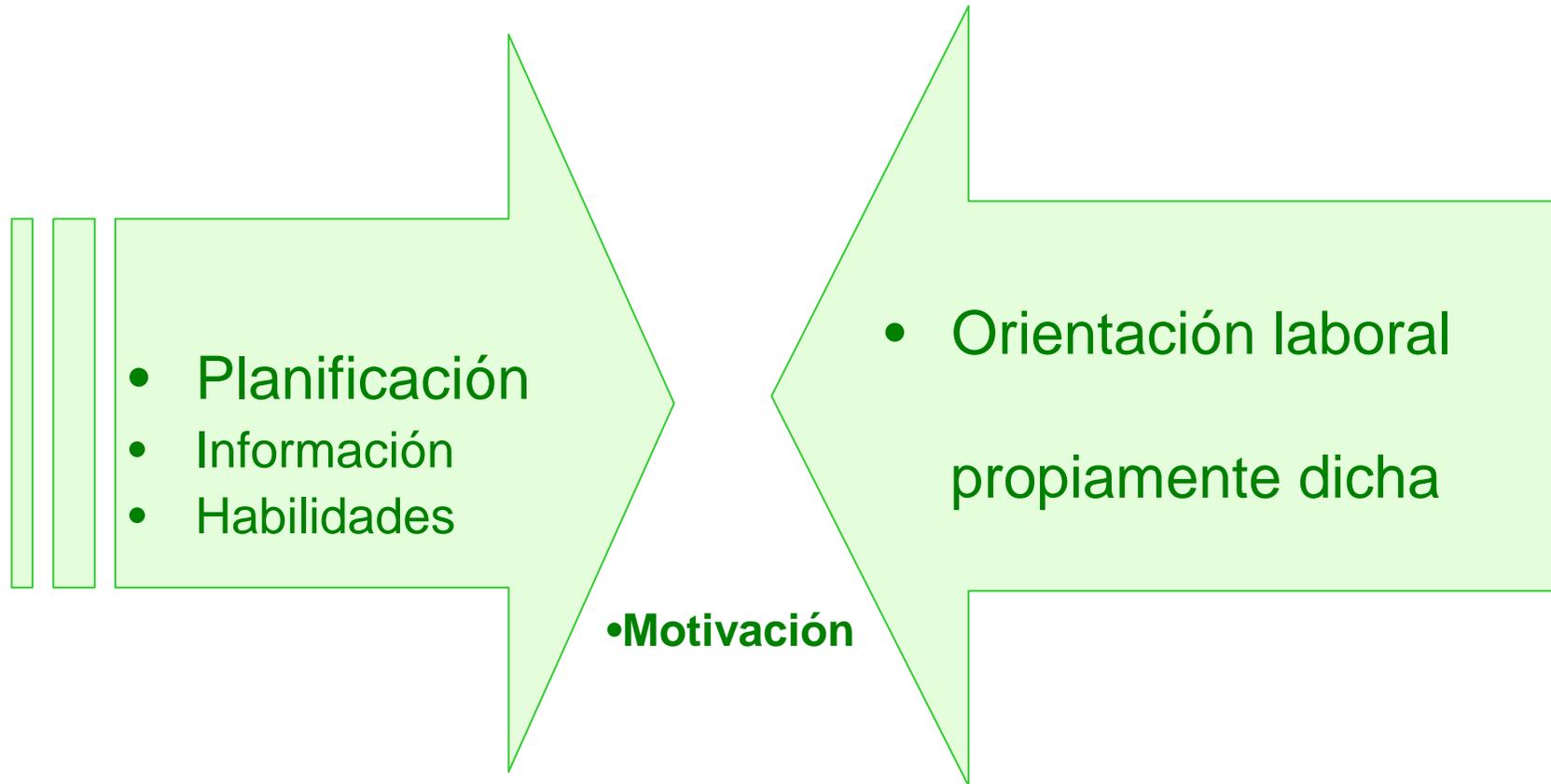
Con entidad
promotora

Experiencia

Motivación

DURANTE TODO EL TRAYECTO

Elementos fundamentales



Primer semestre
Taller empleo

Segundo semestre
Taller empleo

Reflexión como docentes

- En programas ET/CO/TE hemos de ir más allá de la adquisición de **conocimientos**; hemos de tratar especialmente la enseñanza de ciertas **habilidades** y ser capaces de generar **ACTITUDES** adecuadas al **EMPLEO** y a la **búsqueda** del mismo

Papel del formador, del experto, del director... como

ANIMADOR al EMPLEO

- * Deberá tener capacidad para proceder al **CAMBIO ACTITUDINAL** del alumno hacia el empleo y hacia la búsqueda del mismo
- * Trabajar:
 - las diferentes técnicas de búsqueda de empleo
 - la situación del mercado laboral
 - la adaptación de los perfiles del alumno al puesto de trabajo

Proceso de búsqueda activa de empleo



1. PREPARACIÓN



2. DESARROLLO

- **Mentalización**
- **Análisis personal**
- **Necesidades operativas**
- **¿Cómo venderse uno mismo?**
- **¿Dónde busco trabajo?**

- **Curriculum Vitae**
- **Carta de acompañamiento**
- **Entrevista**
- **Seguimiento**

Esquema

1. Autoconocimiento

2. Información útil sobre

* Mercado de trabajo

* Empleo:

- NYE

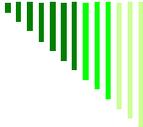
- Ocupaciones

- Qué demandan las empresas

3. Canales y técnicas de búsqueda

4. Nexos de unión

Pautas para el camino



- **1.- Promover y trabajar el autoconocimiento de cada alumno, como primer paso en la búsqueda**
 - Actitudes
 - Aptitudes
 - Puntos fuertes y débiles
 - Hábitos
 - Logros...

Pautas para el camino

2.- Ser fuente de información útil y promover la búsqueda de la misma

– 1. Sobre el **mercado de trabajo**:

local, provincial...;(comentar datos reales, prensa. 3-4-09. “27806 salmantinos buscan un puesto de trabajo

- Delimitar la zona de búsqueda de empleo
- Conocer la actividad económica
- Datos paro

Debatir la actualidad



Analizar

El desempleo no afloja y parados, la mayor subida

Peor marzo de la historia. 27.806 salmantinos buscan un puesto de trabajo, 9.066 más que en febrero. Un tercio de los afectados en el último mes nunca ha accedido al mercado laboral, mientras que...

J. R.

El Plan de Inversión Estatal Local y El Corte Inglés van a tener trabajo extra. El paro avanza desbocado en la provincia de Salamanca. Más incluso que en otros puntos de Castilla y León y del país. En marzo, el desempleo creció en Salamanca en 1.407 personas, casi el doble que en febrero, hasta situarse en 27.806 afectados. Son los peores datos de la historia en este mes. Un crecimiento mensual del 5,33% que supone el mayor repunte de toda la región, por delante de Palencia, con un ascenso del paro del 5,32%. La media nacional se limitó hasta una subida del 3,25% y la nacional al 3,55%. En el conjunto de España, el incremento del desempleo sólo ha sido mayor en Ceuta, Jaén, Castellón, Guadalajara, Toledo y Cuenca, según los datos publicados ayer por el Instituto Nacional de Empleo (Inem).

Desde el pasado mes de agosto, Salamanca acumula siete meses consecutivos de ascensos del paro, que han engordado las listas del Ercyl en 9.066 ciudadanos. Marzo destruyó el...

Parados en marzo en Castilla y León

■ Por provincias	Parados	Parados	Parados	Variación mensual	
	marzo 2009	febrero 2009	marzo 2008	Absoluta	%
■ Ávila	12.249	12.120	8.307	129	1,1
■ Burgos	22.934	22.133	14.256	801	3,6
■ León	34.171	33.407	24.828	764	12,3
■ Palencia	11.300	10.729	8.302	571	15,3
■ Salamanca	27.806	26.399	19.770	1.407	15,3
■ Segovia	8.359	8.123	5.082	236	12,9
■ Soria	4.615	4.545	2.564	70	11,5
■ Valladolid	37.986	36.901	26.216	1.085	12,9
■ Zamora	13.150	12.776	9.796	374	12,9
■ Total	172.570	167.133	119.121	5.437	13,2
■ España	3.605.402	3.481.859	2.300.975	123.543	13,5

■ Por sectores	Parados	Parados	Parados	Variación mensual	
	marzo 2009	febrero 2009	marzo 2008	Absoluta	%
■ Agricultura	6.267	6.138	4.731	129	12,1
■ Industria	23.780	22.586	15.807	1.194	15,3
■ Construcción	31.169	31.322	14.823	-153	-0,5
■ Servicios	96.621	93.919	67.372	2.702	12,8
■ Sin empleo anterior	14.733	13.168	16.388	1.565	11,8
■ Total	172.570	167.133	119.121	5.437	13,2
■ España	3.605.402	3.481.859	2.300.975	123.543	13,5

Pautas para el camino



2.- ...Sobre el empleo:

- I. El empleo hoy
Nuevos Yacimientos de Empleo
- II. Profesiones u oficios demandados:
Catálogo ocupaciones-INEM-
- III. Qué demandan las empresas

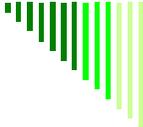
Pautas para el camino



I.- Nuevos Yacimientos de empleo –NYE-

Concepto: “oportunidades ocupacionales que surgen de las necesidades ocasionadas por los cambios constantes de la sociedad”

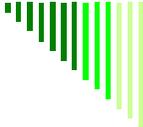
Pautas para el camino



I.- Nuevos Yacimientos de empleo –NYE-

Objetivo: crear empleo satisfaciendo esas necesidades surgidas e insatisfechas en la sociedad, en ese mercado incompleto

Pautas para el camino



- **II.- Profesiones u oficios más demandados**
 - Cambios en las empresas
 - Cambios en el desempeño laboral
 - Ocupaciones difícil cobertura INEM
 - Análisis de ofertas de empleo reales (p.e. Jefe de almacén)

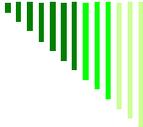
Pautas para el camino



III.- ¿Qué demandan los empresarios?

- Polivalencia para integrar determinadas tareas en un mismo puesto de trabajo
- Plurivalencia : la adquisición de conocimientos de distintas especialidades.
- Motivación
- Adaptación al cambio

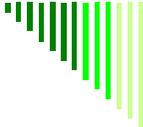
Pautas para el camino



III.- ¿Qué demandan los empresarios?

- Buenas dotes de comunicación y relaciones interpersonales
- Capacidad de resolver problemas
- Capacidad de trabajo en equipo
- Responsabilidad
- Organización
- Autonomía
- Innovación
- Iniciativa

Pautas para el camino



- **3.- Facilitar el conocimiento y aprendizaje de canales y técnicas para la búsqueda de empleo:**
 - Cómo
 - Cuándo
 - Dónde buscarlo
 - Herramientas para la búsqueda

Pautas para el camino

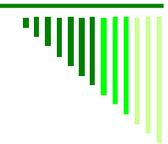


- **4- Ser nexo de unión** entre las empresas e instituciones y los alumnos del proyecto y compartirlo con ellos

Seguimiento de contactos

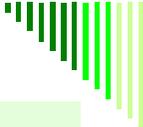


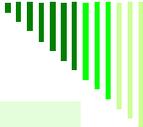
ACCIONES DE PROMOCIÓN Y Dinamización LABORAL EN PROYECTOS DE ET/CO/TE														
Nombre del proyecto:.....											Responsable de la acción:.....			
Acción realizada:	Visita de captación/presentación	Visita de mantenimiento	Invitación a visitar proyecto	Llamada telefónica	Carta de presentación	Carta de Agradecimiento	Acuerdo de colaboración	Contacto con medios de comunicación	Jornadas de puertas abiertas	Contacto para visitar otros proyectos	Otras acciones	Descripción de la acción. Datos de la empresa/entidad. Sector al que pertenece.	Persona de contacto	Observaciones
Fecha														
Fecha														
Fecha														
Fecha														



Reflexiones finales



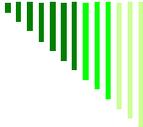
-
- 
- 1.- Taller de Empleo/Escuela Taller como itinerario individual y de grupo.***
 - 2.- Importancia de la motivación durante el trayecto.***
 - 3.- Necesidad de trabajar la búsqueda de empleo.***
 - 4.- Desde la realidad actual, con los pies en el suelo, promover actitudes positivas.***



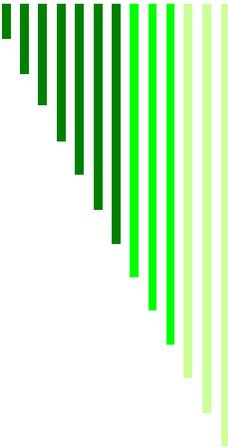
...Como decíamos al comienzo: “las decisiones son del individuo; podemos apoyar, reforzar, motivar pero el compromiso es suyo”

****Importancia de nuestro mensaje a lo largo del proyecto***

****Pactar compromisos: yo hago, tú haces para repartir la responsabilidad***



GRACIAS



Área de inserción laboral

