

Estratexias para a mellora da empregabilidade en colectivos vulnerables

LUCÍA CASAL DE LA FUENTE
Universidade de Santiago de Compostela

1. INTRODUCCIÓN

Atopámonos en época de crise e moitos dos traballos desaparecen: xorden, á súa vez, novas demandas que esixen un cambio na formación e na mentalidade. Afrontar estes cambios e adaptar a empregabilidade dunha persoa non é para todos/as doado, resultando para os colectivos máis vulnerables máis difícil adaptarse.

Como axuda aos períodos de transición xorde a educación emocional, que no caso do desemprego ofrece aos/as desempregados/as unha maior conciencia das súas posibilidades, os seus puntos fortes e as súas debilidades. Convértese deste xeito a orientación profesional nun proceso de capacitación persoal do/a usuario/a – *empowerment*– no proceso de traballo (Pérez e Ribera, 2009).

2. CARACTERÍSTICAS DO MERCADO DE TRABALLO ACTUAL

Unha das características máis sobresaíntes do mercado de traballo actual é sen dúbida a desaparición do emprego vitalicio. A esta, podemos engadir o cambio de mentalidade e o entorno cambiante no que nos atopamos, no que a flexibilidade, adaptación e mobilidade gañan protagonismo; así como tamén o fan o talento e a creatividade, pois cando en épocas anteriores xa parecía que estaba todo inventado, agora é o momento de inventar e reinventar profesións, posto que observamos que algunhas consideradas tradicionais xa non teñen tanta demanda.

2.1. A empregabilidade

Resulta de vital importancia este concepto para a época actual. Podemos definir a empregabilidade como as cualidades que fan que un/ha profesional teña valor no mercado. Hillage e Pollard (1998) defínelo como a capacidade de obter un emprego, mantelo e obter un novo emprego se se requirise. É un concepto dinámico, pois en relación á época na que se analice vai cambiando segundo a demanda de emprego.

2.2. Que buscan as empresas hoxe en día?

Quizais tradicionalmente as persoas gañaban os seus postos de traballo basicamente por demostrar unha capacidade intelectual óptima para o posto, na que se inclúe unha formación e unha experiencia sólida no ámbito. Co paso do tempo, as empresas comezaron a valorar outros aspectos ademais deste, pasando a cobrar protagonismo nos procesos de selección os matices máis emocionais da persoa candidata a un posto de traballo, de acordo con Goleman (1999).

Hoxe en día podemos afirmar que quizais o que se busca, nun contexto tan competitivo no que, por desgraza, tanta xente cualificada se atopa en paro, é a capacidade intelectual a un 23% e a aptitude emocional a un 77%, segundo anuncia *The Consortium for Research on Emotional Intelligence in Organizations*. Esta última inclúe a capacidade de comunicación e negociación dunha persoa, a súa influencia, o liderado, o traballo en equipo, a adaptación ao cambio, etc.

Parece claro o proceso a través do cal podemos adquirir a capacidade intelectual: formación, prácticas, reciclaxe continuada de coñecementos, experiencia consolidada, etc. Pero... como desenvolver a aptitude emocional? Quizais a resposta máis inmediata sexa a través do *coaching* ou do *mentoring*, é dicir, dun proceso a través do cal alguén con experiencia no teu eido guiache, onde o/a mentor/a ou *coach* fai que o/a cliente/a descubra os seus niveis de capacidade intelectual e aptitude emocional e que estratexias seguir para mellorar os aspectos que se puideran ver máis frouxos.

2.3. As cualidades máis demandadas

Nos días que corren, as cualidades máis demandadas poderían resumirse nas que seguen: linguas, capacidade de adaptación, polivalencia, habilidades interpersoais (actitude positiva, traballo en grupo), capacidade de traballo, de innovación e de negociación, lealdade (pois é mellor promocionar a profesionais internos/as que recorrer ao mercado), proactividade (asumir responsabilidade sobre as decisións tomadas, tomar iniciativa e protagonismo), etc.

Como se observa, tanto se demandan capacidades máis ben ligadas ao intelectual como ao emocional, mais quizais sobresaian as relacionadas con aptitudes emocionais.

3. A REALIDADE DOS COLECTIVOS VULNERABLES NO TRABALLO

O emprego é un dos máis decisivos factores para acceder á incorporación e participación na estrutura social, sendo un dos principais condicionantes da exclusión social o desemprego, que afecta maioritariamente a mozos/as e mulleres. Este problema require especial atención, en particular nos colectivos con fracasos e dificultades no seu achegamento ao mercado laboral.

No ámbito do emprego, dentro da colectividade vulnerable incluímos a:

- Persoas con escasa formación ou cualificación profesional, ou con desenraizamento familiar, educativo e social.
- Persoas con ausencia ou escasa experiencia de traballo normalizada, pouca autonomía ou motivación.
- Persoas con falta de hábitos laborais esixidos polo mercado de traballo, cuxa visión do mundo do traballo e do ambiente social está distorsionada.
- Persoas con autopercepción negativa, aspiracións e proxectos reducidos, que mostran pasividade, debilidade na defensa dos seus dereitos, etc.
- Persoas sen información sobre o mercado de traballo e sen mecanismos para o acceso á formación e busca de emprego.

Na actualidade compróbase que, dentro da crise, os colectivos que o teñen peor para atopar traballo coinciden cos que menos formación teñen, facéndoos máis

vulnerables na competencia do mercado de hoxe en día para conseguir un posto de traballo.

Segundo un informe de 2009 de Creade (unha empresa de recolocación e orientación profesional de Adecco) en torno ao 80% dos postos de traballo cóbrense por relacións, é dicir, por coñecer a xente, decatarse de prazas vacantes, etc. Isto para os colectivos vulnerables supón un problema, pois os seus círculos sociais soen estar máis limitados e polo tanto as posibilidades vense reducidas.

Un estudo de Manpower (2013) revela que os/as mozos/as de hoxe en día aos 38 anos terán pasado por unha media de dez ou catorce traballos diferentes. Para unha persoa con algunha das características citadas anteriormente, sobre todo para as persoas con algún tipo de carencia ou fobia social, o que os fai vulnerables, sería terrible ter que adaptarse cada pouco tempo a situacións laborais novas, coñecer a persoas diferentes, etc.

4. A INTELIXENCIA EMOCIONAL

Existen numerosas definicións sobre a intelixencia emocional. Mayer e Salovey (1997) defínela como un conxunto de habilidades que explican as diferenzas individuais no modo de percibir ou comprender as nosas emocións. É a habilidade para percibir, valorar e expresar emocións con exactitude. Trata de recoller cómo nos manexamos con nós mesmos/as e cos/as demais. É un concepto dinámico, pois pode desenvolverse e crecer. Os ámbitos que recolle son a competencia persoal (habilidades intra e extra persoais) e a competencia social (a adaptabilidade, xestión do estrés e das relacións, etc.)

5. ESTRATEXIAS PARA DESENVOLVER UNHA ACTITUDE POSITIVA NA BUSCA DE EMPREGO

O pensamento «non son capaz de» xoga un papel nefasto e lévanos de cheo á frustración. Isto xera unha serie de emocións, que indican como nos sentimos. É neste punto no que debemos pasar á acción e preguntarnos qué estamos facendo para cambiar algo que non nos gusta ou satisfai. O que está claro é que se unha situación non nos comprace, quedarnos quedos/as só nos leva a que se fagocite esta situación,

polo tanto debemos actuar. É o que se pode chamar a capacidade de estar activo/a para a busca de emprego.

Pensamento, emocións e accións, polo tanto, son un todo que se debe coidar para poder desenvolver estratexias e levalas a cabo co obxectivo último de obter unha actitude positiva na busca de emprego, que sen dúbida nos axudará no proceso.

Unha actitude positiva para a busca de emprego é en primeiro lugar aceptarse, sorrir e querer aprender. Debemos centrarnos no que queremos (e non no que non queremos), e espertar as ganas, as forzas, ser feliz, con perseveranza e forza de vontade. Ao fin e ao cabo, todas estas accións teñen un obxectivo final: a fortaleza mental que, diante das presións externas, nos axudará a manternos na liña positiva de busca de emprego.

Entre as estratexias para conseguir esta positiva actitude na busca activa de emprego, podemos destacar:

- *Intentar esquecer as circunstancias*, que é quizais o máis difícil. Máis que pensar de onde vimos, ou encaixarnos no mal que está a situación, responsabilizándoa do noso desemprego, pensemos que partimos de cero. Estamos en branco e debemos coller con entusiasmo un camiño que empeza da nada, coma se foramos mergullarnos nunha nova aventura, unha nova fase das nosas vidas; sempre con forza e ganas de superación, e sobre todo, con moita ilusión por ese novo camiño que empezamos, e con confianza e fe nel.
- *Estar centrado/a no proceso*. Sobre todo é importantísimo pensar que o proceso depende ao 100% de nós, aínda que ben é certo que o resultado non e non debemos enganarnos. Con todo, resulta imprescindible moverse, buscar oportunidades e demandas ou mesmo crealas para aumentar as posibilidades de empregabilidade.
- *Marcarse obxectivos, mais non obxectivos finais senón de proceso*. E estes obxectivos deben ser reforzados cando se conseguen, para ver o fío do camiño coma un *continuum* con sentido.
- *Ter un control mental sobre os procesos*, ser firme diante dun plan de acción previamente deseñado, con eses obxectivos a conseguir a curto prazo.
- *Ser activo/a e nunca renderse nin parar*, en consonancia co anteriormente citado.

Ese plan de acción podería facerse do xeito que se propón. Como cuestións da vida en xeral podemos formular as seguintes, que poden axudarnos a reflexionar e a facer un plan máis realista do noso porvir.

- *Que cousas son importantes para min?* (exemplo: saúde, relacións interpersoais, familia, música, autorrealización, traballo...). Podemos facer unha lista, priorizando ou non.
- *Cales delas dependen de min?* Poderemos analizar o que depende de nós, e que é importante, e polo tanto marcarémonos obxectivos, e a través deles accións concretas para que se fagan realidade.
- *Cales non?* Veremos na resposta a esta cuestión as cousas que son importantes para nós pero que non podemos controlar. Con *ilo*, intentaremos relativizalas e darlles menos importancia ou sentido de responsabilidade cara á nosa persoa, pois logo da análise observamos que non dependían dos nosos actos ou pensamentos.

A nivel máis concreto, centrándonos no ámbito laboral, podemos avaliarnos a través das seguintes cuestións.

- *Que tipo de traballo estou buscando?* Intentaremos dar resposta a esta pregunta para fixarnos un obxectivo a longo prazo.
- *Que obxectivos me marco para o próximo mes?* A través desta contestación poderemos extraer os obxectivos que nos marcamos a medio prazo.
- *Que obxectivos me marco para esta semana?* Coa resposta a este interrogante saberemos que podemos facer nos próximos días para facilitar a obtención do obxectivo final.

Por suposto todos estes interrogantes deberían ser resoltos por escrito, para que quede constancia, e cada obxectivo debe ser ligado a unha actividade real, a unha acción concreta que se poda facer. Se nos marcamos obxectivos pero non os materializamos en accións concretas de pouco nos servirá.

6. CONCLUSIÓN

Todo tipo de actuacións, programas e proxectos integradas destinadas a mellorar as posibilidades de emprego das persoas con máis dificultades, axudándolles a situarse en mellores condicións no mercado laboral, reforzando as súas capacidades,

diminuindo os seus obstáculos persoais e da contorna, favorecendo a súa autonomía e dotándolles dos recursos necesarios para a súa integración social son benvidos para os colectivos máis vulnerables da nosa comunidade.

Aprender a xestionar os nosos impulsos fronte a unha situación tan estresante, como pode chegar a ser a de desemprego, resulta fundamental. Aprender a organizarse, tamén. E aprender a buscar traballo dun xeito eficaz, moito máis se cabe. En realidade, non deixa de ser todo un fío que conecta cada un destes aspectos.

Con estas pautas que aquí se ofrecen podemos sentar unhas bases para a posible xestión destes aspectos que puideran axudar neste ámbito aos colectivos que, pola súa situación de desvantaxe na que se atopan, denominamos vulnerables.

7. REFERENCIAS, BIBLIOGRAFÍA E WEBGRAFÍA

Adecco (2013). *Lee Hecht Harrison*. Recuperado de <http://www.adecco.es/SobreAdecco/ServiciosLHH.aspx>

Consortium for Research on Emotional Intelligence in Organizations (2013). *Welcome to the Emotional Intelligence Consortium Website*. Recuperado de <http://www.eiconsortium.org/>

Cruz Vermella Española (2013). *Plan de emprego*. Recuperado de http://www.cruzroja.es/pls/portal30/docs/PAGE/SITE_CRE/ARBOL_CARPETAS/BB_QUE_HACEMOS/B60_EMPLEO/PLAN%20DE%20EMPLEO.PDF

Goleman, D. (1999). *Inteligencia emocional en la empresa*. Madrid: Vergara.

Hillage, J. e Pollard, E. (1998). *Employability: developing a framework for policy Analysis. Research report No RR85*. Recuperado de <http://www.employment-studies.co.uk/pubs/summary.php?id=emplbty>

Manpower Group (2013). *Talent shortage survey. Research results*. Recuperado de http://www.manpowergroup.com/wps/wcm/connect/587d2b45-c47a-4647-a7c1-e7a74f68fb85/2013_Talent_Shortage_Survey_Results_US_high+res.pdf?MOD=AJPERES

Mayer, J. D. e Salovey, P. (1997). What is emotional intelligence?. En P. Salovey e D. Sluyter (Eds.), *Emotional Development and Emotional Intelligence: Implications for Educators* (pp. 3-31). New York: Basic Books.

Pérez Escoda, N. e Ribera Cos, A. (2009). Las competencias emocionales en los procesos de inserción laboral. *REOP*, 20(3), 251-256.