

DESENVOLUPAMENT DE COMPETÈNCIES EMOCIONALS PER A LA INSERCIÓ LABORAL DE DONES ALTAMENT QUALIFICADES EN EL PROJECTE ATENEA

Anna Ribera i Cos riberaa@aj-igualada.net
Núria Pérez i Escoda nperezescoda@ub.edu

Resum

En aquesta comunicació es presenta una experiència innovadora en la que s'ha introduït en l'orientació i formació de dones altament qualificades l'avaluació i formació en competències emocionals com a eina per a enfortir-les davant del procés de recerca de feina. Aquest treball es va iniciar en el marc del postgrau en educació emocional i s'ha consolidat com a línia de recerca entre l'Ajuntament d'Igualada i el GROU (Grup de recerca en Orientació Psicopedagògica de la Universitat de Barcelona).

Introducció

Ens trobem immersos en un mercat de treball molt canviant, les taxes d'atur estant augmentat considerablement, els llocs de treball per tota la vida són històries del passat i ser capaç de canviar de feina fàcilment, és una de les habilitats necessàries per afrontar els reptes de la societat moderna. D'altra banda les empreses exigeixen als treballadors un seguit de competències transversals de tal manera que la preparació per a accedir i desenvolupar òptimament un lloc de treball ja no es limita al domini d'un seguit de destreses professionals de caràcter tècnic i específic. En aquest context, un òptim desenvolupament de les competències emocionals ofereix més possibilitats de tenir èxit en la recerca de feina i contràriament un menor nivell de competència emocional dificultarà l'accés i el manteniment d'un lloc de treball.

Habilitats com la flexibilitat, la capacitat de canvi, una sana autoestima, l'afrontament de l'estrés, l'optimisme, la resiliència, etc., són habilitats necessàries en la recerca de feina que es poden aprendre i millorar mitjançant l'Educació Emocional.

Des d'aquesta perspectiva creiem, d'igual manera que altres professionals (Fernández, C.; 2006; Serreri, 2006; Hué, 2007), que el desenvolupament de les competències emocionals ha de tenir un paper molt important en els processos d'orientació professional i formació ocupacional.

Detectada aquesta necessitat des dels serveis locals d'Ocupació, l'Ajuntament d'Igualada i en concret pel Departament de Desenvolupament i Ocupació, i amb la voluntat d'introduir innovacions i millores en les accions d'orientació i formació que desenvolupa, s'ha establert un acord de col·laboració amb el Grup de Recerca en Orientació Psicopedagògica (GROU) de la Universitat de Barcelona per realitzar una recerca avaluativa sobre competències emocionals dels usuaris d'Ig-nova Ocupació durant el binomi 2008 a 2010.

Antecedents

A partir del 2007, en el marc del postgrau d'Educació Emocional, organitzat per la Universitat de Barcelona, l'Ajuntament d'Igualada comença a aplicar en el Servei IG-NOVA

OCUPACIÓ una eina per mesurar el nivell de desenvolupament emocional en les persones aturades.

L'eina que es va utilitzar per mesurar el nivell de competència emocional va ser el qüestionari de desenvolupament emocional per adults dissenyat pel GROU. En aquesta recerca es va considerar més oportú aplicar el (QDE-B) que és la versió reduïda del qüestionari de desenvolupament de competències emocionals per adults per estar més adaptada a les necessitats dels usuaris que utilitzen habitualment els serveis locals d'ocupació: persones aturades amb nivells baixos i/o mitjos de formació acadèmica.

Aquest qüestionari, d'acord amb el marc teòric del GROU (Bisquerra y Pérez, 2007), aporta informació sobre les cinc dimensions de competència emocional: consciència emocional, regulació emocional, autonomia emocional, competència social i competències per a la vida i el benestar i a més ofereix una puntuació global del conjunt desenvolupament de la competència emocional.

Els resultats d'aquesta primera avaluació i desenvolupament de les competències emocionals tant des de la formació com des de la orientació o acompanyament de la persona aturada ens va permetre afirmar que la presa de consciència per part dels usuaris de les seves emocions i reaccions davant de la manca de feina y durant la recerca d'aquesta, va ser un element clau que va permetre a la persona afrontar el procés de recerca de feina amb més autoestima i amb una major capacitat per motivar-se, sent aquests factors d'èxit importantíssims pel procés d'inserció professional.

El desenvolupament de competències emocionals en el marc del projecte ATENEA

Durant el curs 2008-09, i encoratjats per l'experiència prèvia, la recerca ha continuat i fins i tot ha donat un pas més al aplicar-se en el marc del projecte ATENEA.

El projecte ATENEA és una experiència pionera que la Diputació de Barcelona ha posat en pràctica en diferents comarques de la província de Barcelona, entre les que es troba l'Anoia, en aquest cas representada per l'Ajuntament d'Igualada.

L'objectiu d'aquest projecte és el disseny d'eines i materials innovadors que ajudin a inserir al món laboral a dones altament qualificades. Es proposa ajudar-les a trobar feina o a promocionar-se dins l'empresa. Es dirigeix tant a joves amb titulacions universitàries però sense experiència laboral, a majors de 45 anys que han desenvolupat feines de responsabilitat o a dones immigrades que han obtingut titulacions universitàries en els seus països d'origen.

Com a experiència pionera podem parlar d'un projecte on la metodologia no ha estat cenyida a unes normes estrictes, sinó tot el contrari, s'ha permès a cada territori triar els models de treball que ha considerat més oportuns per a perseguir l'objectiu esmentat.

Aquest caràcter innovador i flexible del projecte ATENEA ha facilitat la incorporació de noves estratègies a més d'utilitzar les metodologies convencionals d'orientació professional (diagnosi inicial, entrevista, balanç de competències, disseny d'un itinerari d'inserció professional) i de formació (formació a mida, formació en TIC, formació en eines de recerca de feina i formació en igualtat d'oportunitats). En aquest sentit s'ha pogut desenvolupar una

recerca per avaluar el nivell de desenvolupament emocional de les dones participants i a partir d'aquesta dissenyar i aplicar un programa d'educació emocional.

Característiques de la mostra diana

El projecte ATENEA té com objectiu la inserció professional de dones amb perfil alt. Entenem per perfil alt, persones que disposen d'una formació acadèmica a partir d'un CFGS fins a una carrera universitària o bé que per la seva trajectòria laboral han exercit càrrecs de responsabilitat i direcció d'equips.

Concretament, la experiència s'està portant a terme amb una mostra de 36 dones l'edat mitjana de les quals és de 33 anys. El grup es força heterogeni i en podem destacar algunes característiques. Majoritàriament participen en el programa dones immigrants de diferents procedències (Ucraïna, República Dominicana, Equador, Colòmbia, Cuba i Bolívia) amb un clar predomini llatinoamericà, encara que no es pot oblidar que també en hi ha algunes d'autòctones. Aproximadament la meitat de les participants tenen càrregues familiars. En conjunt, quasi totes tenen nocions de noves tecnologies a nivell bàsic o d'usuari. La seva formació acadèmica és variada i d'acord amb els requisits del programa oscil·la entre CFGM i fins i tot alguna està doctorada. Cal esmentar que predominen en el grup les titulades universitàries en una gran varietat de temàtiques. En el mateix sentit, la gran majoria disposa d'experiència laboral prèvia en sectors laborals i ocupant càrrecs ben diversos.

Aquestes característiques són importants ja que inicialment, la inserció de dones amb perfil alt, pot semblar fàcil, però realment aquesta heterogeneïtat explica que sigui tot el contrari. En nombroses ocasions algunes d'aquestes dones es troben treballant per sota les seves capacitats (ex: dones amb carrera universitària treballant d'auxiliar administrativa), o bé senzillament no treballen per què no han pogut conciliar la vida laboral i familiar, i en el cas de les dones estrangeres la dificultat d'obtenir el permís de treball i l'homologació del títol universitari, fa que sovint treballin en determinats sectors econòmics totalment aliens a la seves competències professionals (sobretot en el d'atenció a les persones grans). A tot això hi hem de sumar la desigualtat laboral que encara existeix en el nostre mercat de treball, tant a nivell de gènere com a nivell d'altres prejudicis com el fet de ser estrangera. Per tot el mencionat no serà difícil comprendre que moltes de les usuàries del projecte presentin una autoestima força baixa i no se sentin preparades per buscar feina relacionada amb allò en què realment es van formar.

Aquestes són algunes de les raons per les que les tècniques d'ocupació de l'Ajuntament d'Igualada van considerar molt oportú incloure en les accions de formació del programa l'ATENEA, a partir de l'avaluació del nivell de competències emocionals, un programa d'educació emocional amb l'objectiu de proporcionar-los eines per promoure la intel·ligència emocional i afavorir el seu benestar professional i laboral.

La hipòtesi de l'estudi és que la incorporació en el programa ATENEA un mòdul d'educació emocional, el nivell de competència emocional d'aquestes dones millorarà, per tant disposaran de més habilitats i eines per incorporar-se en el mercat de treball amb més garanties d'èxit. Per aquest motiu s'ha avaluat el nivell de desenvolupament de la competència emocional, aplicant el QDE-B a l'inici del projecte (pre-test) i es tornarà a aplicar un cop s'hagin finalitzat totes les accions del projecte. (post-test).

Al tractar-se d'una experiència pilot la durada d'aquest projecte és d'un any i mig, concretament és va iniciar a principis de 2008 i és previst que finalitzi el maig del 2009. De totes maneres vistos els bons resultats d'inserció professional, l'Ajuntament d'Igualada ha decidit seguir amb el projecte fins a finals d'aquest any.

Fases de treball del projecte ATENEA.

A continuació mostrem les accions que s'han dut a terme en el projecte.

Mòdul 1. Difusió del projecte i selecció de les beneficiàries.

Mòdul 2. Motivació i orientació.

En aquesta acció a través de tutories individuals i utilitzant el balanç de competències s'elabora el projecte professional individual de cada dona.

Aquesta fase és molt important pel projecte ATENEA, en ella s'inicia la recerca i es mesura el nivell de desenvolupament emocional de les usuàries. S'aplica a les participants el QDE-B (pre-test) conjuntament amb un altra instrument de mesura l'Entrevista de Desenvolupament de Competències Emocionals (EDCE) que complementa i enriqueix qualitativament les informacions quantitatives del QDE-B.

Amb tot això obtenim uns anàlisi del nivell de competència emocional de cada dona, així com una visió del grup. Aquestes resultats també ens són del p unt de partida per al disseny i aplicació el programa d'educació emocional.

Mòdul 3: Capacitació de les beneficiàries.

És realitza sobretot formació que millori les competències de les dones amb l'objectiu de millorar la seva *empleabilitat* i exercir una funció *d'empowerment* i motivació davant de la recerca activa. En aquest punt han rebut formació en competències tècniques i de base segons les necessitats detectades i també s'han desenvolupat programes de formació a mida identificant els punts dèbils i considerant los com àrees de possible desenvolupament.

En aquest sentit s'ha impartit també en aquesta fase el programa d'educació emocional. Ha estat un programa de vint hores amb l'objectiu final de millorar el benestar professional i personal de les usuàries. Els objectius específics i continguts del programa són els que es detallen a continuació:

Objectius

- Sensibilitzar sobre la necessitat i la importància de la intel·ligència emocional.
- Conèixer que són les emocions, els seus components i les seves repercussions en el pensament i en el comportament.
- Desenvolupar les competències emocionals bàsiques (consciència emocional, regulació emocional, autonomia emocional, habilitats socioemocionals).
- Vivenciar la pràctica de la intel·ligència emocional mitjançant una metodologia participativa.

Continguts

- Marc conceptual de les emocions.

- La intel·ligència emocional.
- Competències emocionals: Consciència emocional, regulació emocional, autonomia emocional y habilitats socioemocionals.

Mòdul 4: Treball amb empreses (difusió, captació per a pràctiques professionals, selecció, sensibilització, qualitat, ocupació).

Mòdul 5: Sensibilització de la població

Mòdul 6: Capacitació del personal tècnic. (formació en coaching i en gestió i selecció per competències).

Mòdul 7. Seguiment post-projecte.

En aquest mòdul s'inclou l'aplicació postest del QDE-B, per analitzar variacions en el nivell de les competències emocionals de les participants.

Els resultats obtinguts en el QDE-B (pre-test).

En la taula de resultats que a continuació es presenta, es poden observar les puntuacions promig de les respostes donades en el qüestionari per a cada una de les cinc dimensions i en el total de la prova. Les puntuacions oscil·len entre 0 i 10, sent el 0 la manca absoluta de competència en la dimensió i el 10 el domini major. Així doncs les puntuacions més altes són indicadors de major domini i les més baixes de menor domini,

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desv. típ.
edat	36	23	55	35,58	8,843
TOTALQDEBPROMITJAT	36	3,70	9,11	6,6389	1,20806
CONCIÈNCIAPROMITJAT	36	4,57	9,57	7,2302	1,18409
REGULACIÓPROMITJAT	36	2,80	9,40	5,8333	1,86057
RELINTERPERSPROMITJAT	36	3,80	9,60	7,2944	1,30536
AUTONOMIAPROMITJAT	36	1,80	9,40	5,8444	1,66861
HABVIDAPROMITJAT	36	1,40	9,60	6,7556	1,98515

Puntuacions de competència emocional en el QDE-B

L'anàlisi d'aquests resultats ens permet afirmar que ens trobem davant d'un grup amb un nivell mig de competència emocional, i amb un potencial de millora de desenvolupament global de 3,40 punts. No obstant, el grup és mostra molt heterogeni. Així observem una gran diferència entre el desenvolupament emocional entre la usuària amb menor puntuació (3,70) i la de major puntuació (9,11). Aquestes dades han posat de relleu la necessitat d'adaptar la intervenció formativa grupal a les necessitats de la mitja del grup, i tenir en consideració les diferències individuals en les accions d'orientació professional.

Si examinem els resultats de cada una de les dimensions, podem donar algunes orientacions més detallades sobre les accions a desenvolupar en grup. Una primera acció aniria encaminada a prioritzar el desenvolupament de l'autonomia i la regulació emocional ja que destaquen amb puntuacions més baixes. En un detall més acurat podríem dir el següent:

La dimensió d'autonomia emocional, al tenir la puntuació més baixa, ha de ser la que més s'ha d'incidir. S'ha de treballar l'autoestima, la capacitat per automotivar-se, l'autoeficiència

emocional, la responsabilitat, l'anàlisi crític de les normes socials i la capacitat de resiliència. Aquests són factors entre d'altres que dificulten segurament la inserció laboral d'aquestes dones.

La segona dimensió emocional a millorar o desenvolupar per part del grup ha estat la regulació emocional. Una de les tasques més importants que haurem de realitzar amb el grup serà treballar la capacitat d'autogenerar habilitats d'afrontament, és a dir generar emocions positives per regular aquelles emocions que els dificulten l'accés a un lloc de treball. S'hauran d'analitzar individualment quines són les emocions que actuen de barrera en la recerca de feina.

La tercera dimensió emocional a millorar són les habilitats de vida i benestar, podem veure que va bastant lligada a l'anterior (regulació emocional) en quant a la capacitat de generar emocions positives i en la capacitat per generar experiències òptimes en la vida professional, personal i social lligat al concepte de fluir.

La dimensió de consciència emocional té una puntuació mitja alta, podem agafar aquest valor com a molt positiu en el sentit que ens trobem en un grup que es capaç de donar nom a les emocions, potser hauríem de treballar a nivell de reconeixement d'emocions complexes.

Finalment la dimensió d'intel·ligència emocional també ha obtingut una puntuació força elevada. Si ens centrem en l'objectiu del projecte ATENEA, haurem de treballar les habilitats de compartir emocions, el comportament prosocial i la cooperació, la prevenció i solució de conflictes, l'assertivitat (molt lligada també a la regulació emocional) i la capacitat per generar situacions emocionals.

A partir d'aquestes conclusions es presenten els conceptes que s'han treballat en el programa d'Educació Emocional i en les sessions individuals d'orientació professional.

Conceptes	Metodologia
Autoestima	Grupal: curs d'intel·ligència emocional Individual: orientació professional Transversal: al llarg del projecte
Autoeficiència emocional	Grupal: curs d'intel·ligència emocional Individual: orientació professional Transversal: al llarg del projecte
Responsabilitat	Individual: orientació professional i pràctiques en empresa. Transversal: al llarg del projecte
Resiliència	Grupal: curs d'intel·ligència emocional Individual: orientació professional Transversal: al llarg del projecte
Habilitats d'afrontament (emocions positives)	Grupal: curs d'intel·ligència emocional Individual: orientació professional Transversal: al llarg del projecte
Fluir	Grupal: curs d'intel·ligència emocional Individual: orientació professional Transversal: al llarg del projecte
Resolució de conflictes	Individual: orientació professional i pràctiques en empresa

	Transversal: al llarg del projecte
Assertivitat	Grupal: curs d'intel·ligència emocional Individual: orientació professional Transversal: al llarg del projecte

Conclusions:

A partir dels resultats presentats, podem extreure els següents aspectes claus a tenir en compte a l'hora de millorar les capacitats i l'afrontament a l'atur per aquelles persones que en un moment o altra de la seva vida ja sigui de forma involuntària o no, es trobin sense treball.

La introducció d'eines que mesuren el nivell de desenvolupament emocional de les participants en el marc del projecte ATENEA, ha permès dissenyar i introduir un programa d'Educació Emocional i realitzar les sessions d'orientació en grup i també adaptades a les necessitats de cada una de les dones. En aquest sentit cal destacar que el caràcter innovador de projectes experimentals com l'ATENEA permet introduir intervencions que ofereixen una major qualitat a les accions que es desenvolupaven tradicionalment. En aquest sentit, creiem que és recomanable seguir oferint aquesta possibilitat als tècnics d'orientació i inserció per a poder innovar i millorar l'oferta d'accions als seus usuaris.

Concretament creiem necessària la sensibilització d'anar incorporant progressivament l'educació emocional en les accions d'orientació professional i formació ocupacional. Aquestes noves metodologies ens permetran adaptar-nos als nous canvis del mercat de treball. L'educació emocional ajuda optimitzar el trànsit cap a la recerca d'un lloc de treball, ofereix a l'usuari una major consciència de les seves possibilitats –punts forts- i de les seves mancances enteses com àrees de desenvolupament i ocasions per créixer, enlloc de com a handicaps permanents. Es converteix en un procés d'enfortiment personal –*empowerment*- davant del canvi, contribueix a desenvolupar la flexibilitat, a veure-les coses des d'un altra paradigma i en definitiva ens farà ser treballadors/es més resistents en el mercat de treball actual.

No podem perdre de vista que cada cop més les consultories i les empreses a l'hora de fer la selecció dels seus recursos humans destaquen la importància de les competències participatives i socials dels futurs treballadors. Des d'aquesta realitat els tècnics dels serveis d'ocupació han d'assumir i donar resposta des de l'orientació i la formació a aquesta necessitat dels seus usuaris. El projecte ATENEA intenta aportar una mostra de bona pràctica en aquest sentit.

Bibliografia:

- Bisquerra, R. y Pérez, N. (2007). Las competencias emocionales. *Educación XXL*. 10.61-82
- Brunet, I. y Valero L.F. (2001) *Inteligencia emocional: educación y empresa*. Barcelona: PPU.
- CASEL (Collaborative for Academic, Social, and Emotional Learning). (2006) SEL Competences [en línia] (UIC) University of Illinois at Chicago: Chicago. Disponible en: http://www.casel.org/about_sel/SELskills.php [consulta: 2008, 20 de noviembre]
- Fernández Vázquez, C. Orientación profesional e inteligencia emocional “Un análisis de competencias emocionales en desempleados. Disponible en:

http://portal.aragob.es/pls/portal30/docs/FOLDER/RED_ORIENTACIONAL/DIRECTORIOS/ARTICULOS/INFORME+MACA.PDF [Consultat 2-12-2007]

Hué, C. (2007). Las emociones como herramienta en la orientación profesional. Universidad de Zaragoza. Disponible en:

http://portal.aragon.es/portal/page/portal/RED_ORIENTACIONAL/CONTENIDOS/MATERIALES_DIDACTICOS/JORNADAS/TALLER+EMOCIONES+Y+SENTIMIENTOS+EN+LA+ORIENTACION%3%93N.PDF. [Consulta: 05/09/07]

Peiró, J. M^a (2001). *Las competencias en la sociedad de la información: nuevos modelos formativos*. Disponible en:

http://cvc.cervantes.es/obref/formacion_virtual/Formacion_continua/peiro.htm

[Consultat 2-12-2007]

Repetto, E., y Pérez, J.C. (2007). Formación en competencias socioemocionales a través de las prácticas en empresas. *Revista Europea de Formación Profesional*, 40, (1), 92-112.

Serreri, P. (2006) El balance de competencias y la orientación profesional: Teoría y práctica. Ponència presentada al (SEPEROP) Seminari Permanent d'Orientació. Organitzat al novembre el Departament MIDE de la Universitat de Barcelona.