



**UNIVERSIDAD DE JAÉN**

*Centro de Estudios de Postgrado*



**UNIVERSIDAD**

**INTERNACIONAL DE**

**ANDALUCÍA**

*Oficina de Postgrado*

## Trabajo Fin de Máster

LA INTERVENCIÓN ASISTIDA CON ANIMALES  
COMO APOYO PARA EL DESARROLLO DE  
COMPETENCIAS EN LOS PROCESOS DE  
ORIENTACIÓN DE PERSONAS EN  
BÚSQUEDA ACTIVA DE EMPLEO

**Alumno/a: Villafuerte Fernández, Jesús**

**Tutores: Profesor D. Rafael Martos Montes**

**Profesora D<sup>a</sup>. Carolina Millán García**

## **Resumen**

El objetivo del Trabajo Fin de Máster (TFM) es el diseño de un programa de Intervención Asistida con Animales (IAA) para el desarrollo de competencias en los procesos de orientación para la búsqueda activa de empleo (BAE). Para ello se ha analizado la situación de tales procesos de orientación en las Unidades de Andalucía Orienta y se ha partido de las competencias claves que determinan el éxito en la BAE. A continuación, se han seleccionado 2 competencias en cuyo desarrollo y entrenamiento la incorporación de un animal (perro) puede contribuir de manera significativa. El resultado es un programa de IAA que pretende incrementar el éxito de tales procesos de orientación en la BAE a través de la motivación añadida que el animal aporta al proceso.

## **Abstract**

The goal of the present Final Master Work is the design an Animal Assisted Intervention program (IAA) for the development of skills in the guidance processes for the active search of employment (ASE). To do so, the situation of such guidance processes was analyzed in the Andalucía Orienta units and starting from the key skills that determine the success in the ASE. Then, we selected 2 skills for whose development and training may contribute significantly the incorporation of an animal (dog). The resultant is a program that seeks to increase the success of such guidance processes in the ASE through the added motivation that the animal brings to the process.

## Contenido

|                                                            |    |
|------------------------------------------------------------|----|
| Centro de Estudios de Postgrado/Oficina de Postgrado ..... | 1  |
| Máster en Intervención Asistida con Animales.....          | 1  |
| Resumen .....                                              | 2  |
| Abstract .....                                             | 2  |
| Objetivos .....                                            | 10 |
| Objetivo principal.....                                    | 10 |
| Objetivos secundarios.....                                 | 10 |
| Metodología .....                                          | 11 |
| Participantes.....                                         | 11 |
| Áreas de mejora .....                                      | 11 |
| Recursos personales y animales .....                       | 12 |
| Recursos de infraestructura .....                          | 12 |
| Recursos Materiales.....                                   | 13 |
| Cronograma de actuaciones.....                             | 14 |
| Fases de la implementación del proyecto.....               | 14 |
| Fase previa.....                                           | 14 |
| 1ª sesión. ....                                            | 14 |
| 2ª sesión. ....                                            | 15 |
| Fase de intervención .....                                 | 15 |
| 3ª Sesión.....                                             | 15 |
| 4ª Sesión.....                                             | 16 |
| 5ª Sesión.....                                             | 16 |
| 6ª sesión. ....                                            | 18 |
| 7ª sesión. ....                                            | 20 |
| 8ª sesión. ....                                            | 21 |

|                              |    |
|------------------------------|----|
| Fase de finalización .....   | 23 |
| 9ª Sesión.....               | 23 |
| 10ª Sesión.....              | 23 |
| 11ª Sesión.....              | 23 |
| Viabilidad del Programa..... | 24 |
| Resultados esperados.....    | 24 |
| Referencias .....            | 26 |
| Anexos.....                  | 29 |
| Anexo I .....                | 29 |
| Anexo II.....                | 31 |
| Anexo III.....               | 37 |
| Anexo IV .....               | 38 |
| Anexo V.....                 | 39 |
| Anexo VI .....               | 40 |

La crisis económica que afecta a los países occidentales ha provocado que las tasas de desempleo se hayan disparado y que en regiones como Andalucía las cifras sean auténticamente desoladoras. Según refleja el informe Argos de abril de la Consejería de Empleo, Empresa y Comercio de la Junta de Andalucía (Servicio Andaluz de Empleo, 2016), en Andalucía hay 1.331.543 personas inscritas como demandantes de empleo, de las cuales 966.428 de ellas están desempleadas.

Así, desde el año 2003, una de las medidas que la Junta de Andalucía ha tomado para dar apoyo a las personas demandantes en su búsqueda activa de empleo –en adelante BAE-, ha sido la creación de Andalucía Orienta, concebida como la red de servicios de orientación y asesoramiento especializado y personalizado (Decreto 85/2003, de 1 de abril, por el que se establecen los Programas para la Inserción Laboral de la Junta de Andalucía. Boletín Oficial de la Junta de Andalucía, 79, de 28 de abril de 2003).

En este sentido, la Orden de 26 de septiembre de 2014, por la que se desarrollan los programas de orientación profesional, itinerarios de inserción y acompañamiento a la inserción regulados por el Decreto 85/2003, de 1 de abril señala que

*la orientación profesional se ha configurado en Andalucía como una política activa de empleo determinante y vertebradora en la gestión de todas aquellas iniciativas dirigidas a facilitar la inserción laboral de las personas demandantes de empleo. La orientación profesional se enmarca en un sistema continuo, flexible y universal que acompaña a lo largo de la vida de las personas que buscan incorporarse al mercado laboral, o pretenden mejorar o mantener el empleo ya conseguido desde un aspecto integrador de los diferentes aspectos que afectan al mismo. Esta concepción está además avalada por las recomendaciones aportadas tanto por la Unión Europea como desde el Servicio Público de Empleo Estatal (pág. 66).*

Las intervenciones en orientación conjugan entrevistas individuales del usuario y el orientador con atenciones grupales para personas con objetivos concretos comunes.

En los servicios de orientación, a grandes rasgos, conviven acciones que consisten en la transmisión de información y de conocimientos, por ejemplo, cómo hacer un currículum o una carta de presentación, inscribirse en portales de ofertas de empleo, etc. con otras que pretenden posibilitar el desarrollo de habilidades necesarias para afrontar procesos de la búsqueda de

empleo como prospección de ofertas en el mercado de trabajo, preparación de entrevistas de selección, toma de decisiones, etc.

Para alcanzar este segundo objetivo de facilitar el desarrollo de habilidades de la persona en BAE, muchos orientadores, con el apoyo explícito de la Dirección General de Intermediación del Servicio Andaluz de Empleo, se han posicionado en el modelo teórico de la Gestión por Competencias en Recursos Humanos (Miltani, Dalziel, y Suarez de Puga, 1992).

Como concepto, las competencias

*se contemplan como características personales que han demostrado tener una relación con el desempeño sobresaliente en un cargo o rol determinado en una organización en particular. Concretamente, podemos definirlas como el conjunto integrado de conocimientos, destrezas, habilidades, rasgos de personalidad, valores, autoimagen, rol social y motivos, que una persona debe aportar y/o desarrollar en un contexto profesional dado para desempeñar con éxito los requisitos de una ocupación* (Carmen Rodríguez y otros, 2007, pág. 11).

En base a la definición, cuando una persona busca empleo, en esa actividad pone en juego unas determinadas competencias. El mayor o menor grado de desarrollo de estas competencias, permitirán posicionar a esa persona concreta entre las talentosas en la BAE y aquellas que no lo son.

Precisamente, en esta línea, en el proceso de búsqueda activa de empleo se han identificado 10 competencias clave: Autoconfianza, Búsqueda de información, Desarrollo de Relaciones, Flexibilidad, Habilidad Analítica, Iniciativa, Organización/Planificación, Orientación al logro/Resultados, Responsabilidad y Toma de decisiones (Centro de Referencia para la Orientación de Córdoba, 2008).

Aunque el hecho de ser talentoso o competente para desarrollar BAE no asegura que la persona encuentre un empleo -pues en ello intervienen además otros factores- sí aumenta la empleabilidad, que es uno de los principales objetivos de la orientación.

Si bien la bibliografía relativa tanto a la definición como al diagnóstico de competencias comienza a ser muy extensa en recursos humanos y orientación laboral, no lo es en absoluto la referida a las técnicas y medios adecuados para desarrollarlas. Este hecho puede explicarse en que en general, las políticas de recursos humanos han estado mayoritariamente centradas en discriminar quién posee una determinada competencia y quién no, preocupándose en

seleccionar empleados competentes para las tareas encomendadas más que en estudiar fórmulas para que se desarrollen.

El proceso de desarrollo competencial en orientación laboral se fundamenta en que el usuario conozca las competencias que le son requeridas para su BAE, de forma que pueda medir y analizar las brechas con el nivel requerido para un desempeño exitoso o superior (Alles, 2005).

En ocasiones, este proceso de análisis y toma de conciencia no resulta precisamente grato para el usuario, pues puede percibir que, además de enfrentarse con sus propios “déficits” de algunas habilidades, está sujeto a la evaluación o “juicio” de un orientador ajeno a él.

En este orden de cosas, como elemento que puede quitar dramatismo y aligerar este proceso inicial de evaluación, la Intervención Asistida por Animales (IAA), en concreto con perros, se prevé que puede ser una disciplina que aporte un importante apoyo a las dinámicas y ejercicios prácticos para la mejora en el desarrollo de alguna de estas competencias.

A pesar de que aún tiene un recorrido relativamente corto, como señalan en su artículo Martos-Montes, Ordoñez-Pérez, de la Fuente-Hidalgo, Martos-Luque y García-Viedma (2015) será la publicación del libro “Psicoterapia infantil asistida con animales” (Levinson, 1969) la que comience a especificar los procesos, beneficios y procedimientos asociados a las intervenciones con animales. En el mismo artículo sintetizan que

*El perro es el animal más demandado para el desarrollo de la IAA (...) Esto se debe a su capacidad de aprendizaje, a su carácter alegre y afectivo, así como a su capacidad de socialización con las personas, permitiendo establecer vínculos y relaciones predecibles y seguras. El perro es un facilitador social capaz de integrarse en la vida social de las personas, siendo un excelente instrumento para entablar nuevas relaciones sociales o recuperar aquellas degradadas, conseguir captar la atención o facilitar el uso del lenguaje y la expresión de las emociones (pp. 5-6).*

Aunque en la revisión bibliográfica previa a la redacción de este TFM, no se han encontrado ocurrencias, en la literatura relativa a las intervenciones asistidas con animales, tanto en terapias (TAA) como en Educación (EAA) sí hay algunos elementos que permiten considerar la oportunidad de poner en pie un programa de intervención que permita un acercamiento a la evaluación de resultados de la IAA con el desarrollo de competencias.

Para dicha revisión bibliográfica se han realizado consultas en las bases de datos PsicInfo, Proquest, Scopus, Medline y PsycARTICLES, con argumentos de IAA, TAA y EAA y otros

como “Vocational Counselling”, “Human Resources”, “Professional Skills”, etc.

La IAA está mostrando en diferentes ámbitos y colectivos sus beneficios a través de estudios científicos (Marino, 2012). Muchos de estos beneficios, posiblemente puedan ser generalizables a personas afectadas por los efectos del desempleo, tales como la disminución de los estados de ansiedad (Anderson y Olson, 2006), (Cole, Gawlinski, Steers, y Kotlerman, 2007), (Hoffmann y otros, 2009), los sentimientos de soledad (LaFrance, Garcia, L, y Labreche, 2007), el incremento de la autoestima (Berget, Ekeberg y Braastad, 2008), del adecuado desarrollo de competencias sociales y emocionales (Fournier, Geller y Fortney, 2007), de las interrelaciones humanas positivas (Stetina y otros, 2009), etc.

Los profesionales de las IAA suelen coincidir en que los humanos no nos sentimos juzgados por los animales comparativamente a cómo nos sentimos ante otras personas, por lo que, con el entrenamiento adecuado un perro puede convertirse en un intermediario facilitador para el establecimiento del vínculo terapeuta-paciente (Julius, Beetz, Kotrschal, Turner, y Uvnäs-Moberg, 2013), (Lubbe y Scholtz, 2013) que en determinados procesos de orientación no es muy diferente al que se establece entre orientador-usuario en BAE.

Para tener en cuenta potenciales objetivos para los que la IAA puede cubrir en las labores de orientación, el Informe Bizkailab 2011 (Villardón, Alvarez, Yaniz, Aguilar y Elexpuru, 2012), describe cuatro etapas psicológicas por las que atraviesa a lo largo del tiempo una persona desempleada. En las dos primeras, que denomina de “shock” y de “ligera recuperación” respectivamente, no muestran aún a una persona en BAE en sentido estricto, pues describen los momentos en los que la persona decide trabajar, bien por haber perdido un empleo, haber finalizado los estudios o bien por cualquier otra circunstancia. La fase de “shock”, como su nombre indica, se produce con la pérdida del empleo o el preaviso y suele durar, según las autoras, en torno a una semana. Suelen aparecer sentimientos de desorientación y de confusión a veces acompañados de una sensación de fracaso y de incapacidad de hacer planes para el futuro. La segunda fase de “ligera recuperación” se caracteriza por un optimismo irreal. El individuo tiene la impresión de estar "de vacaciones", lo cual implica que todavía no se considera desempleado. El no alcanzar el primer empleo o la pérdida del trabajo se percibe como algo que sólo tiene carácter temporal. Suele alargarse durante varias semanas.

Es durante las otras dos fases, “de concienciación” y “de aceptación” cuando la persona desempleada suele acudir a los servicios de orientación, ya no sólo en búsqueda de

informaciones puntuales, sino para recibir apoyo para emprender acciones de BAE.

Villardón et al. (2012, págs. 22-23) las describen así

*- Fase de concienciación: Llega un momento en que el individuo ya no puede seguir viendo su situación como unas vacaciones y le asalta el temor de estar sin trabajo durante mucho tiempo; es entonces cuando se llevan a cabo una serie de gestiones para encontrar trabajo y las consiguientes experiencias de fracaso en la búsqueda de un nuevo empleo.*

*Cuando todos los esfuerzos fracasan, el individuo llega a ser pesimista y a sentirse ansioso, con periodos de melancolía e irritabilidad y en muchos casos con la aparición de trastornos psicofisiológicos. Esta fase es crucial y puede durar varios meses, dependiendo de diversos factores, tales como el apoyo social y la capacidad de afrontamiento personal.*

*- Fase de aceptación: En esta fase se produce el reconocimiento de la propia identidad de desempleado con todas sus características psicológicas:*

- El individuo llega a ser fatalista y busca empleo ocasionalmente y sin ninguna esperanza de éxito.*

- Tiende a vivenciar el paro como un fracaso personal más que como un fracaso social, lo que le conduce al aislamiento.*

- Se produce una sensación de vacío y de falta de sentido.*

- Se da un empobrecimiento de la experiencia social por el cambio en la estructura de la vida cotidiana y por la tendencia a apartarse de la vida social.*

- En situaciones más graves, aparece depresión, amargura, impulsos de cólera, ideas suicidas, abuso del alcohol, tabaco, drogas...*

Así, el diseño de la intervención que se describe en las siguientes páginas, incorpora los elementos motivantes y vinculantes de la IAA -ya demostrados en otros contextos y colectivos- para facilitar el desarrollo de competencias transversales de las personas que se encuentran en procesos de BAE.

## Objetivos

### Objetivo principal

Diseñar un programa de IAA para el desarrollo de dos de las competencias clave que una persona ha de poner en juego para una BAE adecuada.

Las competencias clave que se han seleccionado para desarrollar en esta intervención son: Autoconfianza y Desarrollo de Relaciones.

Las definiciones se recogen en el Diccionario de Competencias del Centro de Referencia para la Orientación de Córdoba (2008)

*1. Autoconfianza. Es la creencia de que uno mismo es capaz de alcanzar el objetivo profesional que se ha establecido o de que elegirá el enfoque adecuado para resolver los obstáculos que en su proceso de búsqueda se vayan presentando. Implica afrontar la búsqueda de empleo con una actitud de seguridad en su propia capacidad.*

*2. Desarrollo de relaciones. Consiste en actuar para establecer, desarrollar y mantener relaciones cordiales o redes de contactos con distintas personas con el objetivo de favorecer la mejora profesional y la inserción laboral.*

### Objetivos secundarios

- Que el usuario conozca y maneje las herramientas y técnicas más habituales para la BAE, tales como el Currículum, la carta de presentación, la entrevista de trabajo y la prospección de oportunidades de empleo en el mercado de trabajo.

- Indagar además en potenciales cambios en el desarrollo de otras 4 competencias recogidas también en el Diccionario, tras la implementación del programa de IAA.

*1. Organización/Planificación. Es la capacidad para establecer de forma eficaz las fases, etapas, metas y prioridades para la consecución de objetivos relacionados con la búsqueda de empleo, a través del desarrollo de planes de acción, incluyendo los recursos necesarios, los plazos y los sistemas de control.*

*2. Iniciativa. Es la disposición para actuar proactivamente en la búsqueda de empleo, bien para conseguir nuevas oportunidades o bien para resolver problemas.*

*3. Orientación al Logro/Resultados, Es la capacidad para encaminar o poner en marcha cuantas acciones sean necesarias con el fin de alcanzar en la búsqueda de empleo objetivos ya marcados o sobrepasar éstos.*

*4. Toma de decisiones. Capacidad para seleccionar o elegir una estrategia o actuación entre varias, teniendo en cuenta todos los aspectos que influyen en dicha elección y las repercusiones posteriores. Esta competencia se enmarca en un proceso de búsqueda de información y análisis previos.*

## **Metodología**

### **Participantes**

La intervención está dirigida a personas mayores de edad, desempleadas con al menos un año de antigüedad, usuarios de servicios de orientación de la Red Andalucía Orienta y en los que haya indicadores de estar posicionados bien en la fase de “concienciación” bien en la de “aceptación” descrita más arriba (Villardón et al. 2012). La participación, voluntaria, requiere sus firmas previas relativas a estar informados de los objetivos del programa y su consentimiento para la grabación de las sesiones y para el empleo de los datos resultantes por parte de la entidad promotora. Se procurará que no se conozcan previamente entre ellos y que sus niveles académicos sean de nivel similar. Para la selección del grupo de intervención se tendrá en cuenta que ha de gustarle el trato con perros y que no tengan problemas con ellos del tipo alergias o fobias.

### **Áreas de mejora**

Se pretende, que al finalizar la IAA, los participantes mejoren en su desempeño cuando desarrollen un proceso de BAE. Lo harán en dos aspectos:

En primera instancia, en el conocimiento de técnicas y herramientas dirigidas a la búsqueda de empleo, tales como el posicionamiento en el mercado de trabajo a través del análisis de sus auténticos intereses profesionales, de las necesidades y oportunidades que ofrece el mercado de trabajo, de la adecuación del currículum, la mejora en procesos de entrevista de selección, etc.

En segundo lugar, ocupando el papel protagonista en este TFM, aumentará el nivel al menos de las dos competencias que han quedado definidas en el objetivo principal, y con la posibilidad también de desarrollo de las otras cuatro incluidas en el objetivo secundario. Además, ha de tenerse en cuenta que las competencias a las que se refiere la intervención, no sólo son fundamentales para trabajadores cuando están en BAE, sino que también son muy requeridas para desempeñar exitosamente multitud de funciones dentro de las empresas.

Un tercer factor nada desdeñable parte del hecho de relacionar la orientación laboral con la IAA, disciplina en pleno desarrollo que paulatinamente está mostrando evidencias del fuerte poder motivante de los animales en gran número de personas.

### **Recursos personales y animales**

El equipo de trabajo estará constituido por:

- Un orientador de la Red Andalucía Orienta, con experiencia en la orientación individual y grupal, con capacitación docente y manejo de las dinámicas de grupo y formación relativa a intervenciones asistidas con animales. Será el responsable tanto de establecer los objetivos, seguimientos y evaluaciones del programa de IAA así como de coordinar, apoyar y representar al equipo de trabajo ante la entidad y los propios usuarios.
- Un Técnico de intervención canino. Responsable de velar en todo momento por el bienestar animal. Será quien gestione el adecuado entrenamiento de los animales en función de los objetivos, dirija al perro o supervise a los usuarios cuando deban ser los que lo manejen. Tendrá experiencia docente y experiencia en IAA con población adulta tanto en educación (EAA) como en terapia asistida con animales (TAA).
- Un perro entrenado para intervenciones asistidas, salvo para un ejercicio concreto, para el que se precisará un perro adicional.
- Dos orientadores no implicados en la intervención para el desarrollo de la entrevista de incidentes críticos previa y posterior con cada participante.

### **Recursos de infraestructura**

La intervención requerirá para las atenciones individuales un espacio que preserve la intimidad y confidencialidad del usuario, así como que asegure la correcta estancia del perro tanto para el desarrollo de actividades como para sus descansos.

Para las actividades grupales será necesario habilitar un espacio amplio y versátil que permita su adaptación para las diferentes acciones de la intervención, por ejemplo, para exposición de contenidos teóricos (ordenador, proyector, pizarra, mesas y sillas...), para trabajos con grupos y para desarrollar dinámicas, por ejemplo, de diferentes recorridos y obstáculos. Este espacio debe estar visado por el Técnico de intervención en relación al trabajo que ha de desarrollar el perro.

## **Recursos Materiales**

Generales:

- Cámara de grabación de vídeo, pues se grabarán todas las sesiones.
- Pizarra, mesas, material de papelería...

Propios de la IAA.

- Los que garanticen el bienestar animal y otros (bebederos, premios, arnés...).
- Los necesarios para las dinámicas: aros, conos, juguetes, pelotas, cintas...

Propios de la orientación.

- CompeTea (Arribas y Pereña, 2015). Es un cuestionario de autoinforme dirigido específicamente a la evaluación de las competencias tal como se entienden actualmente en el contexto de los recursos humanos y que, entre otras, contempla la valoración de nuestras competencias clave. En Anexo I se muestra la ficha técnica y un ejemplo de perfil de competencias obtenido.
- Entrevista de incidentes críticos focalizada o Behavioral Event Interview (BEI) desarrollada por dos orientadores ajenos a la propia intervención. El objetivo de este tipo de entrevista es indagar en los motivos, habilidades y conocimientos que una persona tiene y usa. Se pretende que el entrevistado relate experiencias concretas recientes relativas a su búsqueda de empleo. Se obtienen pues, respuestas de comportamientos concretos que haya desarrollado el usuario. Se centra en lo que hace el entrevistado en relación a lo que lo acerca el éxito en la BAE. No puede convertirse en ningún caso en una sucesión de preguntas. Es focalizada pues el entrevistador ha de conseguir establecer para cada persona las evidencias o conductas que lo sitúan en uno de los cuatro niveles de cada una de las seis competencias en las que se está indagando.

En Anexo II se presentan las evidencias de las 6 competencias que establecen para cada una de ellas una escala de cuatro niveles de desarrollo (Centro de Referencia para la Orientación de Córdoba, 2008).

- Presentación informática de contenidos BAE (confección de currículum, cartas de presentación...).

## **Cronograma de actuaciones**

En las dos semanas previas a la primera intervención con usuarios, el equipo consensuará la selección de los participantes, los objetivos, los instrumentos de registro y evaluación y se calendarizarán las sesiones y las reuniones de coordinación entre orientador y técnico de intervención al finalizar cada una de ellas.

La intervención se desarrollará en diez sesiones propiamente dichas y, una decimoprimer de seguimiento y evaluación, tres meses después de haber finalizado las actuaciones.

Se desarrollarán a razón de una sesión por semana en horario de tarde, permitiendo la adecuación de sus agendas y reduciendo las probabilidades de absentismo porque no puedan asistir por razones de búsqueda de empleo, formación o responsabilidades familiares. Cada sesión tendrá una duración determinada, siendo la más corta de una hora y las más largas de dos horas.

En Anexo III se presenta el cronograma detallado.

## **Fases de la implementación del proyecto**

### **Fase previa**

#### **1ª sesión.**

Se inicia con la convocatoria de participación en la intervención y finaliza con la administración del Cuestionario CompeTea.

Duración prevista: 1 hora.

Modalidad: Grupal

Los objetivos de este primer encuentro son informar a las personas participantes de los contenidos teórico-prácticos de esta intervención en orientación laboral, su carácter novedoso y experimental, la firma de consentimiento de participación y registro de las sesiones grupales e individuales, garantía de confidencialidad y privacidad, y la administración de un cuestionario de evaluación de competencias.

Tras la firma de aceptación y adquisición de compromisos mutuos, se les administrará el cuestionario CompeTea (Arribas y Pereña, 2015), que consta de 170 elementos que presentan al sujeto enunciados relacionados con aspectos laborales, de diferente temática y representativos de una gran variedad de comportamientos, a los que debe contestar en función de la frecuencia con la que se producen en él o el grado de acuerdo sobre su contenido.

## **2ª sesión.**

A tenor de los resultados del cuestionario, en esta fase inicial, cada participante será entrevistado por dos orientadores externos independientes a través de una entrevista de incidentes críticos que indague en las competencias Autoconfianza y Desarrollo de Relaciones, objetivos principales de la IAA.

Duración prevista: 1 hora y media.

Modalidad. Individual

### **Fase de intervención**

La intervención asistida con perro para el desarrollo de las competencias clave se simultaneará con la propia transmisión de los contenidos y herramientas de los procesos de orientación laboral tales como Autoconocimiento, Currículum Vitae, Mercado de trabajo, Entrevista, Pruebas de selección, Redes sociales y Búsqueda de empleo a través de Internet.

Se alternarán sesiones individuales y grupales.

## **3ª Sesión.**

Se inicia con las presentaciones y finaliza tras el intercambio de información inicial.

Duración prevista: 1 hora.

Modalidad: Individual

Mantiene los objetivos de cualquier entrevista inicial de orientación, cuales son la presentación mutua, el registro pertinente de los datos de los que precise el Itinerario Personalizado de Inserción (IPI), el recordatorio de los objetivos del programa que ya se establecieron en la fase previa y el inicio de la fase de análisis de las capacitaciones profesionales y técnicas, currículum vitae, expectativas y necesidades laborales a corto y medio plazo, posibilidades de movilidad geográfica, horaria, y un primer acercamiento a su potencial mercado laboral.

En relación a la intervención asistida con perros, el principal objetivo de la sesión es iniciar entre el perro y el usuario un vínculo que aporte beneficios fisiológicos y psicosociales, tales como sensación de relax o la ayuda para facilitar dicha vinculación también al orientador. De este modo se espera una primera entrevista sincera que quite sentido a respuestas autocomplacientes o socialmente bien consideradas.

Actividad con perro. Se procurará que el perro sea quien reciba en la puerta al usuario con movimientos amigables y lo acompañe hasta su silla. Será primordial que por parte del equipo humano se faciliten interacciones positivas y claras entre usuario y perro, por ejemplo, con actividades del tipo “chocar los 5” o que el animal apoye su hocico en el regazo del usuario.

Materiales precisados: recompensa para el perro de intervención.

#### **4ª Sesión.**

Se inicia con el saludo y el contacto con el perro y actividad breve que favorezca la interacción y finaliza con la cita del usuario a las sesiones grupales.

Duración prevista: 1 hora

Modalidad individual

Desde su inicio se da protagonismo a la presencia del perro. Se observará si el usuario mantiene su interés por el can a través de evidencias, por ejemplo, si lo llama por su nombre, busca su interacción o manifiesta algún comentario positivo sobre él.

La sesión tiene un doble objetivo.

El primer objetivo es establecer el grado de conocimiento y manejo que la persona tiene de las técnicas e instrumentos de búsqueda de empleo, tales como confección del currículum, estilos y tipos de entrevistas, pruebas de selección, etc...

En segundo lugar, el orientador comunicará a cada usuario el nivel de desarrollo obtenido a través de CompeTea y la entrevista de incidentes críticos, centrándose especialmente en las valoraciones de las 2 competencias principales de la IAA.

Como en la primera ocasión, la introducción del perro en la sesión responde a que éste sea catalizador en los procesos de comunicación entre usuario y orientador.

Materiales precisados: Perfil de competencias obtenido en CompeTea, e Informe de la entrevista BEI.

Una vez identificadas las competencias con sus niveles de desarrollo, se acuerda la participación del usuario en una, varias o todas las sesiones que constituirán la intervención en sí, quedando establecidos los objetivos individuales para cada usuario y vinculados a cada Itinerario Personalizado de Inserción.

#### **5ª Sesión.**

Denominada genéricamente como “Autoconocimiento y objetivo profesional”.

Duración prevista: 2 horas

Modalidad grupal

Objetivo principal: Que cada participante reflexione sobre su propio proyecto profesional optimizando su posicionamiento en el mercado de trabajo. El autoconocimiento permite a la

persona dirigir sus esfuerzos de la búsqueda de empleo hacia una profesión o sector determinados.

Se inicia con la dinámica de presentación de participantes sentados en círculo. Para propiciar un clima de confianza y promover la participación del grupo a lo largo de la sesión, el perro – que ya conocen de sesiones anteriores- saluda uno a uno dejándose acariciar y recompensar con comida.

La sesión mostrará contenidos teorico-prácticos apoyados en proyección de diapositivas establecidas de manera estándar para dicho fin y el manejo de la herramienta CLOE (Servei d'Ocupació de Catalunya, 2008).

Las dinámicas que se proponen con perro para esta sesión son:

Ejercicio 1. ¡Sé lo que puedo ofrecer!

Descripción: Cada participante debe reflexionar individualmente y anotar durante 10 minutos las Dificultades, Amenazas, Fortalezas y Oportunidades que encuentra en su BAE, lo que técnicamente se llama DAFO. Tras ello, se agruparán sentados formando un círculo. El participante recibe una pelota del perro, que permanece a su lado. En una primera vuelta cada uno debe verbalizar alguna de sus debilidades autodiagnosticadas en su BAE y posteriormente pasar la pelota a otra persona. Se repetirá la acción hasta que todos hayan expresado de sí mismos al menos una Debilidad, una Amenaza, una Fortaleza y una Oportunidad para su BAE. Este método de análisis es conocido como DAFO.

El técnico será el encargado de acompañar al perro desde el sitio del usuario inicial hasta el siguiente. El orientador anota en la pizarra todos los apartados DAFO que se vayan verbalizando.

Objetivos: Fomentar en autoconocimiento y la autoestima.

Materiales IAA: Pelota.

Materiales BAE: Cuaderno y bolígrafo y ordenador con conexión a Internet para el uso de la herramienta CLOE.

Ejercicio 2. Aconsejando a mi compañero.

Descripción: Se adhieren tarjetas con los nombres de los usuarios en el arnés del perro. Este se acerca a cada uno de los usuarios para coger al azar una tarjeta con el nombre de un

compañero, identificar a la persona que le ha tocado, y plantearle argumentos que salven o palién las amenazas y debilidades que expresó en la actividad anterior. También se le solicitará que diga alguna cualidad positiva que éste aprecie para su búsqueda de empleo.

Objetivos: Reforzar relaciones sociales, potenciar pensamientos positivos.

Materiales IAA: Peto que soporte tarjetas con nombres.

Materiales BAE: Pizarra

### **6ª sesión.**

Denominada genéricamente Autocandidatura, currículum y carta de presentación.

Duración prevista: 2 horas

Modalidad grupal

Objetivo principal: Conocer y desarrollar estrategias que posibiliten que el usuario tome la iniciativa para dirigirse a empresas sin que previamente haya una oferta de empleo concreta y explícita.

Para alcanzar este objetivo, el usuario debe definir su objetivo profesional y saberlo comunicar, a través de instrumentos tales como el currículum vitae, la carta de presentación, y en muchos casos una primera y breve entrevista.

En este módulo es fundamental trabajar la planificación, la orientación al logro y la confianza en sí mismo, entre otras competencias.

Las actividades que se proponen con apoyo de perros para esta sesión son:

#### **Ejercicio 3. Guiando a dos compañeros**

Descripción: Mientras el grupo observa, un participante tendrá que salvar varios obstáculos acompañado de dos perros para llegar a la meta. Para dificultar la prueba, la correa medirá cuatro metros y enganchará a cada perro por un extremo. El ejercicio finaliza cuando los tres atraviesan la meta de un metro de ancho. No se especifica si los animales han de sortear también los obstáculos.

La única regla previa es que no puede forzar a los animales velando en todo momento por su bienestar.

El grupo observa en silencio mientras se realiza el ejercicio. Después se debate y analiza el proceso que ha seguido la prueba.

En función de la fluidez del ejercicio, el técnico da órdenes a los perros para dificultar la tarea del protagonista, por ejemplo, con comandos como “quieto”, “sienta”, “junto”. También puede introducir durante la prueba obstáculos no previstos en el camino.

Material\_IAA: correa de 4 metros en los que en cada extremo enganche a cada uno de los perros. Dificultades y obstáculos (tarimas, vallas, aros...).

#### Ejercicio 4. Planificando el camino.

Descripción: El grupo debe decidir por unanimidad, antes de ponerse en acción, al menos 3 estrategias diferentes para que un perro atravesase 3 aros. Será uno de ellos, quien en representación del resto finalmente deba desarrollar la actividad.

Al finalizar el ejercicio, logrando que el perro atravesase los 3 aros, comentarán la utilidad de haber planificado diferentes estrategias.

Las competencias protagonistas en este ejercicio son la Planificación y Flexibilidad.

Como en el ejercicio anterior, el grupo observa en silencio mientras se realiza el ejercicio, y después, discuten sobre lo que ha pasado. De igual modo, el técnico da órdenes a los perros para dificultar la tarea del protagonista.

Material IAA: 3 aros y algún obstáculo para alternativas.

#### Ejercicio 5. Presentaciones

Descripción: El orientador entrega a cada participante un dossier con el perfil personal y profesional que cada uno deberá representar. Cada persona preparará su candidatura con esos méritos ficticios ante el resto de grupo, definiendo su nuevo nombre y objetivo profesional. Deberá para ello emplear al perro, ya sea como mero figurante, perro pizarra o desarrollando alguna actividad.

El perro será el vehículo, metafóricamente, un currículum. Para ello, cada persona dispondrá de cuantos materiales considere (cartulinas, telas, tarjetas, rotuladores, pizarra...). Cada presentación como mucho durará 3 minutos. Tendrán que reflejar previamente en qué participará el perro durante la presentación (no hacerlo, describirlo).

Se agradecerá a cada participante su presentación, pero no se analizará en esa sesión, sino que será en la siguiente sesión, cuando se les pedirá sin previa comunicación entre ellos que ordenen de más a menos las presentaciones que recuerden de los perfiles ficticios: nombre, objetivos personales, estudios y aquello que más le impactase positivamente de la presentación.

Objetivos: comprobar la importancia de una buena presentación, originalidad, impacto, claridad de los contenidos, brevedad, etc.

Material IAA: peto pizarra, tarjetas, rotuladores, cintas...

Material BAE: Una ficha con currículum ficticio diferente para cada participante. (Nombre, edad, titulación, formación complementaria, foto, nivel de idiomas, experiencia y otros datos).

### **7ª sesión.**

Denominada genéricamente Entrevista de Selección

Duración prevista: 2 horas

Modalidad grupal

Se continuará con la actividad “presentaciones” de la sesión anterior, pidiendo a los miembros del grupo que hagan una valoración justificada de las candidaturas presentadas, reforzando los elementos de originalidad e impacto en las autocandidaturas.

Esta sesión se centrará en la exposición teórica en relación a las entrevistas de selección, por lo que se repasarán en las intervenciones asistidas con perro desarrolladas en las sesiones anteriores, sintetizando las conclusiones a las que el grupo ha ido llegando hasta ese momento. El orientador habrá seleccionado las grabaciones más significativas de las terapias, propiciando tanto el resumen de los aspectos fundamentales tratados, así como mostrando en las filmaciones evidencias que reflejen el desarrollo de las competencias clave en la BAE.

Ejercicio 6. No hay preguntas malas.

Descripción: Tarjetas que el perro va entregando con las preguntas difíciles de entrevista. Aunque se lleven algunas confeccionadas, los usuarios deben reflexionar sobre otras con las que hayan supuesto dificultades para su adecuada respuesta:

¿Cuánto quiere cobrar?

¿Qué hace con su tiempo desde que dejó de trabajar/estudiar?

¿No cree que está usted sobrecualificado para desempeñar este trabajo?

Materiales: Relación de preguntas difíciles de entrevistas de selección

Objetivo: salvar posibles objeciones o barreras en los procesos de entrevista de selección, y por tanto trabajar la seguridad y la argumentación autobiográfica.

Ejercicio 7. Disfrazar al perro

Descripción: Con diferentes materiales tales como telas, vestidos, cintas, gorros... se pedirá que disfracen al perro. Antes de hacerlo, deben decidir por unanimidad de qué lo van a disfrazar y porqué. Previamente, en secreto, se dará la instrucción a uno de los participantes que debe defender que el disfraz sea por ejemplo de pirata y a otro que defienda que sea de turista.

Objetivo: Toma de decisiones, influencia, liderazgo...

Materiales: telas, vestidos, cintas, gorros...

Ejercicio 8. Tormenta de ideas. ¿Qué tiene la gente que me gusta?

Descripción: A cada miembro del grupo se le pide que pegue en el peto del perro hasta 5 tarjetas con cada una de las características personales que más valora en los humanos, profesionalmente y en general. Posteriormente se dirige un debate con las 5 o 6 características mayoritariamente elegidas. Se dirigirá hacia el dibujo de si las empresas exitosas pretenden tener entre sus trabajadores personas con esas cualidades.

Objetivo: Conocimiento del mercado de trabajo / prejuicios / cultura de empresa.

Ejercicio 9. Visionado de la grabación de video de los ejercicios.

Descripción: El orientador presenta fragmentos de las grabaciones en vídeo principalmente de los momentos de puesta en común o debates de los ejercicios realizados en las sesiones anteriores, para que los usuarios puedan identificar sus propios roles y comportamientos significativos, tales como los que muestran interés o atención, aburrimiento o desconexión, asentimientos, etc.

## **8ª sesión.**

Denominada genéricamente Mercado de trabajo y autoempleo.

Objetivo principal: Mostrar y facilitar al usuario herramientas y estrategias que le permitan situar su objetivo profesional en su contexto concreto, particularizando su BAE en relación a sus intereses, factores de movilidad, ámbito geográfico, etc.

Ejercicio 10. Representando roles

Descripción: Se establecen dos grupos. El grupo 1, compuesto por 6 miembros, debe diseñar un circuito de dificultades para que el otro grupo 2, de dos personas, intente dirigir por él a un perro hasta la meta. Realmente el perro no tendrá porqué recorrerlo, sino que las instrucciones

“secretas” del grupo 2 son observar las interacciones y roles que juega cada miembro del otro grupo durante la tarea.

El grupo 2 observará y anotará, por ejemplo, si el grupo 1 opta por pruebas con dificultades altas o insuperables, y qué roles desempeña cada miembro, como por ejemplo conciliador, líder, indiferente-pasivo, conciliador...

Objetivo: Analizar los aspectos que debe considerar un candidato a la hora de preseleccionar empresas para su BAE, tales como la cultura de empresa, el posicionamiento de las organizaciones, los valores de los equipos de trabajo, la personalidad y fuerza de los grupos, etc., a la vez que entrenar en la identificación de distintos roles y comportamientos que se adaptan en las empresas.

Material IAA: Aunque no se vayan a emplear, han de estar disponibles y a la vista aros, rampas, vallas, conos y todo tipo de obstáculos.

#### Ejercicio 11. De todo se aprende

Descripción: Cada participante cuenta una breve anécdota positiva y otra negativa ocurridas durante su BAE. Estas anécdotas deberán tener “final feliz”, es decir, en el caso de la anécdota “negativa” tendrá que ser algo que haya ocurrido pero que haya dado lugar a que, a raíz de ella, hayan comenzado a ocurrir cosas positivas. Podrían ser, por ejemplo, cambios en malos hábitos de vida, de empleo...

Los participantes irán hablando conforme el perro se vaya acercando a ellos, de esta manera podrán mantener el contacto físico a modo de manta terapéutica.

#### Ejercicio 12. Marcha por relevos. Evaluación de los conceptos aprendidos.

Descripción: El usuario guiará al perro con la correa por un pequeño circuito, haciendo diferentes etapas por relevos con el resto de compañeros. El perro funcionará como el testigo que se intercambia. La persona que cede al perro-relevo tendrá que responder preguntas sobre temas recurrentes relativos a conceptos o ideas fuerza vistos en las sesiones BAE.

Objetivos: Evaluación de la adquisición y consolidación de conocimientos adquiridos. Cierre de la fase de intervención.

Material IAA: batería de preguntas relativas a los aspectos trabajados en las sesiones.

Como resumen de los ejercicios de la IAA, en el Anexo V se incluye un directorio que refleja las correspondencias entre las competencias y los ejercicios incluidos en las sesiones.

### **Fase de finalización**

#### **9ª Sesión.**

Objetivo: Nueva medición del desarrollo de competencias.

Duración prevista: 2 horas

Modalidad individual

Al igual que en la fase previa, de manera individual, se vuelve a administrar el cuestionario CompeTea (Arribas y Pereña, 2015) para comparar si hay diferencias en relación a las 6 competencias y se realizará una segunda entrevista de incidentes críticos focalizada en las dos competencias -Autoconfianza y Desarrollo de Relaciones- objetivo principal de la IAA. El perro estará presente en gran parte de las sesiones de la intervención y circulará libremente por la sala durante la administración del test.

#### **10ª Sesión.**

Duración prevista: 1 hora

Modalidad individual

Objetivo: cerrar la intervención. Se dará un adecuado feed-back a cada uno de los participantes sobre su nivel de competencias adquirido durante las semanas de intervención en relación a sus niveles de partida. Como elemento reforzante se expedirá un “certificado” de reconocimiento de la adquisición de aquellas competencias que la persona haya desarrollado en mayor medida. Dicho certificado le será entregado por el perro de intervención concediendo a ambos el momento para que se despidan adecuadamente.

Se administra un cuestionario de satisfacción a las personas participantes, solicitándoles también propuestas de mejora para posibles intervenciones. Anexo VI

#### **11ª Sesión.**

Duración prevista: 10 minutos

Modalidad: Contacto telefónico

A los 3 meses de la última sesión, se realizará un seguimiento telefónico al objeto de valorar en qué medida aprecian en el medio plazo la utilidad de la intervención en su BAE. Para dicha evaluación se empleará el mismo cuestionario del anexo VI en el que se incluirá si está trabajando o lo ha hecho en el periodo, y, en caso afirmativo, el tipo y condiciones de empleo.

## **Viabilidad del Programa**

La intervención propuesta, encuentra su cauce adecuado a través de los Centros de Referencia para la Orientación (CROs) de los que dispone Andalucía Orienta en cada una de las ocho capitales de provincia andaluzas. Como establece la Orden de 26 de septiembre de 2014, por la que se desarrollan los programas de orientación profesional, itinerarios de inserción y acompañamiento a la inserción regulados por el Decreto 85/2003, de 1 de abril en su artículo 11, apartado b, los CROs son *“soporte a la Agencia Servicio Andaluz de Empleo en lo relacionado con la impartición de acciones de formación y con el desarrollo de metodologías, técnicas e instrumentos de apoyo al proceso de orientación profesional”*.

De este modo, la infraestructura y gran parte de los materiales de la intervención, así como los tres orientadores implicados, serán propios del SAE.

Sólo los recursos personales, animales y materiales específicos de la IAA se han de contemplar contractualmente como una asistencia técnica de consultoría externa de una empresa especializada.

En Anexo IV se presenta una previsión de gastos para la ejecución del diseño de intervención.

## **Resultados esperados**

La expectativa inmediata de la puesta en marcha de la IAA es que ésta ayude a mejorar las opciones de búsqueda de empleo del grupo de personas participantes propiciando el desarrollo de todas o algunas de las competencias transversales que se han indicado.

En el nivel metodológico, las dinámicas apoyadas por perro incorporan por sí un elemento novedoso que se espera sea altamente motivante para los participantes, lo cual añadirá mayores probabilidades de que se vinculen al programa mostrando un escaso o nulo nivel de abandono en sus procesos de orientación.

La intervención, una vez evaluados sus efectos, con un coste económico y temporal que entiendo moderado, puede ser implementada con otros grupos de personas en BAE, tanto en el CRO que la haya desarrollado como en el resto. Del mismo modo, podría implementarse en otras unidades de orientación. El trabajo en orientación basado en las competencias, en su diagnóstico y desarrollo, es uno de los campos más ambiciosos de trabajo en el que queda aún mucho camino por recorrer.

En otro orden de cosas, aun en el caso de que no se llegasen a alcanzar los resultados esperados en cuanto a los objetivos propuestos de desarrollo de competencias, la experiencia puede ser, desde mi punto de vista, un paso firme que se dirija a diseñar estudios de investigación rigurosos en relación al impacto de las intervenciones asistidas con animales en la disciplina de la orientación hacia el empleo y, por ende, de los Recursos Humanos. Desde esta perspectiva, el poder motivador que el perro ejerce en muchas personas puede ser muy beneficioso en múltiples campos trabajados en unidades específicas de Andalucía Orienta, especializadas en el colectivo de personas en riesgo de exclusión o personas con discapacidad, donde se desarrollan programas intensivos de acompañamiento a la inserción que intuyo, podrán aprovechar muchos de los avances con éxitos demostrados que están publicándose principalmente en los ámbitos de la EAA y de la TAA.

De igual manera, la implementación de la IAA en la orientación laboral, se aventura muy útil también para los propios procesos de formación y reciclaje de muchos trabajadores que ejercen funciones como orientadores, pues no hay que desdeñar que gran parte del colectivo pueda sucumbir al poderoso influjo motivacional que puede ejercer un perro entrenado.

## Referencias

- Alles, M. (2005). *Desarrollo del talento humano basado en competencias*. Buenos Aires: Ediciones Granica, S.A.
- Anderson, K., y Olson, M. (2006). The value of a dog in a classroom of children with severe emotional. *Anthrozoös*, 35-49. doi:10.2752/089279306785593919
- Arribas, D., y Pereña, F. (2015). *CompeTEA* (3ª Edición revisada y ampliada ed.). Madrid: TEA Ediciones, S.A.U.
- Berget, B., Ekeberg, O, y Braastad, B. (2008). Animal-assisted therapy with farm animals for humans with psychiatric disorders: Effects on self-efficacy, coping ability and quality of life, a randomized controlled trial. *Clinical Practice and Epidemiology in Mental Health*, 1-7. doi:10.1186/1745-0179-4-9
- Carmen Rodríguez y otros. (2007). *Sistema de Evaluación del Desempeño del Orientador(SED0)*. Sevilla: Consejería de Empleo.
- Centro de Referencia para la Orientación de Córdoba. (2008). Diccionario de competencias de las personas en búsqueda activa de empleo. (S. A. Empleo, Ed.) Córdoba.
- Cole, K., Gawlinski, A., Steers, N., y Kotlerman, J. (Noviembre de 2007). Animal-assisted therapy in patients hospitalized with heart failure. *American Journal of Critical Care*, 16(6), 575-585.
- Orden de 26 de septiembre de 2014, de la Consejería de Economía, Ciencia y Empleo de la Junta de Andalucía por la que se desarrollan los programas de orientación profesional, itinerarios de inserción y acompañamiento a la inserción regulados por el Decre. *BOJA* n° 193, 66-75.
- DECRETO 85/2003, de 1 de abril, por el que se establecen los Programas para la Inserción Laboral de la Junta de Andalucía. (79 de 28/04/2003). *Boletín Oficial de la Junta de Andalucía*.
- Fournier, A., Geller , E., y Fortney, E. (2007). Human–animal interaction in a prison setting: Impact on criminal behavior, treatment progress, and social skills. *Behavior and Social Issues*, 16(1), 89–105. doi:10.5210/bsi.v16i1.385

- Fundación Andaluza Fondo Formación y Empleo. (2009). *Desarrollo de competencias en los procesos de orientación*. Servicio Andaluz de Empleo. Consejería de Empleo.
- Hoffmann, A., Ah Hyung, L., Wertenauer, F., Ricken, R., Jansen, J., Gallinat, J., y Lang, U. (2009). Dog assisted intervention significantly reduces anxiety in hospitalized patients with major depression. *Journal of Integrative Medicine* 145–148., 145–148. doi:10.1016/j.eujim.2009.08.002
- Julius, H., Beetz, A., Kotrschal, K., Turner, D., y Uvnäs-Moberg, K. (2013). *Attachment to Pets: An Integrative View of Human-Animal Relationships with Implications for Therapeutic Practice* (2ª Edición ed.). Göttingen, Alemania: Hogrefe Publishing.
- LaFrance, C., Garcia, L, y Labreche, J. (2007). The effect of a therapy dog on the communication skills of an adult with aphasia. *Journal of Communication Disorders*, 215-224. doi:10.1016/j.jcomdis.2006.06.010
- Lubbe, C., y Scholtz, S. (2013). The application of animal-assisted therapy in the South African context: A case study. *South African Journal of Psychology*, 43, 116-129. doi:10.1177/0081246312474405
- Marino, L. (2012). Construct Validity of Animal-Assisted Therapy and activities: How Important is the animal in AAT? *Anthrozoös*, 139-151. doi:10.2752/175303712X13353430377219
- Martos-Montes, R., Ordoñez-Pérez, D., de la Fuente-Hidalgo, I., Martos-Luque, R., y García-Viedma, M. (septiembre-diciembre de 2015). Intervención Asistida con Animales (IAA): Análisis de la situación en España. *Escritos de Psicología*, 1-10. doi:10.5231/psy.writ.2015.2004]
- Miltani, A., Dalziel, M., y Suarez de Puga, I. (1992). *Las competencias: clave para una gestión integrada de los recursos humanos*. Bilbao: Ediciones Deusto, S.A.
- Servei d'Ocupacio de Catalunya. (Julio de 2008). [www.oficinadetreball.gencat.cat](http://www.oficinadetreball.gencat.cat). Recuperado el mayo de 2016, de <https://www.oficinadetreball.gencat.cat/cloe/ST?LANGUAGE=ES&CNMACTION=s howIntro>

Servicio Andaluz de Empleo. (Abril de 2016). *Caracterización de las personas desempleadas*.  
Obtenido de Observatorio Argos:  
<http://www.juntadeandalucia.es/servicioandaluzdeempleo/web/argos/descargaInforme.do?action=downloadInforme&idInforme=406954>

Stetina, B., Kuchta, B., Gindl, B., Lederman Maman, T., Handlos, U., Werdinech, W., y Kryspin-Exner, I. (2009). Changes in emotional competences of drug offenders during dog-assisted group training (MTI). *Journal of Veterinary Behavior*, 99-100.  
doi:<http://dx.doi.org/10.1016/j.jveb.2008.10.030>

Villardón, L., Alvarez, M., Yaniz, C., Aguilar, M., y Elexpuru, I. (2012). *Informe Bizkailab 2011.El desempleo como factor de vulnerabilidad a la exclusión social. El proyecto de vida como factor de protección*. Facultad de Psicología y Educación. Universidad de Deusto, Equipo Desarrollo Competencias y Valores. Vizcaya: Diputación Foral de Bizkaia. Recuperado el Mayo de 2016, de <http://www.bizkailab.deusto.es/wp-content/uploads/2012/04/5707-Report-01-Inserci%C3%B3n-laboral.pdf>

## Anexos

### Anexo I

Ficha técnica de CompeTea y ejemplo de perfil de competencias obtenido.



**CompeTEA** es un cuestionario de autoinforme dirigido específicamente a la evaluación de las competencias tal como se entienden actualmente en el contexto laboral.

Consta de **170 elementos** y en apenas 30 minutos se le presentan al sujeto enunciados relacionados con aspectos laborales, de diferente temática y representativos de una gran variedad de comportamientos, a los que debe contestar en función de la frecuencia con la que se producen en él o el grado de acuerdo sobre su contenido.

Se evalúan las **20 competencias** más frecuentemente recogidas en los diccionarios de competencias de las empresas, agrupadas en cinco áreas:

- **Área intrapersonal:** Autocontrol, estabilidad emocional, Seguridad en sí mismo y Resistencia a la adversidad.
- **Área interpersonal:** Comunicación, Establecimiento de relaciones, Negociación, Influencia y Trabajo en equipo.
- **Área desarrollo de tareas:** Iniciativa, Innovación y creatividad, Orientación a resultados, Capacidad de análisis y Toma de decisiones.
- **Área entorno:** Conocimiento de la empresa, Visión, Orientación al cliente, Apertura e Identificación con la empresa.
- **Área gerencial:** Delegación, Dirección, Liderazgo y Planificación.

Cuenta también con una escala de **Sinceridad** y **dos índices cualitativos:** delegación y creatividad.

Combina dos posibles formas de interpretación, referida a **baremo** y referida a **criterio**, que aportan un mayor nivel de precisión y más cantidad de información al profesional.

**CompeTEA** es un instrumento esencial para poder evaluar a las personas con rigor y objetividad dentro de los modernos enfoques de la gestión por competencias.

**Corrección y obtención de informe interpretativo on-line** mediante [www.teacorrige.com](http://www.teacorrige.com).

Disponible **aplicación on-line** en [www.e-teaediciones.com](http://www.e-teaediciones.com).

## Ejemplo de salida del perfil de competencias



Copyright © 2009, 2013 by TEA Ediciones, S.A.U.  
 perfil generado desde [www.teaediciones.com](http://www.teaediciones.com)  
 Prohibida la reproducción total o parcial. Todos los derechos reservados.

## **Anexo II**

Evidencias que sitúan cuatro niveles de desarrollo de cada una de las 6 competencias.  
Instrumento para el desarrollo de la Entrevista de Incidentes Críticos

### **AUTOCONFIANZA**

#### **Nivel I**

- Se ve totalmente incapaz para conseguir los objetivos.
- Se bloquea ante el sentimiento de fracaso, no es capaz de superarlo ni siquiera con ayuda.
- Atribuye siempre a factores externos sus éxitos.
- Se considera totalmente incapaz de superar los obstáculos a los que se tendrá que enfrentar.

#### **Nivel II**

- Manifiesta mucha inseguridad con respecto a su capacidad para conseguir los objetivos.
- Necesita ayuda para superar el bloqueo que le produce el sentimiento de fracaso.
- Con ayuda puede atribuirse parte de su responsabilidad en algunos éxitos.
- Manifiesta muchas dudas en su capacidad para superar los obstáculos.

#### **Nivel III**

- Manifiesta seguridad, aunque en ocasiones se muestra inseguro respecto a su capacidad para conseguir los objetivos.
- Acepta el sentimiento de fracaso, y con frecuencia es capaz de reaccionar.
- Suele reconocer su parte de responsabilidad en sus éxitos, pero a veces necesita ayuda.
- En algunas ocasiones siente duda de su capacidad para superar los obstáculos.

#### **Nivel IV**

- Tiene plena seguridad respecto a su capacidad para conseguir los objetivos.
- Acepta el fracaso y lo aprovecha para aprender y para mejorar.
- Siempre reconoce su parte de responsabilidad en los éxitos que tiene.
- Tiene total seguridad de que va a superar los obstáculos, realizando las acciones necesarias para ello.

## DESARROLLO DE RELACIONES

### Nivel I

- Muestra dificultades para relacionarse con el orientador/a.
- Le cuesta trabajo contestar a preguntas concretas relacionadas con su currículum o vida profesional.
- Se muestra incapaz de realizar actividades fuera de la sesión de orientación en las que se requiera contacto con otras personas.

### Nivel II

- No tiene dificultad para relacionarse con el orientador/a, aunque muestra sus recelos.
- Contesta sin problemas a cuestiones relacionadas con su currículum, pero le cuesta tratar otros temas personales que podría afectar en su vida profesional.
- Se muestra incapaz de realizar actividades fuera de la sesión de orientación en las que se requiera contacto con otras personas, pero piensa que si le ayudamos puede conseguirlo.

### Nivel III

- No tiene problema para relacionarse con el orientador/a y su relación con el orientador/a es fluida.
- Contesta sin problemas a cuestiones relacionadas con su currículum y otros temas personales que pudiesen interferir en su vida profesional.
- Se muestra dispuesto a realizar actividades fuera de la sesión de orientación en las que se requiera contacto con otras personas, pero piensa que necesita de ciertas pautas para mejorar esas intervenciones.

### Nivel IV

- La relación con el orientador/a es fluida, cordial e incluso muestra matices personales.
- Por iniciativa propia comenta cuestiones relacionadas con su currículum y otros temas personales, en general.
- Realiza actividades fuera de la sesión de orientación en las que se requiere contacto con otras personas y realiza correctamente esas intervenciones, sin asesoramiento.

### Nivel I

- No tiene establecida la meta que quiere alcanzar, ni se plantea objetivos.
- Presenta dificultades para establecer las acciones para su búsqueda de empleo.
- No evalúa, ni realiza seguimiento de las acciones y tareas que realiza.
- No define tiempos ni recursos a utilizar para su búsqueda de empleo.

### Nivel II

- Necesita ayuda para establecer su meta profesional y para definir objetivos inmediatos.
- Planifica las acciones y tareas que debe realizar a corto plazo para su búsqueda de empleo, pero sin establecer tiempos.
- Necesita ayuda para realizar la evaluación y seguimiento de las acciones y tareas.
- Define con dificultad los tiempos y recursos a utilizar en sus acciones de búsqueda de empleo a corto plazo.

### Nivel III

- Establece claramente su meta profesional y formula objetivos inmediatos para alcanzarla.
- Planifica las acciones para la búsqueda de empleo a corto y medio plazo, definiendo prioridades y tiempos para su realización
- Realiza evaluación de las acciones y tareas realizadas y establece fechas de seguimiento.
- Define los tiempos y los recursos a utilizar para realizar una búsqueda de empleo eficiente a corto plazo.

### Nivel IV

- Fija objetivos relevantes a corto, medio y largo plazo para conseguir su inserción profesional.
- Establece un plan de acción y plan de seguimiento, planificando tiempos de cada una de las tareas a realizar.
- Realiza evaluación y seguimiento de las acciones y tareas, anticipándose a posibles obstáculos que puedan aparecer y tomando las medidas correctivas o preventivas para conseguir los objetivos propuestos.
- Define los tiempos y los recursos a utilizar para realizar una búsqueda de empleo eficiente a corto, medio y largo plazo.

**Nivel I**

- Necesita el empuje constante de otros para poner en marcha acciones de búsqueda de empleo.
- No muestra disposición para abordar las oportunidades y problemas que se le presentan.
- Nunca plantea alternativas a las tradicionales.

**Nivel II**

- Pone en marcha por sí mismo muy pocas acciones de búsqueda de empleo, ya que en la mayoría de las ocasiones necesita empuje externo.
- En ocasiones tiene predisposición para actuar anticipadamente.
- Habitualmente utiliza soluciones tradicionales, introduciendo ideas innovadoras en ocasiones.

**Nivel III**

- Pone en marcha por si mismo bastantes acciones de búsqueda de empleo.
- Actúa anticipadamente a las situaciones con una visión a corto o medio plazo.
- Plantea mayoritariamente ideas nuevas, aunque se apoya en soluciones tradicionales.

**Nivel IV**

- Tiene plena autonomía para poner en marcha acciones para la búsqueda de empleo.
- Actúa anticipadamente a las situaciones con una visión a largo plazo.
- Plantea nuevas oportunidades e ideas innovadoras.

## ORIENTACIÓN AL LOGRO / RESULTADOS

### Nivel I

- Sólo realiza algunas de las actividades planificadas para la búsqueda de empleo, sin adaptarlas a las nuevas circunstancias.
- Muestra indiferencia cuando no puede realizar alguna actividad de las planificadas para su búsqueda de empleo o cuando no puede llevarla a cabo en el tiempo que se había estipulado.
- Se resiste a los cambios, aunque estén orientados a la mejora de los resultados.

### Nivel II

- Realiza todas las actividades planificadas para la búsqueda de empleo, sin adaptarlas a las nuevas circunstancias.
- Expresa frustración cuando no puede realizar alguna actividad de las planificadas para su búsqueda de empleo o cuando no puede llevarla a cabo en el tiempo que se había estipulado.
- Acepta los cambios que le surge en su Plan de Acción y soluciones que se le proponen.

### Nivel III

- Realiza todas las actividades planificadas para la búsqueda de empleo, adaptándolas a las nuevas circunstancias.
- Supera los inconvenientes que se presentan al realizar algunas de las actividades planificadas para su búsqueda de empleo.
- Resuelve adecuadamente y a tiempo situaciones problemáticas que requieren modificaciones con respecto a actividades planificadas para su búsqueda de empleo.

### Nivel IV

- Realiza todas las actividades planificadas para la búsqueda de empleo, adaptándolas a las nuevas circunstancias, y además lleva a cabo actividades no previstas inicialmente.
- Se anticipa a los posibles inconvenientes que pudiesen presentarse para realizar las actividades planificadas para la búsqueda de empleo, tomando medidas para afrontarlos.
- Prevé y resuelve situaciones problemáticas complejas que requieren modificaciones de objetivos generales.

### Nivel I

- Incapacidad para elegir entre dos o más opciones.
- En el intento de elegir entre opciones emplea muchísimo tiempo, haciéndose interminable la decisión y expresando multitud de objeciones.
- Cuando lleva a su término la elección, está no es adecuada a sus circunstancias y para nada tiene en cuenta las metas a las que se dirige.

### Nivel II

- En la mayoría de las ocasiones, necesita ayuda para elegir entre dos o más opciones.
- Suele emplear muchísimo tiempo en la elección entre opciones y expresa alguna objeción.
- En muy pocas ocasiones la elección suele ser adecuada a sus circunstancias o las metas que tiene en su búsqueda de empleo.

### Nivel III

- Normalmente no suele tener problema para llevar a cabo elecciones simples, pero necesita de ayuda para elecciones más complejas.
- Suele emplear un tiempo razonable en la elección entre opciones.
- En la mayoría de las ocasiones, la elección suele ser adecuada a sus circunstancias o metas.

### Nivel IV

- No tiene ningún problema para elegir, de forma autónoma, entre dos o más opciones.
- Decide rápidamente.
- Siempre elige la opción más beneficiosa para sus circunstancias, sin perder de vista sus metas.

### Anexo III

| CRONOGRAMA DE LA INTERVENCIÓN |        |                                       |                                   |                                                                                     |
|-------------------------------|--------|---------------------------------------|-----------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------|
| FASE                          | SESIÓN | FECHA                                 | MODALIDAD                         | PARTICIPAN                                                                          |
| PREVIA                        | 0      | 20/09/16<br>a<br>3/10/16              | Coordinación                      | Orientador<br>Técnico Intervención<br>2 observadores-orientadores<br>Independientes |
|                               | 1      | 4/10/16                               | Grupal                            | Orientador                                                                          |
|                               | 2      | 11/10/16                              | Individual                        | 2 observadores-orientadores<br>Independientes                                       |
| INTERVENCIÓN                  | 3      | 18/10/16                              | Individual                        | Orientador<br>Técnico Intervención<br>Perro                                         |
|                               | 4      | 25/10/16                              | Individual                        | Orientador<br>Técnico Intervención<br>Perro                                         |
|                               | 5      | 1/11/16                               | Grupal                            | Orientador<br>Técnico Intervención<br>Perro                                         |
|                               | 6      | 8/11/16                               | Grupal                            | Orientador<br>Técnico Intervención<br>2 Perros                                      |
|                               | 7      | 15/11/16                              | Grupal                            | Orientador<br>Técnico Intervención<br>Perro                                         |
|                               | 8      | 22/11/16                              | Grupal                            | Orientador<br>Técnico Intervención<br>Perro                                         |
| FINALIZACIÓN                  | 9      | 29/11/16                              | Individual                        | 2 observadores-orientadores<br>Independientes<br>Técnico Intervención<br>Perro      |
|                               | 10     | 1/12/16                               | Individual                        | Orientador<br>Técnico Intervención<br>Perro                                         |
|                               | 11     | Semana entre el 6/02/17 y el 10/02/16 | Atención telefónica<br>Individual | Orientador                                                                          |

## Anexo IV

### ESTIMACIÓN DE GASTOS

**Objeto del Proyecto: IAA como apoyo para el desarrollo de competencias en los procesos de BAE**

| Concepto:                                             | Coste           |                   |
|-------------------------------------------------------|-----------------|-------------------|
|                                                       | Sin IVA         | Con IVA           |
| Contratación de servicios de Empresa de IAA           | 793,44 €        | 960 €             |
| Competea: Juego completo (Manual, 10 Cuadernillos)    | 129,76 €        | 134,95 €          |
| Kit corrección (25 Hojas de respuestas, Pin 25 usos). | 28,14 €         | 34,05 €           |
| <b>TOTAL GASTO ECONÓMICO</b>                          | <b>951,34 €</b> | <b>1.129,00 €</b> |

#### **Recursos propios**

1 Orientador formado en IAA  
2 Orientadores independientes  
Sala de Formación  
Sala de Entrevista  
Material docente de orientación

## Anexo V

| Competencias Implicadas           | Ejercicios                   |
|-----------------------------------|------------------------------|
| Autoconfianza                     | 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 11 y 12 |
| Desarrollo de relaciones          | 1, 2, 4, 5, 7, 8, 9, 10 y 11 |
| Organización/Planificación        | 1, 3, 4, 7, 10 y 12          |
| Iniciativa                        | 3, 4, 5, 7, 10 y 12          |
| Orientación al Logro / Resultados | 1, 2, 3, 4, 7, 10, 11 y 12   |
| Toma de decisiones                | 1, 2, 3, 4, y 7              |

Ejercicio 1. ¡Sé lo que puedo ofrecer!

Ejercicio 2. Aconsejando a mi compañero.

Ejercicio 3. Guiando a dos compañeros

Ejercicio 4. Planificando el camino.

Ejercicio 5. Presentaciones

Ejercicio 6. No hay preguntas malas

Ejercicio 7. Disfrazar al perro

Ejercicio 8. Tormenta de ideas. ¿Qué tiene la gente que me gusta?

Ejercicio 9. Visionado de la grabación de video de los ejercicios

Ejercicio 10. Representando roles

Ejercicio 11. De todo se aprende

Ejercicio 12. Marcha por relevos. Evaluación de los conceptos aprendidos.

## Anexo VI

Valoración del usuario de la IAA

Valore de 1 a 6 los siguientes aspectos, siendo 1 deficiente y 6 sobresaliente.

### OBJETIVOS Y CONTENIDOS

1. Los objetivos de la acción formativa se han conseguido. ☐
2. El contenido de la acción formativa ha satisfecho mis necesidades de formación. ☐
3. El nivel de profundidad de lo temas ha sido adecuado. ☐
4. La duración de la acción formativa ha sido adecuado a los objetivos y contenidos. ☐

### METODOLOGÍA

5. La metodología usada ha sido la más adecuada a los objetivos y contenidos. ☐
6. La metodología ha permitido una participación activa. ☐
7. Las prácticas, ejercicios prácticos, supuestos, etc..., han sido útiles y suficientes. ☐
8. La calidad y cantidad de la documentación han sido idóneas. ☐

La intervención de orientación ha ayudado a mejorar mi BAE

Si                      No      Motivo \_\_\_\_\_

Las actividades desarrolladas con apoyo del animal me han resultado útiles

Si                      No      Motivo \_\_\_\_\_

La participación del animal en el proceso me ha parecido interesante

Si                      No      Motivo \_\_\_\_\_

Recomendaría la acción a amigos, compañeros

Si                      No      Motivo \_\_\_\_\_

Otros comentarios

GRACIAS POR SU COLABORACION