



# MANUAL METODOLÓGICO

## PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE LOS PROGRAMAS VIVES

Con el apoyo de:



Financiado por:



# MANUAL METODOLÓGICO

## PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE LOS PROGRAMAS VIVES

Primera edición, octubre de 2023

### **Fundación Acción contra el Hambre**

Calle Río de la Plata N.º 396 – San Isidro, Lima, Perú

### **Equipo de Acción contra el Hambre**

América Arias Antón, Directora País

Alejandro Vargas Vásquez, Coordinador Técnico

Henry Torres Fuentes Rivera, Director adjunto

Guillermo Arias, Jefe de proyecto

Alberto Lozada Guevara, Especialista Técnico en Empleabilidad y Emprendimiento

Adriana Ponce Santiago, Comunicadora para el Desarrollo

### **Equipo ACNUR**

Leslie Carolina Méndez, Oficial Asociada de Medios de Vida

Andrea Swayne, Asistente Senior de Comunicación

### **Corrección de estilo, diseño y diagramación**

Tarea Asociación Gráfica Educativa

Psje. María Auxiliadora 156, Lima - Perú

Con el apoyo de



Financiado por



### **ACNUR, la Agencia de las ONU para los Refugiados**

Av. José Pardo 1540, Miraflores

Hecho el Depósito Legal en la Biblioteca Nacional del Perú N.º 2023-09892

La responsabilidad de las opiniones emitidas en los documentos de esta colección corresponde exclusivamente a sus autores. ACNUR no se identifica necesariamente con ellas.



---

# MANUAL METODOLÓGICO

## PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE LOS PROGRAMAS VIVES

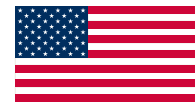
---



Con el apoyo de:



Financiado por:





## ORGANIZACIÓN IMPLEMENTADORA DE LA METODOLOGÍA VIVES



Acción contra el Hambre es una organización humanitaria internacional que lucha contra las causas y los efectos del hambre. Salvamos la vida de niñas y niños desnutridos. Garantizamos acceso a agua segura, alimentos, formación y cuidados básicos de salud. Trabajamos también para liberar niños, mujeres y hombres de la amenaza del hambre.

Nuestra institución está presente en el Perú desde el año 2007. En el 2016 nos dedicamos sobre todo a reducir la vulnerabilidad de la población ante la adversidad del cambio climático y en la lucha contra la anemia y la desnutrición crónica infantil con un enfoque integral y multisectorial.

Así mismo, desde el 2019 venimos desarrollando programas de empleo y emprendimiento en Lima Metropolitana dirigidos a población peruana, refugiada y migrantes con énfasis en mujeres y jóvenes en articulación con las instancias locales y nacional del Estado Peruano en donde se destaca: Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo, Ministerio de la Producción, la Municipalidad Metropolitana de Lima, la Mancomunidad Municipal de Lima Norte y los gobiernos locales de Lima Metropolitana. Los programas incluyen la formación, asistencia técnica e investigación en la temática de empleo y emprendimiento.



## ORGANIZACIÓN SOCIA



ACNUR, la Agencia de la ONU para los Refugiados, se creó en 1950 después de la Segunda Guerra Mundial. Tras pocos años de su creación, gana el Premio Nobel de la Paz por su trabajo pionero en ayudar a las personas refugiadas en Europa o que perdieron su hogar. ACNUR debía concluir su trabajo en un periodo de tres años; transcurrido este, dejaría de operar.

Nuestro principal propósito es salvaguardar los derechos y el bienestar de las personas que se han visto obligadas a huir. Junto con nuestros socios y las comunidades, trabajamos para asegurar que todas las personas tengan el derecho a solicitar asilo y encontrar un refugio seguro en otro país. Así mismo, buscamos asegurar soluciones duraderas para las personas refugiadas y migrantes. Esto incluye opciones de integración socioeconómica para una vida digna.

Por más de 70 años, ACNUR ha ayudado a millones de personas a recomenzar sus vidas, lo que incluye a personas refugiadas, retornadas, apátridas, desplazadas internas y solicitantes de asilo. Nuestras labores de protección, albergue, salud y educación han sido cruciales, pues hemos ayudado a restaurar pasados destruidos y construir futuros más prometedores.

Actualmente, más de 1.54 millones de personas venezolanas han llegado al Perú con la intención de reconstruir sus vidas; de ellas, 532 000 han solicitado la condición de refugiado. Esto hace al Perú el primer país de acogida de personas venezolanas con necesidad de protección internacional y el segundo destino de refugiados y migrantes de ese país a nivel mundial. Es así que el ACNUR en Perú trabaja con sus socios para que la población logre integrarse y tenga acceso a oportunidades de medios de vida.

# PSICOLOGIA

## AUTOCUIDADO

"Agradecer"

Como agradecer  
por lo que es  
...

Respeto  
La salud  
La familia  
El bienestar  
El bienestar  
El bienestar  
El bienestar  
El bienestar

...





# CONTENIDO

---

<b>INTRODUCCIÓN</b>	<b>9</b>
<b>Capítulo I VIVES EMPRENDE</b>	<b>10</b>
1/ Descripción del programa	12
2/ Criterios para la participación en el programa	13
3/ Etapas del desarrollo del programa	15
Etapa 1: Plan de difusión y comunicación	15
Etapa 2: Desarrollo del itinerario	15
Etapa 3: Desarrollo del programa VIVES Emprende	17
Etapa 4: Seguimiento y consolidación	27
Etapa 5: Evaluación del programa	28
4/ Indicadores y resultados esperados	30
5/ Otros aspectos de gestión	31
<b>Capítulo II VIVES EMPLEA</b>	<b>32</b>
1/ Descripción del programa	34
2/ Criterios para la participación en el programa	38
3/ Enfoques metodológicos	39
3.1. Mejora de competencias	39
3.2. Participativo y vivencial	40
3.3. <i>Coaching</i>	40
3.4. Sesiones de trabajo en equipo	41
3.5. Atención personalizada	43
3.6. Voluntariado corporativo	46
3.7. Participación en eventos y redes	47
3.8. Intermediación laboral	50
4/ Etapas de desarrollo del programa	52
Etapa 1: Difusión y selección	52
Etapa 2: Desarrollo del programa	59
Etapa 3: Cierre del programa	73
<b>GLOSARIO</b>	<b>76</b>

---









# INTRODUCCIÓN

Te brindamos una calurosa bienvenida de parte de Acción contra el Hambre y la Agencia de la ONU para los Refugiados – ACNUR. Desde hoy, perteneces a un grupo seleccionado de funcionarios públicos con quienes nos comprometemos a trabajar de la mano para lograr fortalecer las competencias emprendedoras y de empleabilidad de la ciudadanía de su distrito.

Este manual metodológico está compuesto por información, herramientas y casos que te guiarán en el proceso de implementación del Programa VIVES en tu municipio, para que vecinos y vecinas en situación de desempleo y en riesgo de exclusión mejoren sus habilidades sociales y sus competencias para el empleo y el emprendimiento a través de sesiones grupales, sesiones personalizadas y contacto con empresas y/o clientes.

En el primer capítulo encontrarás toda la información referente a la implementación del programa VIVES Emprende, el cual se centra en fomentar el emprendimiento inclusivo de personas desempleadas y en riesgo de exclusión, entendiendo *emprendimiento inclusivo* como la creación y desarrollo de negocios o empleo autónomo por parte de personas con pocos recursos, tales como jóvenes con baja cualificación, mujeres con cargas familiares, personas desempleadas de larga duración, inmigrantes; en definitiva, personas que encuentran más dificultades a la hora de acceder al mercado laboral. Este programa está dirigido a emprendedores(as) potenciales que tienen una idea de negocio o negocio viable para iniciar su propia microempresa, pues el programa les permite elaborar un plan de negocio viable y ponerlo a prueba.

En el segundo capítulo se detalla la información para la implementación del programa VIVES Emplea, donde podrás encontrar situaciones previas a la búsqueda de empleo estándar y que abordan elementos de trabajo, como pueden ser la autoestima, la motivación o el proyecto personal de vida, sumados al aprendizaje de las herramientas básicas para una búsqueda de empleo eficaz. La metodología se adapta perfectamente a las necesidades que tienen las personas en riesgo de exclusión en cada territorio, ya que se trata de un enfoque flexible que favorece la adquisición de determinados hábitos básicos para el desarrollo de las competencias, de forma que permite ir adquiriendo progresivamente hábitos de trabajo en equipo, gestión de las emociones, independencia y responsabilidad de sus propias vidas.

---



**VIVES  
EMPRENDE**



**VIVES**

**MPRENDE**



**ACCIÓN  
CONTRA EL  
HAMBRE**







PSICOLOGIA

AUTOCUIDADO

CAPÍTULO 1

# VIVES EMPRENDE





# VIVES EMPRENDE

## 1/ Descripción del programa

**VIVES Emprende** es un programa de intervención integral para personas en situación o riesgo de exclusión socioeconómica a las que se les plantea el emprendimiento como una opción para acceder al mercado de trabajo.

El fortalecimiento de las competencias emprendedoras y de las competencias técnicas es el elemento básico y estará presente como línea transversal a lo largo de todo el itinerario VIVES Emprende, y se plasmará no solo en los contenidos, sino también en las metodologías que vamos a utilizar. La base de nuestro itinerario es que creemos en que dichas competencias no tienen límites para su desarrollo, pero necesitan ser trabajadas y mejoradas.

El programa cuenta con sesiones personalizadas y grupales en las que, a partir de un diagnóstico inicial, se establecerán los itinerarios adaptados. Cada una de las personas que participe en el Itinerario VIVES Emprende elaborará un Plan Individual de Desarrollo Emprendedor en el que se determinarán los recursos que más se adapten a sus necesidades concretas en cada momento.

### Objetivos del programa

El objetivo principal de VIVES Emprende es fomentar el acceso de hombres y mujeres al mercado laboral a través de su desarrollo personal, el fortalecimiento de sus competencias emprendedoras y su formación técnica, de modo que sean capaces de definir sus objetivos personales y profesionales.



VIVES Emprende está centrado en fomentar el emprendimiento inclusivo de personas desempleadas y en riesgo de exclusión, entendiendo *emprendimiento inclusivo* como la creación y desarrollo de negocios o empleo autónomo por parte de personas con pocos recursos o subrepresentadas en el mundo empresarial, tales como jóvenes con baja cualificación, mujeres cabezas de hogar, desempleadas de larga duración, refugiados y migrantes. En definitiva, personas que encuentran más dificultades a la hora de acceder al mercado laboral.

## 2/ Criterios para la participación en el programa

VIVES Emprende cuenta con los siguientes criterios que permiten determinar el grado de participación de una persona:

### a) Situación de desempleo

Todas las personas participantes deberán estar en situación de desempleo, empleos precarios, jornadas parciales o en proceso de inicio de alta en el régimen autónomo.

### b) Situaciones de inclusión

Se priorizará que las personas participantes en los itinerarios se encuentren en al menos una de estas situaciones:

- Derivación directa de otras entidades sociales.
- Tener un empleo precario: salario menor o igual a S/1025 o trabajo de menos de 20 horas/semana.
- Sin estudios formales ni cualificación profesional.
- Sin experiencia laboral o con menos de un año de experiencia laboral.
- Grado de discapacidad reconocida por el CONADIS (Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad).
- Jóvenes menores de 29 años.
- Mujeres con dificultades de inserción.
- Personas con nacionalidad extranjera.
- Personas bajo condición de refugiada o asilada.
- Personas sin permiso de trabajo.
- Personas víctimas de violencia o abuso.
- Responsables de menor/es en solitario.
- Personas dependientes a cargo (ascendientes o descendientes).



### Disponemos de las siguientes fichas / formatos:

- **Ficha de Registro y Carta de Compromiso:** es rellenada por la/el técnica/o y firmada por la persona participante la primera vez que va (se recoge la ficha y DNI o identificación). Incluye firma y acta de datos e imágenes.
- **Formato de registro de asesoramiento:** será firmado por la persona participante cada vez que vaya a una tutoría individual o grupal.
- **Listado de asistencia a talleres grupales, seminarios o cualquier tipo de evento:** firmas de todas las personas asistentes.

Es necesario  
solicitar

**DNI o documento  
de identificación  
(guardar  
una copia  
escaneada).**

Formatos

**Descargarlo  
AQUÍ** 

## IMPORTANTE

- Todas las fichas y documentación deben incluir los logos de todos los organismos financiadores.
- Todas las personas participantes tienen que ser incluidas en la base de datos.





## 3/ Etapas de desarrollo del programa

### ETAPA 1

#### Plan de difusión y comunicación

Para la realización de las acciones de difusión y comunicación se utilizarán las plantillas diseñadas para ello, colgadas en el siguiente QR:



Durante todo el programa se realizarán las acciones de difusión que se consideren necesarias, siempre en continua coordinación entre el programa VIVES, el área de Comunicación y el/la facilitador/a del emprendimiento.

### ETAPA 2

#### Desarrollo del itinerario

##### Actividad 1: Evaluación

El objetivo en esta fase es obtener una evaluación social, competencial y técnica de la persona. Esta evaluación se puede llevar a cabo por dos medios: entrevistas presenciales o virtuales, o una visita a los candidatos al programa VIVES.

La primera evaluación se realiza a través de una tutoría individual que toma como documento de referencia la Ficha de Registro Inicial de participantes, la cual contiene todos los datos que después habrá que incorporar a una base de datos.

Para una evaluación competencial más profunda se utilizan dos métodos:

#### ■ Método 1: Sesión individual-inicial de diagnóstico basada en el método STAR

Esta sesión individualizada es una entrevista centrada en las competencias del postulante para buscar evidencias situacionales del pasado vinculadas con las competencias analizadas. En ella se le pregunta por situaciones y dificultades con las que ha tenido que enfrentarse. Para ello utilizaremos el método STAR:

- **Situación:** descripción detallada del contexto en el que se produjeron las conductas descritas.
- **Tarea:** información exacta sobre las responsabilidades y objetivos de la persona en la situación pasada.
- **Acción:** conocer las conductas que fueron puestas de manifiesto en la situación.
- **Resultado:** determinar el nivel de eficacia y eficiencia en la solución de la situación relatada.



### Método STAR

- Nos interesa conocer las **conductas**, no las ideas sobre las cosas o situaciones.
- El candidato debe hablar **en primera persona** del singular.
- Indicamos el nivel de **detalle** que necesitamos: “Cuéntame la situación como si me estuvieras contando una película”.
- Las situaciones deben ser pasadas (**máximo un 1 año**).
- Damos **tiempo** para pensar.
- **Ayudamos a la persona** a encontrar un incidente si no le sale de forma espontánea.
- **Indagamos** hasta comprender bien qué pasó.

### ■ Método 2: Ficha de entrevista VIVES Emprende (KOBO)

La ficha de entrevista es una aplicación digital que almacena los datos del participante. Contiene información de su actitud general, exploración personal, vulnerabilidad, antecedentes personales, apoyo familiar, del negocio, motivación para participar del programa y recomendaciones del evaluador.

### Enlace a ficha de entrevista VIVES Emprende

<https://ee.humanitarianresponse.info/x/8V39QnaJ>



<https://cutt.ly/EntrevistaVIVES>

Descargarlo  
AQUÍ 

Ficha de entrevista  
documento

Descargarlo  
AQUÍ 



## ETAPA 3

### Desarrollo del programa VIVES Emprende

#### Actividad : **Elaboración del Plan Individual de Desarrollo Emprendedor (PIDE)**

Dado que no todas las personas participantes se encontrarán en el mismo punto en lo que a competencias, habilidades y conocimientos se refiere, se diseñará un itinerario individual de capacitación y asesoramiento. De esta manera garantizamos una metodología adaptada a las necesidades reales de la persona y potenciamos aquellas áreas de mejora diagnosticadas en las dos sesiones iniciales. El Plan Individual de Desarrollo Emprendedor podrá constar de sesiones grupales y tutorías individuales.

Esta actividad se realizará una vez obtenido el informe de situación inicial y se negociará con cada participante, de manera que dé como resultado un plan de trabajo consensuado para los siguientes meses en los que cada participante se involucrará en las actividades previstas.

Durante la entrevista inicial se consensuará entre el/la participante y asesor/a las siguientes acciones a las que podrá acceder según su perfil, sus conocimientos y experiencia y su motivación.

Ficha Diagnóstico  
individual - PIDE

Descargarlo  
**AQUÍ**

#### ■ **Sesiones grupales: competencias técnicas y emprendedoras**

El itinerario práctico se ejecutará en talleres pero, tal como ya se ha indicado, las actividades que se lleven a cabo no necesariamente serán las mismas, pues no todos los participantes llevarán todos los talleres. La participación de cada uno/a dependerá del Plan Individual de Desarrollo Emprendedor.



Se proponen los siguientes objetivos:

- **Transmitir** los conocimientos necesarios para diseñar un plan de negocio viable y poner en marcha un negocio.
- **Identificar** las competencias y actitudes propias de la persona, con la finalidad de desarrollar aquellas que le permitan desplegar una personalidad emprendedora.



**Las sesiones grupales**, de tres horas cada una, se programan siguiendo la lógica del proceso emprendedor.

La metodología se basa en ir completando a lo largo de las sesiones todas las partes de un plan de negocio. Para ello, se parte de un modelo de plan que se entregará en la primera sesión.

Modelo Plan  
de negocio

**Descargarlo  
AQUÍ**

**Las sesiones se enfocarán en resultados.** Se trata de que al final de cada taller cada participante presente un producto. Los productos resultantes deberán ir cubriendo los distintos apartados de un plan de negocio.



## Ten en cuenta en la primera sesión grupal:

- Explicar la metodología global de las sesiones y motivar a las personas a participar.
- Destacar la posibilidad de asistir a **tutorías / asesorías individuales y grupales**.
- Entregar el modelo de plan de negocio y animarlos a que lo vayan rellenando poco a poco.

En cada sesión se trabajarán los contenidos técnicos relacionados con las diferentes materias que engloban todo el proceso emprendedor desde que se tiene una idea hasta la creación y consolidación del negocio, así como las habilidades recomendables para crear y gestionar una empresa con éxito.

En el siguiente cuadro se pueden observar los apartados de un plan de negocio que se trabajarán durante las sesiones grupales:

SECCIONES DEL PLAN DE NEGOCIO	SESIONES GRUPALES
Resumen ejecutivo	<ul style="list-style-type: none"><li>■ Generación de ideas innovadoras</li></ul>
Descripción de la idea de negocio	<ul style="list-style-type: none"><li>■ La mejor clientela para mi negocio</li><li>■ ¿Cuál es mi propuesta de valor?</li></ul>
Propuesta de valor	<ul style="list-style-type: none"><li>■ Cree en tu idea: de la idea a la acción</li></ul>
Equipo emprendedor	<ul style="list-style-type: none"><li>■ De la idea al plan: estudio de mercado</li><li>■ Autoconfianza para gestionar tu negocio</li></ul>
Plan de <i>marketing</i>	<ul style="list-style-type: none"><li>■ Convierte tu idea en un negocio: Canvas</li><li>■ Cómo incorporar el impacto social a tu negocio</li><li>■ Prototipado y <i>Lean Start Up</i></li></ul>
Previsión de costes e inversión	<ul style="list-style-type: none"><li>■ Plan de <i>marketing</i> y comercialización</li><li>■ Análisis económico-financiero de tu negocio</li></ul>
Plan de RRHH y organización	<ul style="list-style-type: none"><li>■ Decide y emprende: toma de decisiones</li><li>■ Pasos para la puesta en marcha</li></ul>
Marco jurídico y legal	<ul style="list-style-type: none"><li>■ Acceso a financiación. Alternativas. Negociación</li><li>■ Cómo vender tu negocio en un (1) minuto: <i>Elevator Pitch</i></li></ul>



A lo largo de esta fase se realizarán sesiones de formación de tres horas cada una, centradas en desarrollar el perfil emprendedor de las personas. Todas las sesiones grupales se llevarán a cabo con una metodología activa y participativa, con técnicas de *coaching* y partiendo de las necesidades reales de los/as participantes.

Se define una **COMPETENCIA** como el conjunto de conocimientos, habilidades, valores, destrezas, actitudes y aptitudes que hacen posible llevar a cabo, de manera responsable y eficaz, cualquier actividad en el ámbito personal, social y laboral. Concretamente, las competencias emprendedoras son aquellas competencias implícitas o actitudes aplicables a la actividad emprendedora.



Las competencias se pueden entrenar, pueden ser adquiridas mediante la formación, asesoramiento, *mentoring* y otras actividades. Es precisamente en este punto —desarrollar las competencias emprendedoras— donde focalizaremos la gran mayoría de nuestros esfuerzos.

Esta metodología grupal incluye el desarrollo de sesiones de trabajo de tres horas cada una, centradas tanto en las competencias básicas como en las competencias transversales.



Estas sesiones se proponen:

- Sensibilizar hacia la importancia de desarrollar y entrenar las competencias emprendedoras como clave para alcanzar el éxito.
- Fomentar el emprendimiento entre las mujeres trabajando las competencias para favorecer su empoderamiento.
- Desarrollar dinámicas grupales para entrenar las competencias definidas en el perfil emprendedor:

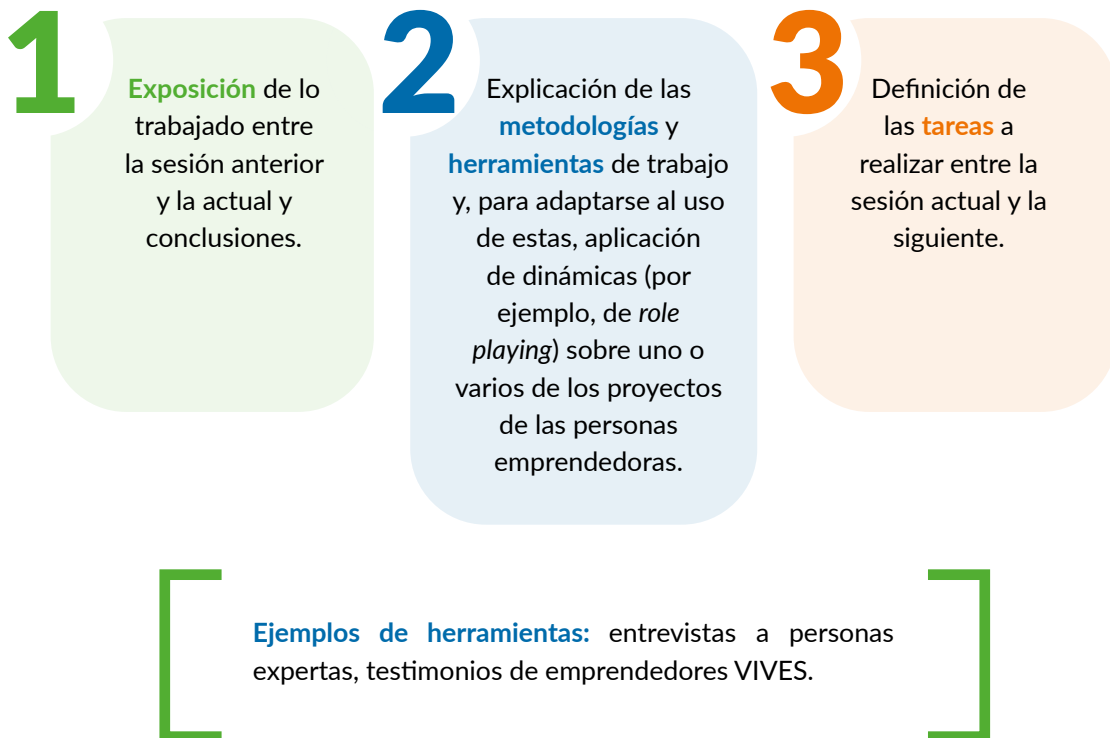


En las sesiones se practicará el *Elevator Pitch*, técnicas de negociación, cómo innovar en el negocio y contenidos similares. Como ya se indicó, en todas las sesiones grupales se aplicará una metodología activa y participativa, partiendo de las necesidades reales de las personas participantes. Para facilitar esta participación de todos los implicados en el proceso y la emergencia de la pluralidad de saberes presentes en el grupo, se utilizarán técnicas dinamizadoras que ayudarán a la consecución de los objetivos metodológicos y otros objetivos específicos. Se busca que estas técnicas, que deben ser motivadoras, lúdicas, creativas y democráticas, partan de los sentimientos y pensamientos, de las actitudes y las vivencias cotidianas de los/as participantes para generar la posibilidad de la transformación personal y el cambio.

De forma paralela, se integrarán en el itinerario sesiones sobre los conocimientos técnicos necesarios para la puesta en marcha de un negocio, tales como el estudio de mercado, el plan de *marketing*, trámites legales, licencias, financiación y todos los requisitos necesarios.



La forma de trabajar en las sesiones será la siguiente:



De este modo, el itinerario de talleres grupales queda estructurado de la siguiente manera:

1. Generación de ideas innovadoras para tu negocio.
2. Cuál es la mejor clientela para tu negocio.
3. Cree en tu idea: pasa de la idea a la acción.
4. De la idea al plan: estudios de mercado.
5. Convierte tu idea en un negocio: propuesta de valor y Canvas.
6. Prototipado y *Lean Start Up*.
7. Plan de *marketing* y comercialización.
8. *Marketing digital*. Estrategia social media.
9. Cómo incorporar el impacto social a tu negocio.
10. Organiza y gestiona tu tiempo.
11. Constituye tu empresa: formas jurídicas y trámites.
12. Tu idea en números: plan económico-financiero.
13. Alternativas de financiación y negociación.
14. Vende tu proyecto en un minuto: practicando el *Elevator Pitch*.

Este itinerario no es una propuesta rígida; se trata de un catálogo completo de sesiones grupales que se adaptará tanto en número de talleres como en contenidos según el territorio y las personas beneficiarias a las que nos dirijamos.

Los objetivos, contenidos y material para la impartición de las sesiones se encuentran en el siguiente QR:

#### Sesiones grupales

[Descargarlo  
AQUÍ](#) 

Además, se dispone de modelos de certificados de participación o títulos formativos.

#### Modelo de Certificados

[Descargarlo  
AQUÍ](#) 





### LENGUAJE INCLUSIVO

Es importante que todo el material que se utilice –presentaciones en PowerPoint, documentos que se entreguen a participantes– esté redactado en un lenguaje inclusivo, evitando el masculino para generalizar. Se recomienda el uso de palabras neutras.

## Productos

- Listados de asistencia (datos de participantes, firmas, logos de los financiadores correspondientes).
- Cuestionarios de valoración o satisfacción.
- Documentos elaborados en las sesiones: modelos de negocio, planes de *marketing* o comercialización, planes económico-financieros o similar, plan de empresa completo.

### ■ Sesiones técnicas individuales de seguimiento de la idea de negocio o negocio

De manera transversal a todas las acciones previstas en el Plan Individualizado de Desarrollo Emprendedor, cada participante contará con una tutoría personal para realizar un seguimiento técnico de la idea de negocio. En estas sesiones se analizarán todos los aspectos que se han de tener en cuenta en la definición del plan de negocio, con el fin de garantizar que este sea viable a nivel técnico y económico-financiero.

Los objetivos de estas sesiones son:

- Identificar, describir y analizar una idea de negocio, examinando su viabilidad técnica, económica y financiera.
- Desarrollar todos los procedimientos y estrategias necesarias para convertir la oportunidad de negocio en un proyecto empresarial concreto.
- Reconocer las exigencias que implica la puesta en marcha de una idea de negocio o negocio e identificar riesgos.
- Reconocer elementos que pueden determinar que el proyecto emprendedor no se ponga en marcha.



- Aprender a elaborar un documento de presentación de un negocio para poder utilizarlo ante entidades financieras, organismos públicos, posibles socios u otros con el fin de obtener subvenciones.
- Explorar las alternativas de financiación más adecuadas para cada caso.
- Gestionar y acompañar la financiación, estudiando las alternativas que ofrecemos a través de convenios / acuerdos con entidades financieras.

### Metodología

En estas tutorías, la metodología se basa en un principio esencial —el desarrollo competencial de las personas—, de modo que tomen conciencia de sus propias capacidades y pongan en valor sus competencias. Con tal fin se fomentará el “aprender haciendo”, dotando a las personas participantes de todas las herramientas necesarias y apoyándolas de forma integral en todo el proceso. Esto exige tomar en cuenta las carencias y debilidades detectadas en la primera tutoría para poder adaptarse a las características de cada persona.

De esta manera se empezará a trabajar el plan de empresa cubriendo toda la información necesaria para la elaboración de un plan completo que permita examinar la viabilidad técnica de la idea y desarrollar todos los procedimientos y estrategias necesarios para convertir la oportunidad de negocio en un proyecto empresarial concreto.

En esta última fase del desarrollo de un plan de negocio se realizará un análisis de las necesidades reales de financiación y de las vías más apropiadas para conseguirla, lo que implica contemplar las diferentes alternativas a las que pueden acceder las personas en función de las necesidades y capacidades de cada una de ellas.

El asesoramiento mediante tutorías individuales es uno de los valores de VIVES Emprende. No se trata de un mero asesoramiento técnico, sino de un acompañamiento en todo el proceso de emprender, en la toma de decisiones, la superación de los temores, la autoconfianza para sacar adelante la idea, así como poner en marcha los procesos administrativos y de gestión, la solicitud de financiación y la iniciación del negocio.

Esta metodología aporta valor al programa y lo diferencia de otros servicios similares que se ofrecen.

### Otros eventos

A lo largo del proyecto se organizarán diversos actos con los objetivos de:

- Difundir y dar a conocer los servicios del proyecto.
- Promover el intercambio de ideas entre las personas participantes.
- Fomentar el *networking*.
- Motivar y transmitir el emprendimiento como una opción viable.
- Participar en ferias de articulación comercial y catálogos virtuales.



Estos eventos se celebrarán en el programa según las necesidades que se vayan detectando, por ejemplo:



**Pop Up Market Place – Networking:** evento en el que se invitará a todas las personas participantes en el programa para que puedan exponer sus servicios y productos. Se invitará también a personal externo.

Sesión de **networking** entre personas que están emprendiendo y personas que ya tienen el negocio en marcha.



**Casos de éxito:** se invitará a las diversas actividades a personas que ya tienen su negocio en marcha para que cuenten su experiencia en todo el proceso de emprendimiento y gestión.

**Seminario de financiación:** tiene como propósito dar a conocer todas las opciones que permiten financiar las iniciativas empresariales. Es como una mesa redonda a la que se invita a entidades financieras para informar de sus productos y cómo se accede a ellos.



**Sesión “Mujeres Emprendedoras”:** tiene como fin trabajar el género y el emprendimiento con el objetivo de fomentar la creación de negocios entre las mujeres. Se invitará a empresarias capaces de motivar al resto de participantes a partir del relato de sus propias experiencias.

**Seminario de prototipado:** el objetivo de esta sesión es dar a conocer el prototipado de ideas, ventajas, técnicas y cómo llevarlo a cabo para crear un producto mínimo viable con el cual poder testear y validar las hipótesis de nuestro proyecto.

Contenidos: Qué es un prototipo, Para qué prototipar, Tipos, Fases para su desarrollo.





## ETAPA 4

### Seguimiento y consolidación

A aquellas personas que creen su negocio se les prestará un servicio de seguimiento y consolidación. El objetivo de este servicio es apoyar el emprendimiento en aquellos puntos más críticos y en los que se presenta mayor dificultad a la hora de gestionar el negocio; entre ellos:



Finanzas



Captación  
de clientela



Apoyo  
motivacional

Con ese fin, se mantendrá un contacto continuo con las personas emprendedoras para, junto con ellas, detectar los puntos de apoyo necesarios sobre los que trabajar mediante asesoramiento especializado. Dependiendo de cada caso, se podrá además contratar personal experto externo. Igualmente, se presta ayuda en el caso de que el negocio cierre, tal como se detalla en este QR:

Seguimiento y  
Evaluación

Descargarlo  
**AQUÍ**

Esto nos permitirá extraer un informe con toda la información relevante.





## ETAPA 5

### Evaluación del programa

El programa dispone de dos tipos de cuestionarios:

- **Cuestionario de satisfacción de los talleres**, que debe responderse al final de cada taller.
- **Cuestionario de satisfacción global**, que debe responderse cuando el participante abandone el programa luego de acudir a un mínimo de actividades. Se presentan las siguientes situaciones:
  - Cuando una persona haya participado en al menos **dos actividades distintas** (por ejemplo, talleres y tutorías individuales).
  - Cuando una persona haya acudido a, como mínimo, **dos tutorías individuales**.





**¡NOVEDAD!**

## Evaluación semestral

Se irán recogiendo los cuestionarios de las personas que rellenaron el documento. Con los datos obtenidos en el primer semestre se establecerá una media que se pasará. Se hará lo mismo con los cuestionarios durante el segundo semestre, para comunicar la nota a el/la gestor/a.

En el siguiente QR aparecen los cuestionarios de evaluación/satisfacción:

Cuestionarios

[Descargarlo  
AQUÍ](#) 



## 4/ Indicadores y resultados esperados

Es importante destacar que las personas que hayan participado activamente en VIVES Emprende y no hayan logrado crear un negocio pero sí han tenido una evolución competencial, deben elaborar un informe que quedará recogido y justificado en los indicadores.

A continuación, se exponen los indicadores y resultados esperados para cada edición:

- |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"><li>■ N.º de personas beneficiarias.</li><li>■ N.º de modelos de negocios (Canvas u otra metodología).</li><li>■ N.º de planes de negocio / empresa (o plan que tenga un significado en sí mismo, un plan de <i>marketing</i>, un estudio de mercado, un plan de comercialización, un plan económico-financiero o similar).</li><li>■ N.º de mediaciones financieras (gestión de microcréditos, préstamos, pago único, subvenciones o similar, tengan o no éxito).</li></ul> | <ul style="list-style-type: none"><li>■ N.º de mediaciones financieras finalizadas con éxito.</li><li>■ N.º de negocios creados o fortalecidos.</li><li>■ N.º de negocios formalizados.</li><li>■ Porcentaje de mejora de competencias: 25 % de mejora.</li><li>■ N.º de personas con la evaluación profesional rellenada por los/as participantes.</li><li>■ Grado de satisfacción del programa: mínimo un 7 (sobre 10).</li></ul> |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

Los siguientes indicadores son informativos (no se ha establecido una meta):

- N.º de personas que deciden formarse o encuentran un trabajo por cuenta ajena.
- N.º de negocios consolidados.

Participación de voluntariado:

- N.º de horas de acciones voluntarias.
- N.º de personas voluntarias de empresa.

### Indicadores a largo plazo

Para la recogida de indicadores a largo plazo se establecerá un programa de seguimiento.

### A destacar:

- El área técnica del programa VIVES solicita información sobre la situación de las personas participantes a los seis meses de finalización del programa.



## 5/ Otros aspectos de gestión

- **Apoyo en guardería:** espacio de apoyo para el cuidado de los/as hijos/as menores mientras los padres y las madres participan en las sesiones grupales presenciales.
- **Apoyo en conectividad:** subsidio económico para que las/os participantes se conecten a las sesiones virtuales.
- **Apoyo en refrigerio saludable:** servicio de *coffee break* que se brinda a todos los participantes en las sesiones grupales.
- **Apoyo al transporte:** existe un sistema de beca de apoyo al transporte para aquellas personas que lo necesitan.





ACCIÓN  
CONTRA EL  
HAMBRE

VIVES EMPLEA ACCIÓN CONTRA EL HAMBRE  
CONSTANCIA DE PARTICIPACIÓN  
YUSSELY DIAMARYS HERNANDEZ PA...  
15/04/2022



## CAPÍTULO 2

# VIVES EMPLEA







# VIVES EMPLEA

## 1/ Descripción del programa

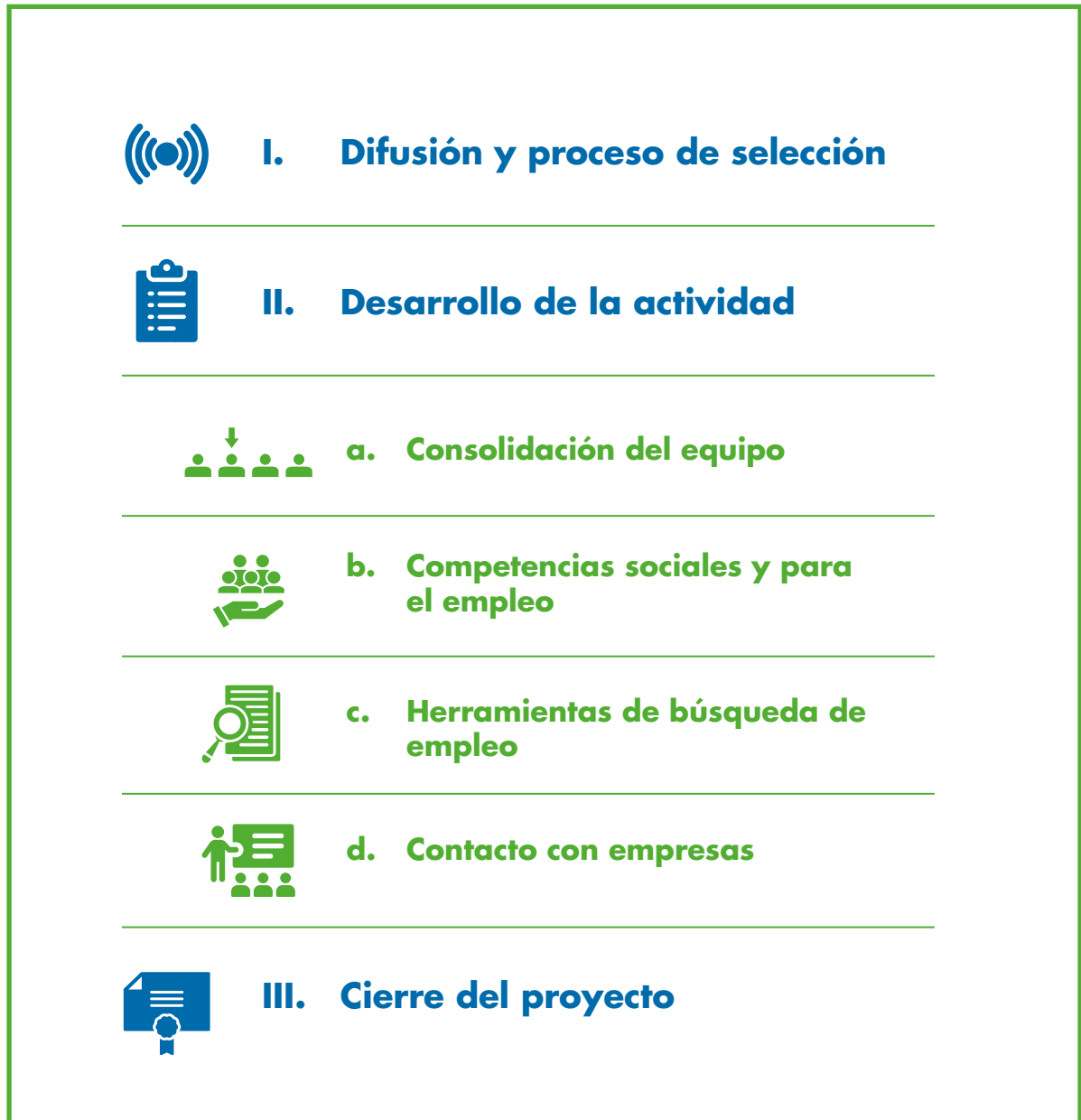
El programa **VIVES Emplea** está compuesto por programas que consisten en la creación de equipos de trabajo formados por personas en situación de desempleo y en riesgo de exclusión, las cuales mejoran sus habilidades sociales y sus competencias para el empleo a través de sesiones grupales, sesiones personalizadas y contacto con empresas.

En un año desarrollamos dos ediciones, con una duración de cuatro meses cada una, que impactan en un total de 50 personas. Así, cada edición está destinada a un equipo de 25 personas participantes.

El programa busca promover la adquisición de habilidades sociales y competencias básicas para el empleo de personas en riesgo de exclusión, poniendo en valor su talento e iniciativa para mejorar su situación personal y el entorno que les rodea.



Durante cuatro meses, las fases del programa son las siguientes:



El programa VIVES Emplea tiene como punto de partida los procesos de desarrollo personal previos a la búsqueda de empleo estándar y que abordan elementos de trabajo como la autoestima, la motivación o el proyecto personal de vida, sumados al aprendizaje de las herramientas básicas para una búsqueda de empleo eficaz.

La metodología VIVES Emplea está centrada en la persona y en sus procesos, de forma que permite ir adquiriendo progresivamente hábitos de trabajo en equipo, gestión de las emociones, independencia y responsabilidad de sus propias vidas. Por ello, la metodología del programa permite abordar esta realidad de partida y trabajar con herramientas muy flexibles, dinámicas y totalmente adaptadas a la persona y a la realidad de cada equipo creado.



Cada programa es liderado por un/a técnico/a de inclusión (¡tú!), quien facilitará las sesiones grupales, guiará al equipo para la consecución de sus propios objetivos y llevará a cabo la atención personalizada con las personas participantes. El papel del/de la técnico/a de inclusión será el de guiar y acompañar al equipo en la mejora de sus competencias, privilegiando el enfoque en el protagonismo de la persona y en la responsabilidad de su propia búsqueda de empleo. Además, se contará con la figura de un/a intermediador/a laboral en cada oficina, quien tendrá como objetivo conseguir la colaboración con empresas para la derivación de ofertas de empleo a través de relaciones estables y de confianza.

## 1.1. Objetivos y resultados

### Objetivo general

Fomentar la inserción sociolaboral de personas desempleadas en situación o riesgo de exclusión social, a través de su desarrollo personal y el fortalecimiento de sus competencias.

### Objetivos específicos

- Fomentar el **desarrollo personal** de las personas participantes, fortaleciendo su autodescubrimiento, la autoestima y automotivación, definiendo sus objetivos y movilizándose para conseguirlos.
- Aumentar el nivel de **empleabilidad** de las personas participantes, partiendo de sus capacidades actuales y potenciales para la búsqueda de empleo, definiendo sus objetivos, personales y profesionales.
- Promover la **generación de redes y sinergias** mediante la puesta en valor de las capacidades y talentos de las personas participantes y las sinergias surgidas en el equipo.
- Movilizar los **recursos y herramientas disponibles en el entorno**, tanto de las personas como de las empresas e instituciones públicas y privadas, en aras de favorecer la igualdad de oportunidades de los colectivos en situación de riesgo de exclusión social.

Resultados esperados  
con base en una edición:

25

personas participantes

25 %

de mejora de las competencias

40 %

de inserciones laborales por cuenta ajena

15 %

de inserciones formativas

7/10

grado de satisfacción de los  
beneficiarios con el proyecto





## 2/ Criterios para la participación en el programa

Cada edición de cuatro meses está destinada a un total de 25 personas desempleadas y en riesgo de exclusión que cumplan los siguientes criterios:

### a) Situaciones de inclusión

- Tener disponibilidad de participación en las actividades del programa.
- Conocimiento del idioma español y nivel de lecto-escritura básico.
- Permiso de trabajo.
- Conocimientos informáticos básicos.

### b) Encontrarse en una de estas situaciones y acreditarlo mediante la demanda de empleo o la mejora de empleo

EMPLEO PRECARIO*	DESEMPLEO
Persona empleada (trabajando por cuenta ajena, jornada parcial menor de 20 h/semana)	Desempleado de larga duración (12 meses a más)
Persona empleada con salario menor al salario mínimo vital (S/1025/mes)	Desempleado/a (NO larga duración)
Persona empleada por cuenta propia (autónomo) y salario menor a S/1025/mes	Desempleado/a (trabajando por cuenta ajena sin contrato)

\* Podrá incorporarse al programa un máximo de cinco personas en situación de "empleo precario".

### c) Otros aspectos a tener en cuenta

- **Cooperación y trabajo en equipo.** Haber tenido previamente una experiencia colaborativa (laboral, formativa, etcétera) para garantizar que puede integrarse en un equipo de trabajo.
- **Motivación y compromiso.** Persona que presenta motivación por participar en este programa y tiene un compromiso real con la asistencia e implicación en él.
- **Disponibilidad y autonomía.** Personas que tienen disponibilidad real para participar en un proyecto que requiere mucha dedicación y presentan la autonomía suficiente para cumplir con la asistencia.



## 3/ Enfoques metodológicos

Los elementos clave que definen el enfoque metodológico del programa VIVES Emplea son los siguientes:

### 3.1. Mejora de competencias

En un mundo cada vez más cambiante y en constante evolución, cobra especial relevancia el desarrollo de las competencias como motor de acceso al empleo y el desarrollo óptimo de cualquier puesto de trabajo. Para desempeñar una ocupación ya no basta con adquirir los conocimientos técnicos concretos: también es necesario tener una serie de conocimientos transversales, habilidades y aptitudes que son requeridos en el entorno empresarial, sea cual sea el puesto de trabajo concreto, y que permiten resolver los problemas profesionales de forma autónoma y flexible.

Estas competencias hacen posible que las personas puedan incorporarse al entorno laboral de forma satisfactoria y aumentan las posibilidades de éxito en el desarrollo de sus funciones; además, implican ventajas tanto a nivel personal como para las empresas:

a) **A nivel individual**, estas competencias clave mejoran la capacidad de conseguir y mantener un empleo, de cumplir con las expectativas propias, sentirse valorado/a por la empresa e insertarse en un proceso de aprendizaje continuo.

b) **A nivel de la empresa**, estas competencias clave significan que los/as empleados/as son capaces de responder mejor a los cambios en el lugar de trabajo y pueden aprender con más rapidez y desempeñarse con más eficacia.



Por ello, el programa VIVES Emplea se centra en la mejora de competencias para el empleo de las personas que se encuentran en riesgo de exclusión, de forma que, más allá de las profesiones concretas que puedan desarrollar, adquieran todas las habilidades y destrezas necesarias para cualquier empleo.



## 3.2. Participativo y vivencial

El programa tiene un enfoque vivencial de “aprender haciendo”, es decir, las personas adultas aprenden y adquieren competencias a través de la puesta en práctica de conocimientos, ya que los contenidos teóricos no permiten un aprendizaje real. VIVES Emplea es un espacio perfecto para desarrollar este enfoque, ya que las personas se sienten seguras para “ensayar” y mejorar estas competencias antes de salir al mercado laboral y ponerlas en práctica. Por ello, las dinámicas grupales, los retos y el testeo son las herramientas fundamentales con las que contamos para que las personas mejoren sus competencias.

## 3.3. Coaching

El enfoque de *coaching* en el programa VIVES Emplea supone facilitar que la persona asuma su responsabilidad, tome conciencia de dónde está y decida a dónde quiere dirigirse en su búsqueda de empleo. Acompañamos a la persona en un proceso de empoderamiento personal y profesional que permite, de forma realista y consciente, alcanzar las metas propuestas. El *coaching* aporta el autoconocimiento y la identificación de las creencias y los pensamientos que bloquean la acción de buscar trabajo. Ponemos el foco en capacitar y empoderar a la persona para que consiga su objetivo profesional, ayudando a que descubra las múltiples opciones y tome sus propias decisiones. Más que dirigir, con la metodología del *coaching* se trata de acompañar, y este es precisamente el enfoque que utilizamos en VIVES Emplea.







## 3.4. Sesiones de trabajo en equipo

### a) Descripción

Las sesiones grupales son el elemento central de la metodología, debido a que ocupan la mayor parte del tiempo que pasarás con las personas participantes y será el espacio propicio en el que se podrán generar los procesos necesarios para que las personas consigan sus objetivos profesionales.

Se realizarán dos sesiones a la semana de 3 tres horas de duración cada una aproximadamente. En función de la fase en que se encuentre el equipo, de su momento vital y de las habilidades que tengan en la búsqueda de empleo, prepararemos sesiones grupales adecuadas al objetivo que deseemos conseguir. Las opciones para trabajar los diferentes objetivos dentro las sesiones son infinitas:

- Dinámicas grupales, juegos, videos, etcétera. El uso de dinámicas grupales es uno de los elementos clave de la metodología, ya que nos permite aplicar el enfoque vivencial, movilizar a las personas participantes para que empiecen a realizar las cosas de forma diferente y fomentar que se diviertan en un espacio donde se sientan cómodos y con confianza.
- Explicación de temas concretos a través de presentaciones (temas que no siempre pueden ser trabajados a través de dinámicas).
- Presentaciones, dinámicas o talleres que preparan y realizan las personas participantes, los cuales permiten trabajar la mejora de competencias y generan mucha motivación.
- Sesiones con los ordenadores para realizar el CV, inscripción en buscadores de empleo, búsqueda de ofertas.
- Sesiones de trabajo autónomo que se realizarán hacia el final del proyecto y donde las personas podrán reunirse principalmente para la búsqueda de empleo o trabajar aspectos por subgrupos.
- Sesiones de voluntariado corporativo, de las cuales hablaremos más adelante.
- Sesiones conjuntas con otros equipos VIVES Emplea para promover la visión global y el intercambio entre participantes.



## b) Desarrollo

### 1. Definir el horario

El horario concreto de las sesiones se decide de manera participativa con el equipo de personas participantes y es una de las primeras decisiones que toman como equipo. Esto no significa que no seas tú el/la que propongamos los días concretos y luego las personas decidan la hora de inicio y fin.

- ✓ Intenta planificar el horario en coordinación con tus compañeros/as de grupo; luego tu trabajo diario será más sencillo.

### 2. Ejemplos de sesiones

En función de la fase en que se encuentre el equipo, de su momento vital y de las habilidades que tengan en la búsqueda de empleo, prepararemos sesiones grupales adecuadas al objetivo que deseemos conseguir. Algunos ejemplos pueden ser:

 <b>SESIÓN FASE INICIAL</b>	 <b>SESIÓN FASE AVANZADA</b>
<b>Asamblea inicial (30')</b>	<b>Asamblea inicial (20')</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Novedades</li> <li>✓ Ofertas</li> <li>✓ Oportunidades</li> <li>✓ Organización del equipo</li> <li>✓ Responsables</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Novedades</li> <li>✓ Ofertas</li> <li>✓ Oportunidades</li> <li>✓ Organización del equipo</li> <li>✓ Responsables</li> </ul>
<b>Consolidación de equipo y autoconocimiento (60')</b>	<b>Formación en intermediación (60')</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Juego de cartas de presentación</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Taller</li> <li>✓ Role-Playing</li> <li>✓ Revisión</li> </ul>
<b>Currículo (60')</b>	<b>Trabajo autónomo (90')</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Taller</li> <li>✓ Formulación</li> <li>✓ Revisión</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Búsqueda de empresas</li> <li>✓ Llamadas</li> <li>✓ Necesidades individuales</li> </ul>
<b>Cierre de sesión (30')</b>	<b>Cierre de sesión (10')</b>



- Las personas participantes tienen mucha necesidad de hablar y desahogarse. Te recomendamos que utilices alguna técnica como el/la “controlador/a del tiempo” para que nadie ocupe más tiempo del necesario.
- En cada sesión grupal lleva preparado un plan A, un plan B y un plan C. Nunca conocerás de antemano el estado de ánimo en el que llegará tu equipo, ni lo que ese día pueda necesitar.
- Trabaja en equipo con tus compañeros/as. Estamos seguros/as de que ellos/as tienen ya preparadas muchas sesiones y mucho trabajo que te puede ayudar en este primer equipo.
- No te obsesiones con el número de horas de las sesiones grupales; eso no influye en el resultado final del programa.
- Cumple el horario; si haces sesiones interminables, no vas a poder llegar a todo. Y recuerda hacer descansos, por el equipo y por ti.
- Tu equipo es “tu equipo”; trabaja y cuenta con ellos/as. Explora el talento que hay en el equipo, delega y confía en sus capacidades. Recuerda que son personas adultas con una trayectoria vital: aprovecha todo el conocimiento que ya tienen.

### c) Recursos

- En el apartado Recursos y dinámicas podrás encontrar todos los recursos que necesitarás.

Recursos y dinámicas

Descargarlo  
**AQUÍ**

## 3.5. Atención personalizada

### a) Descripción

La metodología del programa, a pesar de estar centrada en las sesiones grupales, ofrece un complemento a nivel individual que pretende terminar de potenciar el cambio y la obtención de resultados por cada persona.



Los objetivos de las sesiones personalizadas son:

- Focalizar objetivos concretos a nivel personal.
- Ofrecer un enfoque integral de desarrollo personal.
- Brindar apoyo emocional.
- Abordar temas específicos que no tienen cabida en las sesiones grupales.

A pesar de que las sesiones personalizadas tienen un mayor peso, también se contemplan en este apartado otras opciones como minis Sesiones grupales con dos/tres/cuatro personas que requieran reforzar algún contenido específico, atención telefónica, WhatsApp o sesiones por Zoom.

## b) Desarrollo

Los contenidos que se pueden trabajar en estas sesiones son:

### 1. Primera sesión

Es recomendable tener una primera sesión con cada una de las personas participantes durante el primer mes y medio de inicio del equipo. En esta primera sesión te recomendamos que utilices la herramienta de la **Rueda de la Vida**, la cual permite tener una visión global de la situación de la vida de la persona en diferentes áreas.



### 2. Plan de acción

A partir del análisis inicial realizado, se puede ir estableciendo un plan de acción concreto para que la persona vaya avanzando en sus objetivos e ir realizando el seguimiento de los avances. Puedes utilizar la herramienta de definición de objetivos **SMART**.



### 3. Refuerzo de contenidos

A través de dinámicas concretas se pueden trabajar muchos aspectos en la parte grupal, pero con estas sesiones individuales seguiremos reforzando algunos asuntos, concretando ideas, trabajando recursos específicos y ofreciendo respuesta a las necesidades individuales.



## c) Aspectos a tener en cuenta

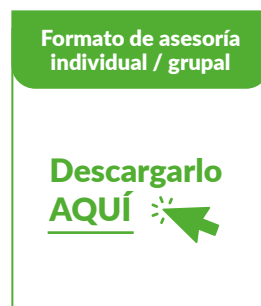
### 1. Organización

Las sesiones personalizadas tienen una duración máxima de 45 minutos; para conseguirlo:

- Resérvate dos mañanas a la semana de manera exclusiva y así las personas participantes se organizarán mejor y sabrán cuándo estás disponible.
- Usa un reloj temporizador para que la sesión dure el tiempo establecido, o pon una sesión detrás de otra.
- No te pongas más de tres sesiones en un día: el desgaste emocional es fuerte.

2. Las sesiones tienen como objetivo reforzar el trabajo realizado en las sesiones grupales y focalizar la búsqueda de empleo; no son un espacio de terapia individual. Deja que se desahoguen, pero marca desde el principio que solo les podemos ayudar en materia de empleo. Si detectas alguna posible patología, deriva a un especialista.
3. Las sesiones personalizadas no son obligatorias, pero son parte de la metodología, por lo que cada persona debe tener un mínimo de dos sesiones a lo largo del programa.

## d) Recurso





## 3.6. Voluntariado corporativo

### a) Descripción

A través de sesiones externas, propiciamos un contacto directo de los equipos con profesionales de otras entidades, administraciones o empresas. Esto les permite ampliar su conocimiento sobre distintos recursos, conocer la perspectiva de la empresa en los procesos selectivos, ampliar su mirada y sus estrategias, etcétera. Las temáticas son muy diversas y van cambiando en función tanto de los equipos como de los recursos del entorno.

Algunas áreas temáticas:

- Servicios de empleo: públicos, privados
- Procesos de selección de empresas y perfiles
- Redes profesionales / Marca personal
- Inteligencia y gestión emocional
- Igualdad de género, etcétera

### b) Desarrollo

#### 1. Coordinación

Todas estas acciones se coordinan y programan junto con tus compañeros/as de oficina, con el objetivo de que todas las personas puedan tener las mismas oportunidades y así gestionemos mejor los recursos. Las acciones de voluntariado corporativo con empresas las coordina el/la intermediador/a laboral.

#### 2. Programación

- Programa las acciones con antelación para que puedas ir dosificándolas y ajustándolas, pues surgirán imprevistos en las agendas de las personas voluntarias.
- Programa al inicio de cada edición acciones con entidades y administraciones, dejando las empresas para el tramo final de la edición.
- Introduce las acciones de voluntariado en las sesiones desde las primeras semanas.





### c) Aspectos a tener en cuenta

- En cada oficina, elegir una persona de referencia para cada empresa que hace las vías de enlace / portavoz / intermediador desde Acción contra el Hambre.
- Compartir con las/los compañeros/as la programación en un calendario de *outlook*: nos permite ver contenidos de las acciones, acuerdos, tiempos, etcétera.
- Puedes utilizar tanto contactos profesionales como personales.
- Comparte con el equipo de personas participantes la agenda desde el principio.

## 3.7. Participación en eventos y redes

### a) Descripción

Como parte de la metodología, se fomenta la salida y participación del equipo a diferentes eventos que puedan ser de interés para la búsqueda de empleo, lo cual tiene los siguientes objetivos para las personas participantes:

- Aumentar sus oportunidades de inserción.
- Poner en práctica las competencias y habilidades aprendidas en el programa; enfrentarse a retos y continuar desarrollándose.
- Hacer redes y contactos más significativos para su vida profesional.

Algunos ejemplos pueden ser...



**Ferias de empleo** que consideremos relevantes y útiles para las personas participantes, donde puedan contactar con empresas, facilitar sus CV o recoger datos de contacto.



**Charlas y talleres gratuitos** sobre aspectos específicos de la búsqueda de empleo, que les permiten profundizar en determinados aspectos en los que necesitan un especial apoyo o nivelar el equipo.



**El Encuentro Semillas** es un encuentro que se realiza en el marco del programa VIVES Emplea y que reúne a todas las personas participantes en diferentes equipos. El objetivo es fomentar la visión global y de pertenencia, conectar a las personas con empresas y motivarlas. Se realiza una vez por semestre en cada programa.



## b) Desarrollo

### 1. Antes del encuentro

Es importante que el equipo conozca dónde va, qué y quiénes se van a encontrar y para qué se asiste (objetivo como equipo e individual), así como nivelar las expectativas del equipo, porque no sabemos qué nos vamos a encontrar. Además, antes de cada evento refuerza su *Elevator Pitch* para que lo puedan poner en práctica.

### 2. Después del encuentro

En la siguiente sesión grupal, poner en común lo que ha pasado en el evento, reflexionar sobre los aspectos positivos y distribuir tareas (por ejemplo, llamar a 'x' empresa).

## c) Aspectos a tener en cuenta

- Coordínate con tus compañeros/as de grupo, pues esto te permitirá optimizar tu tiempo y aprovechar mejor las oportunidades del entorno.
- Hay que valorar si el equipo está preparado para asistir. Al inicio del programa, puede ser contraproducente, porque las personas no están preparadas o empoderadas.
- No se trata de ir a todo, sino de ver qué interesa más al equipo y elegir con base en el tiempo y los recursos que tenemos. Existe la opción de que asista una parte del equipo mientras otra lleva a cabo una sesión grupal.
- Las opciones a desarrollar en esta parte dependerán de la zona, el momento y las oportunidades.
- Si es posible, es muy interesante que ellos/as mismos/as organicen el transporte, horarios, confirmaciones.



### 3.8. Intermediación laboral

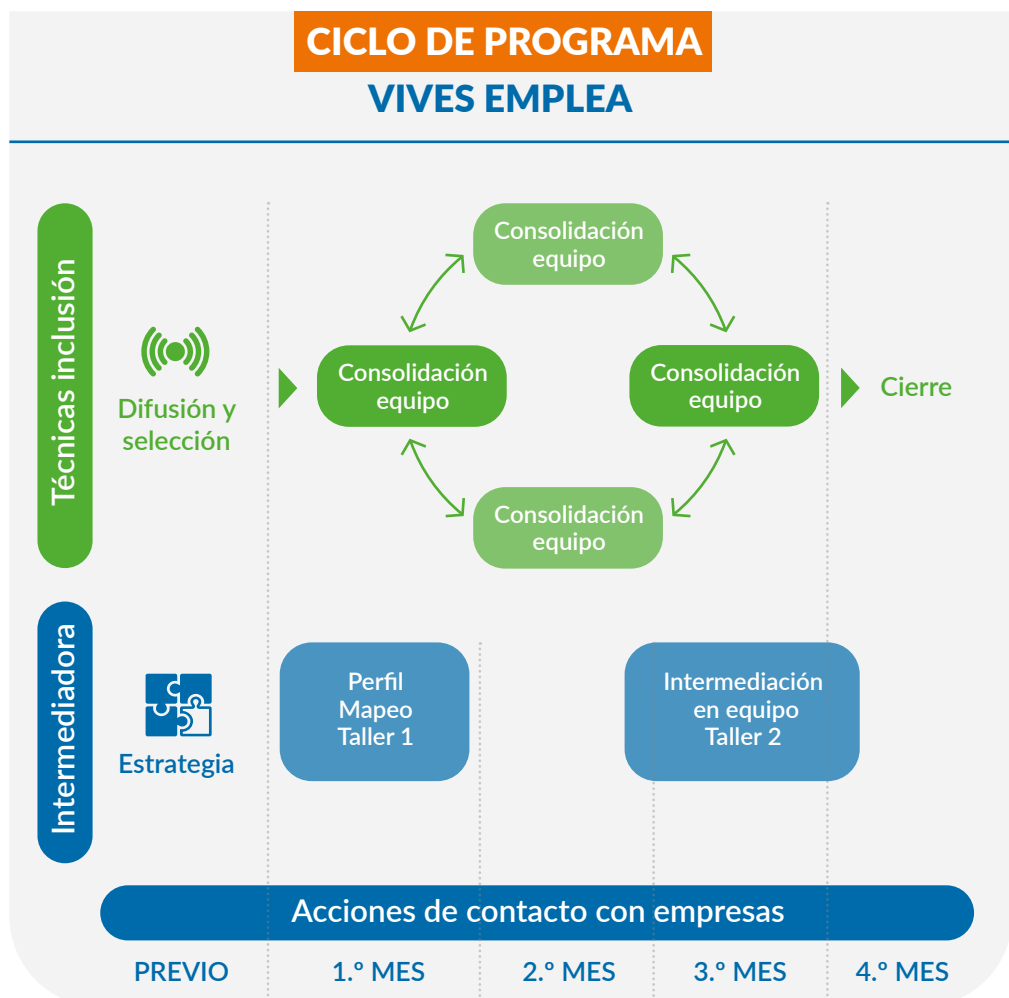
#### a) Descripción

El programa VIVES Emplea cuenta con un equipo de intermediación laboral compuesto, en la mayoría de los casos, por un/a intermediador/a laboral en cada una de las oficinas. El objetivo de esta figura es aumentar el número de inserciones laborales de las personas participantes en los programas, por lo que forma parte del equipo VIVES Emplea y trabaja de forma coordinada y diaria con los/as técnicos/as de inclusión de su territorio.

El contacto con empresas se desarrolla de forma global y continua desde el inicio del programa a través de la figura de la intermediación laboral y de las acciones propias de la búsqueda de empleo.

#### b) Desarrollo

La coordinación y el trabajo conjunto de la figura de intermediación, junto con las técnicas/os de inclusión, se materializa de la siguiente manera:





- ✓ En cada una de las programas existe un protocolo de intermediación concreto donde se detallan los pasos a seguir en cada caso. Este protocolo se revisa y actualiza cada seis meses.

Los pasos generales se concretan de la siguiente forma:

### 1. Taller inicial con cada equipo

El/la intermediador/a laboral realiza un primer taller con el equipo de participantes para conocer sus perfiles y condiciones de acceso al mercado de trabajo. Previo al taller de inicial, el/a intermediador/a mantendrá una reunión presencial o a través de Zoom con el/la técnico/a para comentar los perfiles.

- ✓ Las primeras versiones de los CV de las personas participantes deberán estar preparadas y colgadas en un espacio compartido, como máximo en el primer mes del proyecto.

### 2. Mapeo de empresas

Lo de mejorar redacción sería: Una vez que el/a intermediador/a ha conocido los perfiles de las personas participantes podrá elaborar su mapeo de empresas. Este consiste en una matriz que recoge diferentes datos de empresas y se valida a través de una reunión por el equipo de técnicos/as de inclusión, el/la facilitador/a y el área de comunicación.



### 3. Gestión de ofertas de empleo

En el protocolo de intermediación concreto de cada una de las programas se establece la forma de coordinación en cuanto a la gestión de ofertas de empleo.

### 4. Voluntariado corporativo

Al inicio de cada proyecto, se convocará una reunión con los/as técnicos/as de inclusión para determinar el número de voluntariados corporativos que desea conseguir al mes y la temática de estos.

### 5. Desayunos / Encuentros con empresas

A nivel de oficina se tomará la decisión del tipo de desayuno / evento con empresas que se organizará cada semestre y que será coordinado por el/la intermediador/a laboral.



## 4/ Etapas de desarrollo del programa

### ETAPA 1

#### Difusión y selección

##### a) Descripción

Tiene como objetivo final seleccionar a las 25 personas más adecuadas para participar en un equipo VIVES Emplea y obtener los mejores resultados. Es clave para garantizar el éxito del programa, ya que, dependiendo de quiénes sean las personas que configuren el equipo, las sinergias y resultados que surgirán serán diferentes. Por ello, para poder realizar una selección adecuada es recomendable que al menos cuentes con 45 personas interesadas en participar, a partir de las cuales configurarás el equipo de 25 personas.

El proceso tiene una duración aproximada de un mes. La primera edición en un territorio siempre es más compleja. Si necesitas dedicar más tiempo, ¡no te preocupes, es totalmente normal!

##### b) Difusión del programa

La difusión del proyecto se realiza a través de todas las vías y opciones posibles que nos permitan llegar a nuestro público objetivo y se adapten a la realidad de cada contexto concreto. La llegada de solicitudes no siempre es rápida y fluida, sobre todo en la primera edición, por lo que tenemos que poner mucho esfuerzo y dedicación en la fase de difusión para conseguir el número de personas participantes necesario.

En el siguiente esquema se pueden visualizar las cuatro vías principales de difusión:

 <b>ENTIDAD COLABORADORA (MUNICIPALIDAD)</b>	 <b>SERVICIOS SOCIALES // SERVICIOS DE EMPLEO</b>	 <b>SERVICIOS SOCIALES // SERVICIOS DE EMPLEO</b>	 <b>PÚBLICO EN GENERAL</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Convocatoria a charla informativa</li> <li>• Derivación directa</li> <li>• Convocatoria a sus bases de datos // mailing</li> <li>• Publicación en web/RRSS</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Derivación directa</li> <li>• Convocatoria a sus bases de datos // mailing</li> <li>• Convocatoria a charla informativa</li> <li>• Reuniones de coordinación</li> <li>• Envío</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Reuniones de coordinación</li> <li>• Publicación en web/RRSS</li> <li>• Convocatoria a charla informativa</li> <li>• Derivación directa</li> <li>• Otros</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Charlas informativas</li> <li>• Redes Sociales/ Boletines/ Carteles</li> <li>• Medios de comunicación locales</li> <li>• Otros</li> </ul>





No podemos asegurar que una única estrategia sea la clave para conseguir las personas participantes. En cada localidad funcionan acciones diferentes y, normalmente, en un programa de 25 personas las vías de entrada son muy variadas:



**¡Atención!** Por eso mismo, es muy importante **poner en marcha todas al mismo tiempo**, para garantizar que en el plazo de un mes consigamos las solicitudes necesarias.

### c) Materiales de difusión

El programa VIVES Emplea tiene diseñados todos los recursos y herramientas de difusión necesarios para desarrollar el programa. Es tu facilitador/a VIVES la persona responsable de solicitar las adaptaciones necesarias y, previsiblemente, tendrá los materiales preparados para tu incorporación.

El programa cuenta con los siguientes recursos:

- La web de ACH Perú

<https://accioncontraelhambre.pe/>



Tienes un formulario de inscripción para personas interesadas.

<https://ee.humanitarianresponse.info/x/gtuGo5A>



- Testimonios.
- Folleto VIVES Emplea de un proyecto.
- Folleto intermediación VIVES Emplea.
- Fotografías de talleres y de participantes.

- ✓ Es muy importante que respetes estos diseños, que han sido realizados por profesionales para cubrir sus necesidades y ofrecer una imagen profesional de Acción contra el Hambre. Si te surge alguna necesidad extra a la que estos materiales no den respuesta, consulta a tu facilitador/a de programa.



## d) Proceso de selección

El proceso de selección ha sido diseñado para poder valorar de la forma más objetiva y fiable posible los perfiles más idóneos para participar en VIVES Emplea y así puedan sacar el mayor partido al proyecto. Las fases del proceso de selección son las siguientes:

1. Recepción de solicitudes
2. Selección grupal
3. Entrevistas individuales
4. Conformación de equipo
5. Comunicación de resultados

Es posible que cuando llegues a tu localidad se hayan establecido los primeros contactos e incluso que ya se cuente con algunas personas interesadas en participar en el programa.

Tu primera función se va a centrar en realizar todas las acciones de difusión posibles con el objetivo de que te lleguen suficientes solicitudes o registros de participación. Recuerda que el proceso de selección se iniciará en el momento en el que cuentes con un mínimo de 15 solicitudes o registros. Así, los procesos de difusión y selección se desarrollan de forma paralela hasta que consigas conformar el equipo de 25 personas participantes.

Tu objetivo es realizar el proceso de difusión y selección en un máximo de un mes desde tu incorporación. El siguiente cuadro puede guiarte en esta planificación:

ETAPAS	1.º Sem	2.º Sem	3.º Sem	4.º Sem
Recepción solicitudes	Continuo			
Selección grupal		2 sesiones	2 sesiones	2 sesiones
Entrevistas individuales		15 entrevistas	15 entrevistas	15 entrevistas
Conformación equipo				X
Comunicación resultados				X

## A) RECEPCIÓN DE SOLICITUDES

Consiste en formalizar el interés de las personas por participar en el proyecto a través de una solicitud y la entrega de documentación.



**¡Atención!** El proceso de recepción de solicitudes es continuo y se encuentra abierto a lo largo de todo el programa. Esto permitirá que las entidades nos deriven de forma continua posibles personas participantes y que podamos tener una bolsa de reserva para las siguientes ediciones.



## B) SELECCIÓN GRUPAL

Cuando tengas a un mínimo de 15 y un máximo de 30 personas interesadas en participar, es el momento de convocar una dinámica de selección grupal que tiene como objetivo que puedas visualizar a las personas interesadas trabajando en equipo y en un contexto de sesión grupal.

La selección grupal consiste en cinco pasos:

### 1. Presentación del proyecto - 15 minutos

Video: “Cómo hacer la selección grupal”, donde podrás ver en directo cómo se lleva a cabo esta parte de la selección, anticipar las preguntas que suelen hacer los/as participantes y descubrir las claves de la selección grupal.



- ✓ **Utiliza videos con testimonios de participantes:** es el recurso que tiene mayor impacto en las personas. Entra en el canal de Youtube de Acción contra el Hambre y selecciona el video que se adapte más al colectivo previsto.



### 2. Presentación individual con Elevator Pitch - 20 minutos

Explicamos brevemente qué es un *Elevator Pitch* y por qué puede ser muy útil en la búsqueda de empleo.

Retamos a las personas interesadas en participar a presentarse y exponer su experiencia profesional en solo un minuto.

### 3. Dinámica de selección grupal - 20 minutos

En la selección grupal se pueden utilizar diferentes dinámicas, pero recuerda que es importante:



- Que sea útil para las personas que participan, es decir, que sea una dinámica que sabemos que usan en alguna empresa referente.
- Que te sientas cómodo/a al realizarla.
- Que sea dinámica. Esto es importante para que desde el primer momento vean el enfoque diferente del programa.

Las dinámicas recomendadas son:

- Torre de Spaguetti
- El acertijo de Einstein
- La Torre Magnética
- Tribunal de selección

O la que tú hayas desarrollado en anteriores grupos formativos y puedas aplicar.

#### 4. Prueba de lecto-escritura **5 minutos**

Repartimos folios de colores por el espacio y pedimos que cada persona elija un color. Los colores representan estados de ánimo, de modo que el color que elijan nos puede ofrecer información sobre cómo se siente la persona.

Les pedimos que respondan a una de las siguientes preguntas:

- ✓ ¿QUÉ ESPERAS DE TU PARTICIPACIÓN EN VIVES EMPLEA?
- ✓ ¿DÓNDE TE VES DENTRO DE TRES AÑOS?
- ✓ ¿CUÁL ES TU SÚPER PODER?

#### 5. Despedida **5 minutos**

En la despedida, lanza un mensaje motivador para que las personas quieran inscribirse y deja bien claros los siguientes aspectos:

- No vamos a buscarles trabajo.
- El programa se centra en la mejora de competencias y en el largo plazo.
- Son ellos/as quienes van a contactar con las empresas.
- El programa tiene un final.



Esta sesión te permitirá identificar a aquellas personas que por su actitud y comportamiento no cumplan con las competencias de trabajo en equipo, de respeto a los demás y de motivación necesarias para participar en el programa.

## C) ENTREVISTAS INDIVIDUALES

A aquellas personas que sigan interesadas en participar en el programa y que tú consideres que tienen el perfil competencial requerido, las tienes que citar a una entrevista individual que completará el proceso de selección.

La entrevista está pensada para durar entre 30 y 45 minutos aproximadamente, y tiene la siguiente estructura:



Puedes encontrar el modelo de entrevista en este **QR**, pero recuerda que es solo una guía y que, con base en tu experiencia, puedes adaptar las preguntas siempre que te permitan encontrar a las personas más adecuadas.



**Consejo:** una pregunta clave para valorar si la persona realmente va a tener un compromiso con su búsqueda de empleo es: “¿Qué has hecho la última semana para encontrar empleo?”. Si la persona no ha hecho nada, es que su nivel de compromiso con la búsqueda es bajo, y esto puede ser negativo para el desarrollo del programa.





## D) CONFORMACIÓN DEL EQUIPO

Siempre que puedas elegir a las personas participantes, es importante que tengas en cuenta los siguientes criterios:

- **Heterogeneidad:** este aspecto es fundamental para que el trabajo en las sesiones grupales sea enriquecedor y creativo y tenga la capacidad de propiciar un aprendizaje mutuo.
- **Rango de edad:** este es uno de los aspectos que más valoran las personas participantes, ya que el programa no está dirigido exclusivamente a jóvenes. Contar con esta diversidad es un elemento muy enriquecedor para romper prejuicios.
- **Equilibrio:** buscamos que no exista una minoría clara en el equipo, sino que este se encuentre equilibrado para que en un inicio no haya nadie que se sienta notoriamente diferente de las demás personas.

### IMPORTANTE

Tener claro y sentirnos seguros/as con el equipo seleccionado. Sobre todo, tener claro lo que creemos que será capaz de aportar cada una de las personas participantes.

“Consejos para hacer una buena selección”

Descarga  
el video  
**AQUÍ** 



## E) COMUNICACIÓN DE RESULTADOS

En los días posteriores a la realización de la dinámica y la entrevista:

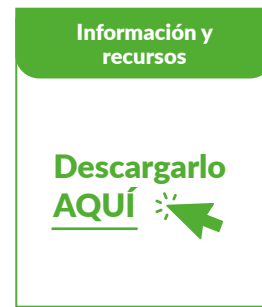


**¡Atención!** En caso las personas no cumplan con los requisitos de entrada mínimos, debemos facilitar la derivación a otras entidades o servicios especializados que puedan atender sus necesidades.



### Más recursos:

Puedes encontrar más información y todos los recursos que necesitas en este QR.



## ETAPA 2

### Desarrollo del programa

¡ENHORABUENA! Ya tienes el equipo de participantes. Ahora es el momento de empezar a trabajar para que consigan sus objetivos. Comienza la etapa más bonita del programa, así que ¡disfrútala!

El desarrollo del programa durante los meses de intervención directa se puede clasificar en los siguientes bloques:



Uno de los elementos fundamentales de la metodología VIVES Emplea es la participación de las personas; de ahí que los contenidos que se desarrollan en cada bloque sean propuestas que se suelen trabajar en la mayoría de los equipos. Sin embargo, tu rol fundamental como técnico/a VIVES Emplea es ADAPTAR estos contenidos —y sobre todo la forma de trabajarlos— a las expectativas y a las necesidades reales de las personas que conforman tu equipo VIVES Emplea.

El programa es abierto y flexible y busca adaptarse a cada equipo de participantes. Por ello, te invitamos a que repases estos contenidos como una guía y una propuesta abierta que puede variar y complementarse con las propuestas y recursos que permitan adaptarse a las expectativas del equipo.



## a) PRIMERA SESIÓN CON EL EQUIPO

### Descripción

La primera sesión tiene como objetivo que el primer contacto de las personas participantes con el programa VIVES Emplea sea motivador, enriquecedor y les “enganche” para continuar. Las primeras sesiones con el grupo son sumamente importantes, pues en ellas se sentarán las bases del desarrollo del programa y se marcará la esencia y los valores de VIVES Emplea.

### Desarrollo

La primera sesión se suele estructurar de la siguiente manera:

1. Inauguración formal
2. Ronda de presentaciones por parte de las personas participantes
3. Dinámica de conocimiento
4. Firma de documentos:
  01. Carta de compromiso
  02. Asistencia a sesiones grupales (esto lo firman en todas las sesiones)
5. Definición del horario



**¡Atención!** Es muy importante que el primer día todas las personas participantes firmen la documentación completa.



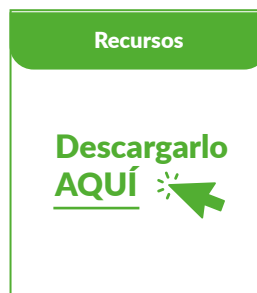
#### A TENER EN CUENTA...

- Vuelve a explicar el programa y sus características principales para poder nivelar expectativas:
  - ✓ El programa es participativo y los resultados dependen de su implicación con él.
  - ✓ El compromiso es fundamental.
  - ✓ Son ellos/as quienes van a ir marcando el desarrollo del programa.
  - ✓ Tú no vas a hacer su CV, buscar ofertas o encontrarles trabajo.
- Transmite que el programa tiene un enfoque vivencial en el que se harán dinámicas grupales y metodologías nuevas. Tienen que estar abiertos al cambio.
- Transmite desde el primer momento que el programa tiene un final. Coloca un calendario en el aula para visibilizar esta situación. Esto te evitará problemas de desenganche al finalizar el programa.
- Utiliza un vocabulario que respalde la esencia del programa: hablamos todo el tiempo de “programa” (no curso), tú eres su coordinador/a (no profesor/a) y hacemos sesiones grupales (no son clases).



## Recursos

Amplía toda la información que necesitas en este enlace:



## b) CONSOLIDACIÓN DEL EQUIPO

### Descripción

El objetivo de este bloque es generar un clima de confianza entre las personas participantes de cada equipo VIVES Emplea, buscar objetivos comunes, fomentar las sinergias y mejorar la responsabilidad y el compromiso.

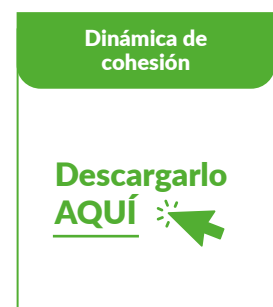
La metodología VIVES Emplea se basa en el trabajo en equipo y en la implicación que llegan a tener las personas participantes, por lo que es fundamental hacer un buen trabajo de consolidación para la consecución de los objetivos del programa y el correcto desarrollo de la metodología.

### Desarrollo

Para que el grupo de participantes se convierta en un equipo de trabajo y pueda hacer ese *click* de enganche requerido por el programa, durante las **primeras sesiones** se tienen que trabajar los siguientes aspectos:

#### 1. Cohesión grupal

Existen infinitas dinámicas de cohesión grupal que pueden servir para romper el hielo y que van a generar un clima de confianza. Puedes encontrar muchas de ellas en este QR.







## 2. Expectativas

Promover y trabajar con las personas participantes acerca de cuáles son sus expectativas y qué aspectos quieren tratar para mejorar su empleabilidad. Al respecto, una dinámica que funciona muy bien es la **Carta a los Reyes Magos**.

Dinámica carta a los Reyes Magos

Descargarlo  
**AQUÍ** 

## 3. Misión, visión y valores

Definir la misión, visión y valores del equipo de participantes mientras dure el programa. En esa línea, iniciar un proceso de reflexión colectiva con el objeto de que las personas participantes visualicen el futuro de su equipo y las metas que pretenden alcanzar. Se trata de sentar las bases para que la convivencia y el compromiso de las personas sean los adecuados. Además, podrás recurrir a ello en el momento en que surja algún conflicto o haya una falta de motivación o compromiso. Puedes usar la **dinámica Normas de Convivencia**.

## 4. Definición de trabajo en equipo

Tratar con las personas participantes qué es el trabajo en equipo y la importancia que hoy tiene para acceder al mundo laboral. Si comprenden todo lo que aporta este trabajo en equipo desde las primeras sesiones, las sinergias y resultados que surjan serán mucho más potentes y, por tanto, se lograrán mejores resultados. Puedes usar la dinámica **Video Trabajo en Equipo**.

Video Trabajo en equipo

Descarga  
el video  
**AQUÍ** 



**Recuerda** que el trabajo en equipo es uno de los pilares fundamentales de la metodología y que las personas participantes lo tienen que vivir y sentir como tal.



Además, a lo largo de los meses del programa tienes que incorporar diferentes dinámicas que permitan mantener esta consolidación del equipo. Con ese fin, te recomendamos que realices al menos una dinámica de cohesión grupal en cada una de las sesiones. Así conseguirás mantener la motivación y la fuerza del equipo y hacer actividades variadas.

## Recursos

Algunas dinámicas transversales que funcionan son las siguientes:

### a) Dinámicas de integración

Consisten en vincular, a través de una dinámica concreta, a dos personas del mismo equipo que van a establecer una relación más cercana de apoyo mutuo y seguimiento.



### b) Motivadores semanales

Consisten en organizar parejas o tríos (pueden ser las mismas personas que son “compinches”) y en que cada semana sea una pareja la responsable de cuidar el “buen clima de convivencia”, mantener la energía adecuada y lograr que la gente esté a gusto.

### c) Feedback diario

Consiste en que una persona, de forma rotativa, resuma en dos minutos aquello trabajado en la sesión anterior. Esto nos ayudará a reconectar con el avance del programa y también será una herramienta para entrenar competencias.

### d) Semáforo de las emociones

Consiste en aprovechar los colores del semáforo para indicar cómo se encuentra cada persona. La forma de poner en práctica esta dinámica es muy diversa, desde círculos de colores donde cada uno/a pone una pinza con su foto, hasta formato “animómetro”, pasando por folios de colores.



## c) COMPETENCIAS PARA EL EMPLEO

### Descripción

El programa se centra en la mejora de aquellas competencias para el empleo que actualmente está demandando el mercado laboral y que van más allá de las cualificaciones técnicas. El desarrollo de competencias es el CUÓRUM del programa, nuestra insignia como VIVES Emplea, ya que es uno de los puntos fuertes de nuestra metodología.

Los objetivos de esta etapa son:

- Trabajar el autoconocimiento para identificar el punto de partida competencial de cada persona.
- Identificar la brecha entre las expectativas respecto a sus competencias y la demanda del mercado laboral.
- Trabajar habilidades sociales y competencias para el empleo.

### Desarrollo

En este bloque se van a identificar y trabajar todas aquellas competencias para el empleo que las personas participantes van a necesitar para acceder a un trabajo y que son comunes a la mayoría de los puestos ofertados. Los primeros pasos para empezar el trabajo por competencias son los siguientes:

#### 1. Definir el concepto de “competencia”

Para ello, te proponemos que compartas la definición de competencia que usamos en el programa VIVES Emplea:

- ✓ Las competencias son los conocimientos (saber), las actitudes (ser) y las habilidades (hacer) con los que contamos las personas para enfrentarnos a nuestra vida personal y profesional de una manera efectiva. Las competencias están vivas, no son estáticas, por lo que se pueden aprender y mejorar. Son la unión de estos tres aspectos:



# CÓMO LO HACEMOS

**SABER**  
CONOCIMIENTO



**SABER SER**  
ACTITUDES



**SABER HACER**  
HABILIDADES

## 2. Identificar la necesidad

Para poder trabajar las competencias es muy importante que las personas identifiquen este aspecto como fundamental, pues de lo contrario se presentarán muchas resistencias y el proceso no va a resultar.

- ✓ Un aspecto que suele funcionar es hacer el ejercicio de comparar qué está demandando hoy en día el mercado laboral a través de la visualización de ofertas (donde demandan competencias) y con cuáles de esas competencias cuentan las personas participantes.



### 3. Autoconocimiento

Cumplidos los dos primeros pasos, es muy importante que las personas identifiquen cuáles son sus competencias a través de varias dinámicas o ejercicios de autoconocimiento que se realizarán en las sesiones grupales.

Las dinámicas más recomendadas para trabajar el autoconocimiento son las siguientes:

- Dinámica de competencias a través del ocio y el tiempo libre.
- Dinámica del árbol de los logros.
- Dinámica como cómo me veo.

Dinámica

[Descargarlo AQUÍ](#)

Una vez que se haya hecho este análisis, tanto las personas participantes como tú mismo/a tienes una visión más clara de las competencias prioritarias o necesarias para trabajar en las sesiones grupales. Realiza una selección y priorización de las competencias más necesarias acordadas con el equipo de participantes. Las indispensables para trabajar en los equipos son las siguientes:





## Recursos

Algunas dinámicas transversales que funcionan son las siguientes:

### a) Medida de competencias

Se realiza una vez identificadas las competencias que debe optimizar cada persona, y tiene el objetivo de ejemplificar la mejora de competencias de forma visual. La herramienta consiste en que cada persona dibuje una regla del 1 al 10 o un termómetro vertical y escriba las competencias que necesita desarrollar. Cada semana, cada persona participante debe realizar una autovaloración del avance de esas competencias. Tanto tú como el resto de las personas participantes también pueden valorar el avance del resto de compañeros/as.

### b) Metodología del reto

El objetivo es establecer pequeños logros dentro de los grandes objetivos que cada persona se marque en su proceso personal, así como metas de equipo que favorezcan la cohesión. Consiste en delimitar hitos temporales para la consecución de objetivos grupales o individuales. Los retos pueden ser libres y voluntarios o ser asumidos en equipo, y podrán ser lanzados por el/ la técnico/a o el propio equipo.

## D) HERRAMIENTAS DE BÚSQUEDA DE EMPLEO

### Descripción

De manera complementaria, el programa trabaja principalmente de forma grupal todas las herramientas de búsqueda de empleo que hoy en día son necesarias para integrarse en el mercado laboral.

Los objetivos son los siguientes:

- Conseguir que las personas participantes definan sus objetivos profesionales y personales y elaboren un plan de acción.
- Promover el conocimiento, uso y manejo de las diferentes herramientas de búsqueda de empleo, tanto a nivel individual como grupal.
- Favorecer la autonomía de las personas participantes y darles la oportunidad de poner en práctica las competencias adquiridas.



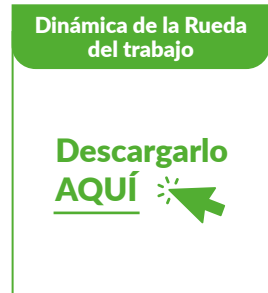


## Desarrollo

Este bloque de contenidos consiste en mejorar, trabajar y adaptar las herramientas de búsqueda de empleo para aumentar las opciones de las personas participantes de obtener un empleo. Los pasos recomendados para trabajarlo son los siguientes:

### 1. Qué herramientas tenemos

La primera parte de este bloque consiste en identificar aquellas herramientas con las que cuenta la persona y valorar cuál es su estado, si necesitan actualizarse o complementarse de alguna forma. Para ello, proponemos realizar la dinámica de la **Rueda del Trabajo**, que ofrece una visión general de la situación de partida.



### 2. Objetivo profesional

A partir de este análisis, se tiene que promover que cada persona defina su objetivo profesional, aquella meta que marcará las acciones de la búsqueda y que permitirá centrar los esfuerzos. En esta parte trabajamos con los Objetivos SMART a través de diferentes dinámicas, como “Definir los objetivos SMART”.



### 3. Plan de acción

Posteriormente, se irá definiendo un plan de acción concreto para cada persona. Esta parte se puede realizar en las sesiones grupales a través de dinámicas o ejercicios conjuntos, pero es importante terminar de definir y concretar a través de sesiones individuales.

### 4. Mejora de herramientas

A partir de aquí, se trata de ir trabajando las diferentes herramientas de búsqueda de empleo empezando por el CV, que es el elemento que estructura la elaboración del resto de herramientas:

- Currículo
- Marca personal
- Carta de presentación
- Redes sociales para la búsqueda de empleo



### ALGUNAS RECOMENDACIONES...

- La primera versión del CV de las personas participantes tiene que estar lista durante el primer mes del programa, para que el/la técnica/o de intermediación pueda realizar su trabajo con las empresas.
- La parte de las herramientas de empleo es la más demandada por las personas participantes; de ahí la importancia de empezar a trabajar desde las primeras sesiones; si no, corremos el riesgo de que las personas se desenganchen.
- Al trabajar estas herramientas se debe privilegiar el enfoque de la participación, el protagonismo y la asunción de responsabilidades por parte de la persona.
- Como técnico/a de VIVES Emplea no puedes hacer el CV a las personas participantes, sus cartas de presentación o enviar ofertas por ellos/as.

## Recursos



## E) CONTACTO CON EMPRESAS DE LAS PERSONAS PARTICIPANTES

### Descripción

El contacto con empresas por parte de las personas participantes con las empresas se va a desarrollar de forma transversal a lo largo del programa, y tiene como objetivo vincular las demandas y necesidades del mercado laboral a las candidaturas que pueden ofrecer las personas participantes en el proyecto. Esta parte se desarrolla a través de dos vías:

1. Búsqueda de cada participante
2. Intermediación de equipo



Complementariamente al contacto con empresas que desarrolla el equipo y de la que tú eres responsable, VIVES Emplea cuenta con un Equipo de Intermediación Laboral cuya función y coordinación ya se ha descrito en el apartado metodología.

## Desarrollo

### a) Búsqueda personal

Son todas las acciones de búsqueda de empleo a nivel personal que desarrollan las personas participantes y que se ven potenciadas por su participación en el programa.

#### 1. Plan de acción

Cada persona llevará a cabo las acciones definidas en su plan de acción (apartado anterior) y enviará las candidaturas que considere oportunas a través de las ofertas de empleo que llegarán por diferentes vías.

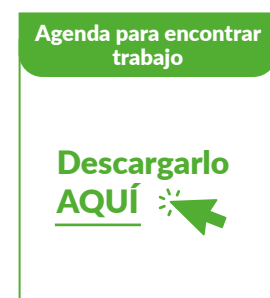
#### 2. Compartir ofertas

Es importante que se promueva un espacio para que el equipo pueda compartir ofertas entre sus miembros a través de las asambleas diarias o del grupo de WhatsApp. Este es uno de los elementos que más valoran las personas participantes.

#### 3. Seguimiento

El seguimiento de las diferentes acciones de búsqueda se debe realizar de manera diaria a primera hora de la sesión. Allí, en las “asambleas o sesiones”, se comparten los diferentes avances.

- Una herramienta muy potente en este aspecto es el “Panel de Seguimiento”, que permite observar de manera visual los avances y acciones realizadas por las personas participantes.
- Contamos con una “Agenda para encontrar Trabajo” que se puede imprimir y encuadernar para que cada persona tenga la posibilidad de definir sus objetivos, su plan de acción y su seguimiento.



### b) Intermediación de equipo

Son acciones de búsqueda de empleo en equipo que se promueven en las sesiones grupales del programa y que se empiezan a desarrollar aproximadamente a partir del segundo mes (dependiendo de la situación del equipo).



## 1. Taller Mapeo Empresas

El/la técnico/a de intermediación realizará un segundo taller con el equipo de participantes, en coordinación contigo, para explicar cómo se realiza el contacto con empresas y dinamizar la realización de un mapeo de empresas. El/la intermediador/a laboral velará por que las empresas seleccionadas por los/as participantes no coincidan con las de su mapeo de empresas y que los mapeos entre equipos de participantes en un mismo territorio no generen coincidencias:

- En el caso de que el mapeo de participantes coincida con el mapeo del/ de la intermediador/a: comunicará al equipo de participantes si pueden intermediar o no con las empresas coincidentes en función de la relación que haya generado con ellas.
- En el caso de que coincidan empresas de los mapeos de los diferentes equipos de participantes en un mismo territorio: el/la intermediador/a repartirá las empresas entre los equipos.
- Culminado este taller, tendrás una reunión con el/la intermediador/a para validar y establecer las empresas con las que puede contactar tu equipo. Los/as técnicos/as de inclusión harán seguimiento de la intermediación de las personas participantes e informarán al/a la intermediador/a de los avances.

## 2. Preparación

Tras el taller de mapeo, se trabajará con el equipo la preparación para este contacto grupal con las empresas. Para ello, se pueden elaborar de manera conjunta las siguientes herramientas:

- Argumentario y mensajes “tipo”
- Perfiles del equipo
- Entrenamiento de posibles situaciones y llamada (puedes usar las cartas de intermediación)
- Poner en marcha la red de contactos

## 3. Puesta en marcha

Una vez que tenemos las empresas con las que contactar, hemos definido el mensaje y las personas han ensayado, es la hora de ponerse en marcha a través de llamadas telefónicas y *mailing*, LinkedIn...



#### 4. Seguimiento.

El seguimiento se realizará también a través de las asambleas y de los paneles de seguimiento.

##### ASPECTOS A TENER EN CUENTA

- Las personas participantes —y, sobre todo, el equipo— son las protagonistas; tú solo estás para apoyar.
- Es importante nivelar sus expectativas y empezar el proceso cuando el equipo esté consolidado.
- Las personas a nivel individual van a continuar con su búsqueda de empleo. Este aspecto se refuerza a través de la puesta en común que se realiza al inicio de la sesión, así como en las sesiones personalizadas.
- Hay que tener en cuenta que las personas participantes llevan desde el primer día esperando que llegue este momento.
- La participación y asistencia a eventos es clave en esta etapa.

### ETAPA 3

#### Cierre del programa

##### Descripción

La última fase del equipo suele ser complicada, ya que las personas que se quedan sienten que el programa se acaba sin haber conseguido sus objetivos laborales. Los objetivos de esta fase son:

- Empoderar a las personas participantes para que mantengan la motivación tras finalizar el programa.
- Consolidar todos los cambios experimentados.
- Realizar un acompañamiento en la salida.



## Desarrollo

Esta fase corresponde aproximadamente al último mes del programa, cuando previsiblemente se habrá incorporado al mercado laboral un número considerable de personas y quedará un equipo reducido. Algunas propuestas para trabajar esta fase son:

### 1. Refuerzo del equipo

Al igual que al inicio del programa, las dinámicas de cohesión grupal y refuerzo del sentimiento de pertenencia al equipo volverán a ser una herramienta clave para mantener la ilusión y la motivación. Así mismo, es importante consolidar todo aquello que se ha trabajado y aprendido durante los meses anteriores.

### 2. Refuerzo individual

Será fundamental estar pendientes al sentir individual de cada persona participante del equipo, para lo cual es recomendable realizar una última sesión personalizada con cada uno/a de ellos/as para asegurar la transición de una etapa a la siguiente.

### 3. Última sesión

El planteamiento es muy abierto y dependerá de cómo haya sido el equipo, pero algunas ideas pueden ser:

- Entregar a cada persona un diploma con las competencias trabajadas.
- Entregarles un detallito que les cree un vínculo con el equipo y con el programa.
- Hacer un repaso a modo de presentación con fotos de todo el proceso.
- Realizar la dinámica La Cápsula del Tiempo, Círculo de Conexión o Aprender a ser más optimista.

#### A TENER EN CUENTA...

- Es posible que las personas que queden tengan un grado de motivación bajo debido a que sienten que el programa finaliza y no han conseguido un empleo.
- Lanzar desde el primer momento el mensaje de que el equipo finalizará.
- Que sepan que pueden seguir contando con el apoyo del equipo y el tuyo, pero que ahora ya tienen todas las herramientas que necesitan.
- Dejar claro que no podrás seguir dedicándoles el mismo tiempo porque ahora tienes que implicarte en ayudar a otras personas.





#### 4. Bloques de competencias

A continuación, se presentan los bloques de competencias y competencias que se trabajan durante la implementación del programa.

BLOQUE DE COMPETENCIAS	COMPETENCIA
<b>01. CONSOLIDACIÓN</b>	1.1. Cohesión grupal
<b>02. COMPETENCIAS SOCIALES Y PARA EL EMPLEO</b>	2.1. Asertividad
	2.2. Autoconfianza
	2.3. Autoconocimiento
	2.4. Autoestima
	2.5. Comunicación
	2.6. Empatía
	2.7. Flexibilidad
	2.8. Motivación
	2.9. Negociación
	2.10. Toma de decisiones
	2.11. Planificación
	2.12. Resolución de conflictos
	2.13. Trabajo en equipo
	2.14. Liderazgo
	2.15. Guía Competencias Adecco
	2.16. Competencias digitales
<b>03. HERRAMIENTAS</b>	3.1. CV
	3.2. Marca personal
	3.3. Plan de acción personal
	3.4. Red de contactos
<b>04. INTERMEDIACIÓN</b>	4.1. Intermediación
<b>05. OTRAS HERRAMIENTAS</b>	5.1. Coaching y PNL
	5.2. Cuestionarios – evaluación
	5.3. Evaluación final
	5.4. Gestión del tiempo
	5.5. Inteligencia emocional
	5.6. Otros materiales de apoyo
	5.7. Mercado laboral
	5.8. Relajación
	5.9. Risoterapia
	5.10. Normas y tareas
<b>06. VIDEOS</b>	Videos de diferentes temáticas



## Glosario

- **Colocación laboral:** Determinación del puesto de trabajo al que se va a asignar un candidato aceptado y su asignación a ese puesto.
- **Elevator Pitch:** Discurso o presentación de su perfil laboral que pretende ser impactante, ágil y rápido ya que debe durar entre 45 segundos y 1 minuto.
- **Empleo precario:** Trabajo que carece de seguridad en el empleo y en general cobra salarios más bajos, tiene una protección social limitada y pocas prestaciones o ninguna.
- **Enfoque de coaching:** Proceso de entrenamiento, acompañamiento y aprendizaje cuyo objetivo es enseñar a las personas a funcionar en un nuevo entorno, desarrollar habilidades cognitivas y mejorar sus competencias.
- **Facilitador (a):** Profesional o técnico responsable de la ejecución y seguimiento del programa de empleabilidad o emprendimiento.
- **Intermediación Laboral:** Proceso mediante el cual la persona es conectada con las áreas de recursos humanos de empresas solicitantes de empleo.
- **Intermediador laboral:** Profesional técnico encargado de promover actividades de acercamiento laboral entre los buscadores de empleo y las empresas para una posible colocación laboral.





- **Mentoring:** Proceso de enseñanza en el ámbito profesional. Una modalidad de capacitación en la que interviene una persona con más experiencia y conocimientos que asume el rol de mentor, y la persona que recibirá esa formación para ampliar sus habilidades y conocimientos.

---

- **Organismos financiadores:** Organizaciones que financian el proyecto o programa de empleabilidad o emprendimiento.

---

- **Técnico de inclusión:** Profesional técnico responsable de los programas VIVES Emplea o Emprende.

---

- **VIVES Emplea:** Metodología de inclusión sociolaboral para fortalecer las competencias para una mejor búsqueda de trabajo decente.

---

- **VIVES Emprende:** Metodología de inclusión sociolaboral para promover el autoempleo, el cual busca fortalecer las competencias emprendedoras y elaborar un plan de negocio o mejora.

---

- **Voluntariado corporativo:** Organizaciones públicas o privadas que a través de actividades de responsabilidad social apoyan a personas beneficiarias de los programas de empleabilidad o emprendimiento, con capacitaciones, asesorías, mentorías y pasantías de manera gratuita.

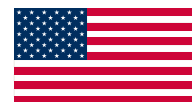




Con el apoyo de:



Financiado por:



## ACCIÓN CONTRA EL HAMBRE

- 📍 Calle Río de la Plata N.º 396  
San Isidro, Lima - Perú
- ☎ +51 (01) 6282835
- ✉ info@accioncontraelhambre.pe
- 🌐 www.accioncontraelhambre.pe



## LA AGENCIA DE LA ONU PARA LOS REFUGIADOS

- 📍 **Oficina Nacional:** Av. José Pardo 1540, Miraflores 15074, Lima.
- 📍 **Oficina de Atención:** Jr. General Clovis 745, Pueblo Libre. Lunes a viernes de 8:30 a.m. a 12:30 p.m.
- ☎ **Línea InfoContigo :** (+51) (01) 0800-71929. Lunes a viernes de 9:00 a.m. a 2:00 p.m.
- 🗨 **Chatbot de WhatsApp:** (+51) (01) 6419396. Disponible 24 horas  
perli@unhcr.org
- 🌐 <http://www.acnur.org/>

