

Repensando los procesos de activación y acompañamiento laboral.



Cofinanciado por
la Unión Europea



MINISTERIO
DE TRABAJO
Y ECONOMÍA SOCIAL



Fondos
Europeos

REPENSANDO LOS PROCESOS DE ACTIVACIÓN Y ACOMPañAMIENTO LABORAL

1

Activación y acompañamiento laboral: metodologías con impacto.

José A. Climent Rodríguez. Doctor en Psicología del Trabajo con la Universidad de Huelva. Especialista en orientación laboral y en psicología aplicada.



El profesor José Antonio Climent expuso un marco conceptual actualizado y propuestas prácticas basadas en experiencias reales, dirigidas a profesionales del acompañamiento laboral. La ponencia plantea la necesidad de abandonar los modelos tradicionales, centrados casi exclusivamente en métricas cuantitativas de inserción, para

avanzar hacia enfoques integrales que prioricen el bienestar emocional, la salud psicológica y el desarrollo personal de las personas participantes.

1. Un cambio de paradigma en las políticas de empleo.

Sitúa el debate en un **“cambio de época” sociolaboral** que ha vuelto obsoletas muchas de las metodologías actuales. Los itinerarios rígidos y la **medición del éxito únicamente a través de**

la inserción laboral resultan insuficientes para responder a trayectorias vitales cada vez más complejas.

Se critica el uso de “viejos bueyes para arar campos nuevos”: políticas activas de empleo que siguen ancladas en indicadores cuantitativos, sin atender al impacto real que tienen en las personas.

2

2. Precarización integral y límites del enfoque tradicional.

La ponencia subrayó que la precariedad laboral ya no afecta solo a personas desempleadas, sino que se ha vuelto **integral**, alcanzando también a personas ocupadas. **El valor social del trabajo ha cambiado y el concepto legal de empleabilidad no se traduce en la práctica cotidiana de las intervenciones.**

Desde esta perspectiva, se señala que muchas políticas actuales son ineficaces porque no abordan las dimensiones emocionales, psicológicas y relacionales del desempleo y la precariedad.

3. El impacto del desempleo en las personas.

Climent propuso analizar el desempleo no solo como una situación administrativa o económica, sino como una **experiencia vital de pérdida**, con efectos profundos en la identidad, la autoestima y el proyecto de vida. En este sentido, plantea tratar el desempleo como un proceso de duelo, que requiere acompañamiento específico y herramientas adecuadas.

4. Nuevas metodologías de activación y acompañamiento.

Frente a los enfoques tradicionales, la ponencia presentó metodologías que están mostrando mayor impacto real:

- **Aplicación de las teorías del duelo** a la pérdida del empleo.
- **Modelo circular narrativo**, para reconstruir relatos de vida y generar historias alternativas orientadas al cambio.

- **Entrevista motivacional**, como herramienta para activar procesos de toma de decisiones y compromiso.
- **Inteligencia emocional colectiva**, para fortalecer la cohesión grupal y el apoyo mutuo en los itinerarios.

Asimismo, se realiza una **comparativa entre enfoques como coaching, counselling y mentoring**, destacando su utilidad cuando se integran dentro de un modelo coherente y personalizado de acompañamiento.

3

5. Superar la fragmentación de las intervenciones

Se planteó la necesidad de que las organizaciones evolucionen desde modelos fragmentados por proyectos hacia **modelos de intervención integrales, unificados y participativos**, capaces de ofrecer un acompañamiento más sistémico y sostenido en el tiempo.

6. El objetivo último: el florecimiento humano

La ponencia concluye defendiendo que la empleabilidad debe entenderse como **desarrollo pleno de la persona**. El éxito de una intervención no debería medirse únicamente por la obtención de un empleo, sino por el cambio personal, el fortalecimiento emocional y la capacidad de las personas para reconstruir su proyecto vital.

En este sentido, se reivindica la **profesionalización de la orientación laboral**, dotándola de un corpus teórico propio que incorpore la dimensión emocional, narrativa y relacional como elementos centrales de las políticas activas de empleo

Mesa de experiencias: activación y acompañamiento laboral en contextos reales.

Lorena Hernández Hernández. Gestora de Programas de Empleo en Acción contra el Hambre.

Marta Martínez Sánchez. Subdirectora General para la Intervención Socioeducativa en Fundación Tomillo.

Carmen Marañón García. Responsable del programa de orientación laboral. “El viaje de las heroínas” en Fundación Ilundain.



David de Miguel, Lorena Hernández, Marta Martínez, y Carmen Marañón durante la sesión.

Las tres iniciativas comparten una visión que va más allá de la inserción laboral como único indicador de éxito. Sus intervenciones priorizan:

- El **bienestar emocional y la salud integral**
- El **vínculo**, la confianza y la motivación
- El **trabajo grupal** como red de apoyo
- Metodologías participativas, narrativas y experienciales

En conjunto, las experiencias evidencian que la activación sociolaboral es más eficaz cuando se trabaja desde el sentido, la pertenencia y el acompañamiento sostenido.

Vives Emplea.

Lorena Hernández presentó **Vives Emplea Saludable**, un programa grupal de orientación sociolaboral que integra de manera explícita la **salud física, emocional, alimentaria y energética** como eje de la empleabilidad.

La experiencia demostró que incorporar un enfoque de vida saludable tiene un impacto directo en los resultados: las tasas de inserción laboral aumentaron **en más de 10 puntos porcentuales** (del entorno del 40 % a más del 50 %).

5

Uno de los elementos clave del programa es el **grupo como red de apoyo emocional**, capaz de sostener la motivación, combatir la soledad y generar un sentimiento de pertenencia que impulsa la continuidad en los itinerarios

Acompañamiento intensivo en contextos de alta exclusión.

Marta Martínez Sánchez. Subdirectora General para la Intervención Socioeducativa en Fundación Tomillo.

Marta Martínez expuso la evolución de la Fundación Tomillo hacia un **modelo de intervención integral y centralizado**, superando la fragmentación por proyectos que ella misma denominó “proyectitis”.

A través del **Campus Tomillo**, la entidad ha construido un marco común de acompañamiento basado en cinco claves:

- Vínculo
- Desarrollo competencial
- Aprendizaje activo
- Intervención integral
- Trabajo en red

La ponencia destacó que el **vínculo con los jóvenes** no depende solo del orientador o tutor individual, sino de un **equipo profesional cohesionado** (educadores, orientadores, tutores)

que comparte información, objetivos y mirada, generando confianza tanto en los jóvenes como en sus familias.

El viaje de las heroínas

Carmen Marañón presentó **El viaje de las heroínas**, una propuesta metodológica innovadora dirigida a mujeres desempleadas, basada en la **gamificación y el storytelling**. Inspirada en el arquetipo narrativo del viaje del héroe, la orientación laboral se convierte en una experiencia de transformación personal.

6

A través de herramientas como el *cuaderno de viaje*, el *pasaporte* y el trabajo por etapas, las participantes reconstruyen su autoconcepto, identifican fortalezas y diseñan un proyecto vital y profesional con sentido. El programa incorpora una clara **perspectiva de género** y fomenta el apoyo mutuo bajo el lema: *“solas tenemos poder, pero en tribu somos poderosas”*.

Los resultados muestran un **50 % de inserción y formación**, y abordan además barreras estructurales como la inseguridad alimentaria o económica mediante educación financiera y ayudas directas.

Reflexiones.

Durante el diálogo y las preguntas dirigidas, se identificaron varios aprendizajes comunes:

- La **salud y el bienestar emocional** son factores clave de empleabilidad.
- El **grupo y el vínculo** actúan como motores de motivación y sostenimiento del proceso.
- La **gamificación y las narrativas** aumentan la implicación, especialmente en colectivos jóvenes y mujeres.
- Es necesario avanzar de enfoques **paliativos a preventivos**, atendiendo a menos personas, pero con mayor profundidad e impacto.
- Cuidar la **fase de cierre de los itinerarios** es fundamental para consolidar los logros alcanzados.

La mesa cerró reforzando la idea, ya planteada en la ponencia marco, de que la activación y el acompañamiento laboral requieren **miradas más humanas, integrales y sistémicas**, capaces de generar cambios reales y duraderos en las personas.

Recursos complementarios

José Antonio Climent.

- [LinkedIn](#).
- [Orientación laboral; recursos y herramientas para la intervención](#)

Manual actualizado para profesionales y estudiantes de orientación laboral que contextualiza esta disciplina dentro de las políticas de empleo. Aporta metodologías, procedimientos, enfoques y herramientas prácticas para intervenir con personas desempleadas, combinando marcos teóricos con técnicas adaptadas de contextos sociales diversos.

Vives Emplea saludable.

- [Vives Emplea Saludable | Acción contra el Hambre](#)

Orienta+ .

- [Modelo de orientación y acompañamiento integral de la Fundación Tomillo.](#)

El viaje de las heroínas.

- [Fundación Ilundain - Haritz Berri Fundazioa.](#)

Congreso
Abrimos caminos hacia el empleo.
Impulsamos futuros.



Repensando los procesos de activación y acompañamiento laboral.



Cofinanciado por
la Unión Europea



MINISTERIO
DE TRABAJO
Y ECONOMÍA SOCIAL



Fondos Europeos

Activación y acompañamiento laboral: metodologías con impacto



José A. Climent Rodríguez

Doctor en Psicología del Trabajo con la Universidad de
Huelva - Docente e investigador universitario especialista
en orientación laboral

Reto

Generar una activación real, sostenida y transformadora en personas que arrastran bloqueos emocionales, trayectorias de exclusión o desconfianza institucional sigue siendo un reto, a pesar de los avances y esfuerzos de adaptación realizados, para muchos programas.

Este espacio pone foco en:

- qué metodologías están generando mayor impacto a la hora de activar y acompañar laboralmente a personas en situación de vulnerabilidad y las condiciones que explican su eficacia
- cómo incorporar la dimensión emocional y relacional en los procesos de orientación: el papel del vínculo, la confianza y la personalización en los itinerarios

15:30-16:00 Ponencia

La intervención “ **activación y acompañamiento laboral: metodologías con impacto**” ofrece un marco conceptual actualizado y propuestas prácticas basadas en experiencias reales, útiles para profesionales del acompañamiento. Incluye una comparativa entre metodologías como coaching, counselling y mentoring, y explora el uso del duelo, la emocionalidad y los relatos de vida como herramientas de activación



José A. Climent Rodríguez

Doctor en Psicología del Trabajo

**Profesor Universidad de Huelva,
Universidad Internacional de Andalucía,
Universidad Oberta de Catalunya,
Universidad Isabel I de Castilla.**

**Investigador en Psicología del Empleo y el
Desempleo, y en Procesos de Orientación
Laboral**



La huida del mercado de trabajo y la legislación social
en España (TRABEXIT), PID2022-141201OB-I00».

EL CONTEXTO

Vectores de cambio

Demográfico
Climático
Tecnológico
Reglobalización

PROFUNDO
IMPACTO
EMPLEO

Acceso
Condiciones,
Salud laboral,
Conciliación,
Sostenibilidad
de carreras
profesionales

=

Exigen una profunda reflexión que permita sentar las bases del conocimiento científico de esta nueva realidad laboral, para construir discursos, metodologías y políticas coherentes.



EL MERCADO LABORAL ACTUAL RESPONDE A
LOS DICTADOS DE LA DENOMINADA “SOCIEDAD
LÍQUIDA”

LAS PERSONAS

¿COMO AFECTA ESTE CONTEXTO A LAS
PERSONAS EN SU PROCESO DE INSERCIÓN,
REINSERCIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL?



SIGNIFICATIVOS CAMBIOS CULTURALES, PSICOLÓGICOS Y DE VALORES RELACIONADOS CON EL MUNDO DEL TRABAJO

LAS PERSONAS

RESIGNIFICANDO EL VALOR Y EL SENTIDO DEL TRABAJO

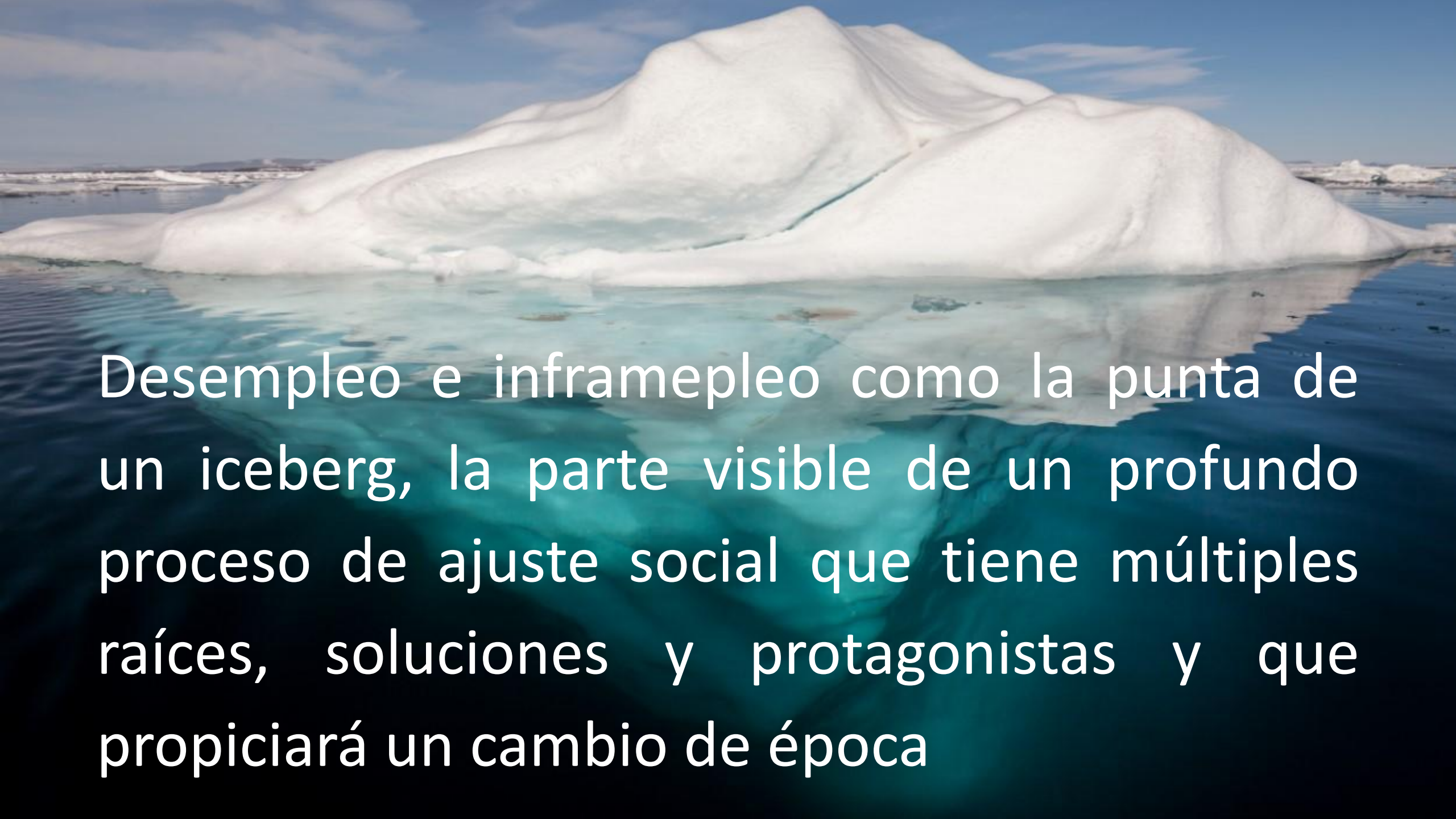
El significado del trabajo no deriva tanto de la naturaleza intrínseca del hecho objetivo de la actividad laboral realizada, cuanto del vigente sistema consensuado de significaciones socialmente producidas y reproducidas en un espacio-tiempo determinados.

Es decir, su realidad es inseparable de su significado... El trabajo constituye una situación personal y socialmente objetiva, pero también una representación intersubjetiva y socioculturalmente construida

LAS PERSONAS

ACENTUANDO LA PRECARIEDAD LABORAL “INTEGRAL”

Queda demostrado su impacto sobre la salud, y su mayor prevalencia en mujeres, jóvenes, personas migrantes y colectivos en situación de desventaja social
(Padrosa, Vanroelen, Muntaner, & Benach, 2022)



Desempleo e inframepleo como la punta de un iceberg, la parte visible de un profundo proceso de ajuste social que tiene múltiples raíces, soluciones y protagonistas y que propiciará un cambio de época

LO QUE SE HACE, Y QUE YA NO SIRVE PARA ACOMPañAR A LA PERSONA EN SU TRÁNSITO HACIA EL EMPLEO

....arando el porvenir con viejos bueyes



Universidad
de Huelva



Se trata de un modelo con una oferta similar a la de hace cuatro décadas, que por tanto ha evolucionado mínimamente y que presenta una serie de rasgos estructurales que dificultan en gran medida sus posibles efectos sobre el territorio.

Se evidencia, más que nunca, una falta de comprensión de las claves actuales del empleo, de los cambios operados en la sociedad y su repercusión en el mercado laboral.

Venimos de administrar el desempleo y se sigue teniendo ese “sesgo” paliativo, más que “curativo” en las PAE

Se sigue focalizando en objetivos de “contratabilidad” y no tanto de “empleabilidad” entendida como “desarrollo personal”

*“Tengo 1.000 personas en un programa de orientación laboral y 500 encuentran empleo,
¿Qué quiere decir eso?”*

*No quiere decir nada, porque no sabes nada sobre el contractual, es decir,
sobre lo que hubiera pasado en ausencia del programa”*



Jochen Kluve

Catedrático de economía laboral empírica
en la Escuela de Economía y Negocios de
la Universidad Humboldt, y director de la
oficina de Berlín de RWI.



Fragilidad “científica” del modelo, conceptos y acciones en materia de PAE en general, y de orientación en particular...



EMPLEABILIDAD;

el conjunto de competencias y cualificaciones transferibles que refuerzan la capacidad de las personas para aprovechar las oportunidades de educación y formación que se les presenten con miras a encontrar y conservar un trabajo decente, progresar profesionalmente y adaptarse a la evolución de la tecnología y de las condiciones del mercado de trabajo.

La empleabilidad debe producir un ajuste dinámico entre las competencias propias y las demandadas por el mercado de trabajo.

???

Los “mitos” de la empleabilidad



Hablar de IPI puede ser una imagen bonita que transmite una agradable sensación de seguridad a la persona que busca trabajo:



“me van a entregar una especie de hoja de ruta o guía de actuación en la que veré claramente qué tengo que hacer y a donde debo ir para conseguir el deseado empleo”

ITINERARIO DE INSERCIÓN

La inserción profesional no es una carrera ciclista o una ruta de monumentos en la que se puede marcar con claridad lo que vamos a encontrar; es un proceso complejo y dinámico que no sólo es diferente para cada individuo, sino que, cambiará necesariamente a lo largo de su vida laboral.

Rafael
Piqueras, 2007



Universidad
de Huelva

ITINERARIO DE INSERCIÓN

Los procesos personales y vivenciales no son de “vía única”

Un caso ya paradigmático es la insistencia en dar preferencia a la definición de un proyecto profesional o itinerario como pieza clave para iniciar la planificación profesional, cuando tanto los estudios como la práctica indica que las personas “necesitan salir a ver lo que hay e ir aprendiendo a valorarlo” antes de fijar sus objetivos específicos

Fernández Garrido, 2007

**Resulta de un indudable
valor didáctico,
pero no hay evidencia
de su validez**



“Repensar” nuevos modelos de intervención en empleo”

NO se puede seguir implementado acciones
que , aunque intuimos que no son
contraproducentes, no tienen asegurada su
eficacia...y menos su eficiencia

Es importante, aunque bastante
poco fiable, reflexionar
DÓNDE queremos ir en materia
de empleo en los próximos años,

Pero si resulta mucho más “factible” y
adecuado pensar
CÓMO queremos llegar hasta allí



Una nueva forma de entender
el trabajo con las personas como
agentes sociales de
CAMBIO



Las actuaciones en materia de empleo que precisa este cambio de época, tendrán muy especialmente que dar soporte a la

CULTURA DE LA IMAGINACIÓN y EL ENFOQUE DE LA SALUD INTEGRAL Y EL BIENESTAR EMOCIONAL

Para hacer tangible lo intangible, para descubrir los recursos ociosos o infrautilizados, para dar sentido a emprender, para construir empleo a la medida de cada persona y no al revés

REFLEXIONES PARA EL AJUSTE CONTEXTO-PERSONA-ACOMPañAMIENTO

¿Nos sirve la orientación que hemos venido desarrollando hasta ahora en esta nueva realidad?...

...la relativa eficacia de la orientación puede ser la consecuencia de la no implantación integral e integrada de un modelo de PAE que “pivote” realmente en torno al proceso orientador, supeditando recursos, acciones y decisiones.



Necesidad de cambio de rumbo en algunos aspectos de las políticas y programas de orientación laboral



La formación de los profesionales



**La fundamentación científico técnica de los
procesos y herramientas de trabajo**



**La urgente incorporación del enfoque integral
salud y bienestar emocional a la intervención orientadora**

Escaso
corpus
teórico
propio

Investigación
insuficiente y
no siempre con
los criterios de
fiabilidad y
validez
adecuados

Compartimentación
disciplinar



La acción
orientadora
produce poca
reflexión hasta
la fecha



¡Esto es
ciencia!

Tecnología social
"joven" de las
actividades
relacionadas con
el empleo



Bases teóricas y
conceptuales no
manejadas por
todos los
profesionales y
pervivencia de
nociones erróneas o
actuaciones de
necesaria mejora y
fundamentación

FUNDAMENTACIÓN CIENTÍFICO TÉCNICA DE LOS PROCESOS Y HERRAMIENTAS DE TRABAJO

ITINERARIOS SÍ, PERO...

FOCALIZANDO hacia la búsqueda de empleo como conducta motivada

ENFATIZANDO objetivos positivos, proactivos, observables y escalables

PLANIFICANDO el desarrollo de metas y acciones supraordenadas y progresivas,

ASUMIENDO las premisas de la Teoría del Andamiaje,

Los profesionales de la orientación irían proporcionando a las personas usuarias los «andamios» necesarios para que estas vayan consiguiendo, de manera progresiva, los distintos objetivos de desarrollo

El itinerario tiene, en este planteamiento procedimental un papel relevante, para planificar y ayudar a la persona usuaria a visualizar toda la estructura de andamios que constituirán la base del desarrollo de su empleabilidad



Universidad
de Huelva

Duelo por desempleo, Definición e intervención

La pérdida de empleo desencadena un proceso de reajuste a nivel global en la persona en todas sus dimensiones (personal, social y familiar) y supone la pérdida del contacto con una situación con la que se mantiene un vínculo afectivo.



Muchos de los
trabajadores
mayores que
pierden su
empleo se
convierten en
“estables
desestabilizados”

Intervención ante el Duelo por Desempleo

- ☐ Alcanzar una adecuada comprensión emocional del daño sufrido
- ☐ Lograr un equilibrio entre expresar a nivel emocional el duelo e intentar sobreponerse y prestar atención a otros aspectos de su vida profesional y personal
- ☐ “Reconstruir” su relato como profesional
- ☐ Involucrar a la persona usuaria en una búsqueda activa, y en la que se integren los aprendizajes adquiridos en el proceso reflexivo del duelo.



Modelo circular-narrativo aplicado a la intervención con personas desempleadas

El desempleo como conflicto personal

*La narrativa como medio de reelaborar el
conflicto del desempleo*

El modelo Circular-Narrativo



El desempleo como conflicto personal

La pérdida de empleo desencadena un proceso de reajuste a nivel global en la persona en todas sus dimensiones (personal, social y familiar) y supone la pérdida del contacto con una situación con la que se mantiene un vínculo afectivo.



Las consecuencias del desempleo sobre el bienestar de la persona, así como las posibilidades de “quedarse anclada” en esta situación o, por el contrario, poder avanzar hacia soluciones reales que le permitan un adecuado desarrollo de la empleabilidad, pasan por la reelaboración que la persona haga de ese relato sobre su situación de desempleo



La persona usuaria suele incorporar y asumir ciertas creencias limitantes y diversos pensamientos negativos en la historia que elabora acerca de su situación de desempleo, generándole un evidente conflicto, y constituyéndose este relato en un obstáculo para el cambio



Es necesario encontrar un relato que concilie a la persona consigo misma, con su situación personal, social y laboral, le proporcione esperanzas sobre su futuro y la empodere para reemprender su proceso de desarrollo profesional y búsqueda de empleo

El perfil facilitador del profesional de la orientación

Modelo Circular-Narrativo aplicado a la intervención con personas desempleadas



El objetivo será que la persona usuaria, tras esta etapa, entre en una fase en la que sea capaz de tomar decisiones de forma autónoma, realista y sin estar “encadenada” a su relato inicial





importante

Las palabras importan. Con ellas construimos la realidad a cada momento. Por eso es importante trabajar con la persona usuaria en su nuevo relato el “desterramiento” de palabras que estereotipan la relación con el empleo/desempleo de manera conflictiva: “enfrentarse” a la búsqueda de empleo, Posicionarse “frente” al mercado de trabajo, “adaptarse” a los requerimientos laborales...)





Universidad
de Huelva

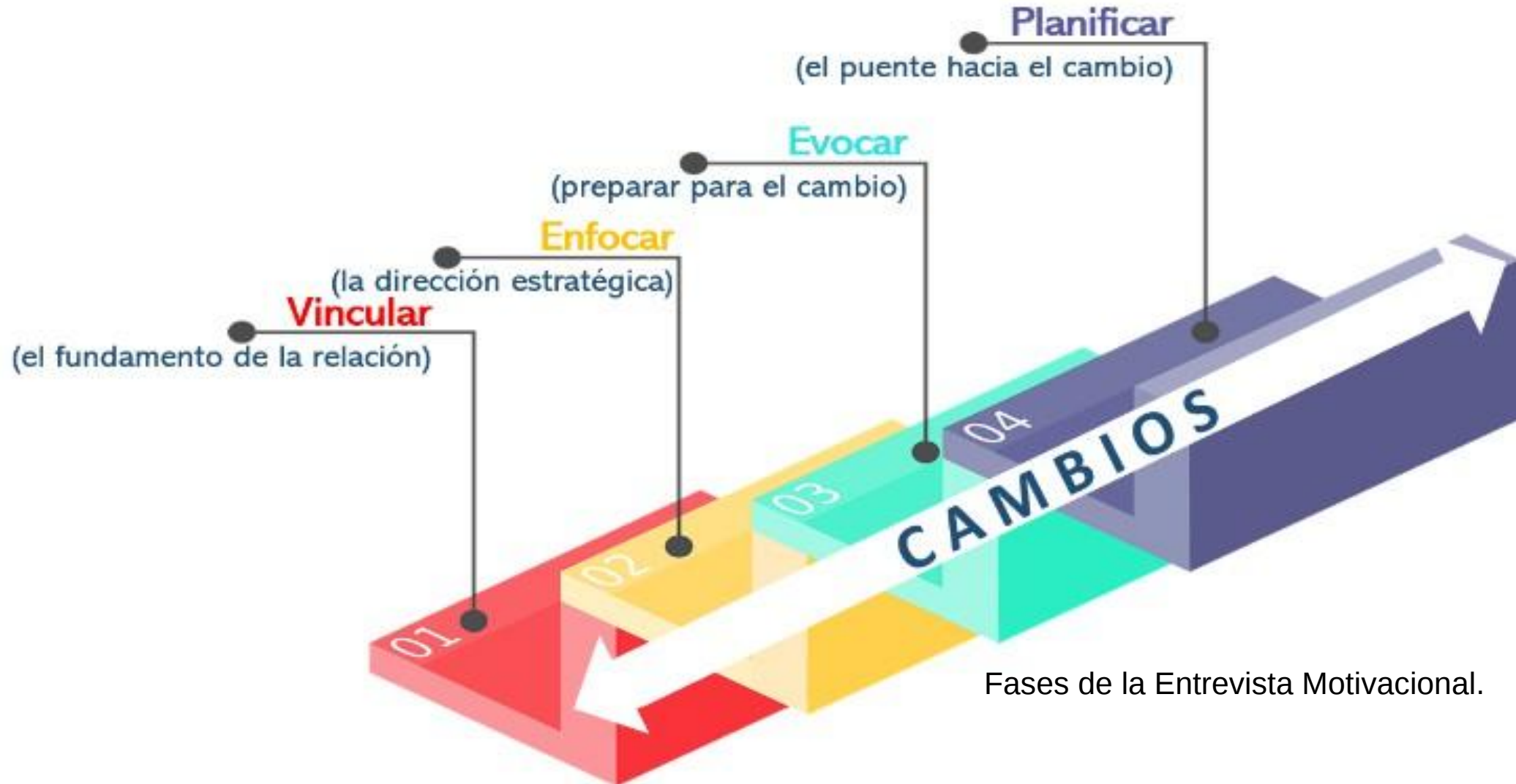
La Entrevista Motivacional

*“Un estilo de comunicación colaborativo y orientado a uno o varios objetivos y que presta especial atención al **lenguaje de cambio**. Está diseñada para **reforzar la motivación personal** y el **compromiso con un objetivo concreto**, suscitando y explorando **los motivos que tiene la propia persona para cambiar**, en una atmósfera de aceptación y de compasión”*

Rollnick y Miller, 2015

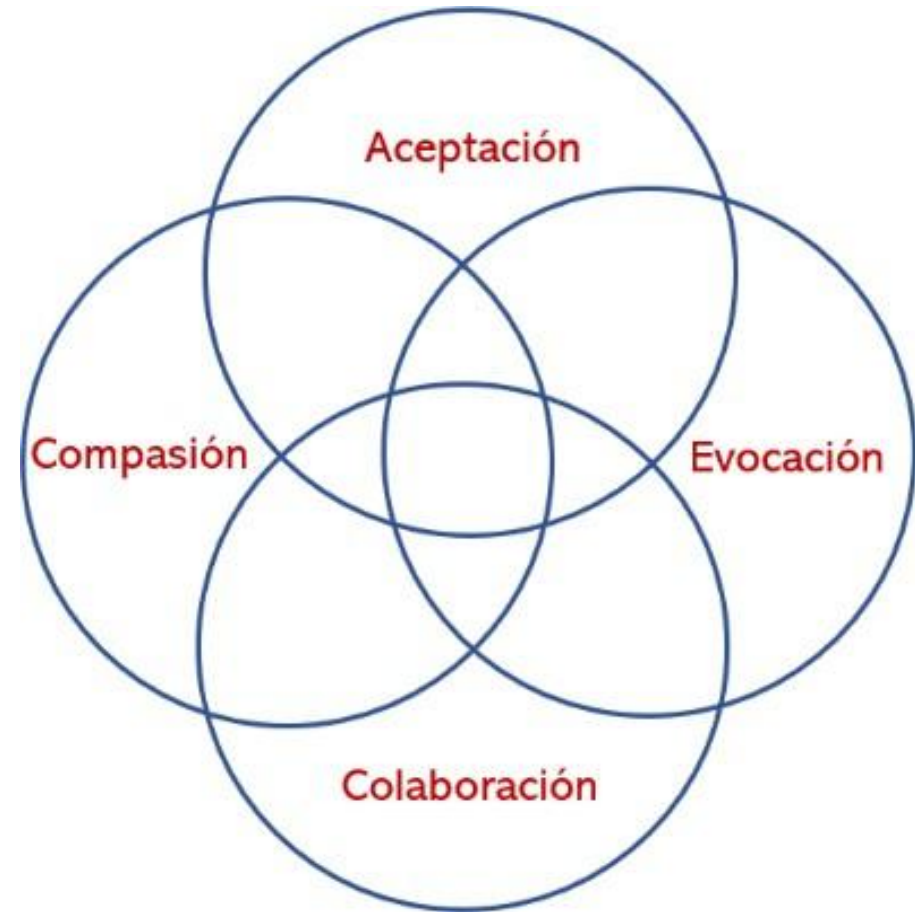


Universidad
de Huelva



Fases de la Entrevista Motivacional.

El espíritu de la Entrevista Motivacional



Principios de la interacción

Con respecto al transcurso del proceso de EM, deben darse las siguientes **pautas y/o características en torno a la interacción** entre sus participantes:

Expresar empatía Desarrollar la discrepancia

Evitar la discusión

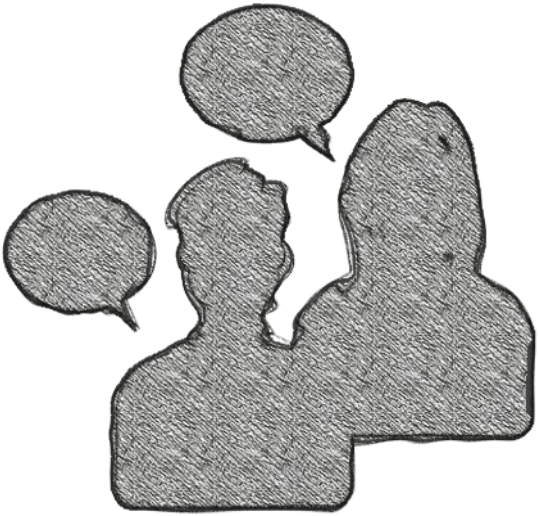
Trabajar las resistencias del/a usuario/a

Fomentar la autoeficacia



Habilidades relacionadas con las pautas comunicativas necesarias y oportunas para la intervención durante el proceso de EM:

- A.Preguntas abiertas (asking open questions)
- B.Provocar afirmaciones de automotivación (affirming)
- C.La escucha reflexiva (reflejo) (reflective listening)
- D.Hacer resúmenes (summarizing)
- E.Ofrecer información y consejo (informing and advising)





Universidad
de Huelva

Del empowerment grupal al **E3**

E3 (Equipos Emocionalmente Eficientes)

MODELOS MENTALES COMPARTIDOS

MEMORIA TRANSACTIVA (Quién sabe quién? ... acceder a conocimientos de otros)

APRENDIZAJE GRUPAL (De información a conocimiento)

CLIMA DE EQUIPO

CONFIANZA

COHESIÓN

PERCEPCIÓN DE AUTOEFICACIA DE EQUIPO

SEGURIDAD PSICOLÓGICA

EMOCIONES COMPARTIDAS

GESTIÓN DE CONFLICTOS

¡Muchas gracias!

Mesa de experiencias

activación y acompañamiento laboral en
contextos reales.



David de Miguel Martínez

Director de Inclusión Social y Empleo de Cruz
Roja en la Comunidad de Madrid.

Mesa de experiencias

activación y acompañamiento laboral en
contextos reales.



Lorena Hernández Hernández

Gestora de Programas de Empleo
Acción contra el Hambre (España)



Marta Martínez Sánchez

Subdirectora General para la
Intervención Socioeducativa en
Fundación Tomillo



Carmen Marañón García

Responsable del programa de
orientación laboral. "El viaje de las
heroínas". Fundación Ilundain



LA RECETA PERFECTA PARA ENCONTRAR EMPLEO



Cofinanciado por
la Unión Europea



MINISTERIO
DE TRABAJO
Y ECONOMÍA SOCIAL



Fondos Europeos



FSE+ Fondo Social Europeo Plus

¿QUÉ ES VIVES EMPLEA SALUDABLE?

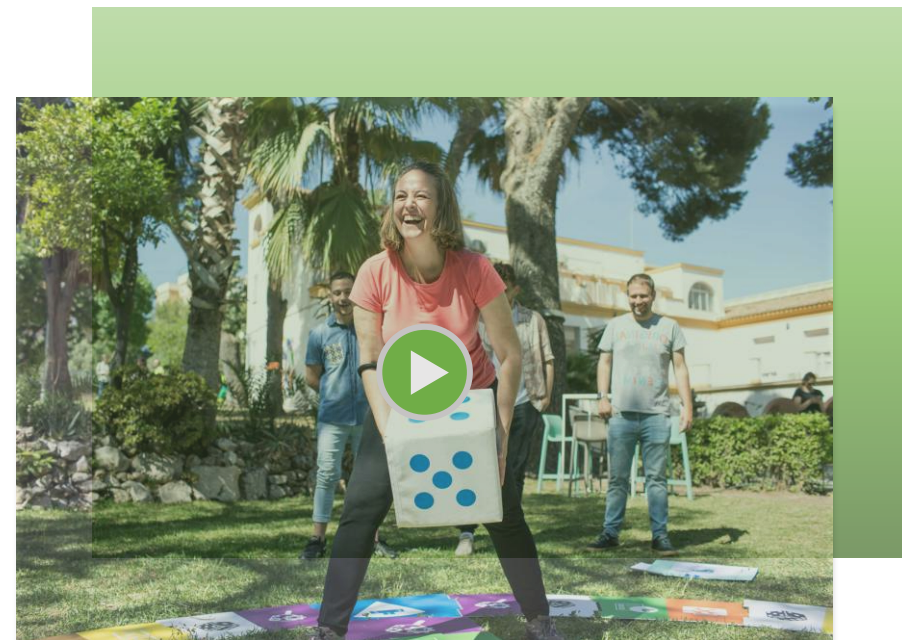


UN NUEVO ITINERARIO DE INSERCIÓN SOCIOALBORAL CON UN ENFOQUE DE VIDA SALUDABLE

es un programa gratuito desarrollado por [Acción contra el Hambre](#), con el apoyo del Fondo Social Europeo plus y otras administraciones públicas y organizaciones privadas, y que además cuenta con la colaboración de diferentes entidades sociales, empresas, profesionales y personas expertas en materia de empleo y salud.

Cada itinerario consiste en acompañar en el proceso de búsqueda de empleo a personas desempleadas y en situación de vulnerabilidad social para promover su inclusión sociolaboral.

Para ello, incorporamos una intervención multicomponente de salud y bienestar (físico y mental), que unida a las principales actividades que veníamos ofreciendo dentro de nuestros programas de empleabilidad, **ofrecemos un acompañamiento integral a las personas participantes** con el objetivo de actuar sobre las causas y los efectos del hambre garantizando sus medios de vida a través de un empleo de calidad.

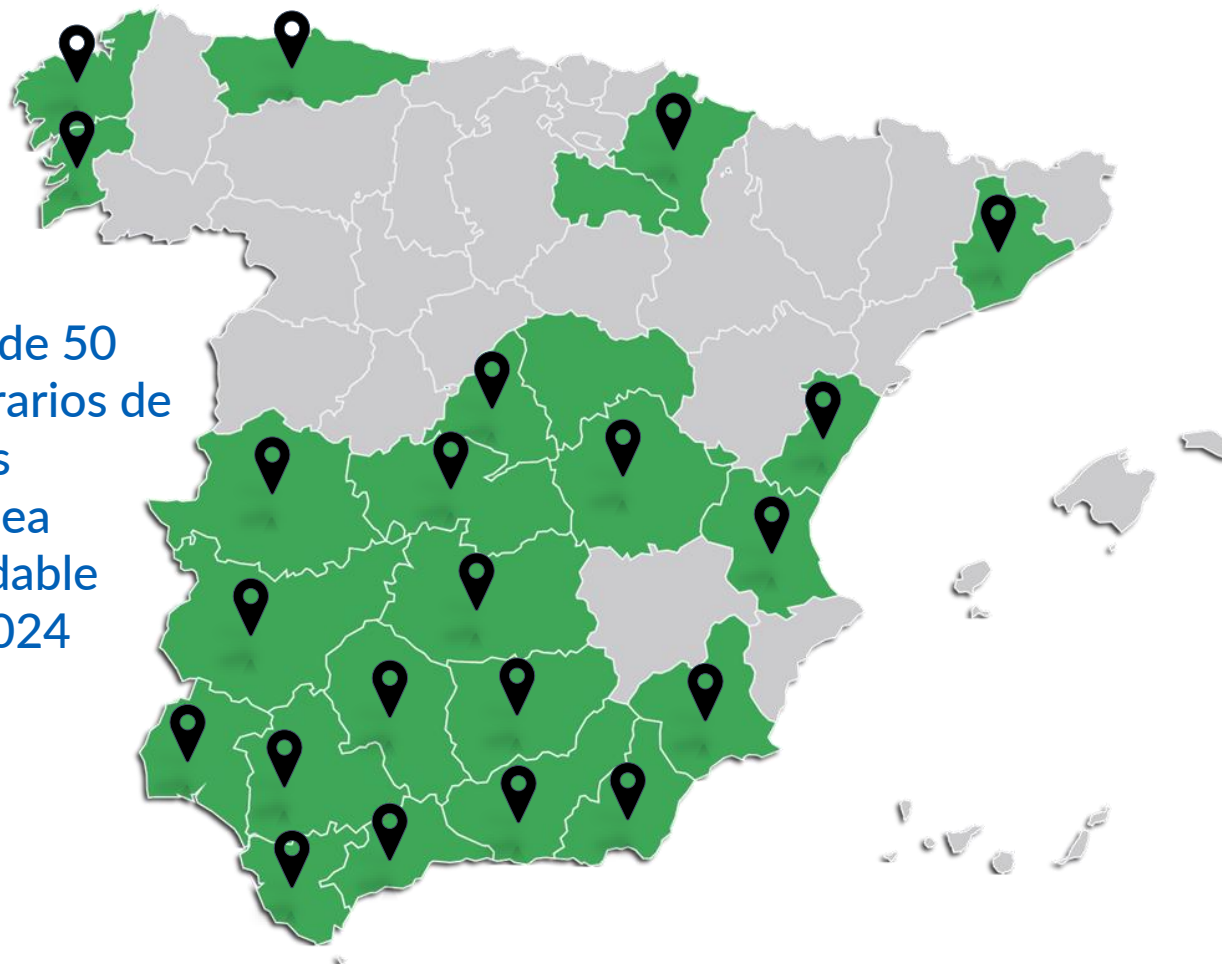


[VER VIDEO](#)

¿DÓNDE SE DESARROLLA?



Más de 50
itinerarios de
Vives
Emplea
Saludable
en 2024



El programa Vives Emplea Saludable está presente en
10 Comunidades Autónomas y 22 Provincias:

(A Coruña y Pontevedra)

(Barcelona)

(Castelló y Valencia)

(Sevilla, Cádiz, Málaga, Granada, Almería,
Jaén, Córdoba y Huelva)

(Cáceres y Badajoz)

(Toledo, Cuenca y Ciudad Real)

Dentro de cada provincia el proyecto se desarrolla en una o varias ciudades o municipios, **favoreciendo la inserción laboral de las personas de ese territorio.**

RELACIÓN EMPLEO Y SALUD

La relación entre empleo y salud es un tema complejo y multidimensional que involucra aspectos económicos, sociales, psicológicos y biológicos, pero varios estudios han constatado que existe una relación bidireccional:

1. **El desempleo empeora la salud:** el desempleo tiene un efecto directo sobre la salud física y mental de las personas actuando como un estresor vital importante, que normalmente conlleva falta de recursos económicos, problemas familiares, problemas de relación, búsqueda de ayudas y recursos, enfrentarse a posibles rechazos, etc. Cuando se vive una situación estresante, y permanece un largo período de tiempo, se producen cambios en nuestro organismo, por eso se relaciona con un peor estado de salud y bienestar en general.
2. **La salud afecta al desempleo:** quienes presentan peor estado de salud tienen más probabilidades de acabar desempleados y/o pueden tener mayores dificultades a la hora de encontrar un empleo, encontrándose en un círculo vicioso difícil de salir.

“el ciclo de la pobreza es el "conjunto de factores o eventos por los cuales la pobreza, una vez iniciada, es probable que continúe a menos que haya una intervención exterior.”



Círculo de la pobreza (Flores-Martos, 2016)

•Olesen SC, Butterworth P, Leach LS, Kelahe M, Pirkis J. Mental health affects future employment as job loss affects mental health: Findings from a longitudinal population study. BMC Psychiatry. 2013;13.

•Vélez Coto, M., Valls Serrano, C. & Caracuel, A. (2019). Estrés en el desempleo: ni oficio ni beneficios. En Peralta-Ramírez, I.M. Un villano llamado estrés. Madrid: Pirámide

INVESTIGACIÓN E INNOVACIÓN



Desde 2021, en Acción contra el Hambre se ha llevado a cabo la investigación [“Innovación social en la inserción laboral: promoción de hábitos de vida saludable y su impacto en el empleo”](#). Un estudio que analizó el impacto que tiene la mejora de la salud y los hábitos de vida saludables en la empleabilidad de las personas en situación de vulnerabilidad y a su vez, la percepción de las empresas en relación con la mejora del bienestar y salud general en el acceso al empleo y el mantenimiento del mismo.

Dicha investigación se ha llevado a cabo junto con la Universidad Complutense de Madrid y su [Equipo de Investigación EPINUT](#), en colaboración con la [Sociedad Española de Dietética y Ciencias de la Alimentación \(SEDCA\)](#), la [Fundación Alimentación Saludable](#) y el equipo [HUM-207 de la Universidad de Málaga](#), contribuyendo al diseño y evaluación del impacto del programa Vives Emplea Saludable.

La conclusión principal de la investigación fue que [integrar de forma transversal la educación en salud en los programas de inserción sociolaboral mejora los hábitos saludables](#), la autoconciencia y la satisfacción vital de las personas en riesgo de exclusión, y al mismo tiempo [mantiene o aumenta su nivel de empleabilidad a medio/largo plazo](#).

[CONOCE MÁS SOBRE EL ESTUDIO](#)

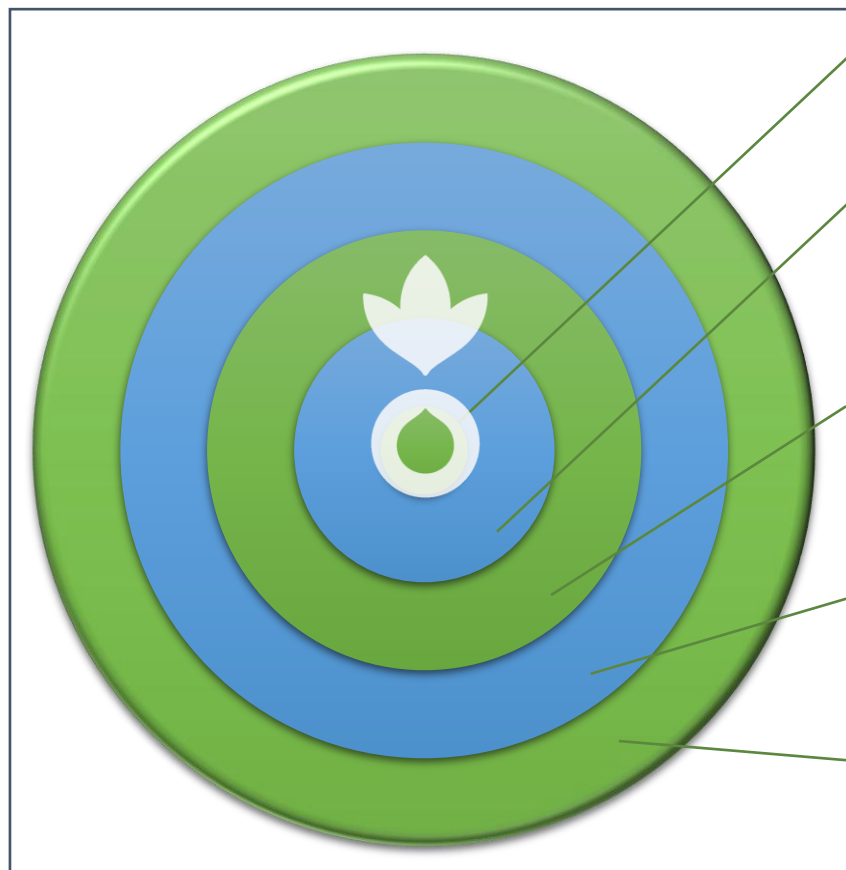
“Los hogares con bajos ingresos tienen peor calidad de salud y hábitos de vida, lo que puede ser un factor determinante para el acceso al mercado laboral.”



OBJETIVOS DEL PROGRAMA

Promover la inclusión sociolaboral y la seguridad alimentaria de personas desempleadas en situación o riesgo de exclusión social, fomentando la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

Esto lo hacemos ofreciendo los conocimientos, actividades y recursos necesarios para fomentar su empleabilidad e incorporación al mercado laboral, generando las condiciones necesarias para el desarrollo de sus objetivos personales y profesionales, mediante la mejora de las habilidades sociales y competencias para el empleo, y la promoción de unos hábitos de vida saludables que contribuyan a la mejora de su bienestar físico y mental.



ESPECÍFICOS:

OE1. Aumentar el nivel de empleabilidad de las personas participantes, fortaleciendo su autodescubrimiento, autoestima y motivación para el empleo, incorporando herramientas innovadoras para la búsqueda de empleo.

OE2. Fomentar el desarrollo competencial de las personas participantes, aprendiendo a identificar sus potencialidades y carencias frente a las dificultades de inserción laboral, y especialmente fomentando la capacitación formativa y la reducción de la brecha digital.

OE3. Promover la generación de redes y sinergias mediante la puesta en valor de las capacidades y talentos de las personas participantes y el fomento de la cooperación para facilitar procesos de cambio en el entorno.

OE4. Fomentar el apoyo del tejido empresarial mediante los contactos con empresas para promover su colaboración e implicación en la inserción laboral de las personas en riesgo.

OE5. Mejorar la alimentación y hábitos de vida de las personas en situación de vulnerabilidad, con la incorporación de módulos de cambio de comportamiento nutricional y de salud dentro del proyecto de búsqueda de empleo, promoviendo la salud física, mental y emocional de manera transversal.

Perspectiva de género:

*Este objetivo facilita que las mujeres y personas que pertenezcan a colectivos con menos acceso a recursos tengan un espacio de **participación y empoderamiento** a través del trabajo competencial, y desarrollo personal y profesional.*

*Este objetivo contribuye a eliminar la brecha de género ya que el trabajo competencial empodera a las mujeres y otras personas en situación de desventaja, lo que supone una mayor **capacidad de toma de decisiones y autodeterminación**.*

*Este objetivo impulsa un enfoque transformador de género a través de **referentes femeninos** de éxito.*

*Este objetivo contribuye a **eliminar la brecha de género** ya que las empresas son sensibilizadas para incorporar la perspectiva de género en sus culturas empresariales a través de jornadas, visitas e información.*

*Este objetivo promueve la **equidad de género** teniendo en cuenta las necesidades y desafíos específicos a los que se enfrentan las mujeres.*

RESULTADOS ESPERADOS (KPIs)



Para aumentar el nivel de empleabilidad y la inserción sociolaboral de las personas que se encuentran en situación o riesgo de exclusión social, éstos son los principales **resultados esperados de las personas participantes de un proyecto Vives Emplea Saludable**.



60 PERSONAS PARTICIPANTES
al año en cada proyecto

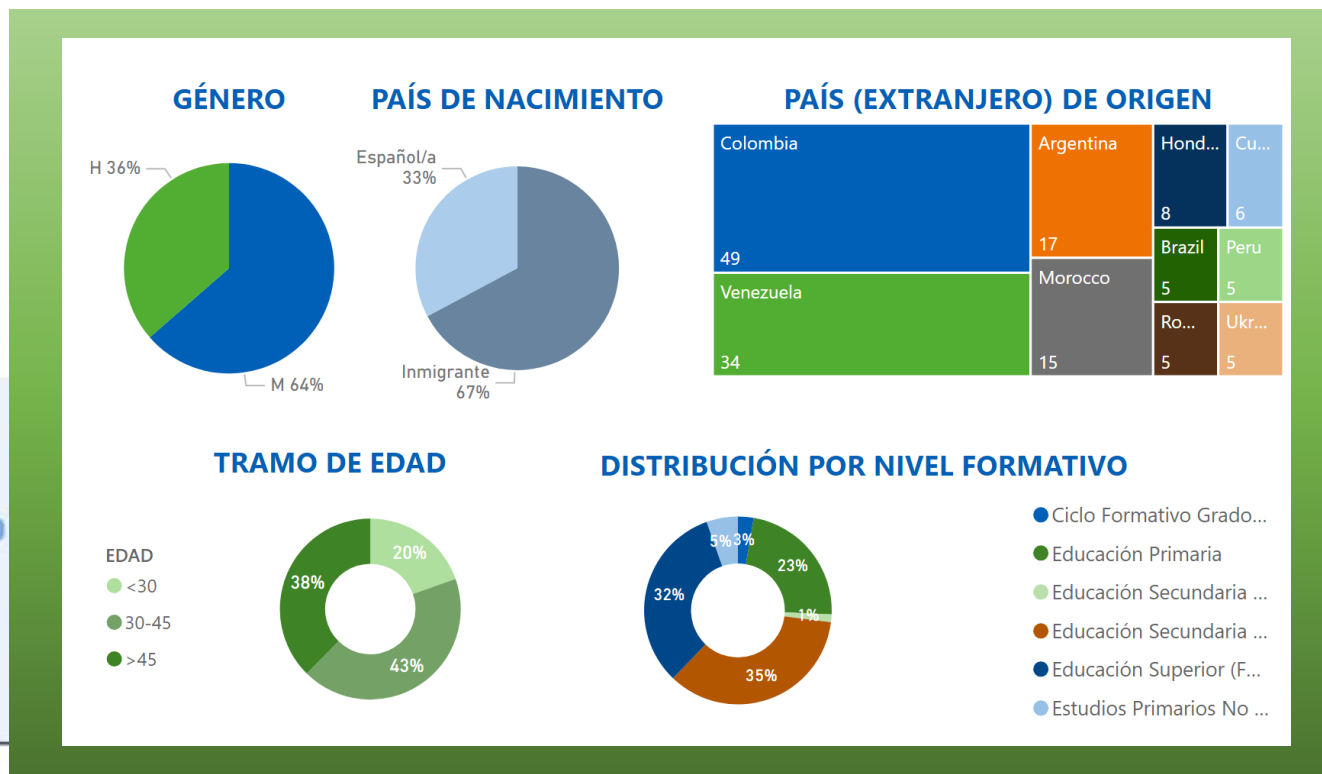


Nivel de satisfacción de 7 sobre 10 puntos



PERFIL DE LAS PERSONAS PARTICIPANTES

- ✓ Este proyecto está dirigido a **personas 100% desempleadas** y registradas como demandantes de empleo en su oficina de empleo correspondiente.
- ✓ **Entre 18 y 65 años** (desde 16 años con autorización)
- ✓ **En situación de vulnerabilidad social** (siendo las más frecuentes: personas desempleadas de larga duración, personas migrantes, personas con discapacidad del 33% o superior, familias monoparentales, y víctimas de violencia).



En 2024,

hemos acompañado a **2980 PERSONAS**

- Mujeres 70%
- Hombres 30%



El **50%** ha encontrado **empleo** durante el proyecto,

- Mujeres 67%
- varones 33%



llegando a un 51,6% en los meses posteriores.



El **90%** ha mejorado su empleabilidad



El **75%** ha mejorado la autopercepción de su salud general



La **valoración global** del programa en 2022 fue de un **9,61** sobre 10 puntos

- En mujeres 9,60
- En hombres 9,63%



CRITERIOS DE PARTICIPACIÓN

Los principales **REQUISITOS** para poder participar en el proyecto son los siguientes:

- Estar en situación de desempleo.
- Encontrarse en situación de vulnerabilidad.
- Tener entre 18 y 65 años (desde 16 con autorización)
- Disponibilidad para participar.
- Capacidad de trabajo en equipo y motivación para trabajar.

*Todas las personas participantes deberán poseer un nivel de lectoescritura básico, conocimiento del idioma español (oral y escrito).

- Personas desempleadas de larga duración.
- Personas que viven en hogares donde todos los miembros están en desempleo.
- Personas migrantes.
- Perceptoras de RMI, IMV, otras rentas o salarios sociales.
- Víctimas de violencia.
- Sin estudios básicos.
- Grado de discapacidad del 33% o superior.
- Responsables de menor/es en solitario (familias monoparentales).
- Personas sin hogar.
- Personas ex-drogodependientes o exreclusas.
- Solicitantes de asilo.



¿CÓMO SE DESARROLLA EL PROYECTO?



DURACIÓN:

Los itinerarios normalmente se desarrollan en 12 meses, con 2 ediciones/proyectos de Vives Emplea Saludable cada 6 meses, y una intervención directa de 3 o 4 meses en cada edición. La permanencia de cada participante en el proyecto se mantiene hasta que la persona encuentra trabajo, retoma estudios o finaliza el programa habiendo mejorado sus habilidades personales, competencias profesionales, bienestar y salud.

METODOLOGÍA:

En cada edición, formamos equipos de aproximadamente 30 personas, y, mediante un proceso participativo, transformador y centrado en la persona, trabajamos semanalmente a través de sesiones grupales (2 o 3 días por semana y en horario de mañana) y sesiones individuales de orientación sociolaboral o coaching, con el objetivo de ofrecer una atención más personalizada.

Toda nuestra intervención se realiza en formato semipresencial¹ para favorecer la conciliación y/o evitar largos desplazamientos y así poder llegar a un mayor número de personas.

Cada uno de los itinerarios contará con un/a Técnico/a de Inclusión quien acompañará al equipo en la mejora de sus competencias, poniendo el enfoque en el protagonismo de la persona y en la responsabilidad de su propia búsqueda de empleo, así como en la adquisición de hábitos saludables. Además, en la mayoría de los proyectos se contará con un/a Técnico/a de Intermediación para impulsar el contacto con las empresas.

3-4 meses de intervención
2-3 días a la semana



Horario de mañana
entre 2-4 horas al día



Grupos reducidos
y heterogéneos



Formato semipresencial
con sesiones grupales e
individuales

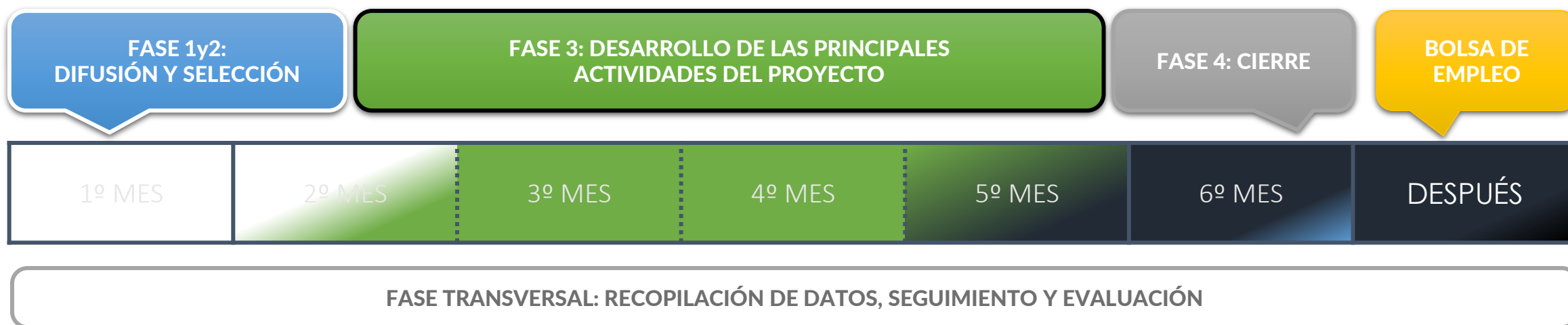
•¹Ofrecemos ayudas al transporte y la conciliación para acudir a las sesiones presenciales o entrevistas, y la conectividad a internet para las personas con menos recursos.

CICLO DE VIDA DEL PROYECTO



Normalmente en cada proyecto realizamos **2 ediciones al año**, una en cada semestre (enero-junio y julio-diciembre). Cada edición se desarrolla principalmente en 4 fases + una transversal de recopilación de datos, seguimiento y evaluación final.

Las personas que no hayan encontrado empleo tras su paso por itinerario podrán seguir participando dentro de la **bolsa de empleo**



Principales Actividades del Proyecto



Ofrecemos **8 tipos de actividades** que se irán desarrollando según las diferentes fases en las que se encuentre el proyecto y de manera intercalada en la mayoría de los casos.

Cada actividad está directamente relacionada con alguno de los objetivos específicos del proyecto.

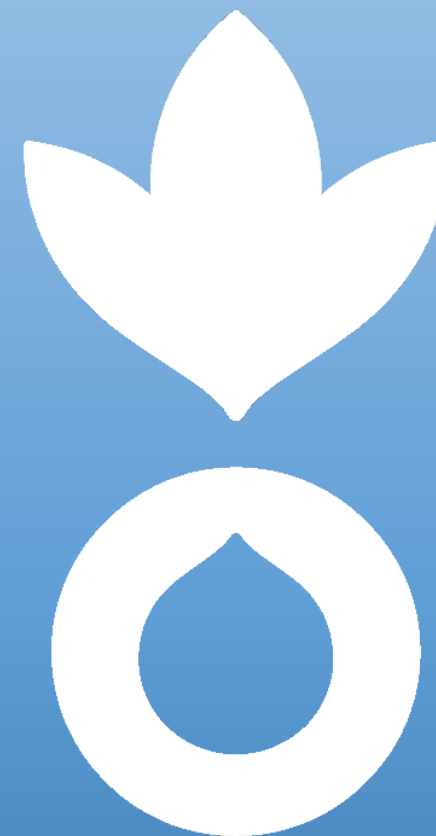
Los contenidos de cada actividad se irán adaptando a cada equipo de participantes.

*BAE= Búsqueda Activa de Empleo

POR LA SALUD.
POR EL EMPLEO.
POR LA INCLUSIÓN.
POR LA INNOVACIÓN SOCIAL.
POR GENERAR OPORTUNIDADES
PARA UNA VIDA MEJOR.
POR LAS PERSONAS.
POR LA ACCIÓN.

CONTRA EL HAMBRE.

www.vivesempleasaludable.org



GRACIAS

Tomillo

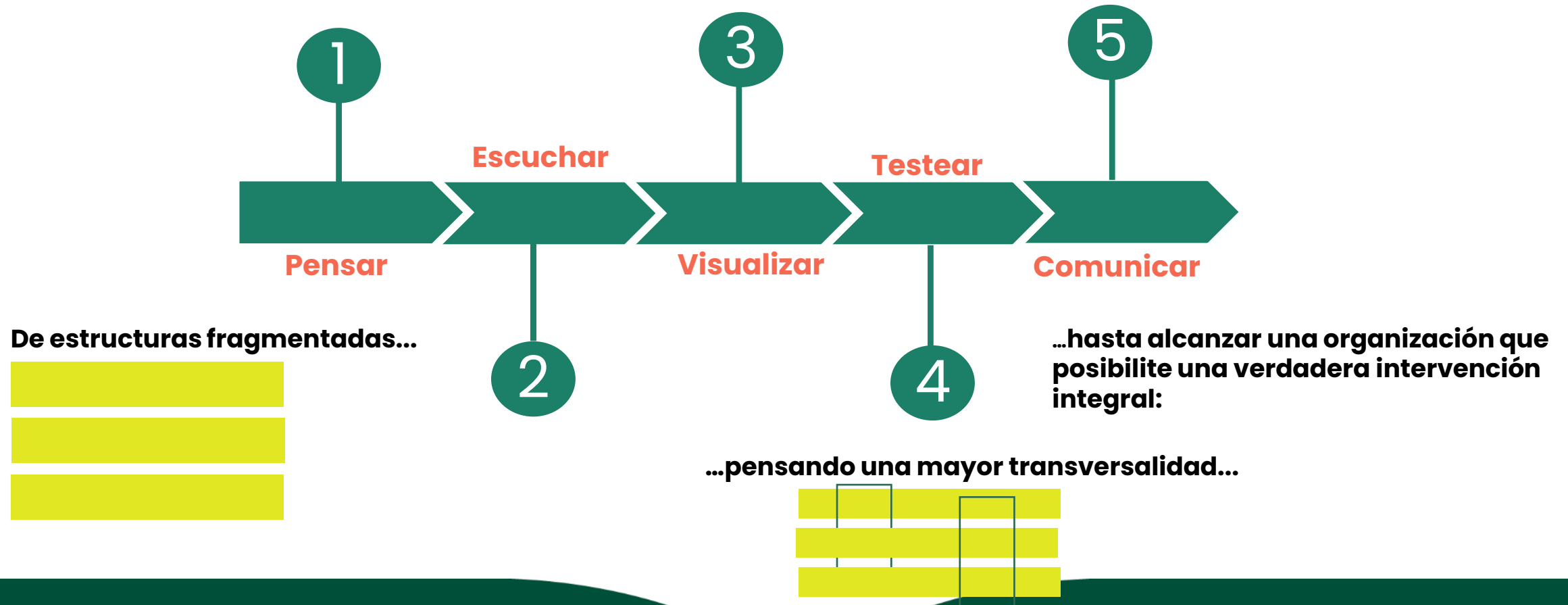
A young woman with long brown hair and a young man with short dark hair and a nose ring are standing in front of a chalkboard. The woman is wearing a white button-down shirt and blue jeans. The man is wearing a white t-shirt. The chalkboard behind them has various drawings, including a beaker, a flask, and the words 'PARA', 'ENS', and 'COMPRA'.

*De la idea a la
transformación:*

Resultados y aprendizajes de una comunidad
que genera oportunidades

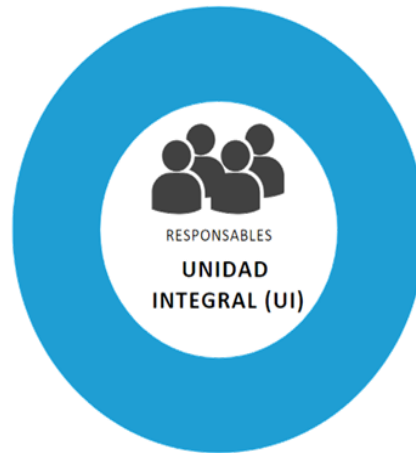
EL CAMINO PREPARATORIO

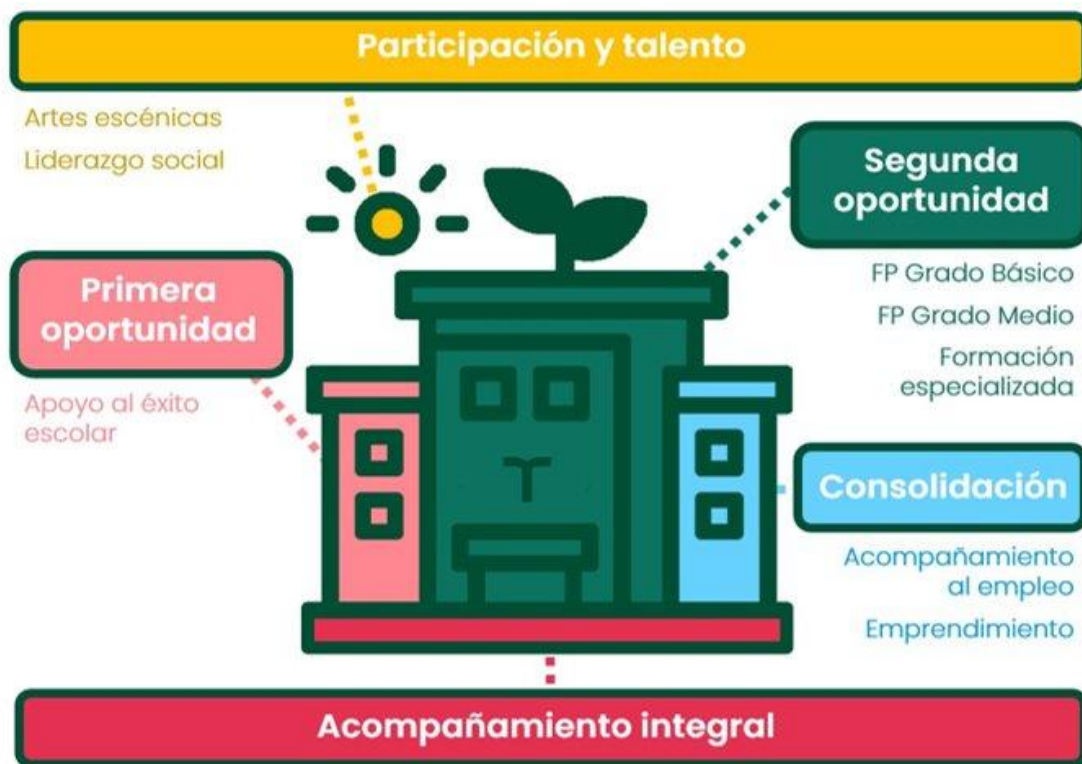
El valor de la nueva organización para los equipos de la intervención



Estructura Transversal

Tres unidades





¿Qué es el CAMPUS TOMILLO?

El *Campus Tomillo* es la materialización de un sueño que encarna una **nueva concepción de la intervención socioeducativa**.

El *Campus Tomillo* ofrece un entorno físico dónde **se desarrollan e interconectan múltiples oportunidades**: cada participante puede explorar distintas propuestas educativas y formativas, eligiendo aquellas en las cuales participar y **definiendo así su propio Plan de Acompañamiento Personalizado**.

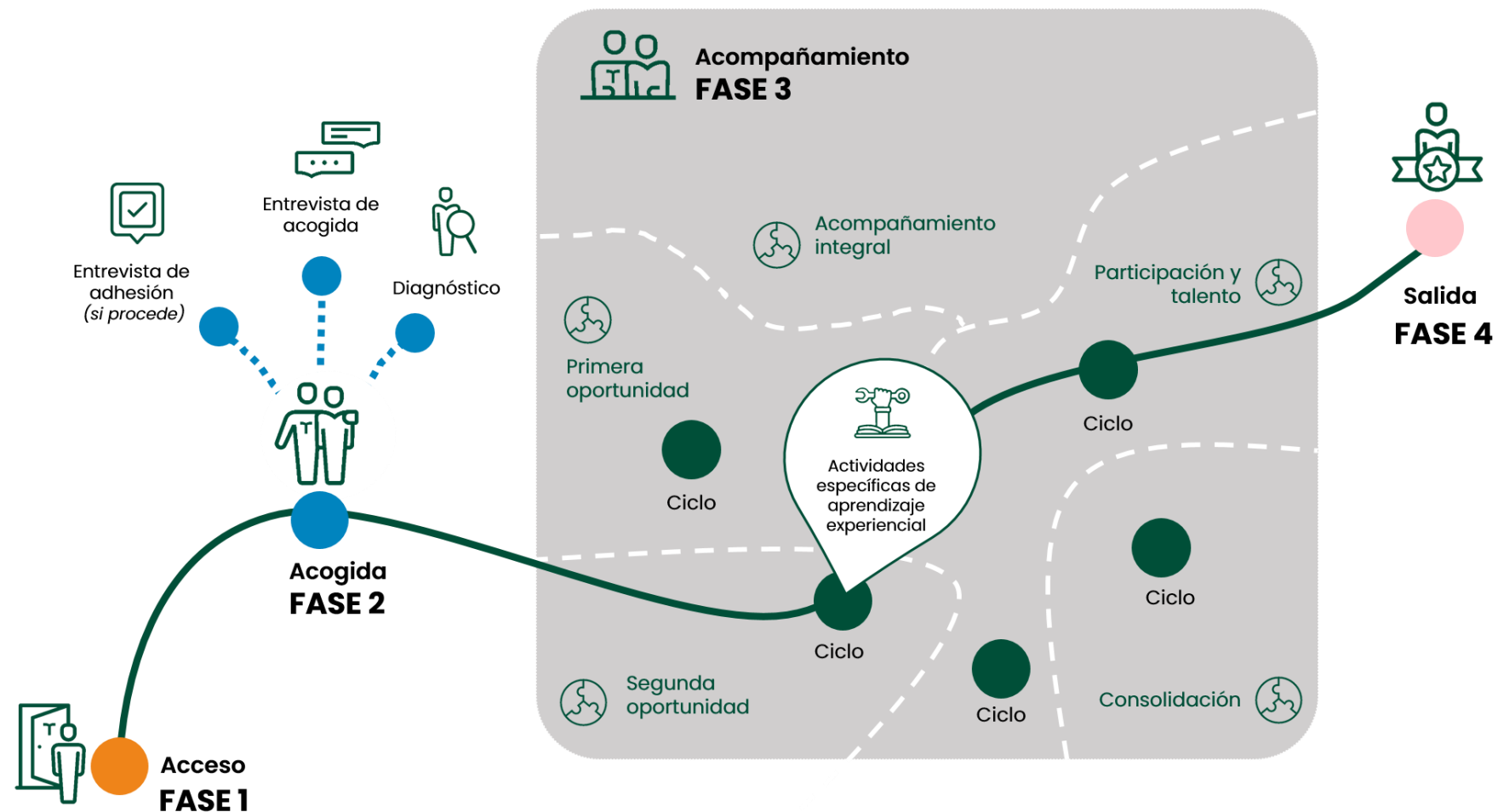
Esta forma de concebir la intervención socioeducativa potencia la capacidad de toma de decisiones de los y las participantes y fomenta su autonomía personal.

El **Campus Tomillo** implica un modelo de intervención socioeducativa que apuesta por una **integración armoniosa de la educación formal y no formal en un único ecosistema de aprendizaje**.

FASES DE LA INTERVENCIÓN

El proceso de orientación y acompañamiento se desarrolla **en cuatro fases**.

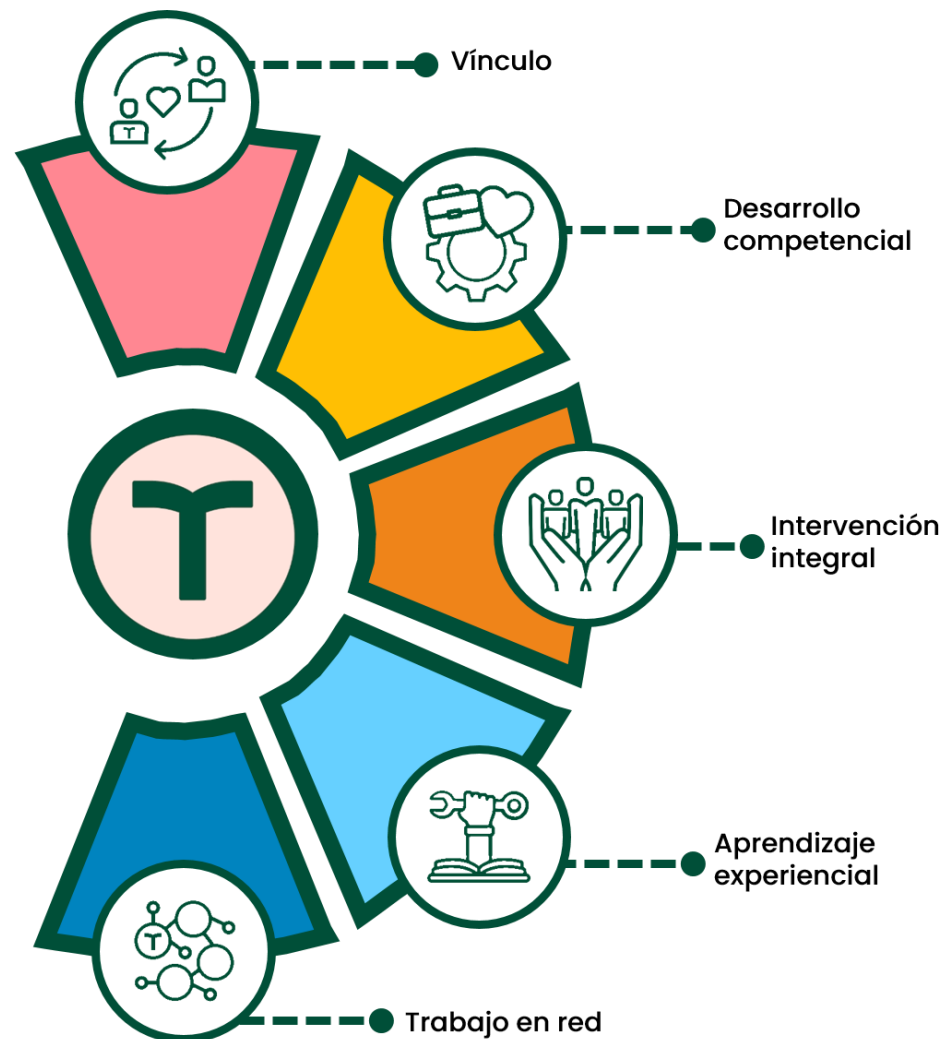
Posible recorrido por un itinerario personalizado desde que se accede a la entidad hasta que produce la salida.



PRINCIPIOS METODOLÓGICOS DE LA INTERVENCIÓN

En Fundación Tomillo, tras años de experiencia en el trabajo socioeducativo, **se han identificado cinco claves** sobre las que se asienta toda la intervención que se realiza en la entidad.

Estas claves metodológicas, aunque son universales, adquieren una mayor importancia cuando se interviene con jóvenes en situación de vulnerabilidad y exclusión social.



ASPECTOS ESTRATÉGICOS QUE DESARROLLAN Y CONSOLIDAN EL CAMPUS



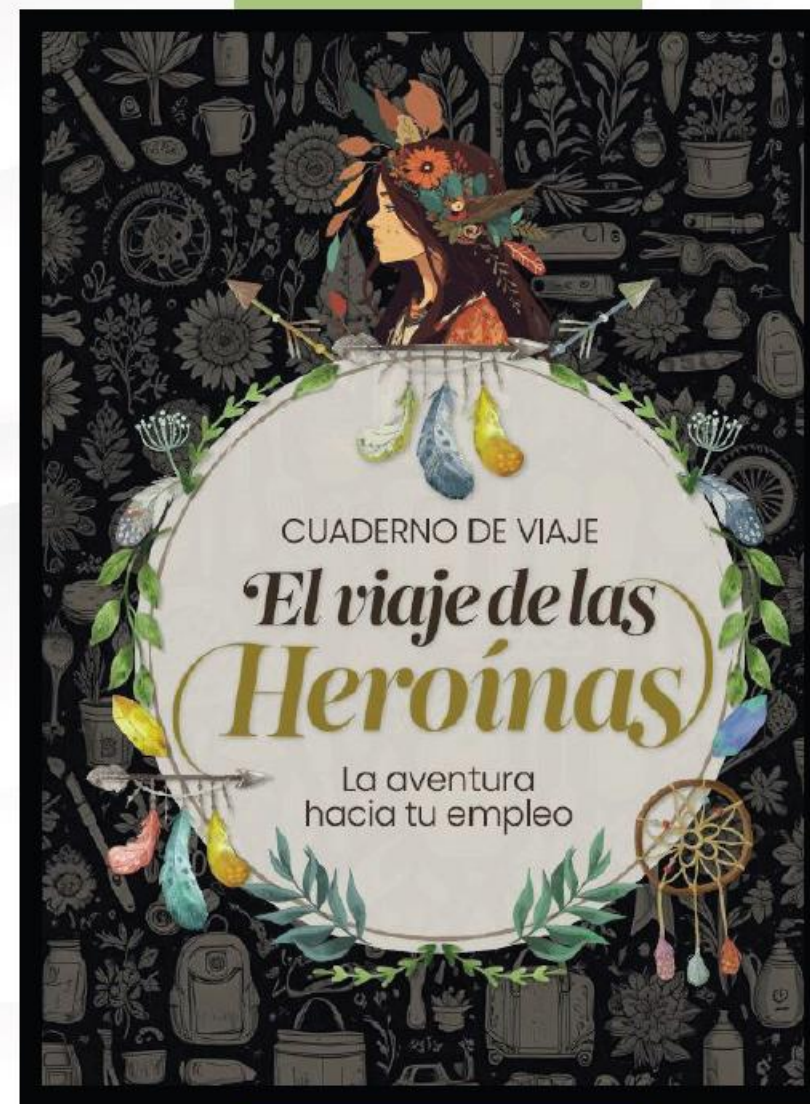
Tomillo.org



fundación
ilundain
HARITZ - BERRI FUNDAZIOA

“El viaje de las heroínas”

El comienzo de una odisea que te revela y te impulsa
hacia el mundo laboral



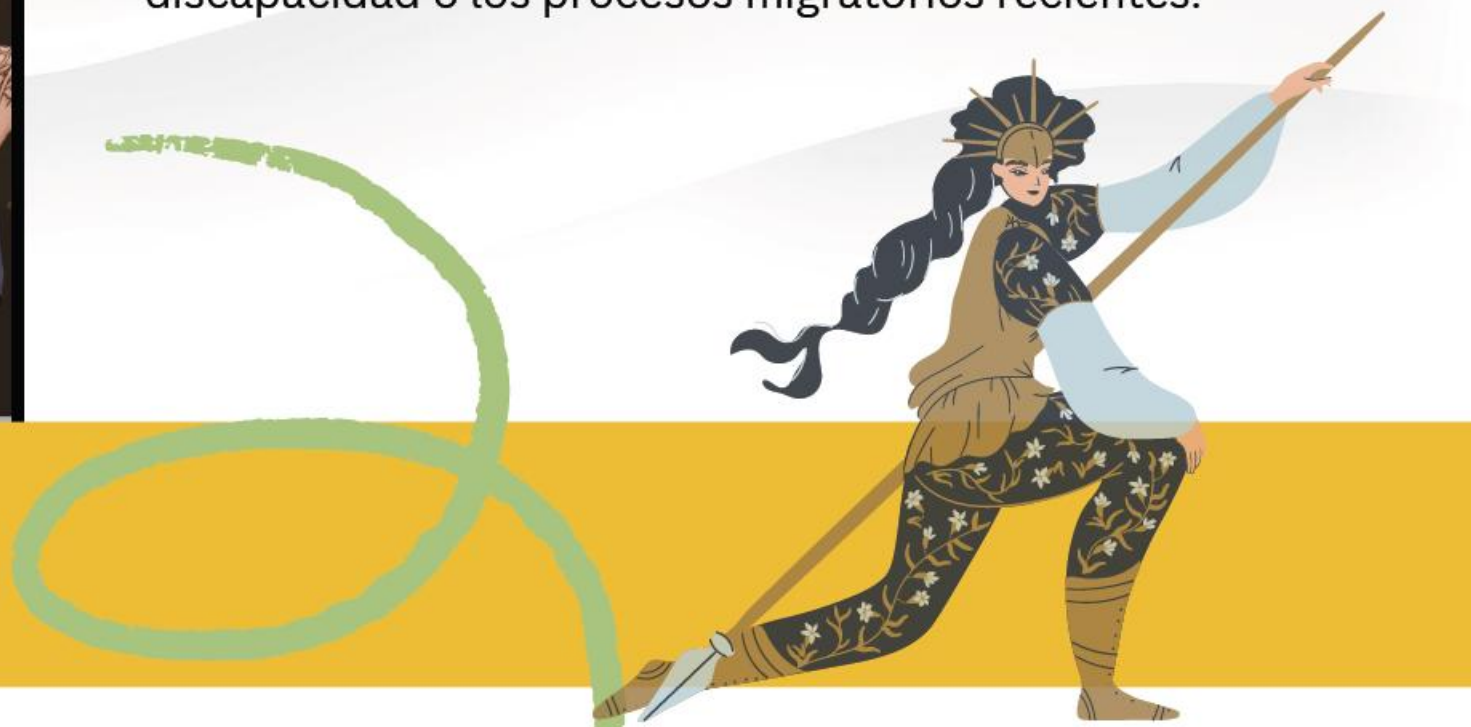
EL VIAJE DE LAS HEROÍNAS



*Personas
destinatarias*

Mujeres jóvenes, priorizando aquellas ex tuteladas, con historias personales marcadas por el abandono, la violencia (incluyendo violencia sexual) y la inestabilidad residencial.

Se trata de mujeres con una autoestima profundamente dañada, sin redes de apoyo estables y, en muchos casos, con barreras añadidas como la discapacidad o los procesos migratorios recientes.



Etapas del viaje...



0 Las heroínas

"Toda gran historia comienza con una mujer que se atreve a decir: esta vida es mía."

2 Llamada a la acción

La llamada no siempre grita. A veces susurra: esta no es la vida que soñaste."

Algo rompe la rutina: una pérdida, una injusticia, una revelación interna.

4 Encuentro con el/la maestro/a

"Toda heroína lleva dentro el eco de otra que antes abrió camino"

La protagonista acompañada por su guía conocerá a las Maestras colectivas que darán pistas sobre el camino a recorrer y las barreras a superar

1 Mundo ordinario

La heroína habita un mundo conocido, pero limitante y normativo.

"Antes de cambiar el mundo, la heroína debe ver con nuevos ojos el lugar que siempre habitó."

3 Rechazo

"El primer obstáculo no está fuera: es el miedo a romper el molde que la encierra."

La heroína deberá entrenarse a los desafíos de las empresas

5 Cruce del primer umbral

"Cruzar el umbral no es huir, es elegir: dejar de ser lo que esperan para ser lo que es."

Esta etapa, se centra en adquirir herramientas y competencias para ser más poderosa y lograr su objetivo.

7 Gran desafío

Superadas las etapas de preparación, la heroína se encuentra lista para dar el salto y demostrar en quien se ha convertido.

Se encontrará frente a frente con el desafío tan esperado.

Vamos! estás lista!!

6 Bajada los infiernos

Gran desafío colectivo. Encuentro entre la tribu y todas las empresas mentoras.

8 Retorno con el elixir

"No regresa igual porque trae la fuerza de quienes lucharon antes y el poder de lo que ella ha conquistado"

La tribu se vuelve a encontrar para compartir sus saberes

Etapas del viaje...



Claves del éxito

01 Grupos reducidos

02 Protagonistas del viaje

03 Clima de confianza

04 Ser “tribu”

05 Sentido del humor

06 Estar “presente”

07 Selección de empresas mentoras

08 Cuidar el simbolismo

