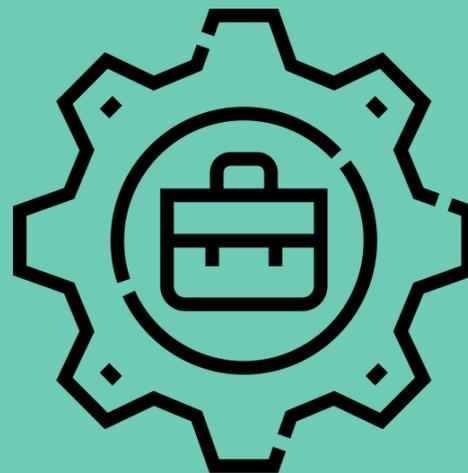


# APTE : A Pathway To Employment

## GUÍA DE IMPLEMENTACIÓN



Project co-funded by Erasmus+  
Reference : 2021-1-FR01-KA220-ADU-000029505  
Action type : KA220-ADU - Cooperation partnerships in adult education  
Call : 2021  
Round : 1

APTE

## LISTA DE AUTORES

**Andrea SÁNCHEZ ANGULO** - Capítulo 2, Capítulo 3, Capítulo 4, Capítulo 5

**Anja RAZAFINDRAMANANA** - Capítulo 1, Capítulo 2, Capítulo 3, Capítulo 4, Capítulo 5

**Carole DUVIVIER** - Capítulo 3, Capítulo 4, Capítulo 5

**Judit TARCSAI** - Capítulo 1, Capítulo 3, Capítulo 4, Capítulo 5

**Léa MONZIBILA** - Capítulo 3, Capítulo 4, Capítulo 5

**Lucie HASCOËT** - Capítulo 1, Capítulo 2, Capítulo 3, Capítulo 4, Capítulo 5

**Manon GAEREMYNCK** - Capítulo 3, Capítulo 4, Capítulo 5

**Maria CARRACEDO** - Capítulo 1, Capítulo 2, Capítulo 3, Capítulo 4, Capítulo 5

**Marion DE BACKER** - Capítulo 3, Capítulo 4, Capítulo 5

# TABLE OF CONTENTS

## 1

### INTRODUCCIÓN

- A. Finalidad de la guía
- B. Glosario
- C. ¿Qué es APTE?

- Una senda hacia el empleo
- Una asociación estratégica de 5 organizaciones
- Conclusiones
- Logros

## 2

### DISEÑAR UN ITINERARIO HACIA EL EMPLEO

- A. Introducción
- B. Definición del grupo destinatario
- C. Identificar tus objetivos
- D. Coordinar los aspectos logísticos del programa
- E. Comunicación sobre tu itinerario

## 3

### PUESTA EN MARCHA Y FUNCIONAMIENTO DEL ITINERARIO

- A. Visión general del itinerario
- B. ¿Cómo acompañar a los participantes?
- C. Talleres colectivos

- Concepto
- Conciencia medioambiental
- Desarrollo personal
- Proyecto profesional

#### D. Mentoring

- Concepto y funciones en la tutoría
- Proceso
- Relación

#### E. Pro Bono

- Concepto y beneficios
- Proceso
- Evaluación de impacto

## 4

### APRENDIZAJES A LO LARGO DE LOS ITINERARIOS

- A. Visión general del itinerario
- B. Testimonios de cada país:

- Destinatarios
- Talleres colectivos
- Mentoring
- Pro bono
- Recapitular consejos

## 5

### CONCLUSIONES & ANEXOS

# INTRODUCCIÓN

**A. Finalidad de la guía**

**B. Glosario**

**C. ¿Qué es APTE?**

- **Una senda hacia el empleo**
- **Una asociación estratégica de cinco organizaciones**
- **Conclusiones**
- **Logros**



**APTE**

Queremos plasmar toda la experiencia y los aprendizajes adquiridos a lo largo del proyecto APTE en una guía práctica. Nuestro objetivo es compartir conocimientos prácticos y metodologías para que quienes lo deseen (principalmente quienes apoyan a las personas que buscan empleo o se encuentran en transición profesional) puedan poner en práctica todas o parte de las actividades propuestas.

Esperamos que resulte informativo, práctico y fácil de usar. Buena suerte con la puesta en práctica y, si tenéis alguna dificultad, no dudéis en poneros en contacto con el miembro del consorcio APTE más cercano (en España, Work for Social).

**PRO BONO:** Acto voluntario por el que las personas ponen sus habilidades al servicio de un proyecto social.

**TUTORÍA ENTRE IGUALES:** Aprendizaje mutuo y trabajo colaborativo entre dos personas que buscan una actividad profesional, formación u orientación con el objetivo de alcanzar juntos sus metas personales

**TALLER COLECTIVO:** Actividades de sensibilización y desarrollo personal relacionadas con cuestiones sociales y ecológicas, así como actividades relacionadas con la búsqueda de empleo

**FACILITADOR:** Alguien que trabaja para ayudar a un grupo a plantearse las preguntas adecuadas, para que pueda llegar a sus propias respuestas. Mientras que un experto interviene difundiendo sus conocimientos sobre el problema, el facilitador acompaña la reflexión pero no tiene por qué ser necesariamente un experto en el tema que se debate

**INTELIGENCIA COLECTIVA:** técnica de facilitación que permite movilizar un abanico más amplio de información, ideas y percepciones gracias a las competencias de un grupo. El objetivo es resolver problemas o alcanzar objetivos compartidos

**ECONOMÍA SOCIAL Y SOLIDARIA (ESS):** La ESS engloba empresas, organizaciones y otras entidades que se dedican a actividades económicas, sociales y medioambientales para servir al interés colectivo y/o general. Las entidades de la ESS aspiran a la viabilidad y sostenibilidad a largo plazo y operan en todos los sectores de la economía

## INTRODUCCIÓN

### C. ¿Qué es APTE?(A Pathway To Employment)

La búsqueda de sentido nunca ha sido tan central en el trabajo como hoy. Por ello, un número creciente de personas busca reorientarse hacia el sector de la ESS, en el que las tasas de empleabilidad van a aumentar y que responde a los retos sociales y medioambientales actuales.

A lo largo de los años se han desarrollado programas, pero su coste es para algunos insostenible.

Desde marzo de 2022, un consorcio europeo de Erasmus + experimenta con métodos de apoyo innovadores cómo facilitar la empleabilidad de los jóvenes poco cualificados y de los adultos mayores de 45 años.

**¿Su ambición?** Dar a los solicitantes de empleo la oportunidad de descubrir, compartir y reflexionar sobre sus planes de carrera, y ayudarles a (re)descubrir el sector de la ESS y abrir su campo de posibilidades.

**¿Cómo podemos ayudar?** Creando y aplicando un itinerario compuesto por :

- Talleres de codesarrollo y sesiones de tutoría entre iguales
- Talleres colectivos sobre cuestiones sociales y medioambientales
- Tiempo de compromiso y misiones pro bono



2 años (2022-2024)

3 fases

1

#### INVESTIGACIÓN :

Para comprender mejor las necesidades de nuestros grupos destinatarios, realizamos una encuesta entre los solicitantes de empleo y grupos de discusión con organizaciones que les prestan apoyo.

Resultados disponibles en [este enlace](#).

2

#### EXPERIMENTACIÓN :

Elaboración y animación de varias promociones de APTE  
*Esta guía se centrará en los resultados de esta fase*

3

#### CAPITALIZACIÓN :

Creación y difusión de las herramientas creadas para aprovecharlas y facilitar la duplicación del proyecto.

### A. Proyecto APTE : Objetivos para las ONG en el sector de la empleabilidad

- Descubre y participa en la creación de un nuevo formato para enriquecer y al acompañamiento que prestáis desde vuestra organización a personas en búsqueda de empleo o inserción socio-laboral
- Descubre nuevas herramientas para complementar vuestra metodología
- Crear nuevas asociaciones y ampliar red de contactos
- Adaptar esta metodología a las especificidades de los beneficiarios de vuestra organización, para ofrecer el apoyo que mejor responda a sus necesidades



*"Este itinerario me ha ayudado a consolidar mis ideas sobre el mundo de la economía social. Me ha dado ganas de conocer mejor las oportunidades que se ofrecen y de poner en práctica mis competencias en el sector de forma voluntaria, pero también de iniciar una carrera profesional en él dentro de unos años." (Francia)*

# INTRODUCCIÓN

## A. Proyecto APTE : Objetivos para los demandantes de empleo

- Tener experiencia en la ESS a través del voluntariado
- Conocer y descubrir oportunidades profesionales en el sector de la economía social y sostenible
- Generar vínculos entre generaciones gracias a la diversidad de perfiles
- Convertirse en una ciudadanía activa
- Ganar confianza en sí mismos, en su carrera, sentirse útiles y capaces
- Tomar conciencia de su potencial, identificar, desarrollar y mejorar sus competencias
- Ampliar su red social y profesional reuniéndose con diferentes profesionales



*"Muchas gracias por esta experiencia y por todos los conocimientos que me llevo a casa, siento que era un poco lo que necesitaba y empezar a trabajar para alcanzar mis metas e incluso crearlas." (España)*

## INTRODUCCIÓN

### C. Qué es APTE : Una asociación estratégica de 5 organizaciones

El consorcio está compuesto por **5 organizaciones de 4 países** diferentes.

La **complementariedad de las competencias, experiencias y realidades** nacionales de las organizaciones representa una verdadera ventaja para la elaboración de un itinerario lo más completo y pertinente posible.



## INTRODUCTION

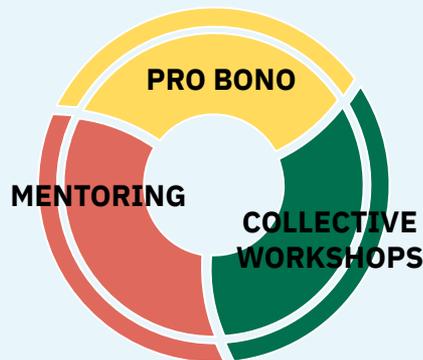
### C. Qué es APTE : Una asociación estratégica de 5 organizaciones

La complementariedad de las competencias, experiencias y realidades nacionales de las organizaciones representa una verdadera ventaja para la elaboración de un itinerario lo más completo y pertinente posible :

**POUR LA SOLIDARITÉ** (PLS) es un think & do tank europeo con más de diez años de experiencia en la coordinación y ejecución de proyectos europeos. A lo largo de los años, PLS se ha familiarizado con las diversas posibilidades que ofrecen los proyectos europeos: coordinación, investigación, creación y realización de cursos de formación y presión sobre los responsables políticos.

Pionera en Bruselas en el tema de la tutoría, PLS trabaja activamente en cuestiones relacionadas con la inclusión social de las personas alejadas del empleo.

**GROUPE ONE** (G1) es una organización sin ánimo de lucro que ofrece apoyo profesional gratuito a todos los responsables de proyectos, especialmente a los que buscan empleo, para ayudarles a elaborar su plan de empresa y encontrar financiación. Para ello, la asociación ha desarrollado una serie de herramientas sencillas e innovadoras de gestión medioambiental y financiera, adaptadas a las pequeñas empresas, para ayudarlas a crear empleos sostenibles y locales. Además, Groupe One ofrece un enfoque basado en la pedagogía activa a través de juegos de rol interactivos, métodos de apoyo al cambio como la neuro-gestión, así como técnicas de inteligencia colectiva.



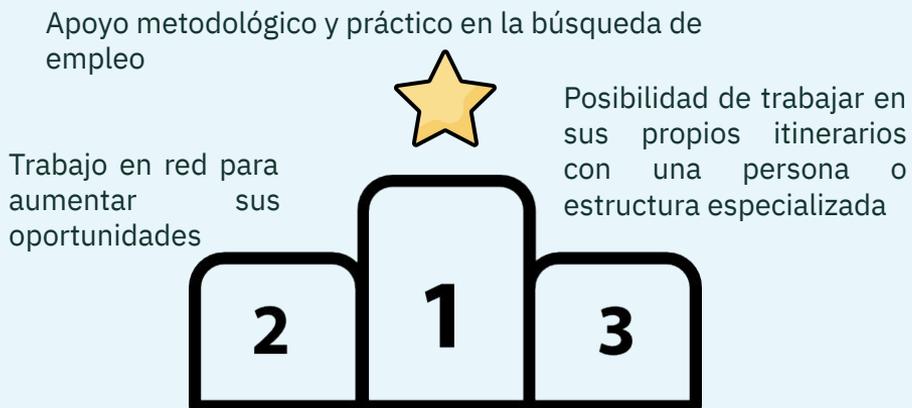
**WORK FOR SOCIAL (WFS)** y **PRO BONO LAB (PBL)** promueven la práctica del pro bono (voluntariado profesional) en diversos sectores económicos. Como intermediarios, ponen en contacto a organizaciones de la economía social con empresas y particulares dispuestos a ofrecer gratuitamente sus conocimientos profesionales. Estos contactos permiten a las organizaciones sin ánimo de lucro crecer y maximizar su impacto social accediendo a competencias de las que carecen. Ambas organizaciones tienen experiencia en la facilitación de talleres y han implementado varios proyectos pro bono con estudiantes y jóvenes profesionales, demostrando que el pro bono es una herramienta perfecta para acercar a los jóvenes a experiencias de primer empleo, con un impacto tanto en su curriculum vitae como en su compromiso cívico.

Además, Pro Bono Lab aplica un enfoque de investigación-acción para poner a prueba proyectos innovadores destinados a resolver problemas sociales.

Una ONG independiente, **ÖNKENTES KÖZPONT ALAPITVANY** (OKA) es uno de los principales agentes de la sociedad civil y del desarrollo del voluntariado en Hungría. Coordina la red de centros de voluntariado de todo el país y ha dirigido numerosos proyectos locales, nacionales e internacionales en los últimos 15 años. Además de una amplia red de cooperación con ONG, estructuras gubernamentales y el mundo empresarial, también tiene una gran experiencia en el apoyo al empleo a través del voluntariado y la formación.

Durante la primera fase de nuestro proyecto, hicimos balance de las dificultades y necesidades que encuentran los demandantes de empleo, para poder adaptar mejor el itinerario que íbamos a crear. He aquí los principales datos.

### Tipo de apoyo necesario:



### Difficulties :



Falta de experiencia



Encontrar ofertas de empleo



Cualificaciones no pertinentes para el mercado laboral



Escaso o nulo reconocimiento de las competencias desarrolladas (principalmente las competencias interpersonales)

# INTRODUCCIÓN

## C. ¿Qué es APTE ? Cifras clave

95,6% de los participantes consideraron útil el itinerario

Lo más valorado:



- ➔ MENTORING
- ➔ IKIGAI
- ➔ PRO BONO
- ➔ CONOCIMIENTO DE LAS HABILIDADES

Lo más útil para la búsqueda de empleo:



- 
- 107 participantEs
  - 19 organizaciones apoyadas
  - 51 nuevos partnerships
  - 48 parejas de mentoring
  - 47 desearían trabajar en la ESS después del itinerario

# INTRODUCCIÓN

## C. ¿Qué es APTE ? Principales logros - Evaluación medio/plazo

4,35/5 valoración por la utilidad del itinerario

Lo más útil para la búsqueda de empleo:

- ➔ NETWORKING
- ➔ DESARROLLO HABILIDADES
- ➔ COMPARTIR EXPERIENCIAS
- ➔ AUTOCONOCIMIENTO
- ➔ APRENDIZAJE ESS
- ➔ CONCIENCIA

Comentarios:



40,2% han encontrado trabajo



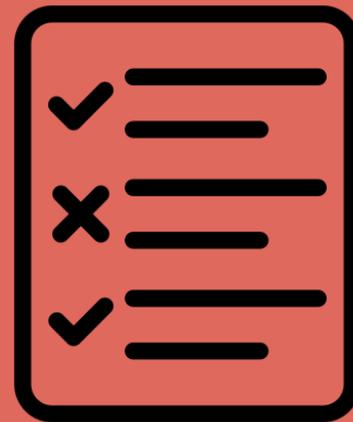
- 90,9% podría utilizar lo aprendido durante los itinerarios
- 83,3% ha aprendido algo nuevo sobre sí mismo/a
- 53,5% mantiene el contacto con otros participantes

Lo más valorado:

- ➔ PROPÓSITO
- ➔ AUTOCONCIENCIA
- ➔ APRENDIZAJE EN BÚSQUEDA DE EMPLEO
- ➔ AUTOCONFIANZA
- ➔ MOTIVACIÓN

# DISEÑAR UN ITINERARIO PARA EL EMPLEO

- A. Introducción
- B. Definición del público destinatario
- C. Identificar tus objetivos
- D. Coordinar los aspectos logísticos del programa
- E. Comunicación sobre tu itinerario



# DISEÑAR UN ITINERARIO HACIA EL EMPLEO

## A. Introducción: tres ámbitos principales para el éxito del proyecto

**EL MENTORING** es una relación interpersonal, en la que una persona experimentada (mentor) ofrece sus conocimientos y experiencia adquirida, a medio o largo plazo, a otra persona (mentee), que tiene dificultades y necesita mejorar, ayuda o consejo en un área, ya sea el trabajo, los estudios, la situación vital o incluso la búsqueda de empleo. El mentor ayuda al mentee a alcanzar los objetivos especificados. El objetivo de esta cooperación solidaria es la ayuda, el desarrollo, la transferencia de experiencias y la enseñanza. En la tutoría entre iguales, la inclusividad de estar en la misma situación vital aporta un valor añadido a la cooperación.

### Principales beneficios del mentoring entre pares:

- Intercambio mutuo de experiencias
- Trabajo conjunto - CV, carta de presentación, entrevista
- Compartir técnicas de búsqueda de empleo - buenas y malas experiencias
- Sentido de la situación vital común
- Creación de redes personales y profesionales



*"Agradecí las sesiones de mentoring, bien organizadas y estructuradas. Para mí, la mentoría fue una oportunidad de profundizar en el entendimiento mutuo, aunque no conseguimos avances significativos en nuestros proyectos durante las dos limitadas reuniones. No obstante, la experiencia me pareció educativa e interesante". (Bélgica)*

# DISEÑAR UN ITINERARIO HACIA EL EMPLEO

## A. Introducción: tres ámbitos principales para el éxito del proyecto

**LOS TALLERES COLECTIVOS** son una actividad colaborativa y conjunta que abordan siempre un tema concreto y en la que los participantes contribuyen activamente a una exploración en profundidad del tema. Durante un taller guiado, todos pueden compartir sus experiencias, opiniones e ideas, que luego son procesadas colectivamente por el grupo. Los talleres siempre terminan con algún aprendizaje y pueden proporcionar apoyo a largo plazo. A lo largo del itinerario, los talleres colectivos se agrupan en torno a 5 grandes temas: sensibilización y desarrollo de habilidades blandas, autoconocimiento, sostenibilidad y medio ambiente, sociedad civil y pro bono, transformación digital.

### Principales beneficios de los talleres colectivos:

- Apoya la búsqueda de empleo con éxito
- Ganar e intercambiar experiencia
- Identificar y desarrollar competencias
- Explorar nuevos sectores
- Desarrollo de la comunicación

*"Gracias a los talleres colectivos, ahora tengo más conocimientos sobre la economía circular de los que tenía. También es agradable ver que hay tanta gente con conciencia social." (España)*



# DISEÑAR UN ITINERARIO HACIA EL EMPLEO

## A. Introducción: tres ámbitos principales para el éxito del proyecto

**EL PRO BONO** es un acto de voluntariado altamente beneficioso en el que profesionales aportan valiosas habilidades y talentos en diferentes áreas de gestión para entidades de impacto social. Es un acto basado en el libre albedrío y en los valores del voluntariado. Esta transferencia de habilidades de gran valor suele ofrecerse a las ONL, que tienen un importante fin social y que, de otro modo, no dispondrían de los recursos para conseguirlo. La consultoría pro bono tiene un impacto no sólo en el sector de las ONL, sino también en todos los beneficiarios sociales en cuyo interés trabajan.

### Principales beneficios del pro bono:

- Experiencia in situ
- Practicar y reforzar las habilidades interpersonales
- Descubrir con más detalle cómo funciona una ONL
- Ganar en autoconfianza
- Conocimiento de la sociedad civil
- Trabajar en red

**PRO BONO**

*"Aprecié las actividades Pro Bono, incluyendo el día de preparación, el día de la actividad y el día de la presentación. Fue estupendo centrarme en desarrollar mis puntos débiles y conocer mejor el funcionamiento de las organizaciones sin ánimo de lucro. Me pareció muy interesante y enriquecedor inspirarme en los demás y hacer propuestas durante estas actividades." (Bélgica)*

# DISEÑAR UN ITINERARIO HACIA EL EMPLEO

## B. Definir el grupo destinatario

Definir el grupo destinatario es el primer paso para planificar el itinerario que se va a poner en marcha. La identificación puede hacerse de varias formas.

El itinerario de APTE está pensado no sólo para las personas con bajo nivel educativo menores de 30 años o mayores de 45, sino también para otros grupos específicos que buscan un empleo o quieren descubrir la ESS (por ejemplo, estudiantes). En este sentido, el itinerario debe adaptarse al grupo destinatario (matizando algunos aspectos que sean más relevantes para ellos).

Si buscamos conscientemente un grupo social que pueda beneficiarse del itinerario, podemos evaluar las necesidades de varias maneras. Las organizaciones que trabajan con personas en búsqueda de empleo pueden ayudarnos con su experiencia, sus conocimientos y su red a encontrar y captar participantes.

Los trabajadores de las oficinas de empleo estatales y municipales, y también los de las oficinas de empleo, se encuentran a diario con un amplio abanico de demandantes de empleo.

Llegar a las personas adecuadas siempre es más eficaz mediante el contacto personal, especialmente para las personas con un perfil académico más bajo. Éstas, tienen una presencia limitada en los canales online habituales, pero sí acuden a las oficinas de empleo de manera regular.

En cualquier caso, merece la pena realizar una encuesta preliminar, online y presencial, para identificar las necesidades reales y medir el interés y la voluntad de participar. También orientará sobre la fecha o el periodo del año para organizar el itinerario.

## DISEÑAR UN ITINERARIO HACIA EL EMPLEO

### C. Identifica tus objetivos

Para diseñar el itinerario adecuado con un contenido relevante, es esencial **definir de antemano el objetivo exacto**. Hay que tener en cuenta varios aspectos importantes: 1) grupo destinatario, 2) duración, 3) contenido, 4) formato. Es aconsejable definir una estructura básica y adaptarla.

**Grupos destinatarios:** una de las variables más importantes a tener en cuenta. La experiencia ha demostrado que participantes con distintos niveles de educación y motivación muestran distintos niveles de actividad e interés. Se pueden excluir elementos que serían redundantes, por ejemplo, en el caso de un largo historial de búsqueda de empleo. Intenta reunir los componentes de forma que sean lo más comprensibles, fáciles de seguir y útiles posible para todos. Un itinerario para grupos específicos (por ejemplo, mujeres, personas que cambian de carrera, personas con discapacidad) debe incluir elementos que faciliten específicamente la búsqueda de empleo para este grupo.

Las entidades expertas en la materia deben participar en la preparación de los talleres colectivos. Estas características también deben tenerse en cuenta a la hora de planificar la consultoría pro bono y de seleccionar la entidad social a la que se va a apoyar (por ejemplo, accesibilidad, área de especialización).

**La duración del itinerario** debe tener en cuenta las especificidades del sistema de apoyo a los solicitantes de empleo del país/región. La experiencia de APTE ilustra el impacto que esto tiene en la disponibilidad de los participantes. Es posible pensar en una **versión corta**, pero todos los demás elementos deben adaptarse, por ejemplo, horarios más intensivos del programa y talleres colectivos mentoría/preparación pro bono. Debería prestarse especial atención al seguimiento del asesoramiento pro bono.

En el caso de un **itinerario largo**, para retener a los participantes, intenta implicar en la formación al mayor número posible de colaboradores (por ejemplo, formadores, especialistas en medio ambiente, psicólogos voluntarios, etc.), para diversificar el programa, que puede durar hasta 10 semanas. También es crucial evaluar previamente la capacidad de tu organización, la carga de trabajo y la disponibilidad de tu personal.

## DISEÑAR UN ITINERARIO HACIA EL EMPLEO

### C. Identifica tus objetivos

**Contenido:** Ya se han mencionado muchos aspectos del contenido. En APTE hemos identificado 5 áreas en torno a las cuales se agrupan los temas de los talleres colectivos. Por supuesto, esto puede desviarse en función de las **necesidades e intereses** del grupo concreto de participantes y de lo que el organizador desee destacar.

Pero, basándonos en nuestra experiencia, es muy recomendable hacer especial hincapié en los **talleres colectivos de sensibilización y desarrollo de habilidades**, porque son los que más nos han reforzado en las evaluaciones de nuestros programas piloto. En los anexos encontrarás muchos temas de talleres. La combinación de las 3 campos de expertise (tutoría, talleres colectivos, pro bono) es el núcleo del concepto de itinerario APTE, por lo que mantener esta estructura es clave para lograr los máximos resultados.

**La forma de implementación** puede ser online, offline o una combinación de ambas. En cualquier caso, es una ventaja que todos los elementos del itinerario puedan realizarse **en persona**, ya que la evaluación demuestra que las personas en búsqueda de empleo no sólo están interesados en adquirir conocimientos, sino también en conocer a personas en situaciones similares, salir y compartir historias personales tiene un impacto psicológico muy fuerte. Por supuesto, hay elementos del programa que pueden impartirse con éxito **en línea** (por ejemplo, versiones online de determinados talleres medioambientales, sesiones de tutoría por parejas) y no pueden ignorarse circunstancias como la distancia del lugar o la enfermedad. En el caso de una **implementación híbrida**, las condiciones técnicas deben gestionarse cuidadosamente para que un posible fallo de contacto no interfiera en la asistencia presencial y pueda ser seguido también por los participantes online.

Para cualquier tipo de itinerario, merece la pena hacer un seguimiento continuo y tener en cuenta los comentarios personales. El itinerario puede modificarse durante la aplicación, si es necesario, pero es crucial comunicarlo adecuadamente a los participantes.

## DISEÑAR UN ITINERARIO HACIA EL EMPLEO

### D. Coordinar los aspectos logísticos del programa

- Diseña el itinerario (número de talleres, duración, contenido, número de participantes, online/offline). ¡Tendrás todas las herramientas en las siguientes diapositivas !
- Crea herramientas de comunicación para movilizar a los participantes y a los socios operativos que puedan ayudarte
- Encuentra lugares para los talleres
- Encuentra una ONL que vaya a beneficiarse del Pro Bono
- Encuentra socios operativos
  - ayudar a movilizar a los participantes
  - proporcionar lugares
  - facilitar algunos talleres
  - compartir sus propias experiencias
- Encontrar participantes
- Crear un proceso de inscripción
- Crear el formulario para hacer las parejas de mentoría entre pares
- Preparar cada taller
- Preparar las listas de asistencia
- Preparar las evaluaciones de los talleres

# DISEÑAR UN ITINERARIO HACIA EL EMPLEO

## E. Comunicación sobre tu itinerario

En la búsqueda de la mejora de la eficacia de los programas de empleo, sobre todo de los que incorporan itinerarios innovadores y formación menos conocida, resulta primordial **una comunicación clara**. Esto es especialmente cierto en el caso de las personas que buscan empleo o que están en proceso de transición profesional, a quienes puede resultarles difícil comprender los matices de itinerarios de empleabilidad innovadores. La conclusión clave de APTE es que **la sencillez en la comunicación** contribuye significativamente a mejorar la comprensión y el compromiso de los participantes.

### Desafíos identificados:

La naturaleza innovadora de nuestro itinerario de empleabilidad, unida a los componentes de formación relativamente desconocidos (mentoría entre iguales, pro bono y talleres colectivos), plantea un reto de comunicación. Los posibles participantes a menudo tienen dificultades para comprender la esencia del programa, lo que provoca dudas a la hora de inscribirse. Es crucial reconocer que el éxito de este tipo de iniciativas depende en gran medida de la **capacidad de transmitir información compleja de forma accesible y directa**.

# DISEÑAR UN ITINERARIO HACIA EL EMPLEO

## E. Comunicación sobre tu itinerario: recomendaciones

### Claridad sobre complejidad:

- Haz hincapié en la sencillez del lenguaje y los mensajes
- Evita la jerga y los términos técnicos
- Proporciona información concisa y fácil de digerir sobre los objetivos y beneficios del programa

### Ayudas visuales:

- Utiliza elementos visuales como infografías o diagramas para ilustrar la estructura del programa
- Incorpora imágenes o iconos que representen componentes clave, haciéndolo visualmente atractivo

### Testimonios e historias de éxito:

- Compartir experiencias reales de personas que se han beneficiado del programa
- Destacar historias de éxito que enfatizen los resultados positivos y el impacto del itinerario de empleabilidad

### Interactúa a través de múltiples canales:

- Utilizar diversos canales de comunicación, como las redes sociales, el correo electrónico y sesiones informativas (online/offline)
- Aprovecha las herramientas multimedia para transmitir información, incluidos vídeos cortos o seminarios web que expliquen el programa

# DISEÑAR UN ITINERARIO HACIA EL EMPLEO

## E. Comunicación sobre tu itinerario

### Nuevas Narrativas

El trabajo realizado durante el proyecto APTE pone de relieve la importancia de crear narrativas inclusivas para garantizar una participación y un compromiso más amplios, que abarquen diferentes edades, capacidades y orígenes culturales. Existe una necesidad acuciante de abordar la diversidad de los participantes potenciales. Reconociendo que un enfoque único para todos es ineficaz, nuestras conclusiones subrayan la necesidad de adaptar las estrategias de comunicación para atraer a personas de distintos orígenes. Un aspecto fundamental para superar este reto es la creación de narrativas que resuenen en un público diverso.

### Recomendaciones

Para ello recomendamos lo siguiente:

- **Lenguaje e imágenes inclusivos:** utilizar un lenguaje inclusivo, incorporar imágenes que reflejen la diversidad, garantizar que los posibles participantes puedan verse representados en el programa.
- **Representación diversa:** Presentar testimonios de participantes que representen a distintos grupos de edad, personas con distintas capacidades, razas y países.

# DISEÑAR UN ITINERARIO HACIA EL EMPLEO

## E. Comunicación sobre tu itinerario

|                    |   |                                 |   |   |
|--------------------|---|---------------------------------|---|---|
| <p>¿QUÉ CANAL?</p> | <p>LinkedIn</p>   | <p>Eventos in situ</p>          | <p>Ponte en contacto con los socios operativos (que apoyan a los demandantes de empleo)</p> | <p>Publica en plataformas específicas (relacionadas con trabajos de impacto, formaciones, voluntariado,...)</p> |
| <p>¿CÓMO?</p>      | <p>Publicar con testimonio y foto</p>   | <p>Folletos de presentación</p> | <p>Dossieres E-mail</p>   | <p>Publicar con testimonio y foto</p>   |
| <p>¿CUÁNDO?</p>    | <p>Empieza 1,5 meses antes del inicio del itinerario (comunicar antes no es muy beneficioso: la gente es menos capaz de proyectarse &gt; las personas que están buscando trabajo pueden tener otras obligaciones durante ese tiempo).</p> |                                 |   |   |

# DISEÑAR UN ITINERARIO HACIA EL EMPLEO

## E. Comunicación sobre tu itinerario: ejemplos de convocatorias

**ÚJ MUNKÁT SZERETNE ?  
KÍVÁNCSI A NONPROFIT SZERVEZETEK MUNKÁJÁRA?  
FONTOSNAK TARTJA A KÖRNYEZETVÉDELMET?**

**TALÁLJA MEG  
ÚJ HÍVATÁSÁT  
A  
CIVIL  
SZEKTORBAN!**

**PROGRAM:**

- ✓ Mentorálás
- ✓ Workshopok: a tudatos munkakeresésről, a civil szervezetekről, a környezetről
- ✓ Képességfejlesztés 4 óras gyakorlat 1-1 szervezetnél

**VEGYEN RÉSZT  
INGYENES KÉPZÉSÜNKÖN!**

**Időpont:**  
2023.10.10-11.

**Helyszín:** Európa Pont  
Bp. II. Lövőház u. 35.

**Jelentkezés:** 2023. október 5-ig az alábbi linken: [regisztráció](#)  
További információ: [taresai.judit@onkentes.hu](mailto:taresai.judit@onkentes.hu)

**ÖNKÉNTES KÖZPONT ALAPÍTVÁNY - DIVERZITÁS ALAPÍTVÁNY**



Hungria

**PARCOURS DE SENSIBILISATION  
AU SECTEUR DE L'ESS**



**10 ATELIERS**  
(3H LE MATIN)  
(DU 6 NOVEMBRE  
AU 12 DÉCEMBRE  
2023)

**10 PARTICIPANTS -**  
5 BINÔMES DE MENTORAT

PARIS INTRA-MUROS



Francia

## ¡ABRIMOS NUEVA EDICIÓN! PROGRAMA "SENDA"

¡Aprende sobre economía social y sostenible y participa como voluntario/a mientras incorporas herramientas para tu empleabilidad!

¡Os esperamos!

Del 12 al 21 de junio  
en Impact Hub  
Alameda (Madrid)

REGISTRO EN:

[HTTPS://WORKFORSOCIAL.ORG  
/SENDA-APTE/](https://workforsocial.org/senda-apté/)



España

# DISEÑAR UN ITINERARIO HACIA EL EMPLEO

## E. Comunicación sobre tu itinerario: ejemplos de convocatorias

**APTE**

### Le projet APTE

Tu cherches un **emploi** et tu t'intéresses aux enjeux **environnementaux** ?

Ce programme est fait pour toi !

Un parcours d'aide au retour à l'emploi

La pratique du bénévolat de compétences

La découverte de l'économie sociale et circulaire

#### Informations pratiques

 10 séances du 18 octobre au 6 décembre

 Saint-Gilles, Bruxelles

 10 participant-e-s

**Pour plus d'informations : 02 535 06 76**



**APTE**

### Le projet APTE

A travers le mentorat, le bénévolat de compétences auprès d'associations et des activités de sensibilisation aux enjeux environnement et aux opportunités d'emploi liés à l'économie sociale, circulaire et durable, le parcours vise à montrer aux participant-es de nouvelles possibilités sur le marché de l'emploi... et éveiller des vocations chez certain-e-s !

Un parcours d'aide au retour à l'emploi

La découverte de l'économie sociale et circulaire

La pratique du bénévolat de compétences

#### Pourquoi choisir APTE ?

Cette expérience te permettra de :

- (Re)prendre confiance en toi et d'être conscient-e de ton potentiel
- Identifier, développer et valoriser tes compétences professionnelles
- Elargir ton réseau social et professionnel grâce à la rencontre avec différents professionnels
- Avoir une expérience dans l'économie sociale et circulaire à travers l'engagement bénévole

#### Informations pratiques

 10 séances de fin mars à fin mai

 Bruxelles

 10 participant-e-s , 5 binômes de mentorat

**APTE**



 **SCAN ME**

Bélgica

# PUESTA EN MARCHA Y FUNCIONAMIENTO DE LOS ITINERARIOS

## A. Visión general del itinerario

## B. ¿Cómo acompañar a los participantes?

## C. Talleres colectivos

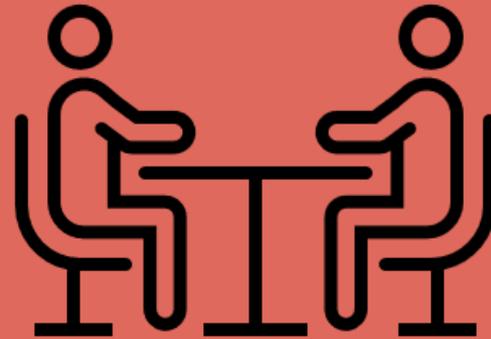
- Concepto
- Conciencia medioambiental
- Desarrollo personal
- Proyecto profesional

## D. Mentoring

- Concepto y papel en la tutoría (entre iguales)
- Proceso de tutoría
- Relación de tutoría
- Herramientas para aplicar la tutoría (entre iguales)

## E. Pro Bono

- Concepto
- Identificar una asociación y sus necesidades
- Facilitación y evaluación del impacto



### A. Visión general del itinerario

El itinerario APTE se creó en varios países. Cada organización era libre de construir su itinerario como quisiera para que se adaptara lo más posible a las necesidades y realidades locales.

En consecuencia, aunque era esencial reunir los 3 bloques (talleres colectivos, mentoring y pro bono), algunos aspectos difieren de un país a otro:

- El formato (en línea o presencial)
- La duración del itinerario (de 3 días a 2 meses)
- La duración de los talleres (de 2 horas a 1 día)
- Cómo se estructuran los talleres (talleres temáticos o una mezcla de mentoring y sensibilización medioambiental)
- Cómo movilizar a ponentes externos.

El objetivo de esta subsección es ofrecerle una visión general del abanico de posibilidades. Las siguientes diapositivas ilustran las distintas vías. Cada círculo corresponde a un taller y el color asociado identifica los bloques.

- Talleres colectivos
- Mentoring
- Pro Bono

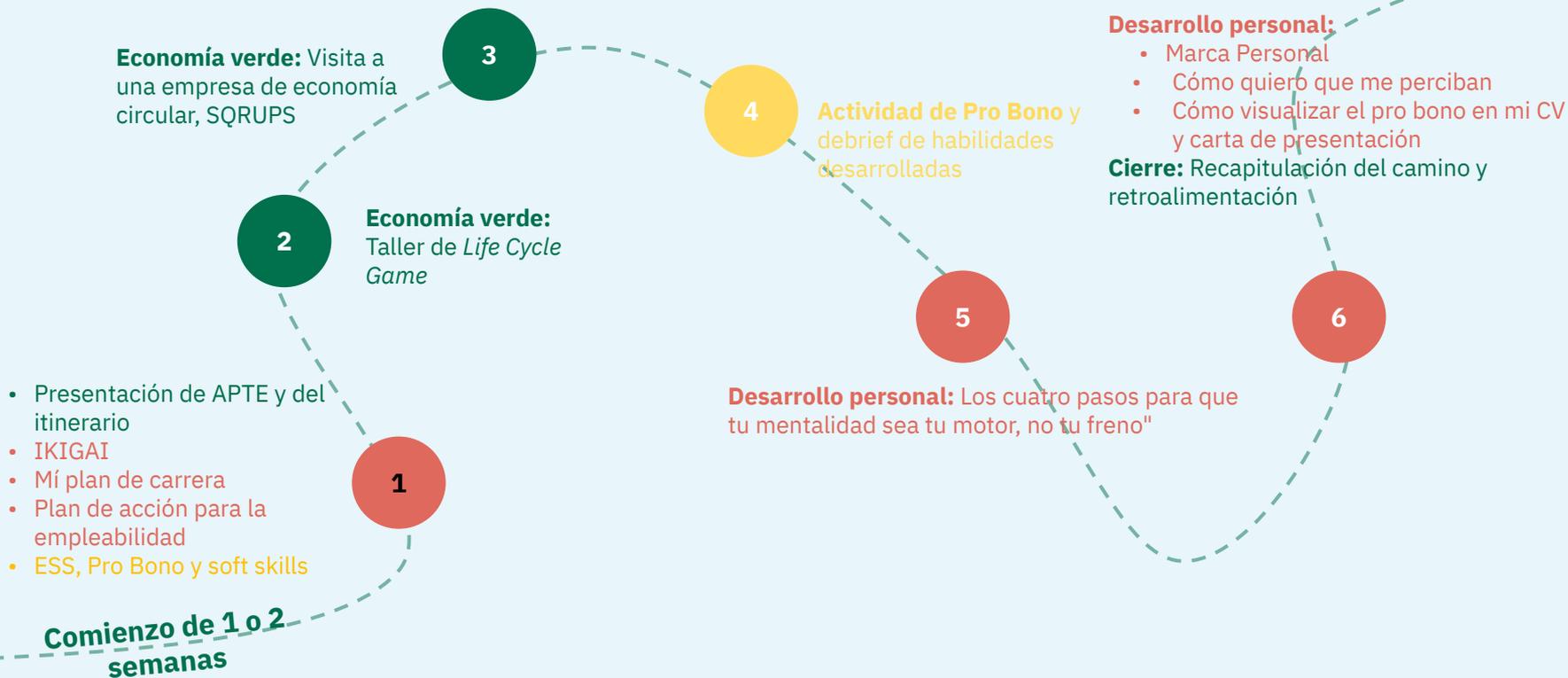
Para más información sobre las ventajas e inconvenientes de los distintos formatos: lea la sección 5 "Aprendizajes a lo largo de los itinerarios".

# PUESTA EN MARCHA Y FUNCIONAMIENTO DE LOS ITINERARIOS

## A. Visión general del itinerario en Bélgica

- Comienzo de 8-10 semanas
- Día 1**
    - Presentación del proyecto APTÉ
    - Conoce a tu peer-mentor/a
  - Día 2**
    - Ikigai
    - Del Ikigai a mi plan de carrera
  - Día 3**
    - Mural del Clima & debate
    - Trabajo sobre el Ikigai, descubre tus proyectos
  - Día 4**
    - Taller economía circular: Juego del ciclo de vida
    - Visitas a empresas : recyclerie de St Gilles & Beerstorming
    - Ampliar mi red profesional
  - Día 5**
    - Emprendimiento y objetivos SMART
    - Conoce a una persona nueva para mejorar tu network
  - Día 6**
    - Elevator pitch
    - Trabaja tu CV
  - Día 7**
    - Explicación del pro bono
    - Presentación de la actividad
    - Trabaja en tu carta de presentación
  - Día 8**
    - Cita en la tienda de comestibles
    - Encuesta en otros supermercados
    - Informe
    - Trabajar en mi imagen
  - Día 9**
    - Comida
    - Ikigai
    - Evaluación del itinerario

## A. Visión general del itinerario en España



## A. Visión general del itinerario en Hungría

### Comienzo de 2 un itinerario de dos días

#### PRIMER DÍA

Introducción - Admin., Presentación de ÖKA, Fundación Diverzitás y APTE, agenda

Icebreaking

Presentación de los participantes

**1** **1** Soft skills y compromiso social  
Formación de parejas

Comida

**2** **2** IKIGAI  
Peer mentoring

Cierre

#### SEGUNDO DÍA

Introducción, administración y agenda

**3** **3** Mural del Clima  
Peer mentoring

**4** **4** Compromiso social y  
pro bono  
Peer mentoring

Comida

**5** Preparando el pro bono

Cierre y evaluación

**6** **TERCERA PARTE**  
peer mentoring de manera individual

**7** **CUARTA PARTE**  
pro bono  
1 organización partner

La duración de esta parte depende del compromiso del participante y de la ONG, pero generalmente dura 2 semanas más

## A. Visión general del itinerario en Francia

### Infórmate: aprende más sobre la economía circular

- Taller práctico "juego del ciclo de vida"
- Visita a una ONL

### Revélate : Identifico mis competencias

Comienzo de 8-10 semanas

5

**Pregúntate : Comprendo las cuestiones medioambientales**

- Taller 2 tonnes

6

**Inspírate : Encuentro con actores de impacto**

- Testimonios

7

**Infórmate : descubrir el espíritu empresarial**

- Testimonios

**Descubre : Introducción a la RSE**

- Presentación de la política de RSE de una empresa

8

9

**Pro Bono: acompañamiento a una entidad social**

**Dirígete : Hago balance**

- Evaluación del itinerario

10

**Inicio: descubre el Proyecto APTE**

- Presentación del sector de la ESS
- Testimonios de reconversión profesional

### B. Cómo acompañar a los participantes: utilizando la facilitación

#### ¿Qué es un/a facilitador/a?

Un/a facilitador/a es alguien que trabaja para ayudar a un grupo a plantearse las preguntas adecuadas, para que pueda llegar a sus propias respuestas. Mientras que un experto interviene difundiendo sus conocimientos sobre el problema, el facilitador actúa de otro modo, acompañando al grupo de trabajo en sus reflexiones y aportando metodología y herramientas basadas en la inteligencia colectiva. La facilitación es ante todo una cuestión de postura.

#### ¿Cuáles son las principales funciones de un facilitador?

- Establecer el marco y mantener el impulso: el facilitador se asegura de que la sesión se desarrolle sin problemas. Establece las normas de funcionamiento colectivo y supervisa las interacciones y emociones de los participantes.
- Guiar al equipo hacia el resultado esperado: el facilitador anima, relanza, estimula al grupo, hace circular la palabra y mantiene la atención en el objetivo que hay que alcanzar. También debe identificar los puntos conflictivos y sugerir formas de hacer avanzar al equipo. Su presencia consiste en reforzar lo que se dice e intentar resaltar lo que no se dice, para que todos tengan la oportunidad de expresarse.



La preparación supone al menos el 70% del éxito de un taller: elección de los métodos, lógica del hilo conductor en función de los resultados esperados... ¡El facilitador sabe que prepararse y estar preparado es la clave!



#### En pocas palabras

Un buen facilitador/a crea un clima propicio a la aparición de la inteligencia colectiva y la colaboración mediante su postura y sus técnicas de facilitación. Sabe adaptarse a su grupo, aunque ello implique ajustar su programa.



La actividad de **inteligencia colectiva** es poner en común los conocimientos, las capacidades de pensamiento y las competencias de un grupo para resolver problemas o alcanzar objetivos compartidos.



## C.1 Concepto

Durante nuestros talleres colectivos, nos centramos principalmente en actividades de sensibilización y desarrollo de conocimientos. Sensibilizamos sobre cuestiones climáticas y economía solidaria. Además, organizamos actividades directamente relacionadas con la búsqueda de empleo, la oratoria, cómo presentarse en una entrevista de trabajo o presentar un proyecto profesional.

Además, dedicamos tiempo a que los participantes exploren y comprendan sus propias preferencias, ayudándoles a identificar proyectos profesionales que se ajusten a sus intereses. El objetivo general de estos talleres colectivos es fomentar un entorno de colaboración en el que las personas puedan inspirarse en las experiencias de los demás y prestarse apoyo mutuo a lo largo de la fase de búsqueda de empleo. Combinando elementos educativos con el desarrollo de habilidades prácticas y el autodescubrimiento, pretendemos capacitar a los participantes para navegar por el panorama profesional con confianza y determinación.

A continuación, podrás encontrar mayor información sobre estos talleres.



## C.2 Sensibilización medioambiental



Como explica el IPCC e ilustran los fenómenos meteorológicos extremos cada vez más frecuentes, integrar las cuestiones ecológicas en nuestra vida cotidiana, y en particular en nuestra economía, es una prioridad vital. Sensibilizar sobre estas cuestiones no sólo es una oportunidad para reorientar la mano de obra, sino también para crear nuevas oportunidades de empleo. La mejor forma de llevar a cabo este objetivo es en grupo, para compartir emociones y aprovechar el deseo compartido de reaccionar y pasar a la acción.

### Mural del Clima



El objetivo de este taller es comprender los vínculos causales que existen entre las actividades humanas y el cambio climático. El fresco climático fue creado por Cédric Ringenbach, ingeniero francés, con el objetivo de popularizar el informe del IPCC.

Más información: [Mural del Clima](#)

### 2tonnes

El objetivo es entrar en una dinámica colectiva de búsqueda de soluciones e identificar juntos líneas de actuación concretas que puedan activarse. Permite a los participantes elaborar su huella de carbono personal y mejorar sus conocimientos sobre cuestiones climáticas.

Más información: [2tonnes](#)

### Life Cycle Game

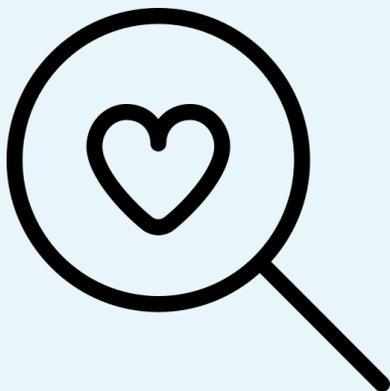


A través de un análisis comparativo del ciclo de vida de un par de vaqueros y el ciclo de vida de la vida, este taller revela los límites de nuestro modelo económico y nos introduce en los principios de la economía circular, inspirados en la naturaleza: residuo cero, ecodiseño, funcionalidad, pensamiento sistémico y en cascada, energías renovables, reciclaje y local.

Más información: [CONTACT - Groupe One](#)



## C.3 Desarrollo personal



### Ikigai

Ikigai es un concepto japonés que se traduce literalmente como "razón de ser". Se describe como el punto de encuentro entre lo que te gusta hacer, lo que se te da bien, lo que el mundo necesita y lo que te pagan por hacer. Según esta teoría, encontrar tu Ikigai es la clave para vivir una vida plena y con sentido. A menudo se visualiza como un diagrama con cuatro círculos superpuestos que representan estos cuatro aspectos de la vida.

**Más información :** [Ikigai: the Japanese answer to a life of purpose - Ikigai Living \(ikigai-living.com\)](https://www.ikigai-living.com)



## C.4 Proyecto profesional

### Descubrir el emprendimiento

El objetivo del taller es ofrecer una visión completa y práctica del mundo de la iniciativa empresarial, equipando a los participantes para que comprendan mejor los retos y las oportunidades que conllevan la creación y la gestión de una empresa.

A lo largo del taller, los participantes interactuarán con dos estructuras diferentes para adquirir una amplia perspectiva sobre el tema. Estas interacciones permitirán a los participantes descubrir los retos económicos y sociales asociados al espíritu empresarial. Además, en las sesiones informativas se tratarán temas como una breve visión general del IVA, que proporcionará a los participantes una introducción práctica a los aspectos financieros y fiscales del espíritu empresarial.



### Skills test

Este taller permite a los participantes crear un perfil de competencias y explorar carreras que se ajusten a él. Mediante una prueba de aptitudes, los participantes tendrán la oportunidad no sólo de identificar y articular sus aptitudes, sino también de descubrir una diversa gama de profesiones que resuenan con sus capacidades. Al final del taller, los asistentes tendrán una comprensión más clara de cómo sus habilidades pueden traducirse en oportunidades profesionales significativas y gratificantes.

Más información: [Transférance software](#)

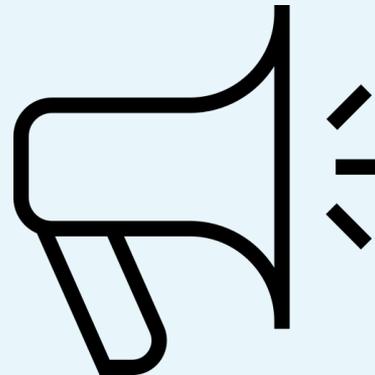


## C.4 Proyecto profesional

### Visita empresarial



El objetivo de las visitas a empresas es dar a conocer a los participantes nuevos tipos de empleos y estructuras de la economía social y solidaria. Estas visitas ofrecen una oportunidad única para explorar de cerca el funcionamiento interno de estas organizaciones, comprender sus misiones y valores, y sumergirse en el impacto positivo que generan en la comunidad. Al facilitar una experiencia práctica, los participantes pueden comprender mejor los retos específicos relacionados con la economía social y solidaria, promoviendo así una mayor concienciación y una comprensión más profunda de la economía sostenible.



### Pitch

El objetivo de una presentación es responder de forma concisa y convincente a la pregunta "preséntese", normalmente en un breve espacio de tiempo. El objetivo principal es captar el interés de la audiencia y persuadirla de la importancia, relevancia o valor de lo que se presenta.

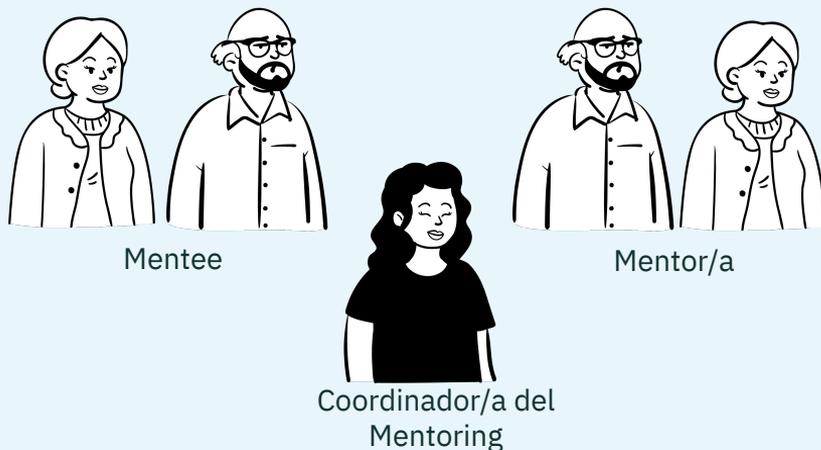
### D. Mentoring: Concepto & roles en el mentoring

La mentoría se refiere a una **relación interpersonal de ayuda, intercambio y aprendizaje**, en la que una persona experimentada, el **mentor**, ofrece sus conocimientos y experiencia adquirida con el fin de fomentar el desarrollo de otra persona, el **mentee**, que tiene conocimientos que adquirir, habilidades que desarrollar y objetivos que alcanzar.

La singularidad de la mentoría en APTE reside en el hecho de que las dos personas implicadas en la relación son a la vez mentor y mentee, apoyándose mutuamente. Al poner en práctica este método, queríamos destacar la idea de que cada persona en particular, los demandantes de empleo, pueden ser un recurso para otra persona, independientemente de su situación de empleabilidad.

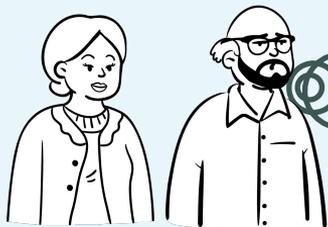
Hay **tres actores clave** en el mentoring:

- el/la **mentor**
  - el/la **mentee**
  - el/la **coordinador/a** del mentoring
- La pareja de mentoring**



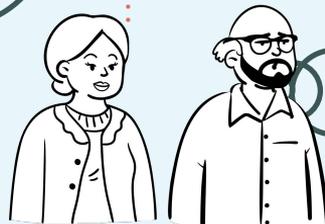
## D. Mentoring: roles en el mentoring

El/la mentor/a:



*Soy alguien con cierta experiencia (profesional) que ofrecer. Mi experiencia, mis conocimientos, mi visión del mundo laboral, quiero compartirlos con otra persona, que pueda beneficiarse de ellos para construir su propia trayectoria profesional.*

El/la mentee



*Estoy intentando definir mi plan de carrera, y me gustaría que estuviera en consonancia con mi plan de vida. Encontrar un trabajo que se ajuste a mis valores. ¿Por qué no montar mi propio negocio? A veces no sé por dónde empezar... En cualquier caso, lo cierto es que necesito a alguien que pueda escucharme y guiarme.*

Fuente : Louvain Learning Lab (2020)

## D. Mentoring: roles en el mentoring

El/la coordinador/a del **mentoring**:



*Soy la persona responsable de poner en marcha un programa de mentoring y asegurarme de que funciona sin problemas.*

*La mentoring no se improvisa. La estructura facilita las cosas. Pongo en marcha las diferentes fases del programa. También soy la garante de cada una de las relaciones de mentoring.*

*Mi papel es el de facilitadora.*

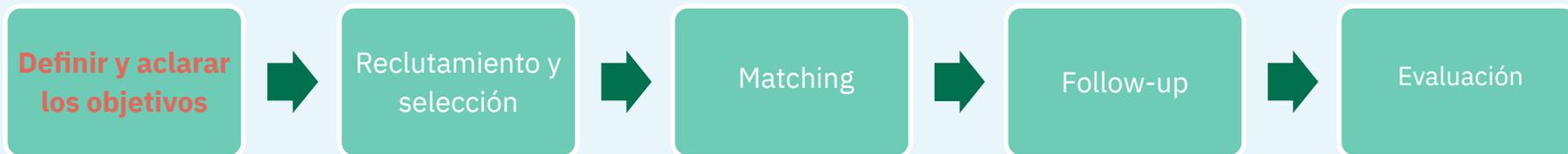
Fuente : Louvain Learning Lab (2020)

## D. Mentoring: roles en el mentoring

|  <b>Mentor/a</b>   |  <b>Mentee</b>  |  <b>Coordinador/a</b>  |
|---|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>Voluntario</b>, tiene más experiencia o conocimientos</li> <li>● <b>Dispuesto a apoyar</b>, guiar e influir constructivamente en el alumno</li> <li>● <b>Organiza</b>, dirige y evalúa las sesiones de mentoring</li> <li>● Sus características pueden o no ser similares a las del mentee</li> <li>● Ser <b>modelos</b> de conducta</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>● Alguien que se beneficia de la <b>orientación</b> de un mentor/a</li> <li>● <b>Motivado</b> para desarrollar habilidades personales y profesionales</li> <li>● <b>Joven</b> procedente de un entorno desfavorecido</li> <li>● Dispuesto a recibir <b>orientación</b></li> <li>● Ser coherente y <b>abierto</b></li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>● Con experiencia en <b>mentoring y coordinador de proyectos</b></li> <li>● Garantiza que se cumplen los <b>objetivos</b> del mentoring</li> <li>● Responsable del reclutamiento, emparejamiento y ejecución</li> <li>● Gestión y <b>supervisión</b> del programa</li> <li>● Punto de referencia para mentores/as y mentees</li> </ul> |

Source : SportyMentor (2024)

### D. Mentoring: Proceso



#### Definir y aclarar los objetivos

Hay tantos tipos de programas de mentoring como objetivos a alcanzar, por lo que es importante identificar y comunicar claramente cuál será la contribución de tu programa de mentoring para quienes se beneficiarán de él.

 Hay una gran variedad de programas de mentoring: hacia el empleo, el espíritu empresarial, programas de abandono escolar, asentamiento en un país de acogida, apoyo para problemas de adicción,...

### D. Mentoring: Proceso



### Reclutamiento y selección

Organiza una sesión de grupo o individual para presentar el programa completo. El objetivo es aclarar el programa y sus requisitos / suscitar el compromiso voluntario de la persona necesario para el éxito del programa. Posteriormente, llevar a cabo un proceso de selección individual, entrevistando 1 a 1 a cada persona interesada en el programa (mentor/a y mentee), para verificar la comprensión del programa / comprobar el cumplimiento de los criterios de selección / determinar las necesidades y expectativas de cada persona.

D. Mentoring: Proceso

Reclutamiento y selección - Herramientas



Como coordinador, prepara una **tarjeta de presentación** para cada persona que conozcas, en la que anotarás la información recopilada durante la entrevista y que te permitirá identificar con la mayor precisión posible el motivo por el que la persona desea participar en tu programa.

También puedes preparar un **formulario** que el candidato rellenará durante vuestra reunión para **evaluar sus aptitudes interpersonales**. El mismo documento puede rellenarse también en el momento de la clausura para evaluar los progresos realizados.

Self-assessment

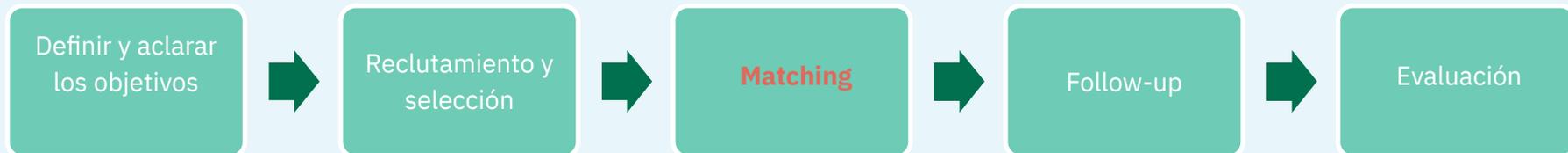
- Written expression (CV, cover letters, reports...) ☆☆☆☆☆
- Oral expression, public speaking ☆☆☆☆☆
- Time management ☆☆☆☆☆
- Teamwork ☆☆☆☆☆
- Digital tools ☆☆☆☆☆

My strength in my job search :  
.....

What I wish to improve in my job search:  
.....

What makes me unique in the job market :  
.....

### D. Mentoring: Proceso



### Matching

Emparejamiento de mentores/as y mentees en función de los criterios de emparejamiento identificados durante la fase de reclutamiento y selección (personalidad, interés profesional / experiencia, necesidades, puntos fuertes y débiles, idiomas, recursos para compartir, estilos de vida, aficiones...). Éste es uno de los momentos más difíciles del proceso.



*Utiliza las herramientas que tú y los/las candidatos/as rellenásteis durante la fase de reclutamiento y selección*

## D. Mentoring: Proceso

### Matching - Herramientas:



En caso de que el emparejamiento entre el/la mentor/a y el/la mentee sea satisfactorio, es importante **formalizar** el inicio de la relación haciendo que ambas partes rellenen un **documento** de compromiso firmado por ambas partes para tener por escrito las **expectativas** del mentee hacia su mentor/a y viceversa.

**COMMITMENT CONTRACT**

**Commitment of the pair**

- The pair commits to the mentoring relationship on a voluntary basis.
- The pair commits to meet at least once a week for 10 weeks in a professional location.
- The pair commits to inform his or her referent (pass) of a positive or negative exit of a one member of the pair : employment, internship, training, creation of a business, resumption of studies, abandonment of the mentorship.
- The pair accepts regular supervision from their referent (by email, SMS or telephone) and each party commits to respond favorably to the process.
- The pair works on the basis of a relationship of trust: both parties agree to respect the confidentiality of exchanges within the mentoring relationship; including the referent for those parts deemed useful in the context of an effective follow-up of the pair.

**Commitment of the mentor / mentee**

- The mentor/mentee accepts suggestions and challenges, she/he is available and open.
- The mentor/mentee commits to inform the other (pass) in case she/he is unable to attend a scheduled meeting.
- The mentor/mentee does not impose a point of view or an approach on the other person. Tolerance and openness are required throughout the relationship.

**Engagement of the referents**

The referents are at the disposal of the mentor/mentee in case of questions, either within the framework of the mentoring relationship, or within the framework of the steps taken or to be taken (obstacles encountered, mobilisation of other people to obtain advice or information,...) or any other need encountered by the pair.

**Expectations of the first member of the pair**

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

**Expectations of the second member of the pair**

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Preferred method(s) of communication outside of meetings (SMS, email, telephone, messenger)

\_\_\_\_\_

Best time to contact each other :

Mentor/Mentee #1 : \_\_\_\_\_

Mentor/Mentee #2 : \_\_\_\_\_

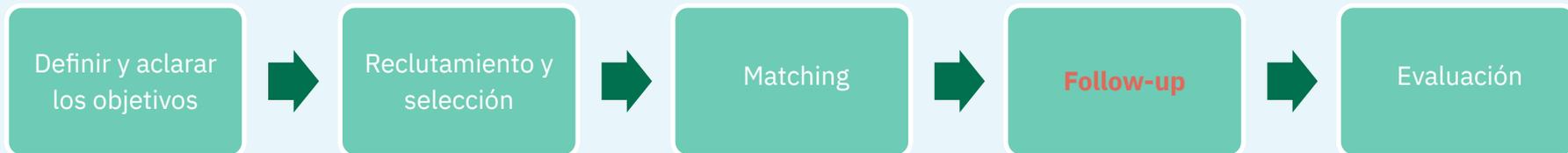
The present contract ends for the following reasons: positive closure (employment, internship, training, creation of an activity, resumption of studies), abandonment, end of the mentorship (after 10 weeks).

| Name :       | Name :       |
|--------------|--------------|
| First name : | First name : |

**For approval,**  
The Mentor/Mentee #1

**For approval,**  
The Mentor/Mentee #2

### D. Mentoring: Proceso



### Follow-up

Una vez que se haya establecido la pareja, la relación de mentoring comenzará y se consolidará. A menudo se sugiere un marco temporal (dos reuniones al mes durante 6 meses, por ejemplo). El coordinador/a de mentores es quien garantiza este proceso. Su función suele ser ofrecer :

- Apoyo al mentor/a y al mentee, para ayudarles en su orientación
- Apoyo al mentor/a y/o al mentee en caso de desacuerdo entre ellos
- Formación continua a petición del mentor/a y/o del mentee, para proporcionarles un espacio de desarrollo personal

## D. Mentoring: Proceso

### Follow-up - Tools



El objetivo de esas reuniones es **medir el progreso** de la pareja y evaluar si se puede abordar algún bloqueo. No debe seguirse estrictamente, sino que pretende ser una fuente de inspiración. He aquí algunos ejemplos de información esencial que debe recogerse durante la entrevista.



FOLLOW-UP MEETINGS

| DATE | TYPE OF CONTACT<br>(ref: group/individual) | REPORTING INDIVIDUAL MEETINGS |
|------|--|-------------------------------|
|      |  |                               |
|      |  |                               |
|      |  |                               |
|      |  |                               |



| INFORMATIONS TYPE    | QUESTIONS SUGGESTED  |
|----------------------|--|
| Admin                | How are you doing?   |
| Admin                | Has the commitment document been signed?   |
| Admin                | Has the data protection document been handed over?   |
| Admin                |  |
| Personality          | Do you have enough time to do this mentoring?  |
| Personality          | Are you satisfied with the matching?   |
| Personality          |  |
| Mentoring/Engagement | Does your pair co-operate optimally in the mentoring relationship?                                   |
| Mentoring/Engagement | Can you reach him/her easily?  |
| Mentoring/Engagement | Do you meet more than twice a month?   |
| Mentoring/Engagement | Have you identified any other problems (apart from professional projects) that require intervention? |
| Mentoring/Engagement |  |
| Mentoring/Actions    | You started mentoring since ..., do you feel that it is on the right track?                          |
| Mentoring/Actions    | Did you manage to determine together the general objective to be achieved?                           |
| Mentoring/Actions    | Do you have a clear idea of the obstacles and/or barriers your partner is facing?                    |
| Mentoring/Actions    | Do you feel that you are making progress in the actions and/or objectives set?                       |
| Mentoring/Actions    | Are you stuck in your progress?  |
| Mentoring/Actions    | Have you scheduled your next meeting?  |
| Mentoring/Actions    |  |

### D. Mentoring: Proceso



### Evaluación

La evaluación de un programa siempre se basa en los objetivos que se fijaron. Aunque naturalmente sigue existiendo una dimensión intangible (beneficios inconscientes o repercusiones a largo plazo), se pueden evaluar varios elementos de un programa:

- La pertinencia del programa
- El funcionamiento del programa (por ejemplo, la calidad del apoyo prestado, la formación ofrecida a los mentores/as, etc.).
- Los efectos y repercusiones del programa en el profesorado
- La eficacia
- La satisfacción de mentores/as y mentees

### D. Mentoring: Proceso

#### Evaluación - Herramientas



El coordinador/a, el mentor/a y el/la mentee deben **crear un momento de cierre** (por ejemplo, una actividad de grupo o de autorreflexión) para:

- Medir los resultados y la conclusión del proceso de mentoring
- Elaborar un análisis de los resultados generales del programa implementado
- Identificar áreas de mejora para futuros procesos de mentoring



#### FINAL MEETING CANVAS

The closing interview is an important moment in the mentoring process : it represents the conclusion and separation phase. Its purpose is to formalize the end of the mentoring relationship, to verbalize the closure of the relationship and to allow both parties to disengage. Without this step, one or both parties feel a sense of dissatisfaction and incompleteness. Another important aspect of this step is to help the **mentees** become aware of their evolution.

##### 1) Evaluate the progress made

- Reread together the expectations in the commitment document: have the expectations of each party been reached ?
- If the initial objectives have not been reached, each party is asked to give their point of view on the issue and to debrief on the obstacles encountered.
- -Exchange on the contribution of mentoring: each member of the pair gives his opinion on the evolution of the other person (both professional and personal) and can provide advice for the future.
- Objective: each member helps the other one to be aware of his/her progress, to say his/her points of evolution and his points of vigilance. It reinforces the self-esteem during this closing interview.

##### 2) End the mentoring relationship

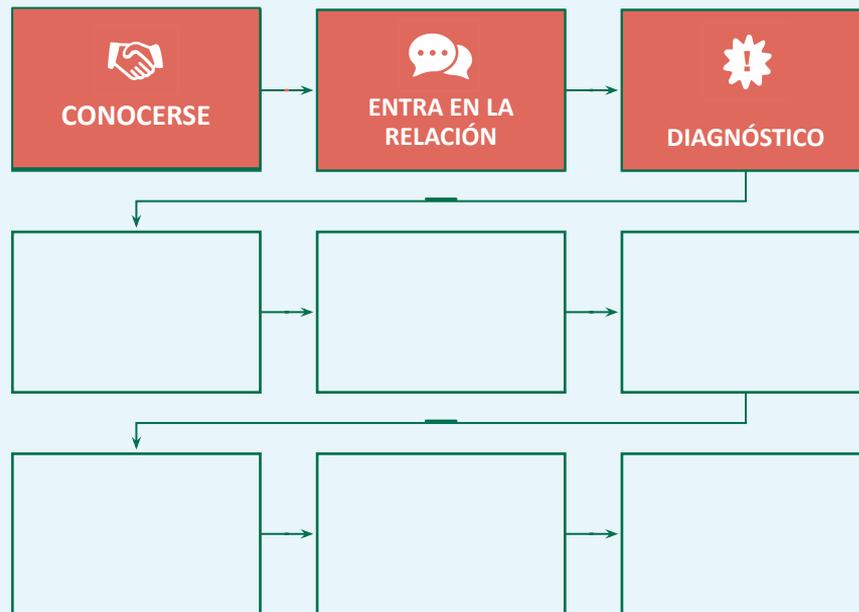
- The pair decide whether or not they want to stay in touch, and in what form.

### D. Mentoring: Relaciones

#### FASE 1: Construir una relación

Es importante que la pareja:

- Comprenda las necesidades del otro/a, para establecer objetivos realistas y adecuados
- Establecer una imagen correcta de las necesidades de cada miembro de la pareja y elegir estrategias que las tengan en cuenta.
- Comprender las competencias existentes de cada miembro de la pareja, promoviendo su autoevaluación.
- Comprender su contexto y perspectivas y apoyarles en la definición de objetivos



Source : SportyMentor (2024)

## D. Mentoring: Relaciones

### Construir la relación - Herramienta



### El método de los clichés

**Clichés** es una herramienta que te permite trabajar con las personas a las que acompañas apoyándote en momentos de sus vidas en los que fueron capaces de actuar. Significa identificarte con ellos y para ellos cómo consiguieron superar pasos, tomaron decisiones que les permitieron salir de una situación que les parecía imposible de superar. **Clichés permite destacar sus capacidades** gracias a una historia única e inspiradora para ellos y para los demás, para descubrir que cada uno de nosotros tiene en sí de posibilidades.

Más información: <https://clicheseu.wixsite.com>

Now you invite the participant to reflect on a personality, a person in his or her entourage and on himself or herself as an inspiring person. For each sequence you actively listen and take notes.

15'

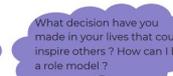
1) Find a personality that inspires you  
5'

After reflection, the participant give examples explaining why and how these people are inspiring to him or her. They can find 1 to 3 people.



2) then a remarkable person in your life  
5'

The participant is now invited to look for inspiring models in his or her entourage or in any case a person unknown to the general public. It could be a person whose background is known and who at some point has been inspiring. It can be a friend, a neighbour, a family member...

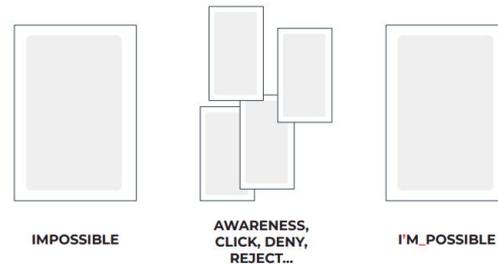


3) and finally yourself and your inspiring actions  
5'

The participant is invited to look for what in him/her, could be inspiring for others. The important thing is to slowly return to the personal life of the person and thus allow him to realize that he/she can also be a role model for the people around them. The last exercise promotes self-confidence.

Example : the moment I overcame my shyness and flirted with a boy I liked.  
The moment I chose to pursue studies that I wanted  
The moment I came out.

### It's the time you grab some of the polaroid you've printed !



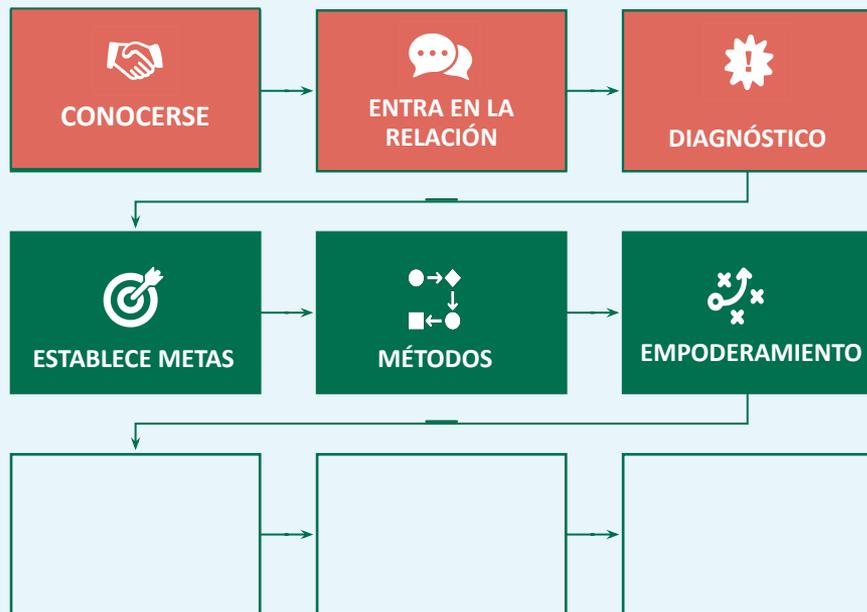
Source : *Clichés* by Change of view (2020)

### D. Mentoring: Relaciones

#### FASE 2 : Desarrollo

Es importante que la pareja:

- Utilizar distintas estrategias para fomentar la autoconciencia del otro
- Crear un plan de acción (personal para cada miembro de la pareja) para aclarar las actividades necesarias para alcanzar sus objetivos.
- Demostrar que están interesados y disponibles para apoyarse mutuamente
- Adoptar enfoques y actitudes positivas para establecer un entorno seguro



Source : SportyMentor (2024)

## D. Mentoring: Relaciones

### Desarrollo - Herramientas



### Metas

### SMART

Para definir objetivos más amplios (más allá del mentoring) y establecer su plan de acción, mentores/as y mentees pueden utilizar el método **SMART** (Specific - Measurable - Achievable - Relevant - Time-bound). Este método mnemotécnico ayuda a establecer criterios para cada etapa de la ejecución del proyecto y **¡aumenta las probabilidades de éxito!**

### Más información :

<https://www.mindtools.com/a4wo118/smart-goals>



Source : Canva

### D. Mentoring: Relaciones

#### FASE 3: Cierre

Es importante para la pareja:

- Proporcionar oportunidades para reflexionar
- Dar a los dos miembros un momento para dar su opinión sobre su relación y el programa
- Tener una visión general del progreso de cada miembro
- Disponer de medios adecuados para recoger las opiniones de cada uno



Marca las herramientas "Evaluación" y "Seguimiento" en la sección D.3 Proceso de mentoring



Source : SportyMentor (2024)

### E. Pro Bono: concepto

Pro bono, derivado del latín "pro bono publico", que significa "por el bien público", se refiere a la prestación de servicios profesionales de forma voluntaria y sin remuneración **para apoyar a organizaciones o personas necesitadas**.

El pro bono es un acto de **voluntariado altamente beneficioso** en el que los profesionales **aportan habilidades para entidades de impacto social** (compartir habilidades es lo que diferencia este compromiso del voluntariado tradicional). Obviamente, todo voluntariado requiere algún tipo de conocimiento y habilidades, pero con el pro bono, el valor añadido es realmente máximo y normalmente no requiere esfuerzo físico, sino interacciones intelectuales.

El pro bono lo prestan la mayoría de las veces **profesionales de empresa** con un alto grado de conocimientos y experiencia que utilizan a diario en el trabajo.

Estos profesionales suelen pasar muchos años estudiando y adquiriendo la práctica adecuada para poder desempeñar su trabajo con eficiencia y eficacia. La mayoría de las veces, las **ONL** tienen grandes conocimientos en el campo específico en el que prestan atención o servicios, pero **para determinadas áreas (finanzas/estrategia/marketing)** a menudo se requieren otros conocimientos y, debido a la **limitación de recursos**, estas ONL no siempre pueden obtener esos conocimientos a precios de mercado.

El pro bono **no es el único método para conseguirlo**, pero sin duda es una de las formas más eficaces de proporcionar competencias y conocimientos a las ONL que trabajan de forma más eficaz. Como resultado, sirven mejor a todas las partes interesadas.

En el contexto de los programas de empleabilidad, las actividades pro bono abarcan el aprovechamiento de la propia experiencia profesional para contribuir a la comunidad, creando así una relación simbiótica entre la **mejora de las habilidades y el impacto social**. La transferencia de habilidades bien preparada es la esencia de cualquier proyecto pro bono.

### E. Pro Bono: beneficios para personas en búsqueda de empleo

#### Mejora de las habilidades

- Las colaboraciones pro bono ofrecen a los participantes la oportunidad de aplicar y perfeccionar sus conocimientos en situaciones reales.
- La exposición a diversos proyectos y retos fomenta la adaptabilidad y un conjunto de habilidades más amplio, mejorando la empleabilidad.

#### Ampliación de network

- Participar en colaboraciones pro bono conecta a los participantes con una red diversa de profesionales, mentores potenciales y personas de ideas afines
- Las oportunidades de trabajo en red crean una comunidad de apoyo, que ofrece ideas y orientación a lo largo del proceso de empleabilidad.

#### Demostrar compromiso social

- Ofrecer voluntariamente tiempo y habilidades para una causa demuestra un compromiso con el impacto social, una cualidad cada vez más valorada por los empleadores.
- El compromiso con el trabajo pro bono muestra un enfoque proactivo hacia el aprendizaje continuo y el desarrollo profesional.

#### Experiencia práctica

- Los proyectos pro bono proporcionan una experiencia práctica que acorta la distancia entre los conocimientos teóricos y su aplicación en el mundo real.
- Esta experiencia práctica puede ser un activo valioso en los currículos y en las entrevistas de trabajo.

## PUESTA EN MARCHA Y FUNCIONAMIENTO DE LOS ITINERARIOS

### E. Pro Bono: proceso



### Identificar una ONL

Antes de embarcarse en la organización de una consultoría pro bono en el contexto de los programas de empleabilidad, es crucial identificar estratégicamente a una ONL y comprender a fondo sus necesidades únicas.

A la hora de seleccionar una ONL beneficiaria para un itinerario de empleo, la organización responsable de la coordinación puede utilizar los modelos más habituales. Existen tres "principales" procedimientos de selección posibles:

- **Concurso:** Realizar una convocatoria abierta para ONL beneficiarias que destaquen por determinados criterios.
- **Contacto personal:** La ONL se elige a partir de una base de datos creada por la institución que promueve el itinerario.
- **Contacto mediado por un tercero (intermediario pro bono):** Trabaja con una organización cuyo único propósito sea mediar y promover este tipo de proyectos pro bono.

## PUESTA EN MARCHA Y FUNCIONAMIENTO DE LOS ITINERARIOS

### E. Pro Bono: proceso



### Identificar una ONL

No olvides comprobar los siguientes criterios a la hora de elegir una ONL para una consultoría pro bono:

- Elige una ONL en consonancia con los **temas abordados** en el itinerario (empleabilidad, medio ambiente...)
- Comprueba la **estabilidad organizativa** de la ONL: comprueba que al menos 2 equivalentes a tiempo completo participan en el buen funcionamiento de la ONL. Si sólo hay 1 equivalente a tiempo completo es difícil llevar a cabo la misión por falta de tiempo para priorizar este acompañamiento
- Comprobar la **estabilidad financiera**: verificar que la situación financiera no ponga en peligro a la ONL y/o la sostenibilidad de sus proyectos
- Comprobar que ya se ha puesto en marcha una **actividad**: verificar que la ONL tiene al menos una actividad concreta lanzada y probada sobre el terreno. No es aconsejable acompañar a una ONL en fase de desarrollo, consolidación o ampliación.

### E. Pro Bono: proceso



### Diagnóstico de las necesidades del ONL

Una vez seleccionada la ONL beneficiaria, la fase de diagnóstico es esencial **para comprender a la ONL**, qué hace, cuáles son sus necesidades y priorizarlas, así como para enmarcar un proyecto pro bono pertinente.

El diagnóstico consiste en estudiar el **funcionamiento a 360° de la ONL** beneficiaria a nivel estratégico y operativo sobre cada una de sus funciones (su proyecto social, sus recursos humanos, su modelo de negocio, sus partes interesadas, la comunicación, la evaluación del impacto) y su entorno.

Este paso te permitirá identificar **los puntos fuertes, los puntos débiles, las oportunidades y las amenazas de la ONL**. Gracias a esta visión de conjunto, podrás **priorizar sus necesidades y determinar el proyecto pro bono** para el que estará acompañada (teniendo en cuenta la viabilidad de satisfacer la necesidad elegida en función de la duración de la colaboración pro bono). Este paso también te permitirá elegir un proyecto pro bono basado en las habilidades que tienen los participantes de tu vía.

### E. Pro Bono: proceso

Una vez identificada la necesidad y completado el resumen de la misión, es más fácil reclutar voluntarios/as sabiendo en qué se centrará el proyecto. Así podrás asegurarte de que algunos de ellos son **capaces de responder a este problema**. También les **tranquilizará saber** para qué se ofrecen voluntarios/as.

Lo segundo que debes saber es que la **identificación y priorización de las necesidades es esencial** para el éxito de un proyecto pro bono. La ONL puede solicitar una necesidad concreta, pero nada dice que sea la más relevante. De hecho, **algunas necesidades están interrelacionadas** (por ejemplo, la dificultad para recaudar fondos puede deberse a una comunicación poco clara, a un proyecto que no está bien pensado y no es lo suficientemente relevante o a una oferta que no despierta interés, etc. ). Para encontrar la necesidad que debe abordarse en primer lugar, debes asegurarte de identificar el conjunto antes de hacer una elección. También debes **tener en cuenta el formato** que podrás poner en marcha: algunas necesidades requieren un apoyo a largo plazo.

Por último, el diagnóstico también sirve para presentar a las distintas personas que participarán en el proyecto. Es una oportunidad para comprobar que existe química dentro del grupo, que el intercambio con la ONL es fluido.

### Necesidades comunes de una ONL

Evolucionando en el mismo sector, si organizas proyectos pro bono con regularidad, te darás cuenta de que surgen necesidades similares entre ellos. Las necesidades más frecuentes son:

- **Comunicación, marketing y captación de fondos:** definición de una estrategia de comunicación; carta gráfica; el sitio web de la ONL
- **Modelo financiero:** establecer los costes e ingresos de una oferta y definir las perspectivas de la evolución deseada en 3 ó 5 años;
- **Estrategia de desarrollo:** desarrollar un nuevo servicio para diversificar las fuentes de ingresos; establecer una estrategia para llegar a nuevos grupos objetivo; etc.
- **Recursos Humanos:** establecer una estrategia de captación de personal; definir un proceso de captación y retención de voluntarios.

### E. Pro Bono: proceso

Tras el diagnóstico, el coordinador de la consultoría pro bono debe identificar y encuadrar una consultoría pro bono para definir el plan de trabajo de la consultoría pro bono.

Para analizar las necesidades y priorizar, ten en cuenta:

- El "grado de urgencia" para la durabilidad de la ONL
- De lo más estratégico a lo más operativo
- De la más vital a la más innovadora y experimental.
- Las competencias que eres capaz de movilizar durante el itinerario
- La duración de tu colaboración

Una vez que tu necesidad esté clara y priorizada, tienes que reflejarla en una ficha que incluya los siguientes elementos:

- El título de la consultoría pro bono
- El contexto
- Los objetivos
- Las habilidades esperadas: es importante mencionar las habilidades duras y las blandas
- Los resultados que deben obtenerse
- El plan de trabajo

Pasa a la siguiente diapositiva para ver un ejemplo de ficha.

## DIVERSIFICAR LOS INGRESOS ACERCÁNDOSE AL SECTOR PRIVADO

### CONTEXTO:

La ONL tiene un fuerte arraigo local en su barrio, lo que le ha permitido movilizar a los agentes públicos de la zona. Gran parte de sus ingresos proceden de subvenciones, lo que hace que su modelo económico sea frágil. La ONL desea diversificar sus recursos financieros dirigiéndose prioritariamente a empresas/fundaciones, así como organizando actos de recaudación de fondos entre el público en general. Por otra parte, la ONL está revisando sus actividades, por lo que será necesario darles un feedback sobre su nuevo posicionamiento antes de orientarles sobre cómo prospectar a los actores privados (pitch, elementos de comunicación, canales, apoyos, etc.).

### OBJETIVOS DE LA COLABORACIÓN PRO BONO:

- Revisar el nuevo posicionamiento de la ONL
- Promover el desarrollo de un modelo económico más sostenible diversificando las asociaciones
- Definir una estrategia eficaz de prospección y captación de fondos
- Asesorar sobre la mejora y la sostenibilidad de la asociación

### ENTREGABLES:

- DAFO del nuevo posicionamiento
- Caracterización y priorización de los objetivos
- Definición de las herramientas de comunicación para promover el proyecto
- Plan de acción

### HABILIDADES:

- Estrategia comercial
- Comunicación / Marketing
- Creatividad
- Análisis de la información
- Adaptabilidad
- Amabilidad

### PLAN DE TRABAJO:

#### 1ª sesión

- Presentación de la ONL y preguntas / respuestas
- Presentación del progreso del nuevo posicionamiento y respuesta de los participantes
- Recordatorio de las cuestiones relativas al desarrollo de asociaciones privadas y aclaración de las necesidades de la ONL
- Caracterización y priorización de los objetivos de los que recaudar fondos

#### 2ª sesión

- Definición de los mensajes clave por objetivo
- Caracterización de la estrategia de prospección por objetivo (herramientas, canales, etc.)
- Asesoramiento sobre la facilitación y sostenibilidad de la red de socios (opcional si se dispone de tiempo suficiente)
- Plan de acción

## PUESTA EN MARCHA Y FUNCIONAMIENTO DE LOS ITINERARIOS

### E. Pro Bono: proceso



### Sesión informativa para los participantes

Antes de cualquier consultoría pro bono, es esencial **informar a los participantes**. Puede ser un briefing de 30 minutos, **explicando el contexto, el objetivo de la colaboración pro bono, el plan de trabajo y las competencias necesarias**, o puede complementarse con una visita a la ONL, para conocer mejor sus actividades y a su equipo antes de la consultoría pro bono. Para el briefing, puedes utilizar la hoja de briefing que aparece en la diapositiva anterior.

El briefing **es fundamental antes de cualquier colaboración** y una etapa que no puede saltarse, especialmente si los voluntarios realizan una consultoría pro bono por primera vez. El briefing nos permite **tranquilizarles sobre las competencias** que tendrán que poner en práctica y otras cuestiones sobre la ONL.

### E. Pro Bono: proceso



### Consultoría Pro Bono

Durante la consultoría pro bono, hay tres funciones:

- **El/los facilitador/es:** garante del producto final y de que se cumplan los objetivos de la colaboración pro bono
- **Los voluntarios:** son responsables de dar las ideas y de la calidad de los entregables los voluntarios son responsables de su calidad
- **Los representantes de las ONL:** responden a las preguntas de los voluntarios; mantienen la mente abierta a sus recomendaciones al tiempo que comparten con ellos sus limitaciones.

### E. Pro Bono: proceso

#### ¿Cuál es el papel de la facilitación en una consultoría pro bono?

La facilitación es un elemento importante, ya que es necesario obtener intercambios constructivos para que el proyecto pro bono tenga éxito. Los voluntarios deben pasar un rato agradable para que quieran repetir la experiencia, pero también es necesario satisfacer las necesidades de la ONL a la que se presta apoyo.

El Facilitador es la persona o personas que dirigirán la reunión real del proyecto (el día en que todo el equipo se reúne para responder a las necesidades de la ONL). Se necesitan personas responsables que faciliten los intercambios entre los voluntarios/as, pero también que los enmarquen para que no se salgan del tema.

La facilitación se prepara antes de la consultoría pro bono. El facilitador o facilitadores pueden ser una persona que haya organizado el proyecto. También puede ser un pequeño equipo de personas.

Sin embargo, hay que tener cuidado de asegurarse de que el facilitador o facilitadores tengan un nivel mínimo de experiencia para apoyar mejor a la ONL. El plan de trabajo puede cambiar el día de la reunión pro bono en función de los temas tratados.

Antes de la reunión, el/los facilitador/es deben preparar la logística: reservar una sala, la comida, etc. También puede preparar una plantilla con distintos ejercicios para hacer con los participantes.

El/los animador/es es/son el/los responsable/s del éxito de la actividad. Tiene que satisfacer la necesidad identificada en el resumen de la actividad pro bono. A lo largo de la jornada/s se realizan una serie de ejercicios que ayudarán a esbozar los entregables (los resultados de la colaboración).

Para preparar una plantilla (el esqueleto de la actividad), el/los facilitador/es deberá/n hacerse cargo del informe de la actividad y, en función de los objetivos fijados y del plan de trabajo, propondrá/n diferentes ejercicios para las sesiones colectivas o en pequeños grupos. Si el/los facilitador/es y la persona que elaboró el diagnóstico no coinciden, deberá organizarse una reunión informativa entre ambos para que no se interrumpa la comunicación entre los participantes.

### E. Pro Bono: proceso

#### ¿Cómo facilitar el asesoramiento pro bono?

En una misión de un día, recomendamos los siguientes pasos:

- Un ejercicio para romper el hielo
- Presentación de la ONL por parte de la ONL, sus temas y preguntas y respuestas (no demasiado tiempo).
- Ejercicios y talleres facilitados por el facilitador/a

#### Las principales responsabilidades del facilitador incluyen:

- **Proponer una metodología** para tratar el tema identificado y planificar las pausas
- **Facilitar los intercambios** para que todos alcancen el mismo nivel de comprensión
- **Dinamizar la jornada** y fomentar el movimiento
- Asegurarse de que las recomendaciones **se ajustan a las necesidades / realidades del ámbito de la ONL**
- Asegurarse de que se **cumplen los objetivos iniciales**, y de que los voluntarios producen el **entregable más cualitativo y completo posible**.

#### El facilitador o facilitadores deben prestar atención a:

- Anima a todos los voluntarios a expresarse (**distribuye la palabra**): el objetivo es crear un marco para la crítica constructiva;
- **Reformula los intercambios** si se vuelven irrelevantes;
- Garantizar **la formalización periódica de los resultados** (idealmente de forma digital);
- **Programar el tiempo**: Si se dispone de poco tiempo, el/los facilitador/es pueden/deben adaptar su plan de trabajo, cambiar el formato de un taller (por ejemplo, plenario en lugar de subgrupo).

### E. Pro Bono: proceso

Hay muchos recursos, sobre todo en Internet, como [aquí](#).

Para construir tu apoyo tienes que hacerte cargo del resumen de la misión con los objetivos que te has marcado: *¿Cuál es la necesidad de la ONL apoyada? ¿Qué necesita? ¿Qué acordaste que producirías para ella?*

Para alcanzar los objetivos, pregúntate ¿qué pasos hay que dar? ¿En qué tienes que pensar? Luego tendrás que pensar en pequeños ejercicios sucesivos para construir paso a paso los productos y cumplir los objetivos.

Por ejemplo, para un proyecto pro bono de comunicación necesitarás:

- Un ejercicio para definir los objetivos y sus problemas
- Un ejercicio para revisar los materiales de comunicación existentes y proporcionar comentarios críticos;
- Un ejercicio para redactar mensajes clave por objetivo
- Y un ejercicio para crear nuevos materiales o revisar los existentes en línea.

Debes pensar al mismo tiempo en la facilitación de cada ejercicio y variar los métodos de facilitación para que sea dinámica. Alterna tiempos todos juntos y tiempos en pequeños grupos, si es posible.

Una vez que el soporte y las actividades estén listos, lo mejor es enviárselo a la ONL para explicarle lo que se hará durante la reunión y obtener su opinión. Esto te permitirá estar seguro de que les conviene y evitar posibles decepciones.

### E. Pro Bono: proceso

#### Después de la consultoría pro bono

Rara vez se finaliza el entregable al final de la(s) reunión(es) pro bono. Es función de la persona facilitadora organizar las ideas que se han generado a lo largo de la reunión o reuniones y aclarar el entregable para que sea conciso, comprensible y fácil de entender, por ejemplo, para alguien que no haya participado en el proyecto.

Aconsejamos enviar este entregable (como máximo una semana después de que finalice el proyecto pro bono) a la ONL y a las personas voluntarias en un correo electrónico de agradecimiento. Este correo electrónico también es una oportunidad para enviar un cuestionario de satisfacción a todos los participantes.



*"Me siento mucho más capaz de encontrar trabajo después de esta experiencia. Fue un viaje interesante lleno de reuniones valiosas, presentaciones y herramientas útiles. La experiencia también amplió mis ideas y horizontes. Estoy muy contenta de haberme embarcado en este viaje, principalmente por el fantástico ambiente que proporcionó y también por los descubrimientos de nuevos lugares y procesos. Realmente aprendí mucho". (Bélgica)*

### E. Pro Bono: proceso



### Valorización de las competencias de los participantes

Teniendo en cuenta la "Valorización de las habilidades" realizada antes de la consultoría pro bono, debería realizarse otro taller dentro del itinerario de empleo para reflexionar sobre las habilidades que se han desarrollado durante la consultoría pro bono.

Los Mentores Pares y los participantes pueden debatir sobre sus habilidades y cómo se sintieron durante la consultoría pro bono. También pueden reflexionar sobre lo que esta experiencia les ha enseñado en cuanto a su plan de carrera y su futuro compromiso social.

Por último, es pertinente reflexionar sobre cómo los participantes pueden compartir esta experiencia en el marco de sus esfuerzos de búsqueda de empleo (CV, entrevistas, etc.).

### E. Pro Bono: evaluación de impacto

La evaluación del impacto social se refiere a un proceso de comprensión, medición o valoración de los efectos generados tras haber intervenido en un aspecto social.

Existe una diferencia entre evaluar el proyecto y medir su impacto. **Evaluar** es tener información sobre lo que se ha hecho y poder informar sobre lo que se ha producido, lo que suele ser factible a corto plazo. **Medir** el impacto del proyecto es tener información sobre lo que ha hecho por tus interesados, lo que ha cambiado para ellos, suele llevar más tiempo y puede hacerse a corto/medio y/o largo plazo.

Recomendamos evaluar el impacto de los participantes y de la ONL tras la consultoría pro bono. Además, recomendamos medir el impacto de la consultoría pro bono en la ONL al cabo de 6 meses.

#### Indicadores a medir tras la consultoría pro bono

Hay cinco tipos de impacto que luego pueden desglosarse en distintos indicadores:

- **Satisfacción de los participantes:** sobre la preparación y sobre la facilitación de la consultoría pro bono (formación, documentos,...)
- **Estimular y desarrollar el compromiso mediante el intercambio de habilidades / pro bono:** voluntad de los participantes de seguir realizando trabajo pro bono.
- **Descompartimentación / Construir puentes:** creación de redes, sensibilización, compromiso social,...
- **Desarrollo de la ONL:** atención a las necesidades de la ONL, expectativas de la ONL,...
- **Desarrollo de competencias:** capacidad de análisis y síntesis, creatividad, escucha y atención, sentido de la iniciativa, sentido de la organización.

# APRENDIZAJES A LO LARGO DE LOS ITINERARIOS

1. Visión general del itinerario
2. Testimonios de cada país sobre:

- A. Público destinatario
- B. Talleres
- C. Tutoría entre iguales
- D. Pro bono
- E. Recapitulación del asesoramiento por países

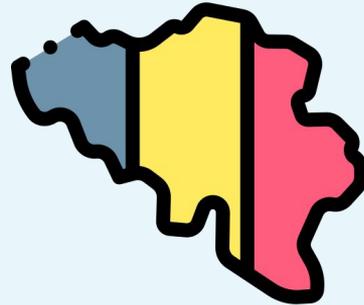


### A. Visión general del itinerario

En las páginas siguientes se repasa el **testimonio** de los gestores de proyectos que pusieron en marcha el programa APTE en los **cuatro países** del consorcio. Compartirán sus puntos de vista sobre **diversos aspectos** relacionados con la ejecución del programa, como :

- selección del público objetivo
- duración del programa
- talleres colectivos
- mentoring
- pro bono

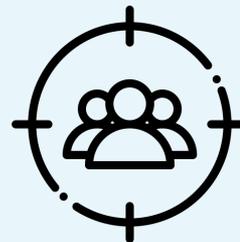
# BÉLGICA



El proyecto se había concebido **para atraer a demandantes de empleo poco o nada cualificados**, centrándose en categorías de edad específicas (**18-25 años y más de 45 años**).

Sin embargo, cuando se contrató a la primera cohorte, observamos que el proyecto, tal y como estaba concebido inicialmente, tendía a atraer a personas **con un cierto nivel educativo** (al menos una licenciatura o un máster), así como a adultos **que cambiaban de profesión**.

Con el tiempo, nos dimos cuenta de que los límites de edad fijados inicialmente para el programa eran irrelevantes. De hecho, de un grupo a otro, observamos un interés creciente por parte de un público de más edad. Además, algunos candidatos siempre abandonan por el camino, por lo que siempre intentamos conseguir algunos candidatos más de los esperados para asegurarnos de que hay suficientes participantes.



Al final, apoyamos a **24 personas** en Bélgica, con edades comprendidas entre los **23 y los 71 años**, con niveles de estudios diversos y variados (desde ningún título de bachillerato hasta dobles licenciaturas de máster), todos impulsados por el deseo de **salir del aislamiento** de su búsqueda de empleo compartiendo con un grupo sus habilidades e intereses por la ESS.

|  <b>HACER</b>   |  <b>A EVITAR</b>  |  <b>A TENER EN CUENTA</b>  |
|--|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>● Utiliza criterios como:                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- Interés por las actividades del itinerario</li> <li>- Curiosidad</li> <li>- Disponibilidad para toda la duración del itinerario</li> </ul> </li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>● Utiliza criterios como:                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- Límite de edad</li> <li>- Nivel de estudios</li> <li>- Situación de (des)empleo: algunos desempleados están menos disponibles que los empleados interesados por el proyecto</li> </ul> </li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>● Inscribe a más candidatos de los que realmente necesita porque siempre hay algún abandono</li> <li>● Destaca en tu comunicación para mostrar la singularidad o el valor de tu programa.</li> </ul> |

El periodo de búsqueda de empleo suele resultar incómodo, pues implica mucho más que la simple falta de ingresos. Es una época en la que uno debe movilizar sus propios recursos para mantener un estilo de vida, fijarse objetivos, encontrar motivación, todo ello permaneciendo activo y vigilante ante las oportunidades profesionales. Por tanto, la tentación de retirarse es muy fuerte. Para evitar el desánimo, una clave es **no permanecer aislado**. Esto es lo que pretendíamos proporcionar con los talleres colectivos.

Los talleres colectivos **sirven de columna vertebral** del programa, a partir de la cual pueden desarrollarse diversas actividades. En este sentido, el **primer taller** tiene una importancia clave. Desde la perspectiva del grupo, marca el encuentro inicial de los participantes, por lo que es crucial fomentar la cohesión y el espíritu de equipo ese día.

En Bélgica, los participantes han apreciado la **duración de 8 a 10 semanas del programa**. La organización de al menos dos actividades en la primera semana permite a los participantes sentirse rápidamente más cómodos unos con otros. Además, la alternancia entre talleres de desarrollo personal, visitas a empresas y sesiones más lúdicas confiere un aspecto dinámico al programa, que ha sido muy elogiado por los participantes. En la mayoría de los casos, los participantes también valoraron el hecho de tener **un día completo de actividades** lo que les proporcionó oportunidades de intercambios informales entre ellos. Por último, es crucial tener siempre presente que se trata de personas que buscan empleo. Por tanto, **es importante que las actividades propuestas les permitan acercarse a ese objetivo**. Aunque nuestro objetivo sea sensibilizar sobre diversos problemas sociales y medioambientales, es esencial que vean cómo sus aspiraciones profesionales pueden resonar con estas preocupaciones.

|  <b>HACER</b>  |  <b>A EVITAR</b>      |  <b>A TENER EN CUENTA</b>   |
|---|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>Primer taller:</b> crucial para la dinámica de grupo</li> <li>● <b>Organizar talleres a tiempo</b> para las dos primeras semanas</li> <li>● Definir <b>objetivos claros</b> para los talleres</li> <li>● <b>Itinerario de 8 a 10 semanas:</b> un día de actividad/semana</li> <li>● <b>Diversificar</b> los tipos de actividades</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>● Subestimar la importancia de la búsqueda de empleo</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>Primer taller:</b> incorporar momentos lúdicos y de convivencia, incluidas las comidas</li> <li>● <b>Trabaja con demandantes de empleo:</b> es importante establecer conexiones claras con la búsqueda de empleo durante los distintos talleres.</li> <li>● Esté atento a su <b>público objetivo</b> para adaptar los talleres a sus necesidades.</li> </ul> |

A pesar de la experiencia de Pour La Solidarité en el ámbito del mentoring, establecer un mentoring entre iguales entre solicitantes de empleo resultó todo un **reto**. Las dificultades individuales para verse a sí mismos como un recurso para los demás, las dificultades para coordinar los horarios en un breve plazo de tiempo y la incompatibilidad inherente de ciertas parejas debido a las limitadas opciones obstaculizaron el desarrollo del mentoring entre iguales tal y como se había previsto en un principio. En consecuencia, durante la tercera promoción, se **decidió programar las sesiones de mentoring con antelación**, de forma similar a la agenda de los talleres. Aunque las parejas seguían formándose, las sesiones de mentoring se desarrollaron en un formato de grupo con una **combinación de intercambios uno a uno y debates en grupo** facilitados por un coordinador del proyecto. Este formato **reduce la frustración** de las parejas en caso de incompatibilidad, al tiempo que



proporcionan aún **más apoyo y recursos** a los participantes. Desde el punto de vista de la coordinación, también permite **supervisar directamente** el trabajo realizado por las parejas e identificar más rápidamente las parejas que se enfrentan a dificultades humanas o materiales (que requieren recursos adicionales).

|  <b>HACER</b>  |  <b>A EVITAR</b>                       |  <b>A TENER EN CUENTA</b>                                  |
|---|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>● Identificar muy pronto (durante la contratación, por ejemplo) las <b>competencias</b> que cada demandante de empleo :<br/>                     (1) puede ayudar a otras personas<br/>                     (2) desea mejorar</li> <li>● Insertar <b>reuniones fijas</b> de mentoring en el calendario del itinerario</li> <li>● Organizar <b>mentoring individuales y en grupo</b></li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>Forzar</b> la mentoría entre pares, entre personas incompatibles</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>● Posibilidad de <b>parejas de mentoring</b> flexibles en función del tema de las reuniones</li> </ul> |

El pro bono ha sido un **éxito** en cada una de las cohortes. Su naturaleza tangible, que implica la identificación de habilidades a desarrollar, reuniones previas a la misión e interacciones in situ, resonó bien con nuestros diversos participantes.

Para que los participantes aprovechen al máximo esta experiencia, es crucial **dedicar tiempo suficiente de antemano a preparar la colaboración**. Por lo tanto, optar por una organización disponible para relacionarse directamente con nuestro público se hace necesario. Es vital **definir claramente las tareas** y los objetivos previstos antes y después de la actividad. En este sentido, comunicar un modelo para **informar de los resultados** puede ayudar a garantizar que se alcancen los resultados deseados.

Por último, el **feedback** directo o el intercambio con las organizaciones para las que se realizó la actividad es esencial para cerrar la experiencia.



|  <b>HACER</b>  |  <b>A EVITAR</b>  |  <b>A TENER EN CUENTA</b>   |
|---|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>Dividir</b> la experiencia pro bono en diferentes fases :               <ul style="list-style-type: none"> <li>- identificación de competencias</li> <li>- reuniones previas a la misión</li> <li>- misión de compromiso</li> </ul> </li> <li>● Comunicación de <b>un modelo de información</b> sobre los resultados para garantizar los resultados deseados</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>● Terminar la colaboración sin tener <b>un tiempo de feedback</b> con la organización.</li> <li>● Acompañar a una organización con <b>una sola persona</b> para evitar problemas de disponibilidad</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>● Dedicar tiempo suficiente de antemano para <b>preparar</b> la misión es crucial</li> <li>● Es vital definir claramente las <b>tareas y los objetivos previstos</b> antes y después de la misión.</li> </ul> |



### Público Objetivo

- Personas motivadas y curiosas
- Disponibilidad para participar en todas las actividades



### Duración y formato

- De 8 a 10 semanas
- Actividades presenciales



### Talleres

Sobre :

- \* Desarrollo personal
- \* Visitas a empresas
- \* Juegos para sensibilizar sobre cuestiones sociales
- \* Descubrimiento del espíritu empresarial



### Mentoring

- Combinación de reuniones de grupo y sesiones individuales
- Sesiones de media jornada
- Cada semana o cada dos semanas

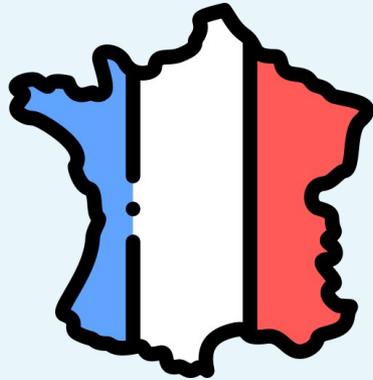


### Pro bono

Tres sesiones :

- 1 sesión de preparación
- 1 sesión de actividad
- 1 sesión para el debrief de habilidades

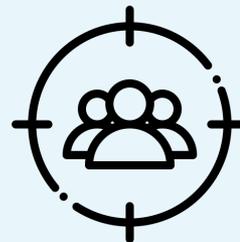
# FRANCIA



### A. Público objetivo

Las personas que participaron en el programa **no eran nuestros objetivos iniciales**. De hecho, sobre todo los jóvenes que están lejos del empleo están más preocupados por encontrar un trabajo que por dedicar tiempo a pensar en el impacto que queremos tener a través de él. En consecuencia, hemos decidido poner este itinerario a disposición de **cualquier persona interesada en el sector de la ESS**.

Dado que su objetivo es sensibilizar y ayudar a la gente a descubrir el sector de la ESS, tenemos que **tener cuidado con el perfil de los interesados**. De hecho, en algunos casos, algunos de los participantes ya tenían un buen conocimiento del sector. En consecuencia, aunque el programa no les aportó necesariamente conocimientos teóricos adicionales, apreciaron mucho los beneficios en términos de intercambios y creación de redes, que fueron igualmente valiosos.



Sea cual sea el perfil de las personas implicadas, el itinerario tendrá un impacto. Lo importante es saber qué necesitan los participantes para poder **presentar claramente la contribución del itinerario a su situación**.

Para ello, es vital comunicar **contenidos precisos, destacando el valor añadido del itinerario** y de cada uno de los talleres, y lo que pueden aportar en un periodo de búsqueda de empleo. Esto no sólo optimiza el número de personas interesadas, sino que también mejora el índice de compromiso a lo largo del curso.

## A. Público objetivo

|  <b>HACER</b>  |  <b>A EVITAR</b>   |  <b>A TENER EN CUENTA</b>   |
|---|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>Adaptarse al perfil de los participantes:</b> si tienen un mayor grado de conocimientos: reelaborar el contenido del itinerario/ compartir más recursos para que puedan profundizar en sus reflexiones.</li> <li>● <b>Definir claramente los objetivos del programa</b> y asegurarse de que responde a las necesidades de los participantes.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>● Realizar <b>el mismo itinerario independientemente del perfil de los participantes</b> <i>(por ejemplo, si los participantes ya tienen conocimientos sobre cuestiones medioambientales, realizar el taller de 2 toneladas les permitirá ir más allá en las posibles acciones a emprender)</i></li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>● Destaque en su <b>comunicación</b> para mostrar el valor de su programa</li> <li>● <b>Perfil típico:</b> Mujer de 35 años, bien formada, con una situación económica relativamente buena y dispuesta/capaz de tomarse el tiempo necesario para pensar en el siguiente paso de su vida profesional.</li> </ul> |

### B. Talleres colectivos

Los talleres son la **característica principal** del programa. Hemos optado por ofrecerlos con cierta **regularidad** (diariamente y en una franja horaria fija de 3 horas) al principio de la semana (dos veces por semana entre el lunes y el jueves), y esto ha sido muy apreciado por los participantes. Esto no sólo crea cierta **dinámica y cohesión** en el grupo, sino que también proporciona un marco, un impulso y una energía para el resto de la semana, gracias a los intercambios y encuentros que se producen.

Para que los participantes puedan proyectarse en el itinerario y hacerlo suyo, es esencial ofrecer **talleres temáticos**. Sin embargo, **no intentes llenar de contenido los talleres de 3 horas, ya que esto no será beneficioso**. De hecho, los participantes nos dijeron que algunos talleres eran demasiado densos y que habían perdido tiempo para debatir los temas tratados, lo que habría sido igual de interesante.

Además, para que los participantes se beneficien plenamente de los talleres, no dudes en dirigirte **a organizaciones o personas expertas** cuando los temas tratados no sean de su especialidad. Esto también les permitirá ir más lejos en los debates e intercambios asociados.

En cualquier caso, tenga presente que **el primer taller reviste una importancia clave**. Desde un punto de vista humano, marca el encuentro inicial de los participantes, por lo que es crucial fomentar la cohesión y el espíritu de equipo ese día. Crear confianza es igualmente esencial, no sólo entre los participantes, sino también con el equipo de coordinación. Por eso decidimos terminar el primer taller con una comida compartida.

Por último, pero no por ello menos importante, los participantes apreciaron mucho el **rompehielos** que les propusimos al principio de cada taller: ayuda a tomar la temperatura y a conocer el estado de ánimo de cada uno y cómo reaccionar.

## B. Talleres colectivos

|  <b>HACER</b>   |  <b>A EVITAR</b>   |  <b>A TENER EN CUENTA</b>  |
|--|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>● Proponer <b>talleres temáticos</b> y <b>objetivos</b> precisos para cada uno de ellos</li> <li>● Deje tiempo para que los participantes <b>expresen sus opiniones</b> sobre los temas tratados</li> <li>● Diríjase a <b>organizaciones o personas expertas</b> cuando los temas tratados no sean de su competencia</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>Compartir mucha información</b> en cada taller, pensando que así estarán más interesados.</li> <li>● Empezar el taller de inmediato sin tomarse el tiempo necesario para averiguar cómo se siente el grupo.</li> <li>● <b>Facilitar un taller con el que no te sientes cómodo/a.</b> Busca a alguien que pueda hacerlo o sugiere una alternativa</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>8 / 10 semanas</b> - 3h por taller una o dos veces por semana : proporciona un marco para revitalizar su búsqueda de empleo</li> <li>● <b>Primer taller:</b> crucial para la dinámica de grupo</li> <li>● Se trabaja con demandantes de empleo: <b>es importante establecer conexiones claras y recordatorios</b> durante los diferentes talleres.</li> </ul> |

### C.Mentoring entre pares

A lo largo del itinerario, encontramos **grandes dificultades para vincular las sesiones de mentoring con el resto de los talleres**. Optamos por **integrarlas después de los talleres** para que, en función de los temas tratados, pudiéramos beneficiarnos también del **punto de vista de todo el grupo**.

Como resultado, aunque el tiempo dedicado a las parejas fue limitado, y algunos de los participantes tuvieron dificultades para verse a sí mismos como un recurso para los demás, las pocas sesiones que tuvieron lugar fueron **un gran éxito**.

Además, las diferentes parejas que formamos en las distintas promociones funcionaron bastante bien. Basamos los emparejamientos en sus personalidades, necesidades, experiencia y planes de carrera. (Para más información sobre el proceso de emparejamiento, consulta la sección sobre mentoring de esta guía).



Durante la tercera promoción, tuvimos que crear un **trinomio** porque el número de participantes era impar, y esta operación ha sido un **éxito**.

No sólo nos permite compensar la posible ausencia de uno de los miembros del grupo y/o las incompatibilidades, limitando así la frustración, sino que también ofrece un mayor apoyo y recursos a los distintos miembros del trío.

Por último, aunque les animamos a verse entre sesiones para avanzar en los temas tratados, **no muchas parejas se han visto entre talleres**.

## C. Mentoring entre pares

|  <b>HACER</b>  |  <b>A EVITAR</b>   |  <b>A TENER EN CUENTA</b>   |
|---|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Organizar <b>mentoring en grupo y personalizadas</b>: complementarias</li> <li>• <b>Interactúa con cada participante</b> para dedicar tiempo a conocerle y escuchar sus necesidades: selección cuidadosa de los compañeros</li> <li>• Inserta <b>reuniones fijas de mentoring</b> en el calendario del itinerario</li> <li>• <b>Grupos de tres</b> si falta alguien o el número de participantes es impar</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>No fuerces</b> el emparejamiento, y acepta que puede haber errores en el emparejamiento</li> <li>• Deja que los participantes organicen <b>sus propias sesiones de mentoring</b></li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Para que la experiencia de mentoring sea lo más beneficiosa posible, <b>no dudes en transmitir herramientas de apoyo</b>: el cuaderno de bitácora (LogBook) permite a los participantes recopilar toda la información que necesitan y seguir sus progresos a lo largo del curso (para saber más, consulta anexos).</li> </ul> |



### D. Pro Bono

Las misiones pro bono fueron un **éxito**. No sólo porque los participantes disfrutaron mucho en la acción, sino porque recuperaron la confianza en sí mismos al darse cuenta del impacto que podían tener para una asociación.

Estructuramos el Pro Bono en **tres fases**:

- una fase de **identificación de competencias** (en la que les pedimos que enumeraran todas sus experiencias y destacaran lo que habían ganado con cada una de ellas).
- una **fase de compromiso**, (con un periodo inicial de reuniones y debates con la estructura apoyada, para comprender mejor los problemas y las necesidades)
- una **fase de mejora de las competencias**, para ayudarles a transponer y mostrar sus competencias en un sector en el que se sienten deslegitimados (no sienten que tienen el expertise).

Estas distintas fases de reflexión fueron aún más enriquecedoras gracias a que les propusimos que **lo hicieran por parejas**, para beneficiarse de una visión externa de su situación.

Sin embargo, al principio de cada itinerario, cuando presentábamos el Pro Bono, los participantes no parecían tan optimistas, ya que para muchos **el concepto seguía siendo desconocido**, de ahí la necesidad no sólo de **preparar bien la consultoría** que se les iba a ofrecer, sino también de **proporcionarles las mejores herramientas posibles** para que pudieran aprovechar al máximo la experiencia y sus beneficios.

En nuestro caso, optamos por **apoyar a organizaciones pequeñas** para garantizar el impacto más directo. Al mismo tiempo, nos aseguramos de que hubiera recursos humanos suficientes para poner en práctica las recomendaciones formuladas en la colaboración pro bono. .

Además, cuando hablamos con una organización para identificar la colaboración que podíamos proponer a los participantes, queríamos encontrar un tema al que **todos pudieran aportar algo**, sin que fuera necesariamente su campo de especialización (comunicación, recursos humanos).

Por último, para que los participantes pudieran conocer a más gente, propusimos que **otras personas participaran en las jornadas de pro bono**. Los participantes agradecieron esta oportunidad de ampliar su red de contactos.

## D. Pro bono

|  <b>HACER</b>   |  <b>A EVITAR</b>   |  <b>A TENER EN CUENTA</b>  |
|--|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Dividir la experiencia pro bono en <b>distintas fases</b> (identificación de competencias, reuniones previas, misión de compromiso y valorización)</li> <li>• <b>Comunicar un modelo para informar de los resultados</b> a fin de garantizar los resultados deseados</li> <li>• Encontrar <b>un tema de colaboración que atraiga a todos</b> (comunicación, recursos humanos, etc.)</li> <li>• Ayudar a una ONG cuyas actividades estén relacionadas <b>con cuestiones medioambientales.</b></li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Empezar la colaboración sin informar previamente a los participantes</b> sobre el proceso y las expectativas</li> <li>• Terminar la colaboración <b>sin tener un tiempo de feedback</b> con la organización</li> <li>• Trabajar con una entidad social que cuente solamente con <b>una sola persona</b> para evitar problemas de disponibilidad.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Dedicar tiempo suficiente de antemano para preparar</b> la misión es crucial y reunirse con la ONG antes de la colaboración pro bono es muy útil</li> <li>• <b>Es vital definir claramente las tareas</b> y los objetivos previstos antes y después de la colaboración pro bono.</li> <li>• <b>Permitir que personas ajenas al programa participen</b> en la misión pro bono ayuda a ampliar su red de contactos</li> </ul> |

## E. Recapitulación consejos



### Público objetivo

- Personas motivadas y curiosas: buena presentación para los que cambian de carrera
- Número ideal 10-12
- Define claramente los objetivos del programa y asegúrate de que satisface las necesidades de los participantes.



### Duración y formato

- 8 / 10 semanas (3h por taller una o dos veces por semana)
- Actividades presenciales en diferentes lugares
- Itinerario libre > permite que se beneficie el mayor número posible de personas



### Talleres

- Deja que la gente comparta sus experiencias
- Ejemplos concretos
- Alterna el tiempo para intercambios en grupo e individuales: buen equilibrio



### Mentoring

- Selección cuidadosa de los compañeros
- Más sesiones paralelas a los talleres
- Herramientas de apoyo
- Fechas concretas con antelación

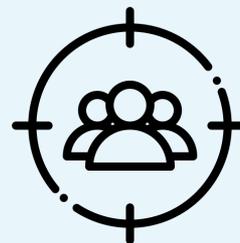


### Pro Bono

- Preparación detallada
- Tareas adecuadas para los participantes
- 1 día de colaboración y 2 medios días de preparación y valorización de habilidades

# HUNGRÍA





El concepto original del proyecto era **dirigirse a los demandantes de empleo poco cualificados**, y el primer programa piloto fue dirigido a este grupo. El escaso número inicial de solicitudes indicó que la formación no interesaría a este grupo. En la **situación económica y social de Hungría**, las personas con escasa formación y peor pagadas luchan por llegar a fin de mes, normalmente mediante trabajos manuales por un salario diario. La cuantía del subsidio por búsqueda de empleo que concede el Estado no es suficiente para mantener sus medios de subsistencia, y el Estado sólo paga el suplemento durante 90 días. Durante esos 3 meses, los demandantes de empleo deben encontrar un trabajo.

Los temas de los talleres que ofrecemos **parecían no ser relevantes para este grupo**, aunque sin duda son muy necesarios. Así que acabamos ampliando el grupo destinatario.

Los tres itinerarios piloto **tenían una proporción muy alta de solicitantes altamente cualificados** (8/10 (80%), 5/6 (83,3%) y 13/14 (92,8%), 85,3% en total), con titulaciones múltiples y cambio de carrera como objetivo principal. Su interés se centraba principalmente en el sector civil, y muchos de ellos procedían del sector civil en primer lugar, con el objetivo de aprender nuevos enfoques y temas de talleres ofrecidos. En los tres proyectos piloto, la mayoría de los participantes eran **personas de mediana edad en proceso de cambio profesional**, muchas de las cuales abandonaban la profesión docente. Pudimos emparejar a los participantes con mentores en función de su experiencia laboral, área de conocimiento y situación vital.

|  <b>HACER</b>  |  <b>A EVITAR</b>                                      |  <b>A TENER EN CUENTA</b>  |
|---|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Comunicar el programa para diferentes grupos destinatarios con <b>diferente acceso</b> / personalmente</li> <li>• Encontrar <b>organizaciones asociadas y servicios de empleo estatales</b> para la convocatoria</li> <li>• Mantener un <b>contacto continuo</b> con los solicitantes</li> <li>• Intentar mantener un equilibrio entre los jóvenes y los mayores de 45 años</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• No dejes que <b>los inseguros abandonen el programa</b>, intenta mantenerlos en él</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Dejar tiempo suficiente para que los <b>participantes se presenten y hablen de sus experiencias y situación vital</b></li> <li>• Tener más tipo de <b>datos</b> de contacto con cada participante</li> <li>• El número ideal de participantes es de <b>10-12</b></li> <li>• Los que <b>cambian de carrera</b> están en una situación muy diferente a los demás.</li> </ul> |

Teniendo en cuenta las circunstancias húngaras, tuvimos que decidir **adaptar radicalmente la formación de varias semanas al contexto húngaro**. El itinerario **se condensó en una formación de dos días, seguida de sesiones individuales de mentoring por parejas y una colaboración pro bono**. En la primera promoción se asistía a todos los talleres juntos, luego se formaban parejas al final del segundo día y recibían tutorías dirigidas de búsqueda de empleo en sesiones individuales.

Este sistema se ha modificado en función de nuestra experiencia y de los comentarios de los participantes. En la 2ª y 3ª promociones, mantuvimos el concepto de talleres conjuntos el primer día (presentación del proyecto, competencias clave), pero los participantes se dividieron en parejas por la tarde y se inició el mentoring entre iguales en paralelo con el taller de Ikigai. Esta metodología se siguió durante todo el segundo día. Este concepto resultó ser más eficaz y ameno.

Entre los talleres desarrollados, incluimos la identificación y puesta en valor de competencias clave, Ikigai, Climate Fresk, Compromiso cívico y ONGs, y pro bono. En la tercera promoción el uso de la inteligencia artificial en la búsqueda de empleo. Cada taller incluyó un **debate temático conjunto, preguntas y respuestas, y ejercicios individuales**.

Teniendo en cuenta los comentarios tras la segunda y tercera promociones, así como en persona, de que les gustaría participar en más jornadas, definitivamente intentaríamos desarrollar el sistema actual en **una formación de 3-4 días** en el futuro. También hubo una fuerte demanda por parte de los participantes de profundizar en los temas. Los comentarios indicaron que la formación en habilidades interpersonales y los talleres Ikigai fueron los más útiles, pero la sociedad civil y el Mural del Clima también recibieron buenas valoraciones.

|  <b>HACER</b>  |  <b>A EVITAR</b>   |  <b>A TENER EN CUENTA</b>  |
|---|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Utiliza el <b>cuadernillo de herramientas</b> (LogBook) para los talleres</li> <li>• Divide a los participantes en <b>grupos más pequeños</b></li> <li>• Construye conscientemente la secuencia de talleres</li> <li>• Utiliza <b>Ikigai el primer día</b> y pon deberes después de Ikigai: hay mucho en lo que pensar</li> <li>• Utiliza <b>ejemplos concretos</b></li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• No mantener el entrenamiento frontal durante demasiado tiempo</li> <li>• <b>No estar obligado a hablar</b> o participar activamente</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Escucha las reacciones y <b>comentarios de los participantes</b> y, si es necesario, cambia el programa según sus necesidades</li> <li>• Los talleres medioambientales tienen que terminar con pequeños <b>propuestas de solución</b> para los participantes</li> <li>• Mantén siempre las <b>preguntas y respuestas</b> para profundizar en las conversaciones</li> <li>• <b>Compartir experiencias e historias</b> es crucial</li> </ul> |



La organización del mentoring entre iguales **también ha cambiado continuamente** a lo largo de los tres programas piloto. Pudimos asociarnos con la **Fundación para la Diversidad**, que, además de la concienciación medioambiental y la sostenibilidad, también se dedica específicamente a apoyar a los solicitantes de empleo. Tienen una amplia experiencia en asesorar a solicitantes de empleo en entrevistas y redacción de CV, y también pueden ofrecer oportunidades de empleo a los solicitantes. **Dos mentores** trabajaron con los participantes en el programa de mentoría por parejas en **horarios especialmente acordados**.

Los dos días de la primera prueba piloto se trató de emparejar a los participantes en función de su edad, personalidad y experiencia laboral. Esta metodología funcionó muy bien en las sesiones de tutoría por parejas, y los participantes aprendieron mucho de las experiencias y actitudes de los demás en la búsqueda de empleo. Sin embargo, el **tiempo dedicado** a la mentoría por parejas fue **limitado**, por lo que en el siguiente piloto nos propusimos aumentar este tiempo.

A partir del segundo piloto, aumentó la proporción de solicitantes de empleo altamente cualificados y con experiencia, pero aún así pudimos emparejar a las parejas con éxito en función de su experiencia en distintos campos, situaciones vitales y motivaciones y actitudes. Paralelamente a los talleres conjuntos, se iniciaron sesiones de mentoría el primer día, lo que fue muy positivo para los resultados obtenidos. También aumentamos el número de sesiones separadas tras los dos días de formación.

Además de la guiada, para el tercer piloto desarrollamos **una herramienta de mentoría de autoayuda**, que permitía a las parejas compartir sus experiencias de forma independiente, además de la mentoría guiada. También les dimos un **conjunto de herramientas** con consejos concretos, orientación y enlaces útiles.

|  <b>HACER</b>  |  <b>A EVITAR</b>                                |  <b>A TENER EN CUENTA</b>   |
|---|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>● Utilizar <b>herramientas de apoyo</b></li> <li>● <b>Criterios predefinidos:</b> edad, personalidad, experiencia laboral, situación vital, motivación, actitud</li> <li>● Incluye CV, métodos de búsqueda, entrevista, carta de motivación</li> <li>● <b>Sesiones de mentoring dirigidas y de autoayuda</b></li> <li>● <b>Paralelamente a los talleres</b></li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>● No termines la parte de tutoría sin un <b>acto común de cierre / resumen</b></li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>● Las <b>experiencias</b> de trabajo y búsqueda de cada participante son importantes y pueden ayudar a alguien</li> <li>● Las <b>fechas preestablecidas</b> ayudan a mantener a los participantes en el programa</li> </ul> |

La organización de las colaboraciones pro bono fue **la más difícil** de los tres programas piloto. No por los problemas operativos específicos, sino por la **preparación**. La dificultad radicaba en que, aunque sabíamos de antemano, por los cuestionarios de inscripción, qué participantes tenían qué tipo de experiencia laboral, esto no nos parecía suficiente para que pudieran acercarse a la problemática organizativa de una ONG.

Otro problema era que las **ONG húngaras se mostraban desconfiadas** o indiferentes a nuestro planteamiento. En cualquier caso, el concepto de colaboración pro bono no es muy conocido en el país, y ÖKA trabaja constantemente en su difusión.

Por lo tanto, optamos por realizar los dos primeros proyectos piloto en nuestra organización y en la Fundación Diversidad asociada, donde los participantes llevaron a cabo la colaboración pro bono (gestión de eventos, sostenibilidad, apoyo a personas con discapacidad, recaudación de fondos).

Fue una buena oportunidad para observar cómo se comportan los participantes y aprender mucho sobre **cómo prepararlos bien y de forma útil para una colaboración** de este tipo. También vimos cómo incluso la ayuda más pequeña puede tener **un impacto positivo en su actitud, entusiasmo y autoestima**.

Sobre esta base, pudimos implicar a ONG "externas" en el tercer programa piloto. Encontramos 5 organizaciones que estaban dispuestas a permitir que los compañeros participaran en sus actividades diarias, en los siguientes ámbitos: atención a personas sin hogar, organización de un acto en una casa de transición familiar, rescate de alimentos, desarrollo de una metodología para la clasificación de documentos, ayuda a personas con discapacidad.

**El feedback fue bueno**, aunque hubo algunos lugares en los que los participantes no quedaron del todo satisfechos. El éxito de la colaboración pro bono depende en gran medida de la actitud de la organización de acogida y de la adaptabilidad del participante, pero, en general, una preparación y un entrenamiento cuidadosos conducen al éxito, que puede medirse en el aumento de la confianza de los solicitantes de empleo.

|  <b>HACER</b>  |  <b>A EVITAR</b>  |  <b>A TENER EN CUENTA</b>  |
|---|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Hacer <b>una buena preparación</b> de cómo se va a desarrollar la colaboración</li> <li>• <b>Preparar</b> a los participantes para los problemas específicos</li> <li>• <b>Supervisar la comunicación</b> entre la ONG y los compañeros</li> <li>• <b>Solicitar feedback</b> instantáneo de la ONG</li> <li>• <b>Visita la ONG</b> antes de la colaboración</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• No tengas <b>grandes expectativas</b> de resolver un problema organizativo</li> <li>• <b>No arregles el problema concreto de la ONG</b> implicada antes de conocer las experiencias de los participantes</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Recuerda a los participantes el <b>impacto</b> que tienen también con la ayuda más pequeña</li> <li>• Asegúrate de que los compañeros <b>tengan tareas específicas y predefinidas</b></li> </ul> |

## E. Recapitulación consejos



### Público objetivo

Personas con experiencias muy diferentes

Número ideal 10-12

Implicar a personas poco cualificadas con comunicación diferente

Preparar a los que cambian de carrera



### Duración y formato

Al menos 3 ó 4 días

Implicar a organizaciones asociadas

Talleres + tutoría

Ikigai el primer día

Tantas sesiones de tutoría entre iguales como sea posible



### Talleres

Sesiones de grupo

Que la gente comparta sus experiencias

Mucho movimiento

Ejemplos concretos

Habilidades blandas, Ikigai, Climate Fresk, esfera civil, pro bono, uso de la IA



### Mentoring

Selección cuidadosa de compañeros

CV, ensayo de la entrevista, consejos para la búsqueda

Más sesiones paralelas a los talleres

Fechas concretas con antelación

Herramientas de apoyo



### Pro Bono

Preparación detallada

Tareas adecuadas para los participantes

Seguimiento continuo

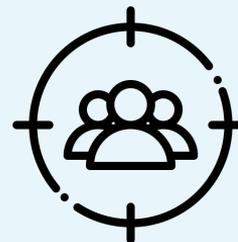
Seguimiento instantáneo

Debate conjunto

# ESPAÑA



### A. Público objetivo



Los itinerarios en España de APTE se denominaron "Senda". Inicialmente se diseñaron para atender a demandantes de empleo con cualificaciones mínimas menores de 30 años o mayores de 45, pero teniendo en cuenta la demanda de otro público objetivo y la falta de interés de este grupo demográfico, pronto nos dimos cuenta de **la necesidad de flexibilizar para dar cabida a un abanico más amplio de participantes**, prestando atención a atraer la diversidad (género, países,...).

En la segunda edición, abrimos el programa a personas con educación formal, y en la tercera, eliminamos las restricciones de edad. En este sentido, en los dos primeros itinerarios, la mayoría de los participantes **eran personas de mediana edad en transición hacia nuevas carreras**, mientras que en el tercer itinerario, los participantes **tenían menos de 30 años y acababan de terminar sus estudios universitarios**.

Los tres programas de itinerarios en España, al igual que en otros países, contaron con **una elevada proporción de solicitantes altamente cualificados**. Su interés principal se centró en el sector social, con un número significativo procedentes de este sector, deseosos de aprender nuevos enfoques y comprometerse con los temas de los talleres.

Dado que el objetivo principal es sensibilizar y facilitar la exploración del sector, es crucial **considerar cuidadosamente los perfiles de los participantes**. Independientemente del perfil, el itinerario demostró su impacto. La clave está en comprender las **necesidades** de los participantes para **articular y adaptar el itinerario a sus situaciones particulares**.

|  <b>HACER</b>   |  <b>A EVITAR</b>  |  <b>A TENER EN CUENTA</b>   |
|--|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Comunicar el programa prestando atención a <b>atraer a la diversidad</b></li> <li>• Busca <b>organizaciones partners</b> y servicios de empleo estatales para llegar a tu público objetivo</li> <li>• Mantén un <b>contacto continuo</b> con los solicitantes y pregúntales por su disponibilidad y compromiso</li> <li>• Intenta mantener un <b>equilibrio</b> entre jóvenes y mayores de 45 años</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Realiza el mismo itinerario independientemente del perfil de los participantes:</b> tienes que adaptar algunos talleres y hacer hincapié en algunos aspectos en función de sus necesidades.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Llama a cada participante</b> antes del inicio del itinerario y entiende sus necesidades y expectativas</li> <li>• Deja tiempo suficiente para que los participantes <b>se presenten dentro del grupo</b></li> <li>• Haz un seguimiento de <b>cómo se sienten</b> a lo largo del itinerario</li> <li>• El número ideal de participantes es de <b>7 a 10</b></li> </ul> |



Inspirándonos en las experiencias compartidas por otros países en el proyecto APTE, adaptamos la serie de formación de varias semanas al contexto español. En la **primera edición**, se asistió a todos los talleres de **forma virtual**, seguidos de la formación de parejas para sesiones de co-mentoría y actividades pro bono. A partir de los comentarios y las experiencias de los participantes, el formato evolucionó en ediciones posteriores. En la **2ª edición realizamos la mayoría de los talleres en persona, pero mantuvimos dos de ellos de forma virtual**, mientras que en la **3ª edición**, realizamos **todos los talleres en persona**. Este enfoque final resultó más eficaz y agradable.

Los talleres en España cubrieron competencias clave sobre empleo, economía social y verde, como Ikigai, Climate Fresk (sólo en la 1ª edición), Economía Circular, Compromiso Cívico y definición de Pro Bono o el desarrollo de la Marca Personal.

Cada taller incluyó debates temáticos conjuntos, preguntas y respuestas, y ejercicios **en parejas o individuales**. Los comentarios de los participantes hicieron hincapié en el deseo de profundizar más en los temas. Todos los talleres se iniciaron con **una pregunta para romper el hielo** que ayudó a tomar la temperatura y a conocer el estado de ánimo de cada uno y cómo reaccionar.

Cada taller tenía una duración de **una hora y media** y se combinaba con otras actividades del programa (pro bono y mentoring entre iguales). **La duración del tercer itinerario, de una semana**, fue más valorada en España que los itinerarios más largos de la primera (2 meses) y la segunda edición (2 semanas).

|  <b>HACER</b>  |  <b>A EVITAR</b>  |  <b>A TENER EN CUENTA</b>  |
|---|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Los talleres <b>presenciales</b> son más atractivos</li> <li>• <b>Adapta</b> los talleres a tus participantes y a sus necesidades</li> <li>• Haz que los talleres sean lo más <b>participativos</b> posible</li> <li>• Comprueba después de cada sesión si los <b>participantes consideran relevante</b> el contenido de los talleres</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Realiza todos los talleres virtualmente</li> <li>• <b>No te centres en la teoría</b>, sino en la práctica y en la comprobación continua del interés de los participantes</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Diferentes necesidades según el público objetivo:</b> Los jóvenes necesitan centrarse más en la formación para la empleabilidad, mientras que las personas que están cambiando de profesión necesitan más formación sobre economía verde y social.</li> <li>• Cuando invites a <b>un invitado externo a dirigir un taller</b>, explica antes las necesidades de los participantes para adaptar el contenido.</li> </ul> |

En España, la organización de la mentoría entre pares **evolucionó continuamente a lo largo de las tres ediciones**, adaptándose a las necesidades y dinámicas únicas de los participantes.

Se procuró vincular las sesiones de mentoring con la estructura general de los talleres. Al integrar la mentoría después de los talleres, los participantes **podieron beneficiarse de las perspectivas del grupo más amplio** en función de los temas tratados. A pesar **del escaso tiempo** en parejas, las pocas sesiones que tuvieron lugar **se consideraron un éxito**, especialmente en la tercera edición. Los **emparejamientos** se basaron meticulosamente en las personalidades, las necesidades, la experiencia y los planes profesionales.



A pesar de que se animó a las parejas **a reunirse entre sesiones**, la frecuencia de tales interacciones **fue limitada**. Las dificultades individuales para percibirse a sí mismos como recursos para los demás, los problemas de horario y las incompatibilidades inherentes supusieron obstáculos para el desarrollo previsto de la mentoría entre pares. Sin embargo, la mayoría de los participantes consideraron esta parte como un **elemento clave** del itinerario en el que podían aprender unos de otros y verse a sí mismos como personas de apoyo.

|  <b>HACER</b>  |  <b>A EVITAR</b>   |  <b>A TENER EN CUENTA</b>   |
|---|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Reservar tiempo entre los talleres</b> para que los participantes hagan co-mentoring</li> <li>• Empareja a los participantes según sus <b>necesidades y trayectorias</b></li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>No presiones mucho</b> a los participantes para que realicen las sesiones de mentoría por su cuenta.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• La mentoría tiene que ser una experiencia satisfactoria, <b>no una imposición.</b></li> <li>• <b>Tiene un doble efecto:</b> capacitación y orientación para el empleo.</li> </ul> |



El reto residía en la **preparación inicial**, ya que la información recopilada en los cuestionarios de inscripción, en los que se detallaba la experiencia laboral de los participantes, resultó insuficiente para permitir a los participantes abordar eficazmente los problemas organizativos de una ONG.

Sin embargo, los participantes ejecutaron una consultoría pro bono relacionada con la comunicación, el marketing y la recaudación de fondos, que resultó muy valiosa para la ONG.

El componente pro bono se estructuró en **tres fases**: En primer lugar, "**Identificación de habilidades**" (los participantes enumeraron las habilidades que querían aprender a través de la experiencia pro bono); en segundo lugar, "**Fase de compromiso**" (la ejecución de la consultoría pro bono en equipos); y, por último, "**Mejora de habilidades**" (una sesión informativa sobre lo que aprendieron a través de la actividad pro bono).

En la tercera edición, los participantes pudieron realizar la segunda y tercera etapa **junto con voluntarios corporativos de una empresa externa**. Esta visión externa fue realmente **enriquecedora** para los participantes, teniendo en cuenta su edad (menos de 30 años).

Al principio, los participantes no eran optimistas, ya que **desconocían el concepto de pro bono**. Una **preparación** con el briefing de la actividad, fue crucial para que los participantes se sintieran capaces para trabajar. El apoyo a las **ONG pequeñas** garantizó un impacto directo, y la selección del plan de trabajo permitió que todos contribuyeran, incluso fuera de su campo de especialización. También facilitó a los participantes la oportunidad de establecer contactos y aumentar su **networking**.

|  <b>HACER</b>   |  <b>A EVITAR</b>  |  <b>A TENER EN CUENTA</b>  |
|--|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>En persona</b> mejor que virtualmente.</li> <li>• Si tienes que hacerlo virtualmente, divídelo en varias sesiones de dos horas como máximo.</li> <li>• Es realmente enriquecedor invitar a <b>participantes externos</b> a trabajar como voluntarios con ellos durante la actividad pro bono.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Elige un campo de especialización en el que los participantes se sientan realmente <b>inseguros</b>.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Todos los participantes tienen habilidades que aportar a una ONG. Sólo tienes que buscar lo que <b>sea beneficioso para ambas partes</b> (los que buscan trabajo y las necesidades de la ONG).</li> <li>• Es una <b>experiencia de aprendizaje</b> para todos los participantes, incluida la ONG.</li> </ul> |



### Público objetivo

- Personas con experiencias muy diferentes
- Número ideal 8-12
- Intenta atraer la diversidad



### Duración y formato

- Una semana, sólo por las mañanas o por las tardes (antes de las 14:00 o después)



### Talleres

- Sesiones participativas con rompehielos
- Deja que la gente comparta sus ideas
- Habilidades blandas, Ikigai, Economía circular, Compromiso social y Pro bono, Crecimiento personal.



### Mentoring

- Tutoría entre compañeros entre talleres in situ
- Animar a los participantes a compartir sus agendas para reunirse entre sesiones



### Pro bono

- En ámbitos como la comunicación y la recaudación de fondos
- Formar a los participantes antes de la consultoría pro bono
- Informar sobre las habilidades de los participantes después de la actividad

# CONCLUSIONES

## CONCLUSIONES

### Resumen de las principales conclusiones

- Los **tres bloques** (talleres colectivos, mentoring y pro bono) han demostrado ser una **buena combinación**, muy valiosa para los participantes pero **compleja de poner en práctica** para los facilitadores, que pueden no tener la experiencia de las 3 áreas.
- **Apoyarse en otras organizaciones** con experiencia en uno de los campos puede ser muy útil y una buena forma de crear nuevas asociaciones.
- **El itinerario de APTE es flexible** y puede adaptarse a diferentes objetivos y plazos (de 2 días a dos meses).
- **Una buena comunicación externa** es clave para encontrar a los participantes, así como apoyarse en otras organizaciones que tengan contacto directo con nuestro objetivo.

- **Los beneficios** que el itinerario tiene sobre los participantes se confirma en todos los pilotos:
  - Ampliar sus campos de interés
  - Conocer mejor las cuestiones medioambientales y sociales, así como el sector de la ESS
  - Sentirse más seguros en su búsqueda de empleo
  - Identificar y ayudar a destacar las habilidades que pueden mejorar durante su búsqueda de empleo
- Sería muy interesante complementar **el itinerario de APTE o partes del mismo, con otros programas** que permitan la reinserción directa en el mercado laboral o la formación de quienes lo deseen.

# ANEXOS

- A. Talleres colectivos
- B. Mentoring
- C. Pro Bono



## ANEXO - HERRAMIENTAS

### TALLERES COLECTIVOS

- Mural del Clima: [Climate Fresk!](#)
- Groupe One: taller “Juego del Ciclo de Vida y economía circular” : [CONTACT - Groupe One](#)
- Ikigai: [Ikigai: la respuesta japonesa a una vida con propósito - Ikigai Living \(ikigai-living.com\)](#)
- Skill test: [Transférance software](#)
- 2tonnes: [2tonnes, ¡el taller de inmersión para actuar juntos por el clima!](#)

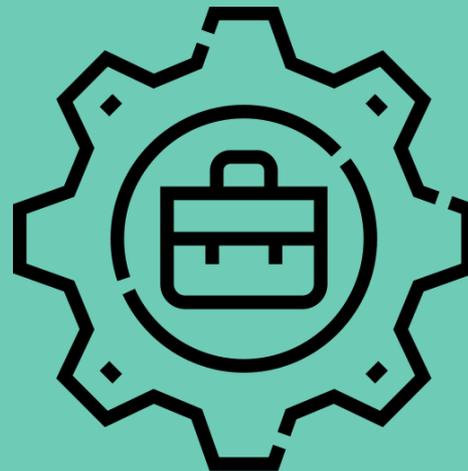
### MENTORING

- Proceso de Mentoring y otras herramientas: [00. Mentoring Tools - Guidebook - APTE 2022-2024 - Google Drive](#)
- El método Clichés: [TELL | Cliches.eu.eng \(clicheseu.wixsite.com\)](#)

### PRO BONO

- Guía: [BEESE Pro Bono Project: Boosting Employability and Empowering Social Engagement in High Education through Pro Bono](#)

# APTE : A Pathway To Employment



© APTE, 2024

Copyright

Project co-funded by Erasmus+

Reference : 2021-1-FR01-KA220-ADU-000029505

Action type : KA220-ADU - Cooperation partnerships in adult education

Call : 2021

Round : 1

APTE