



UNIVERSIDAD
**PABLO DE
OLAVIDE**
SEVILLA



PROGRAMA DE FORMACIÓN Y COACHING PROFESIONAL PARA BÚSQUEDA EFICIENTE DE EMPLEO

Programa Operativo de Empleo Juvenil

2017



1**Solicitante****Instituto Ben Pensante S.L.U.**

Boqueixon nº 3, 2º B,
15702 Santiago de Compostela,
La Coruña
Teléfono: 981 53 15 70

Inscrita en el registro mercantil Folio 073, Tomo 147, Sección General de Sociedades, Hoja número SC-45.912 y con CIF B-70.316.526

2**Descripción general**

El Programa Operativo de Inclusión Social y Economía Social 2014-2020 cuyo objetivo es contribuir al logro de los objetivos marcados por la estrategia 2020 de crecimiento inteligente, es un programa para conseguir un crecimiento sostenible e integrador y en particular de éste último. Por crecimiento integrador alude a la búsqueda de una economía de alto nivel de empleo que promueva la cohesión económica, social y territorial. Esta promoción de crecimiento pasa por reforzar un aspecto clave en la propuesta de este programa, la no discriminación y la garantía de oportunidades de acceso al mercado laboral.

Teniendo en cuenta que la tasa de paro juvenil según la última EPA de Marzo17 es del 41.5% para menores de 25 años, y que en general el paro juvenil de las personas con discapacidad alcanza el 63,5% y su tasa de actividad se desploma hasta el 25,1%, se hace necesaria una intervención temprana, es decir, en último año de grado o inmediatamente después de terminados los estudios para que la persona no pierda oportunidades ni motivación para comenzar su andadura profesional.

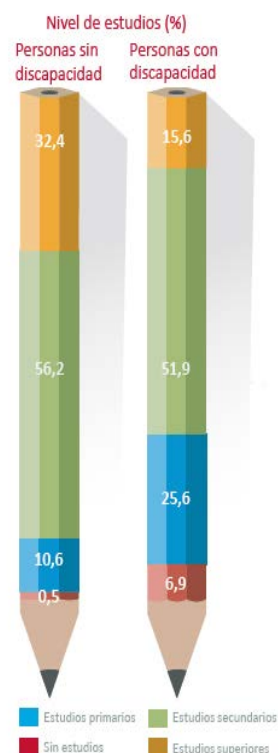
En España, el acceso al empleo de los jóvenes resulta difícil y la calidad del mismo no les facilita un modo de vida estable e independiente. Si a esta situación se le añade la variable discapacidad el problema se agudiza aún más. Desde que se aprobó la LISMI (Ley 1371982, de 7 de abril, de Integración Social de los Minusválidos), primera ley que regulaba y fomentaba la incorporación de las personas con discapacidad al mercado laboral, la participación de las personas con discapacidad en la empresa ordinaria se ha incrementado notablemente. Sin embargo, la incorporación de los jóvenes con discapacidad después de terminados sus estudios sigue siendo un reto para el que es imprescindible aportar soluciones creativas como la que ofrecemos en este programa.

3

Justificación

Las personas con discapacidad tienen mayores barreras en el mercado laboral. En todos los indicadores del mercado laboral su participación es claramente inferior a los indicadores que reflejan la situación de las personas sin discapacidad.

El nivel formativo es clave para la inserción; a medida que éste se incrementa mejoran las posibilidades de empleo y las condiciones contratación. Este es un hecho que afecta a toda la población, sin embargo, para el caso de las personas con discapacidad su importancia es aún mayor. A pesar de que la formación influye positivamente en la tasa de población activa, según los datos de ODISMET, la tasa de paro de los jóvenes con titulación universitaria, supera el 20%.



Las personas con discapacidad que alcanzan estudios superiores cuentan con:



Por esta razón es importante apoyar a los jóvenes recién egresados ya que existe un riesgo añadido como que un paro de larga duración genere además desmotivación hacia el empleo e inactividad en el medio plazo, saliendo así del círculo activo para el empleo.

Se da la circunstancia además de que la inteligencia emocional de la persona juega un papel fundamental en el proceso de búsqueda activa de empleo, si no se tiene la actitud adecuada, la motivación, el autoconocimiento de las propias fortalezas o no se ha desarrollado las habilidades interpersonales de forma sostenida, el esfuerzo por conseguir un empleo se vuelve una carga emocional que desemboca en la frustración y la desmotivación.

Si tomamos el reto de encontrar trabajo como uno de los mayores desafíos de la vida, esta intensidad nos ayudará a que nuestros pensamientos se orienten hacia el “¿cómo busco la solución?” en vez de buscar excusas y terminar teniendo una perspectiva fatalista sobre la imposibilidad de desarrollar una carrera profesional adecuada al talento y aptitudes de la persona.

El Coaching, la Inteligencia Emocional y las herramientas de la PNL ayudan a ser conscientes de esta encrucijada en la que se debe elegir el camino de la proactividad y dota de recursos prosperar. Si esto es así en general, mucho más cuando hay un “impedimento objetivo” adicional para alcanzar el reto de conseguir trabajo: la discapacidad. En ese caso, la persona necesita una dosis extra de fuerza y convicción para escoger el camino del gran desafío. Este programa, por tanto, es esencial para conseguir poner en marcha “su mejor versión”.

El mercado laboral ha cambiado sus reglas y los modelos que estamos viviendo después de una crisis salvaje nos obligan a realizar ajustes en nuestra manera de pensar y en nuestra forma de abordar una búsqueda de empleo eficiente, hay posibilidades laborales completamente distintas a las que existían hace apenas 10 años; puestos nuevos en las organizaciones cuyas descripciones nos habrían parecido de ciencia ficción hace poco, “personal de ciberseguridad”, “diseñador de olores, sonidos y colores”, “experto en salud medioambiental” ...entre otros.



Para 2.030 un 35% de las profesiones que hoy conocemos o no existirán o serán transformadas. Los nuevos contextos laborales son muy dinámicos, están influenciados por el uso de las nuevas tecnologías y exigen capacidades diferentes como flexibilidad y fortaleza (resiliencia); trabajo en

equipos colaborativos, interdisciplinarios y globales; resolución de problemas de forma creativa; una marcada tendencia en el ámbito de las relaciones interpersonales para operar en mercados internacionales. En estos mercados la atención a la diversidad es una competencia crucial, un mercado laboral donde la agilidad a la hora de actuar pueda dar respuesta a la multitud de cambios que hay en todos los sectores productivos; conocer, gestionar y explotar el propio potencial no solo técnico sino humano se convierte en elemento clave para prosperar en este contexto cambiante.

Con este panorama una persona en búsqueda activa de empleo debe desarrollar una serie de competencias emocionales y habilidades que le preparen para jugar en semejante terreno de juego. Si además existe la barrera de una discapacidad se hace más necesario que nunca el desarrollo de estas habilidades.

El modelo de aprendizaje que se desarrolla, es un modelo cooperativo y de compartir las experiencias, barreras y logros de cada uno de los miembros del grupo con el fin de enriquecer la experiencia gracias a las discusiones, debates, opiniones de todos. La suma de las experiencias individuales constituye un elemento que incrementa la motivación y favorece que aflore el potencial de los participantes. La intervención del facilitador con apoyo de técnicas de Coaching, Inteligencia Emocional y PNL posibilita y empodera a los participantes en la creación de una estrategia de búsqueda de empleo eficiente.

El trabajo intenso en competencias de índole emocional será la base para que los participantes construyan una sólida confianza en sí mismos y además aúne en segunda instancia estas competencias a sus cualificaciones profesionales y técnicas. Se trata de aplicar un 50% de energía en ganar autoestima y fortalezas emocionales y otro 50% de técnicas de índole administrativa y relacional propias de cualquier proceso de búsqueda de oportunidades laborales.

En definitiva se trata de ofrecer herramientas y habilidades sólidas a este colectivo para evitar que siendo egresados universitarios, sufran un proceso de “descualificación”, y se pierdan durante demasiado tiempo en los obstáculos que en este momento presenta el mercado laboral.

4

Objetivo General

El objetivo general del programa es **mejorar la empleabilidad de los universitarios con discapacidad a través de un proceso de formación y entrenamiento grupal utilizando técnicas de Programación Neurolingüística, Inteligencia Emocional y sesiones de Coaching personales con cada participante**. Se consigue con ello ampliar su autoconocimiento, competencias laborales, su potencial y sus técnicas de comunicación en diversos medios como parte del proceso de búsqueda activa de empleo y finalmente mejorar fortalezas en entrevistas profesionales.

El diseño de estos programas está totalmente adaptado y es accesible a personas con discapacidad en cuanto a materiales, método y herramientas para hacerlo accesible a los diversos tipos de discapacidad.

AAA) FASE INTERNA: Objetivo fase interna: Identificar barreras personales como creencias limitantes que impiden la automotivación en procesos de búsqueda de empleo. Así mismo también potenciarán sus fortalezas para ser utilizadas como palanca de impulso y automotivación.

Módulo 1

AUTOCONOCIMIENTO

- **Objetivos Específicos Temas 1 y 2: Definir un Balance de Competencias Básico** como punto de partida para explorar las capacidades personales y definir qué sectores y tipos de empleo encajan mejor con su potencial así como posibilidades de contratación según ofertas en mercado laboral actual. **Acordar compromisos.** De forma transversal se identificarán valores comunes que nos guiarán durante todo el itinerario.
- **Objetivo Específico Tema 3: Conocer de forma práctica el concepto de Resiliencia.** Averiguar factores personales que influyen en la empleabilidad a través del perfil de resiliencia y la parrilla de metas. Comprender como estos factores influyen en su proyección profesional y realizar un análisis que permita completar sus competencias para aquellos sectores que se hayan seleccionado.

Módulo 2

RECURSOS PERSONALES APLICADOS A LOS PROCESOS DE SELECCIÓN

- **Objetivo Específico Tema 1: Identificar el objetivo profesional de empleo** de cada uno de los participantes. Analizar algunos de sus logros más destacados para utilizar ese argumento como elemento facilitador de la expresión de su vocación y perfil profesional.
- **Objetivo Específico Tema 2: Realizar una parrilla de metas** a conseguir, éstas además influyen en su empleabilidad, no limitándose con objetivos reducidos sino ampliar las posibilidades más allá de los puestos laborales tradicionales.

BBB) FASE EXTERNA. Objetivo fase externa: Incrementar la productividad en el proceso de búsqueda de empleo y las oportunidades de contactar o ser reclamados desde yacimientos de empleo, maximizando las oportunidades de networking, mejorando sus habilidades comunicacionales y elaborando un plan de marketing ajustado a su perfil profesional.

Módulo 3

TU VALOR AÑADIDO

- **Objetivo Específico Tema 1: Identificar logros y talentos personales** y cómo expresarlos de forma persuasiva y convincente como primer paso para crear la **marca personal**.
- **Objetivo Específico Tema 2: Comprender qué es la marca personal**, cómo se desarrolla y cuál es su utilidad estratégica en el proceso de búsqueda de empleo. Esbozarán su marca personal.
- **Objetivo Específico Tema 3:** Contar con una buena narrativa los éxitos personales en cualquier área de su vida, el **storytelling como herramienta de marketing**.

Módulo 4
ESTRATEGIA DE COMUNICACIÓN I

- **Objetivo Específico Tema 1: Comprender los mecanismos de oferta y demanda** en el mercado laboral y qué requerimientos comunicativos se precisan en cada formato. **Mercado abierto y mercado oculto**, potencial y yacimientos de empleo.
- **Objetivo Específico Temas 2 y 3: Preparar alternativas de CV y textos de presentación** según los canales de entrada al mercado laboral.
- **Objetivo Específico Tema 4: Investigar fórmulas alternativas de entrar en el mercado laboral** con todas las posibilidades que dan las nuevas tecnologías y redes sociales.

Módulo 5
ESTRATEGIA DE COMUNICACIÓN II

- **Objetivo Específico Tema 1: Analizar las claves y los elementos críticos** que han de tenerse en cuenta para abordar una **entrevista de selección**.
- **Objetivo Específico Tema 2: Practicar la escucha plena y respuesta empática.** Exponer en **público** sus valores diferenciales y sus áreas de mejora de forma positiva.
- **Objetivo Específico Tema 3: Ganar confianza en la expresión de las competencias.** Identificar **estresores** que pudieran bloquear su expresividad y aprender a gestionarlos.
- **Objetivo Específico Tema 4:** Identificar qué aspectos de la **comunicación no verbal** inciden en la credibilidad del candidato, proyección de imagen y conexión con entrevistador.
- **Objetivo Específico Tema 5: Diseñar un plan de acción** para ser productivo durante el periodo de búsqueda de empleo.

6
Programa y descripción de contenidos

Este programa lo dividimos en **2 Fases** (Estructura basada en el modelo de Inteligencia Emocional de Salovey y Meyer):

- ✓ **Fase interna (Módulos 1 a 3):** Identificación de potencial, valores, fortalezas y competencias con Balance de Competencias Básico. Realización de test TMMS24 para evaluar los estados emocionales iniciales de los participantes. En esta fase el participante reconoce las propias emociones capacitantes o discapacitantes para su proyecto de búsqueda de empleo y su adecuada gestión. Así mismo explora sus factores internos que inciden en su empleabilidad y por último encuentra las maneras de motivarse a sí mismo apalancando las fortalezas que debe poner en valor en los procesos de selección.
- ✓ **Fase externa (Módulos 4 y 5):** Comunicación e integración de avances para aplicar en un plan de marketing y productividad personalizado para el proceso de búsqueda de empleo. Aprendiendo las técnicas más útiles de comunicación o habilidades interpersonales para gestionar mejor su comunicación y ganar asertividad y capacidad de

influencia en conversaciones de alto impacto como puedan ser las entrevistas de trabajo o las reuniones de networking.

- ✓ **Sesiones de coaching individuales:** 2 sesiones por persona de 90 minutos cada una, se realizarán en el ecuador del programa y al final del mismo.

Adicionalmente este programa incluye un paquete de 135 horas de coaching individual para preparación de entrevistas laborales a libre disposición de las Universidades.

PROGRAMA

1ª FASE – FASE INTERNA		Horas
Módulo 1	AUTOCONOCIMIENTO	5
Tema 1	Alianzas y compromisos	
Tema 2	Balance de competencias básico y Test TMMS24	
Tema 3	Resiliencia, flexibilidad y fortaleza ante la adversidad	
Módulo 2	RECURSOS PERSONALES APLICADOS A LOS PROCESOS DE SELECCIÓN	5
Tema 1	Identificación Objetivo Profesional	
Tema 2	Parrilla de metas para empleabilidad	
2ª FASE – FASE EXTERNA		
Módulo 3	TU VALOR AÑADIDO	5
Tema 1	Tus logros	
Tema 2	Marca Personal, qué es y cómo desarrollarla	
Tema 3	Storytelling, cómo contar nuestros logros	
Módulo 4	ESTRATEGIA DE COMUNICACIÓN I	5
Tema 1	Mercado laboral, cómo funciona	
Tema 2	Comunicación (online y offline/mercado abierto y oculto)	
Tema 3	CV como Herramienta de Marketing	
Tema 4	Fórmulas alternativas de entrada al mercado laboral	
Módulo 5	ESTRATEGIA DE COMUNICACIÓN II	5
Tema 1	Las claves de la Entrevista de Selección	
Tema 2	Escucha plena para comunicación excelente en entrevistas	
Tema 3	Lenguaje verbal y no verbal	
Tema 4	Preguntas difíciles	
Tema 5	Plan de acción individual	
SESIONES DE COACHING PERSONAL		
2 sesiones de coaching por participante, una en el ecuador del programa y otra al finalizar.		3

1ª FASE - FASE INTERNA

Módulo 1

AUTOCONOCIMIENTO

Objetivos Específicos Temas 1 y 2: Definir un Balance de Competencias Básico como punto de partida para explorar las capacidades personales y definir qué sectores y tipos de empleo encajan mejor con su potencial así como posibilidades de contratación según ofertas en mercado laboral actual. **Acordar compromisos.** De forma transversal se identificarán valores comunes que nos guiarán durante todo el itinerario.

Motivación: La elaboración del Balance de Competencias Básico es un ejercicio necesario para tener una base sobre la que construir el resto del aprendizaje en el programa. En esta unidad didáctica también se hace un decálogo de consensos y compromisos, este ejercicio grupal no sólo favorece un buen clima en el grupo-clase sino que además repercute de forma indirecta en el refuerzo de la autoestima y sentido de pertenencia de los participantes; es un ejercicio común para poner en práctica las competencias de Inteligencia Emocional que inciden en la disciplina y esfuerzo para llevar a cabo cualquier proyecto. Además esta competencia emocional está relacionada con las habilidades sociales que se requieren en los puestos para personal cualificado.

Actividades: La formación planteada incluye contenidos y actividades destinadas a la adquisición de competencias críticas en la búsqueda de empleo. El primer ejercicio será el **Balance de Competencias Básico** para indexar tanto fortalezas como áreas de mejora de las que surja más tarde lo que denominamos **Parrilla de Metas** que es la forma gráfica de iniciar un plan de acción. En este módulo realizaremos dinámicas, ejercicios y trabajos colaborativos en los que sentaremos las bases para el buen desarrollo del programa, esta capacidad de consensuar, analizar las expectativas personales y comunes servirá para afianzar las rutinas y disciplina necesarias para planificar una eficiente búsqueda de empleo. Se consigue desarrollar la autoestima al poner en valor las opiniones personales y consensuar los compromisos grupales y además se pondrán en evidencia valores que servirán de palanca de motivación personal y grupal en el resto de las jornadas. Aquí empleamos metodologías propias de Inteligencia Emocional.

Objetivo Específico Tema 3: Conocer de forma práctica el concepto de Resiliencia. Averiguar factores personales que influyen en la empleabilidad a través del perfil de resiliencia y la parrilla de metas. Comprender como estos factores influyen en su proyección profesional y realizar un análisis que permita completar sus competencias para aquellos sectores que se hayan seleccionado.

Motivación: Comprendiendo las fortalezas que impulsan al logro es más factible que se utilicen como recurso mental para impulsarse en momentos de baja energía. Si la resiliencia es la capacidad de mantenerse flexible y fuerte ante la adversidad y el cambio, el identificar y potenciar sus capacidades les dota de la flexibilidad y recursos necesarios para afrontar los retos que la búsqueda de empleo puede suponer.

Actividades: Se realizarán ejercicios para conocer el índice de resiliencia personal e identificar los tres factores que inciden en la misma (Comprenderse a sí mismo + Conocer el Territorio de

Búsqueda + Conectar con los Recursos Necesarios). Así mismo se trabajará sobre la parrilla de metas personal, herramienta muy útil en los procesos de coaching, para una buena planificación en el periodo de búsqueda de oportunidades laborales.

Módulo 2

RECURSOS PERSONALES APLICADOS A LOS PROCESOS DE SELECCIÓN

Objetivo Específico Tema 1: Identificar el **objetivo profesional** de empleo de cada uno de los participantes. Analizar algunos de sus logros más destacados para utilizar ese argumento como elemento facilitador de la expresión de su vocación y perfil profesional.

Motivación: Cuando se consigue enfocar la búsqueda del puesto ideal en un objetivo **específico, medible, alcanzable, realista y en un tiempo determinado** (objetivos SMART), la persona consigue poner rumbo a sus metas más fácilmente. Basarse en logros ya conseguidos aporta un impulso adicional.

Actividades: Poniendo el reto en una hipotética diana se puede calibrar los obstáculos que impiden llegar a él así como diseñar acciones para sobrepasarlos. Se diseñan ejercicios de micro-biografías donde se ponen en evidencia fortalezas actitudinales que hayan concluido en éxito, a partir de este conocimiento se destilan capacidades que pueden definir el perfil laboral del participante incluyendo además sus competencias técnicas desarrolladas en el periodo académico. Estas dinámicas están basadas en lo que se conoce en PNL como cambio de estado.

Objetivo Específico Tema 2: Realizar una **parrilla de metas** a conseguir, éstas además influyen en su empleabilidad, no limitándose con objetivos reducidos sino ampliar las posibilidades más allá de los puestos laborales tradicionales.

Motivación: Explorar puestos tradicionales para hacer una base de datos y además posibles puestos a través de informes de grandes consultoras de RRHH para tomar perspectivas adicionales que conformen un abanico de posibilidades que la persona debe tener en cuenta, las descripciones de puestos en las empresas están actualizándose constantemente y más aún con la transformación digital.

Actividades: Se diseñarán hipótesis de empleo viables más allá de la presentación a puestos habituales enmarcados en las competencias académicas, una vez filtradas se enmarcan en un plan de acción o lo que anteriormente hemos llamado “parrilla de metas”, herramienta comúnmente utilizada en procesos de coaching. Vivimos en un contexto laboral donde hay sinergias impensables desde el pensamiento convencional. La experiencia y los estudios nos demuestran que hay competencias transferibles que poner en valor en puestos más allá de lo que a priori muchos candidatos piensan. Por ejemplo en el informe Sodexo 2014 tenemos puestos como: **Coordinador de la atención personal** que sirve de puente entre el individuo y todas las organizaciones de la salud y los servicios públicos. **Agricultor chef**, los cocineros y los agricultores trabajarán juntos en el desarrollo de las semillas, el crecimiento de determinados productos basados en la demanda del cliente y cultivados para la creatividad del chef. **Gerente Global Sourcing** estos profesionales tienen el futuro más que asegurado en un mundo global que demanda expertos en pasar de un sistema de gestión nacional a otro multinacional. No se descartan objetivos como el **emprendimiento o el trabajo por proyectos** ya que las relaciones

laborales se han transformado para dar lugar a nuevas formas de colaboración trabajador-empresa.

2ª FASE – FASE EXTERNA

Módulo 3

TU VALOR AÑADIDO

Objetivo Específico Tema 1: Identificar **logros** y talentos personales y cómo expresarlos de forma persuasiva y convincente como primer paso para crear la **marca personal**.

Motivación: Categorizar logros más destacados de su carrera y/o vida para enunciarlos con asertividad en entrevistas de trabajo es una práctica muy útil para poder salir airoso en el modelo de entrevistas por competencias o incidentes críticos que se realiza actualmente en la mayoría de procesos de selección. Este tipo de comunicación crea huella en su interlocutor y es lo que conocemos como marca personal.

Actividades: Aquí proponemos un ejercicio una narración de su biografía personal de forma breve y adecuada a la relación de competencias que se solicitan en cada puesto/oferta. El esbozo se creará en el aula y la redacción y expresión final se revisará en las sesiones de coaching individual. Estos ejercicios aúnan metodologías constructivistas y de aprendizaje significativo para que el alumno identifique la aplicación inmediata y que además parta de su experiencia.

Objetivo Específico Tema 2: Comprender qué es la **marca personal**, cómo se desarrolla y cuál es su utilidad estratégica en el proceso de búsqueda de empleo. Esbozarán su **marca personal**.

Motivación: El éxito para encontrar trabajo pasa por establecer una estrategia en Internet que incorpore un diseño de imagen personal y profesional adecuada para atraer a los reclutadores. El dejar una huella memorable en las redes sociales o a través de un blog personal forma parte de una estrategia de visibilidad acorde a las nuevas técnicas de reclutamiento. Ref. blog [“A la vista”](#), blog de moda de la periodista invidente Eva González.

Actividades: Los expertos coinciden en la importancia de mantener actualizados los perfiles en redes sociales, de generar opinión y, sobre todo, responder a todos los mensajes recibidos ya que nunca se sabe quién puede estar detrás. Cuando el participante crea por anticipado su mensaje basado en sus valores, fortalezas y competencias/habilidades está más relajado para poder atender a la comunicación con su futuro empleador; sea en una entrevista o en una reunión de networking; el tener su marca personal bien construida tanto en redes sociales como a nivel oral da lugar a poder escuchar activamente a sus interlocutores para captar oportunidades de empleo o creación de sinergias, puede tener conversaciones de alto rendimiento si tiene bien identificados sus puntos fuertes para ponerlos al servicio del puesto, esta cuestión le dará una ventaja competitiva durante la entrevista de selección y reputación en redes sociales. Se realizará una actividad colaborativa en formato podcast o videoselfie, esta actividad actualiza en formatos digitales la proyección de una buena imagen de los candidatos.

Objetivo Específico Tema 3: Contar con una buena narrativa los éxitos personales en cualquier área de su vida, el **storytelling** como herramienta de marketing.

Motivación: El candidato a un puesto debe ser alguien a quien dé ganas de seguir viendo, porque cuente algo interesante de su vida, porque enamore a través de sus palabras, porque cuente la batalla de su vida bien contada. Acaparar la atención del entrevistador para que se “quede pegado” a las competencias del candidato. Si se cuentan cosas interesantes las posibilidades de continuar en un proceso de selección aumentan exponencialmente.

Actividades: Los participantes crearán su propio discurso de venta o marketing personal con la herramienta de storytelling, este ejercicio les da mucha soltura a nivel comunicacional para expresar con brevedad pero contundencia su mensaje en el que se destacan sus fortalezas y habilidades para un puesto concreto. Les sirve además como discurso de venta persona para abrir entrevistas o en reuniones de networking.

Módulo 4

ESTRATEGIA DE COMUNICACIÓN I

Objetivo Específico Tema 1: Comprender los mecanismos de oferta y demanda en el **mercado laboral** y qué requerimientos comunicativos se precisan en cada formato. Mercado abierto a través de consultoras de selección, ETTs, canales web de empleo, bases de datos de empresas, prensa, colegios profesionales y anuncios públicos de empleo. Y mercado oculto a través de redes de amigos y conocidos.

Motivación: las ofertas de empleo no sólo se buscan en *Infojobs* que es lo que la mayoría de las personas cree. El tener bien identificadas todas las fuentes de ofertas laborales y yacimientos de empleo ayuda al participante a diseñar una buena base de datos para su planificación de la búsqueda.

Actividades: De forma grupal se realiza una investigación en todos los recursos disponibles online y offline para publicación de ofertas de trabajo. Además se prepara de forma individual una base de datos de contactos con la explorar oportunidades laborales.

Objetivo Específico Temas 2 y 3: Preparar alternativas de **CV y textos de presentación** según los canales de entrada al mercado laboral.

Motivación: La agilidad para responder a ofertas de empleo en diferentes soportes se convierte en una competencia importante hoy en día en que la rapidez en un proceso de selección es clave para la empresa que lanza la oferta. Para poder responder con la prontitud necesaria hay que tener un portfolio previamente preparado con el CV y Cartas de presentación y en diferentes formatos y extensiones, con diferentes lenguajes, más o menos narrativa o esquemáticas, todo ello agiliza la entrega a las ofertas de empleo y en esta rapidez muchas veces está la clave para entrar definitivamente en el proceso de selección.

Actividades: Planteamos primero la elaboración de un CV base y una carta de presentación. Después se indican distintas fuentes de ofertas y los participantes tendrán que elegir algunas de ellas para incluir su CV con carta de presentación; la revisión del CV se hará en sesión de coaching privada.

Objetivo Específico Tema 4: Investigar otras **fórmulas alternativas de entrar en el mercado laboral** a través de Redes Sociales, Autocandidatura, Conversaciones de Networking...

Motivación: Incorporar nuevas fórmulas de búsqueda de empleo se hace imprescindible actualmente ya que las oportunidades pueden darse en cualquier entorno, un encuentro en un evento, una conversación con un conocido que conoce a alguien que nos puede posicionar. Nunca hay que dejar pasar una oportunidad en el proceso de búsqueda de empleo.

Actividades: Para este contenido se han formulado una serie de actividades y ejercicios prácticos que el estudiante debe realizar en las sesiones grupales y que serán revisados en la sesión de coaching individual, incluyen 1) Redacción de Perfil Profesional para redes sociales, 2) Redacción de Texto de Autocandidatura, 3) Redacción de Texto de Presentación formal a una oferta y 4) Guion de conversaciones de posicionamiento.

Módulo 5

ESTRATEGIA DE COMUNICACIÓN II

Objetivo Específico Tema 1: Analizar las claves y los elementos críticos que han de tenerse en cuenta para abordar una **entrevista de selección**. Tipos de entrevista: Entrevista de exploración, entrevista telefónica, entrevista en panel y entrevista por incidentes críticos o competencias.

Motivación: No todas las entrevistas son iguales, hay entrevistas generalistas que se hacen en una ETT, entrevistas de exploración con una llamada de teléfono, entrevistas con role plays o pruebas situacionales que ponen en evidencia las capacidades de los candidatos; conocer todos los posibles escenarios que se pueden dar para la entrevista de trabajo asegura que el participante estará cómodo en todos ellos ya que los conoce de antemano.

Actividades: Se harán ejercicios variados en cada una de las posibles situaciones de entrevista laboral. Se trabajará con los miedos más recurrentes y cómo vencerlos a través de técnicas de anclaje de PNL. El refuerzo particular para cada participante se hará en la sesión privada de coaching.

Objetivo Específico Tema 2: Escucha plena y respuesta empática. Exponer en público sus valores diferenciales y sus áreas de mejora de forma positiva.

Motivación: Es esencial practicar **técnicas de comunicación en público y oratoria** ya que son ampliamente requeridas en los procesos de selección de muchas empresas, especialmente multinacionales. Igualmente es de gran utilidad expresar de forma humilde y abierta la mejora las características de la persona que precisen de algún tipo de aprendizaje y que dependiendo del contexto pueden resultar incluso positivas, por ejemplo una persona muy atenta al detalle puede que necesite aprender a ser más ágil para llevar a cabo una tarea pero esa cualidad puede ser de gran ayuda a la hora de elaborar informes minuciosos sobre proyectos que lo precisen.

Actividades: Se realizan grabaciones de exposición de fortalezas para un puesto, éste es un recurso didáctico excepcional para tomar conciencia de las características de un discurso de venta personal para un puesto concreto.

Objetivo Específico Tema 3: Ganar confianza en la expresión de las competencias. Identificar estresores que pudieran bloquear su expresividad y aprender a gestionarlos.

Motivación: Uno de los impedimentos para expresar con asertividad y autoconfianza las fortalezas personales suele ser el estrés.

Actividades: En este tema trataremos sobre técnicas para neutralizarlo. Desde la relajación a las visualizaciones pasando por la nutrición y el ejercicio físico o mindfulness. Se explorarán las cuatro claves para ello siendo: 1) Planificación, 2) Práctica, 3) Investigación y 4) Autocuidados.

Objetivo Específico Tema 4: Identificar qué aspectos de la **comunicación no verbal** inciden en la credibilidad del candidato, proyección de imagen y conexión con entrevistador.

Motivación: Los nervios durante la entrevista pueden traicionar la expresividad de los candidatos, más aun cuando algunas personas tienen espasticidad y piensan que eso les inhibe para expresarse con elocuencia ante su entrevistador. Identificar cuáles son los disparadores que desencadenan los nervios y trabajar para atenuarlos puede marcar una gran diferencia en su expresividad, así mismo en este tema se trabaja sobre la proyección de imagen y el lenguaje no verbal en líneas generales para conferir mayor congruencia al mensaje verbal del candidato.

Actividades: Se harán prácticas de relajación y mindfulness como herramienta de control de los nervios. Se practicará El Círculo de Excelencia y el Cambio de Estado (técnicas de PNL) que permiten calmar la ansiedad y estar más atentos al foco de la entrevista.

Se harán también ensayos de escucha activa para potenciar la capacidad de los participantes de entender entre líneas para comprender mejor las necesidades que exprese el entrevistador. En estos ensayos se proponen preguntas difíciles que pongan en alerta a los participantes, al estar en aula, lo que llamamos un “laboratorio seguro”, no corren riesgo alguno y pueden afianzarse en actitudes y recursos internos que les proporcionen tranquilidad y autoconfianza.

Objetivo Específico Tema 5: Diseñar un plan de acción para ser productivo durante el periodo de búsqueda de empleo.

Motivación: Después de terminar una formación algunas personas pierden la energía motivacional conseguida en el proceso de aprendizaje y es necesario reforzar la planificación a través de un plan de acción que incluya pequeños hitos de consecución de objetivos.

Actividad: Esta tarea se realizará en el aula y se supervisará para hacerla más factible durante la sesión de coaching individual.

Duración Total 28 horas por curso. 5 formaciones grupales de 5 horas cada una con frecuencia quincenal y 3 horas de coaching individual repartidas en dos sesiones de 90 minutos cada una en el ecuador y al finalizar la formación.

Evaluación 1ª Fase Interna:

El modelo de evaluación inicial en este módulo será **EVALUACIÓN DIAGNÓSTICA**. Primero se hará un **Balance de Competencias Básico** como punto de partida para explorar las capacidades personales, seguiremos con un test para saber qué competencias de Inteligencia Emocional Intrapersonal tienen los participantes (TMMS24 modelo Salovey y Mayer versión corta). Al finalizar la primera fase el elemento de evaluación será la **Parrilla de Metas** que haya elaborado cada participante. Un buen planteamiento con un plan de acción específico a partir de esta parrilla de metas será el indicador de que se ha integrado completamente la fase interna de autoconocimiento para poder construir el resto de los contenidos de una forma significativa.

Evaluación 2ª Fase Externa:

Usaremos cuatro modelos de evaluación para esta segunda fase:

1. **EVALUACIÓN FORMATIVA**, averiguando por medio de la observación directa si los participantes están consiguiendo los objetivos marcados en el programa.
2. **EVALUACIÓN SUMATIVA**. Cada participante deberá completar un autodiagnóstico de habilidades comunicativas y gestión emocional al final del Módulo 5.
3. **EVALUACIÓN POR COMPETENCIAS**, a través de la escucha de la grabación del audio podcast y evaluación de las pruebas situacionales se determinará si el participante está preparado para afrontar la entrevista con éxito y cómo ha evolucionado su capacidad comunicativa. Cada alumno guardará una copia de dicha grabación en audio para revisar en la entrevista de coaching personal.
4. **EVALUACIÓN FINAL**, una vez terminados todos los módulos cada participante diseñará su plan de acción para desarrollar aquellas competencias emocionales que haya detectado como áreas de mejora y que sean críticas para su proceso de búsqueda activa de empleo. Este plan de acción será revisado con su coach en la sesión personal de finalización de programa.

Se procederá además a la recogida de datos durante el desarrollo de las formaciones y coaching individual. Estableceremos medidas de éxito basadas en la consecución de los siguientes objetivos cuando el alumno:

- Ha identificado en sí mismo al menos 20 competencias asociadas a su perfil profesional.
- Ha determinado al menos 10 áreas de mejora en las que pueda intervenir para mejorar su nivel de empleabilidad.
- Ha realizado la redacción de su objetivo profesional de forma clara y precisa.
- Ha redactado un Curriculum Vitae bien por funciones, cronológico o mixto acorde a los requerimientos de su mercado diana.

- Participa de forma habitual en foros profesionales (online y offline), al menos 2 veces por semana.
- Ha terminado su plan de marketing con los 4 epígrafes básicos: Objetivo profesional, competencias destacadas, segmentación de mercado y empresas diana.
- Conoce técnicas de entrevista por incidentes críticos y las realiza con soltura.

Para aquellos participantes que después de hacer el recorrido completo de la formación grupal y coaching individual decidan emprender derivaremos a las plataformas de emprendedores que ofrecen los Ayuntamientos de su ciudad.

Así mismo se prevé una encuesta de calidad al término de cada curso.

8

Beneficiarios del programa

Jóvenes que hayan finalizado sus estudios universitarios, con discapacidad reconocida de al menos el 33%, en situación de desempleo, con menos de 30 años e inscritos en el programa nacional de Garantía Juvenil.

9

Limitaciones

Proponemos la limitación de completar al menos un 75% de las horas de formación y un 50% de las sesiones individuales de coaching para acceder al diploma acreditativo de la formación. Si alguna persona no completa los 3 primeros módulos no podrá acceder a los 2 últimos ni a las sesiones privadas de coaching y deberá abandonar el curso y en su lugar entrará alguien que pueda estar en lista de espera en la Universidad correspondiente. Con esto se pretende afianzar el compromiso por parte de los participantes.

10

Fortalezas metodológicas del programa

Actividades, ejercicios y dinámicas: en las sesiones hay un porcentaje de prácticas que oscila entre el 50 y el 80 %, la formación no se limita a una exposición informativa sino que se promueve la participación, la interactividad de los alumnos con los facilitadores y con los demás alumnos. Se utilizan numerosos ejercicios prácticos para obtener resultados observables, se conecta la teoría con aquello que será útil y aplicable para producir un aprendizaje significativo en los participantes. Se utilizan técnicas para propiciar que el grupo construya su propio aprendizaje de forma activa. Técnicas de creatividad como tormentas de ideas, analogías, mapas mentales, estrategia de Walt Disney (PNL), relajación, mindfulness entre otras. Pensamiento de Diseño, reflexiones personales, trabajos en equipo y realización de tareas entre sesión y sesión.

El **coaching** consigue que las personas en proceso de búsqueda de empleo:

- Definan con mayor precisión el objetivo profesional, dónde ha de centrar sus esfuerzos para lograrlo y dónde debe poner énfasis.
- Analicen y cuestionen las creencias limitantes y sus estrategias no funcionales que impiden avanzar en la búsqueda de empleo.
- Pongan el foco en el desarrollo de habilidades y de nuevos hábitos de comportamientos productivos.
- Reflexionen provocando un autoconocimiento más profundo.
- Rediseñen estrategias para obtener los resultados deseados.
- Amplíen su horizonte y expectativas utilizando todos los medios a su alcance.
- Establezcan un compromiso diario para conseguir los objetivos marcados.

La Programación Neurolingüística

Aporta un conjunto de habilidades que permiten pensar, comunicar y actuar de una manera más efectiva. La incorporación de algunas de las técnicas más sencillas de la PNL aporta un elemento actualizado y de alto impacto que activa e impulsa la empleabilidad de los candidatos.

La Inteligencia Emocional

Es la manera de tratar y canalizar nuestras emociones de una forma sana. No dejarnos llevar por emociones negativas, reconocerlas en cuanto aparezcan y saber canalizarlas. Para mejorar nuestros resultados y tener el éxito profesional y personal que deseamos en nuestra vida, debemos trabajar estas habilidades que son más importantes aún en un proceso de búsqueda de empleo.

Integral: Se potencian las competencias integrando el “saber” (conceptos, información, teoría), “querer” (motivación, actitudes y aspectos emocionales) y “poder” (habilidades y recursos personales).

Vivencial: Se dirige al grupo y a la persona en todas sus dimensiones, interrelacionando razón, emoción, acción, cuerpo y contexto. Se aprende desde experiencias (pueden incluirse estrategias especialmente vivenciales utilizando como recurso el movimiento corporal, la música y las relaciones grupales, por ejemplo con técnicas de Movimiento Expresivo, este tipo de dinámicas serían adaptadas a las distintas discapacidades presentes en el aula, poniendo especial atención y el máximo cuidado en el bienestar de los participantes.

Role plays: Consisten en una representación o dramatización de una situación, asumiendo los posibles roles, presentes en un proceso de selección como puede ser entrevista, encuentros en eventos o dinámicas grupales entre otros, de esta manera al hacer una simulación de algunas de las distintas fases de los procesos de selección, los participantes ensayan las fórmulas correctas que les pueden proporcionar mayor éxito en casos reales.

Pensamos en definitiva que las herramientas de Coaching, PNL e Inteligencia Emocional, amén de las propias de la metodología de búsqueda de empleo más actualizada, pueden ser de un gran valor para los participantes en los programas que proponemos. Hemos constatado su eficacia y la experiencia avala el uso de dichas metodologías como factor determinante del aumento de motivación, actitud abierta y positiva frente a los cambios y mayor capacidad para gestionar la frustración o el estrés que conlleva un periodo de búsqueda activa de empleo cuando no se cumplen todas las expectativas que se tienen. Una vez que se adquieren las habilidades

emocionales, y puestas en práctica de forma constante, se convierten en un hábito que es de gran utilidad más allá del mero ámbito laboral pues favorece la expresión del talento de la persona, la adopción de nuevas creencias potenciadoras o la gestión eficaz de las relaciones. Aunamos los recursos y estrategias procedentes del Coaching, la PNL y la Inteligencia Emocional a la búsqueda y consolidación de empleo y los ponemos al servicio de las personas con discapacidad de una manera sencilla, adaptada y colaborativa a través de acciones formativas grupales y sesiones de coaching individual cuyo fin es facilitar el acceso al mercado laboral de los participantes.

11

Resultados esperados

El apoyo a los participantes en el desarrollo de estrategias personales que favorezcan su empleabilidad consigue una mayor integración en el mercado laboral, se fortalece la autoestima y la toma de poder a la hora de enfrentarse a todo tipo de situaciones en el proceso de búsqueda de empleo. El alumno adquiere recursos para construir su estrategia de búsqueda, identifica su proyecto personal y comienza a adquirir fortalezas y competencias de Inteligencia Emocional con las técnicas y recursos adquiridos durante el curso. En anteriores programas hemos tenido entre un 60% y un 95% de recolocaciones en personas afectadas por reestructuraciones. En este programa siendo un escenario de primera contratación esperamos contar con un mínimo de 60% de colocaciones dentro del primer año después del curso.

12

Cronograma

UNIVERSIDADES	FECHAS TENTATIVAS A CONFIRMAR CON UNIVERSIDADES						
	Módulo 1	Módulo 2	Módulo 3	SESIONES DE COACHING	Módulo 4	Módulo 5	SESIONES DE COACHING
Univ.1 Madrid (MR)	5MAY	19MAY	1JUN	2JUN	19JUN	29JUN	30JUN
Univ. 2 Madrid (AB)	10MAY	24MAY	7JUN	8JUN	22JUN	5JUL	6JUL
Univ. 3 Murcia (MR)	15MAY	29MAY	12JUN	13JUN	26JUN	10JUL	11JUL
Univ. 4 Valencia (DA)	8MAY	22MAY	5JUN	6JUN	19JUN	3JUL	4JUL
Univ. 5 AAA (MP)	10MAY	24MAY	7JUN	8JUN	21JUN	5JUL	6JUL
Univ. 6 BBB (PT)	23MAY	6JUN	20JUN	21JUN	4JUL	18JUL	19JUL
Univ. 7 CCC (AB)	17MAY	31MAY	14JUN	15JUN	28JUN	12JUL	13JUL
Univ. 8 DDD (MP)	17MAY	31MAY	14JUN	15JUN	28JUN	12JUL	13JUL
Univ. 9 EEE (MR)	5SEP	18SEP	3OCT	4OCT	17OCT	30OCT	31OCT
Univ. 10 FFF (AB)	6SEP	20SEP	5OCT	6OCT	19OCT	8NOV	9NOV
Univ. 11 GGG (PT)	12SEP	26SEP	10OCT	11OCT	24OCT	6NOV	7NOV
Univ. 12 HHH (MP)	12SEP	26SEP	10OCT	11OCT	24OCT	6NOV	7NOV
Univ. 13 III (MR)	14SEP	28SEP	19OCT	20OCT	6NOV	20NOV	21NOV
Univ. 14 JJJ (DA)	18SEP	2OCT	16OCT	17OCT	31OCT	14NOV	15NOV
Univ. 15 KKK (MR)	23OCT	13NOV	27NOV	28NOV	11DIC	18DIC	19DIC

- Coordinador: Daniel Álvarez Lamas (DA)

- Gestor de formación: Mar Ruiz Villalba (MR)
- Formadora/coach: Marcela Parga (MP)
- Formadora/coach: Alison Bazeley (AB)
- Formadora/coach: Paula Tenreiro (PT)

13

Equipo

Curricula completa en documentos adjuntos en la Plica sobre A



Daniel Álvarez

Licenciado en Economía,
con especialización directiva en
IESE e Instituto de Empresa.

Tras una exitosa trayectoria de 14 años como directivo en el BBVA, en 2006 decide dar un giro para dedicarse por completo a su vocación: el desarrollo integral y profesional de las personas. Coach internacional por la prestigiosa International Coaching Community (ICC) y Master Practitioner por la NLP University de Santa Cruz (California), es uno de los 44 Trainers oficiales de ICC en el mundo, colaborando habitualmente con Joseph O'Connor, Andrea Lages y otros maestros internacionales del coaching. Forma parte junto a Joseph y Andrea de ROI Coaching, desde donde realiza trabajos a nivel internacional. Editor del Observatorio Europeo del Coaching.

Certificado en **Developmental Assessment** por el **Interdevelopmental Institute en Boston**. Ha trabajado y es traductor de la obra del prestigioso investigador de desarrollo humano Otto Laske.

Fundador del **Instituto Ben Pensante**, y conferenciante sobre Coaching, Negociación y Dirección de Personas, actualmente compagina su trabajo como Trainer oficial de coaches para España de ICC, con el de coach de directivos y consultor de organización empresarial, trabajando para empresas como Unilever, Repsol y Finsa, entre otras.



Mar Ruiz

**Consultora, Gestora de Formación
Formadora y coach empresarial.
Máster en RRHH. Practitioner-Máster en PNL
Executive Coach Certificada por UCJC
Team Coaching por ICC.**

Coach (Personal, Ejecutivo y de Equipos) y Formadora con amplia experiencia en Servicios de Atención al Cliente, enfocada actualmente en proyectos de Formación de Habilidades y Transición de Carreras Profesionales. Ha diseñado programas de formación sobre desarrollo de competencias, evaluación de desempeño y comunicación para atención al cliente y equipos de ventas en compañías multinacionales. Consultora de formación y coaching para distintas ONGs, PYMEs, Multinacionales y Servicios Públicos de Empleo; especialista en itinerarios formativos para reestructuraciones y programas de coaching y mentoring para búsqueda de empleo. Formadora de la Agencia para el Empleo de la Comunidad de Madrid. Diseño de contenidos para e-Learning, gamificación y storytelling digital.



Marcela Parga

**Abogada, Formadora, Coach Trainer de ICC,
Practitioner en PNL, Experta en conciliación**

Abogada, Coach (Personal, Ejecutivo y de Equipos), Trainer de la International Coaching Community para España y Formadora en Escuelas de negocios, en materias como derecho laboral y mercantil, gestión de la conciliación de la vida laboral y personal, gestión de conflictos, negociación y habilidades comunicativas con amplia experiencia en creación y consultoría de empresas.

Uno de sus objetivos profesionales es dotar a las organizaciones de un verdadero equilibrio entre la dimensión profesional y personal de ~~Página 20 de 23~~ para incidir en la productividad y rentabilidad que ello conlleva a las empresas y a la sociedad en general.



Alison Bazeley

**Filóloga, Formadora,
Certificada en Coaching Coactivo,
Experta en Gestión del Cambio**

Coach Certificada y Consultora en la Transición de Carreras, con amplia experiencia en la función de RRHH en importantes multinacionales del sector Gran Consumo en varios países de habla inglesa y española. Éxito demostrado tanto como Business Partner como líder de proyectos de RRHH, especialmente reconocida por la gestión de talento, la formación y el desarrollo de personas y la capacidad de crear programas de “engagement” de empleados. Con 9 años de experiencia participando en Comité de Dirección local de multinacional como Directora de RRHH. Bilingüe en español e inglés con buenos conocimientos de francés y portugués.



Paula Tenreiro

**EMPRENDIMIENTO, TURISMO y COMERCIO EXTERIOR.
Máster en RRHH. Practitioner-Máster en PNL
Formadora
Coach Certificada por ICC, Team Coaching por ICC.**

Consultora en promoción económica y especialista emprendimiento y orientación laboral. Más de 15 años de experiencia en formación y asesoramiento a personas emprendedoras dentro de programa de fomento del emprendimiento. En los últimos años se ha introducido en el mundo del coaching que utiliza como herramienta de trabajo y como herramienta para formar y ayudar a las personas a lograr sus objetivos sea buscando trabajo por cuenta ajena o creando su propio proyecto empresarial. Trabaja principalmente para la administración pública: ayuntamientos, Xunta de Galicia, mancomunidades etc., diseñando y ejecutando programas de empleo y emprendimiento.

En Sobre B

Instituto Ben Pensante



Única entidad certificadora en España de
International Coaching Community



Socios Internacionales
 Una red global que potencia el desarrollo humano

Lambent - <http://www.lambent.com/>

ROI Coaching - <http://roicoaching.co.uk/aboutus.php>

IMPEL Coaching <http://impel-co.com/coaching-ejecutivo/>

IDM Interdevelopmental Institute

[http://www.schoolius.com/school/113327892089922/The+Interdevelopmental+Institute+\(IDM\)](http://www.schoolius.com/school/113327892089922/The+Interdevelopmental+Institute+(IDM))



Nuestra amplia experiencia en programas de recolocación nos permite diseñar los más completos y eficientes itinerarios para que los participantes sientan la mejora de su empleabilidad, aumente su motivación y mantengan una actitud abierta y proactiva en su proyecto de búsqueda de empleo.

