



## INDICE DE DOCUMENTOS DEL EXPEDIENTE

**EXTRACTO DE DOCUMENTOS CONTENIDOS EN EL EXPEDIENTE RELATIVO A:** **Proyecto de Convenio de colaboración entre el Servicio Regional de Empleo y Formación y la Fundación Acción contra el Hambre, para establecer la cooperación en los proyectos destinados a favorecer la empleabilidad y el emprendimiento incluidos en VIVES PROYECTO.**

**CONSEJO DE GOBIERNO:** SESIÓN DE 28/01/2021

**CONSEJERÍA:** EMPLEO, INVESTIGACIÓN Y UNIVERSIDADES

**PUNTO DEL ORDEN DEL DÍA:** 18

**ASUNTO:.** Proyecto de Convenio de colaboración entre el Servicio Regional de Empleo y Formación y la Fundación Acción contra el Hambre, para establecer la cooperación en los proyectos destinados a favorecer la empleabilidad y el emprendimiento incluidos en VIVES PROYECTO.

Orden	Nombre del documento	Tipo acceso (total/parcial/reservado)	Motivación del acceso parcial o reservado
1	Conformidad de la Fundación Acción contra el Hambre	Total	
2	Memoria justificativa del SEF	Total	
3	Informe del Servicio Jurídico del SEF	Total	
4	Aprobación del convenio por el Consejo de Administración del SEF	Total	
5	Texto del Convenio	Total	
6	Propuesta de la Dirección General del SEF	Total	
7	Orden de avocación de la firma	Total	
8	Informe del Servicio Jurídico	Total	





9	Propuesta de acuerdo a Consejo de Gobierno	Total	
10	Certificado de Acuerdo del Consejo de Gobierno	Total	

Según lo establecido en el artículo 14.3 c) de la Ley 12/2014, de 16 de diciembre, de Transparencia y Participación Ciudadana de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, y siguiendo las instrucciones establecidas por la Comisión de Secretarios Generales de 21 de diciembre de 2015, se propone el límite de acceso a los documentos arriba indicados y su correspondiente motivación.

EL JEFE DEL SERVICIO JURÍDICO  
Fdo. José Miguel Belando Larrosa  
(Documento firmado electrónicamente al margen)

**Dña. M<sup>a</sup> Isabel López Aragón  
Directora Gral. del Servicio Regional  
de Empleo y Formación.**

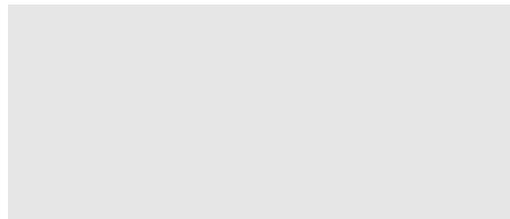
En Murcia, a 2 de diciembre 2020

Examinado el texto del **“CONVENIO DE COLABORACIÓN ENTRE EL SERVICIO REGIONAL DE EMPLEO Y FORMACIÓN Y LA FUNDACIÓN ACCIÓN CONTRA EL HAMBRE PARA ESTABLECER LA COOPERACIÓN EN LOS PROYECTOS DESTINADOS A FAVORECER LA EMPLEABILIDAD Y EL EMPRENDIMIENTO INCLUIDOS EN VIVES PROYECTO.**

## **MANIFIESTO**

La aceptación del mismo en todos sus términos.

Sin otro particular,



Dolores Marco Montó  
Delegada de Acción contra el Hambre en Comunidad Valenciana, Región de Murcia e Islas  
Balears



## MEMORIA JUSTIFICATIVA SOBRE EL CONVENIO DE COLABORACIÓN ENTRE EL SERVICIO REGIONAL DE EMPLEO Y FORMACIÓN (SEF) Y LA FUNDACIÓN ACCIÓN CONTRA EL HAMBRE.

De conformidad con lo establecido en el artículo 50.1 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre de Régimen Jurídico del Sector Público, se acompaña al Proyecto de Convenio la presente Memoria Justificativa, donde se analizan

### 1. Necesidad y oportunidad del Convenio.

La Ley 9/2002, de 11 de noviembre, de creación del SEF, configura a éste como organismo autónomo de carácter administrativo, dotado de personalidad jurídica propia y plena capacidad jurídica pública y privada, así como de patrimonio propio, para el cumplimiento de las funciones y competencias que se le asignan; estableciendo su artículo 6 que *“para el cumplimiento de sus fines, el Servicio Regional de Empleo y Formación podrá formalizar convenios de colaboración y cooperación con cualquier persona pública o privada cuyos objetivos y actividades sean de interés en los ámbitos de la formación profesional, la orientación, la intermediación laboral, el empleo y la inserción laboral... . Por otra parte el artículo 2 de la citada Ley, establece que el mismo se constituye para la realización, orientada al pleno empleo estable y de calidad, de todas aquellas actividades de fomento, formación para el empleo y de intermediación en el mercado laboral, en el ámbito territorial de la Comunidad Autónoma de Murcia. Además, en el artículo 5 de la Ley 9/2002, cabe destacar, por su pertinencia a los efectos de esta memoria, la de “suscribir convenios de colaboración para el cumplimiento de sus fines.*

El artículo 47.2.c) de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, del Régimen Jurídico del Sector Público, establece que se podrán suscribir convenios firmados entre una Administración Pública u organismo o entidad de derecho público y un sujeto de Derecho privado.

Que la Fundación Acción contra el Hambre (en adelante, ACH) tiene como misión salvar vidas eliminando el hambre a través de la prevención, la detección y el tratamiento de la malnutrición. Que la Fundación tiene entre sus actividades la acción social en España especialmente dirigida a la creación y desarrollo de programas de



apoyo a las personas desempleadas y en riesgo de exclusión social, siendo beneficiaria de ayudas para el desarrollo de sus programas a través de Fondo Social Europeo y el Programa Operativo de Inclusión Social POISES 2019-2023; Eje Prioritario 2 (Objetivo temático 9): Promover la inclusión social y luchar contra la pobreza y cualquier forma de discriminación. Así como del Programa Operativo de Empleo Juvenil POEJ 2018-2022; Eje / Prioridad Inversión / Objetivo Específico: 5 / 8.2 / 8.2.3: Favorecer la inserción en el mercado laboral de los jóvenes beneficiarios del Sistema Nacional de Garantía Juvenil, a través de un conjunto de medidas de formación, cualificaciones, fomento de la contratación y al autoempleo.

La Fundación Acción contra el Hambre desea colaborar activamente con el SEF en proyectos de apoyo a las personas desempleadas y emprendedoras, impulsando un uso común de conocimientos y estrategias para colaborar en proyectos conjuntos y concretos.

El SEF tiene entre sus funciones la de orientar a las personas desempleadas hacia aquellas actividades de formación que puedan mejorar su situación en el mercado laboral y que den respuesta a los intereses profesionales de la persona que demanda empleo. Sin embargo, es una realidad que muchas personas pertenecientes a colectivos vulnerables o específicos requieren una atención especializada con carácter previo a la atención que se va a recibir desde el Servicio Regional de Empleo y Formación.

La colaboración con ACH permitirá al SEF mejorar la atención a colectivos vulnerables o en riesgo de exclusión social y favorecer la cooperación en proyectos destinados a favorecer la empleabilidad y el emprendimiento.

Esta colaboración se materializará por parte de ACH en acciones de formación y empleabilidad que serán comunicadas al SEF para la inclusión de los datos individualizados de los participantes en la Plataforma de Orientación Laboral (POL) y SISPE, de forma que se actualicen sus datos y se reduzca la duplicidad de servicios recibidos.

## 2.- Impacto económico de la suscripción del Convenio.



El presente Convenio no conlleva la existencia de compromiso de gasto económico que requiera el establecimiento de un sistema de financiación en el mismo, ya que la prestación de estos servicios no implica incremento de los programas ordinarios de gasto e inversión del SEF. En cuanto a la Fundación Acción contra el Hambre, la suscripción de este Convenio no conlleva un coste adicional en las acciones que componen el proyecto.

### 3.- Carácter no contractual de la actividad

El Convenio que se informa no tiene por objeto prestaciones propias de los contratos.

Aunque ambas figuras –convenio de colaboración y contrato– tengan en común la nota de ser actos o negocios jurídicos de carácter bilateral, resultado del concurso de la libre voluntad de las partes, su diferencia estriba en la distinta posición y finalidad de las partes y como consecuencia de ello, en la distinta instrumentación o articulación jurídica del contenido que se aprecia en el convenio de colaboración y en el contrato administrativo.

La nota característica de la figura del convenio, como lo denota su propia denominación, es la cooperación o colaboración de las partes por razón precisamente de una comunidad de fines. En el contrato, en cambio, desaparece la idea de comunidad de fin, surgiendo la posición de cada parte como una posición independiente, tendente a la satisfacción de su propio interés, lo que tiene como consecuencia que la relación contractual gire en torno al principio de sinalagmaticidad, es decir, la reciprocidad o interdependencia de las prestaciones que se deben las partes, tal y como pone de manifiesto el inciso inicial del artículo 1.274 del Código Civil: “ en los contratos onerosos se entiende por causa, para cada parte contratante, la prestación o promesa de una cosa o servicio por la otra parte”.

A diferencia de lo que ocurre en el caso de los contratos administrativos, la actividad desarrollada en este convenio no se fundamenta ni manifiesta en una contraposición de intereses. Al contrario, el convenio de colaboración que se pretende suscribir entre la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, a través del Servicio Regional de Empleo y Formación y la Fundación Acción contra el Hambre tiene como punto de partida un supuesto preciso, cual es la existencia de dos partes que persiguen fines comunes, cuya consecución se articula mediante la puesta en común y de forma



coordinada, por ambas partes, de medios personales, materiales o de ambos, para la obtención de esa finalidad común, participando igualmente de forma común o conjunta en el resultado obtenido.

Por otra parte, a la diferenciación general entre convenio y contrato que acabamos de ver, cabe añadir, más particularmente, que para poder apreciar con claridad si nos encontramos ante un convenio de colaboración, habrá que comprobar que la prestación objeto del mismo no tenga como contenido, al menos básico o primordial, las prestaciones propias de los contratos, esto es, obra, concesión de obra, concesión de servicios, suministro y servicios; así como tampoco la contraprestación propia, común a todos ellos, que es el precio.

Así, el artículo 6.2 de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, por la que se transponen al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014, establece que:

“Estarán también excluidos del ámbito de la presente Ley los convenios que celebren las entidades del sector público con personas físicas o jurídicas sujetas al derecho privado, siempre que su contenido no esté comprendido en el de los contratos regulados en esta Ley o en normas administrativas especiales.”

Examinando el objeto del convenio, que como hemos visto consiste en establecer una colaboración entre el SEF y la Fundación Acción contra el Hambre para el desarrollo de un proyecto de apoyo a las personas desempleadas y emprendedoras, que contribuya a mejorar las posibilidades de empleabilidad de las personas que accedan al mismo, comprobamos que su contenido no coincide con el de los contratos regulados en la Ley de Contratos del Sector Público, a saber: obra, concesión de obra, concesión de servicios, suministro y servicios.

Tampoco existe, como sería necesario para poder apreciar la figura del contrato, el abono de una prestación económica (precio) por una de las partes a la otra como contraprestación a la prestación a cuya realización se obliga esta última, sino una contribución concretada en cesión de uso de espacios, materiales etc., que es nota característica y propia de la figura del convenio de colaboración. Dicha contribución no supone ningún compromiso de gasto económico para el Servicio Regional de Empleo y Formación, puesto que no implica incremento del gasto correspondiente a sus programas ordinarios.



En suma, en este convenio no hay contraprestación, ni relación traditicia alguna entre las partes, porque no se está pagando un precio a cambio de una contraprestación, hay dos personas jurídicas, en las que su actividad principal no consiste en la producción en régimen de mercado de bienes y servicios destinados al consumo individual o colectivo, ambas actúan sin ánimo de lucro, las funciones que realizan persiguen el interés general, y no tienen carácter mercantil o industrial, por lo que consideramos que está claro el carácter no contractual de la actividad prevista en el convenio.

#### **4. Cumplimiento de los requisitos previstos en la Ley 40/2015, de 1 de Octubre de Régimen Jurídico del Sector Público.**

El Convenio objeto de esta memoria se corresponde con el tipo recogido en el artículo 47.2.C) de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, y recoge el contenido mínimo dispuesto en el artículo 49 del mismo cuerpo legal. En cuanto a los requisitos para su validez y eficacia, su tramitación, extinción y efectos, se cumple igualmente la normativa de la citada Ley 40/2015.

En virtud de lo expuesto, se propone que se autorice el inicio del expediente para la formalización del CONVENIO DE COLABORACIÓN ENTRE SERVICIO REGIONAL DE EMPLEO Y FORMACIÓN DE LA REGIÓN DE MURCIA Y LA FUNDACIÓN ACCIÓN CONTRAL EL HAMBRE, según el texto adjunto, y su elevación al Consejo de Gobierno para su preceptiva autorización.

La Subdirectora General de Empleo

M. Fuensanta Munuera Perez



## INFORME JURÍDICO

### **PROYECTO DE CONVENIO DE COLABORACIÓN ENTRE EL SERVICIO REGIONAL DE EMPLEO Y FORMACIÓN Y LA FUNDACIÓN ACCIÓN CONTRA EL HAMBRE PARA ESTABLECER LA COOPERACIÓN EN LOS PROYECTOS DESTINADOS A FAVORECER LA EMPLEABILIDAD Y EL EMPRENDIMIENTO INCLUIDOS EN VIVES PROYECTO**

Visto el expediente indicado y de conformidad con lo dispuesto en los artículos 9, letra e), del Decreto 130/2005, de 25 de noviembre, por el que se aprueba la Estructura Orgánica del Servicio Regional de Empleo y Formación (SEF), y 7 del Decreto 56/1996, de 24 de julio, por el que se regula el registro general de convenios y se dictan normas para la tramitación de éstos en el ámbito de la Administración regional de Murcia, se emite el siguiente:

### **INFORME**

#### **PRIMERO.- OBJETO Y FINALIDAD DEL CONVENIO.**

El objeto del presente Convenio entre el Servicio Regional de Empleo y Formación y la Fundación Acción contra el hambre, es establecer las bases de colaboración entre ambos para los proyectos destinados a favorecer la empleabilidad y el emprendimiento incluidos dentro de las acciones de VIVES PROYECTO: VIVES EMPLEA, VIVES APRENDE, VIVES EMPRENDE e ITINERARIOS DE EMPRENDIMIENTO JUVENIL.

#### **SEGUNDO.- ÁMBITO SUBJETIVO. TÍTULO COMPETENCIAL.**

El contenido del convenio de colaboración se enmarca dentro del marco competencial de ejecución de legislación laboral, y específicamente, en el ámbito del empleo y de la formación profesional para el empleo, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 149.1, apartados 7, 13 y 30, de la Constitución Española y en los artículos 12.1.10 y 16.1 del Estatuto de Autonomía de la Región de Murcia, aprobado por la Ley Orgánica 4/1982, de 9 de junio, modificada por la Ley Orgánica 4/1994, de 24 de marzo, y por la Ley Orgánica 1/1998, de 15 de junio.



La Comunidad Autónoma de la Región de Murcia tiene atribuidas las competencias en materia de fomento de empleo y de ejecución de políticas activas de empleo en virtud de los Reales Decretos 374/1995, de 10 de marzo, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado en materia de cooperativas, calificación y registro administrativo de sociedades anónimas laborales y programas de apoyo al empleo, el Real Decreto 522/1999, de 26 de marzo, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, en materia de gestión de la formación profesional ocupacional, y el Real Decreto 468/2003, de 25 de abril, sobre traspaso de la gestión realizada por el Instituto Nacional de Empleo, en el ámbito del trabajo, el empleo y la formación. Dichas funciones fueron aceptadas mediante el Decreto 40/2003, de 30 de abril, y, al mismo tiempo, atribuidas al SEF.

La Ley 9/2002, de 11 de noviembre, de creación del Servicio Regional de Empleo y Formación (SEF), configura a éste como organismo autónomo de carácter administrativo, dotado de personalidad jurídica propia y plena capacidad jurídica pública y privada, así como de patrimonio propio, para el cumplimiento de las funciones y competencias que se le asignan; estableciendo su artículo 6 que, para el cumplimiento de sus fines, el SEF podrá formalizar convenios de colaboración y cooperación con cualquier persona pública o privada; y disponiendo su artículo 7 que, en el ejercicio de sus competencias, coordinará su actuación con otros órganos de la Administración autonómica o de otras Administraciones Públicas, y ajustará su actuación a los principios de colaboración y cooperación recogidos en el artículo 4 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común (LRJ-PAC). (Esta remisión debe ahora entenderse realizada al artículo 3 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público).

Entre los fines que la citada Ley de creación le encomienda en su artículo 2, se encuentra el de “impulsar, desarrollar y ejecutar la política regional en materia de empleo mediante la intermediación y orientación laboral, el fomento de políticas activas de empleo y la formación profesional, tanto ocupacional como continua (en la actualidad, formación profesional para el empleo)”.

Y, entre las funciones generales, asignadas al SEF por el artículo 5 del mismo cuerpo legal, cabe destacar, por su pertinencia a los efectos del convenio que se informa, la de “suscribir convenios de colaboración para el cumplimiento de sus fines”.

Por su parte, la Fundación Acción contra el Hambre tiene como misión salvar vidas eliminando el hambre a través de la prevención, la detección y el tratamiento de la malnutrición, teniendo entre sus actividades la acción social en España especialmente

01/12/2020 14:17:59  
01/12/2020 13:12:59 LOPEZ MARTINEZ, JOSE  
01/12/2020 13:12:59  
MAZÓ REDONDO, MARÍA TERESA

80  
Esto es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico administrativo archivado por la Comunidad Autónoma de Murcia, según artículo 27.3.d de la Ley 39/2015. Los firmantes y las fechas de firma se muestran en los recuadros. Su autenticidad puede ser contrastada accediendo a la siguiente dirección: <https://sede.carm.es/verificadores> e introduciendo el código seguro



dirigida a la creación y desarrollo de programas de apoyo a las personas desempleadas y en riesgo de exclusión social.

La Fundación Acción contra el hambre ha resultado beneficiaria de ayudas para el desarrollo de sus programas a través de Fondo Social Europeo y el Programa Operativo de Inclusión Social POISES 2019-2023; Eje Prioritario 2 (Objetivo temático 9): Promover la inclusión social y luchar contra la pobreza y cualquier forma de discriminación. Y del Programa Operativo de Empleo Juvenil POEJ 2018-2022; Eje / Prioridad Inversión / Objetivo Específico: 5 / 8.2 / 8.2.3: Favorecer la inserción en el mercado laboral de los jóvenes beneficiarios del Sistema Nacional de Garantía Juvenil, a través de un conjunto de medidas de formación, cualificaciones, fomento de la contratación y al autoempleo.

En representación de dicha Fundación, en calidad de Responsable Delegada en la Región de Murcia, actúa Dña. Dolores Marco Montó, [REDACTED], en virtud de escritura de poder otorgada el 26 de julio de 2017 ante D. Rafael Vallejo Zapatero, Notario del Ilustre Colegio de Madrid, con nº de protocolo 1090, y domicilio en calle Regidor Alonso Fajardo, 11, esc. 1ª, bajo B - 30011 Murcia. La Fundación se constituyó el 28 de febrero de 1995, ante D. Gabriel Baleriola Lucas, Notario del Ilustre Colegio de Madrid, con nº de protocolo 677, siendo reconocida, clasificada e inscrita como Fundación Bénéficio-Asistencial de competencia estatal, con el número 28-0968, mediante Orden Ministerial de 24 de abril de 1995.

En definitiva, las partes firmantes del convenio han de calificarse como competentes, por razón de la materia objeto del mismo.

### **TERCERO.- JUSTIFICACIÓN DEL CONVENIO COMO FORMA ADECUADA DE LA ACTUACIÓN ADMINISTRATIVA.**

El convenio, como acuerdo con efectos jurídicos adoptado entre Administraciones Públicas, organismos públicos...entre sí o con sujetos de derecho privado para un fin común está previsto de forma general en el artículo 47 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.

En lo que corresponde concretamente al SEF, el artículo 6.1 de la anteriormente citada Ley 9/2002, de 11 de noviembre, contempla esta forma de actuación disponiendo que *“para el cumplimiento de sus fines, el SEF podrá formalizar convenios de colaboración y cooperación con cualquier persona pública o privada cuyos objetivos y actividades sean de*



*interés en los ámbitos de la formación profesional, la orientación, la intermediación laboral, el empleo y la inserción laboral...”.*

#### **CUARTO.- FINANCIACIÓN**

El convenio tal y como se especifica en la cláusula décima del mismo no conlleva gasto alguno para la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia.

#### **QUINTO.- CONTENIDO MÍNIMO Y TRÁMITES A SEGUIR.**

##### **A) Contenido del Convenio**

El convenio cuya suscripción se pretende llevar a cabo se adecúa en cuanto a su contenido al régimen jurídico de los convenios previsto en el capítulo VI (“De los convenios”) del Título Preliminar (“Disposiciones generales, principios de actuación y funcionamiento del sector público”) de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público).

En cuanto a su contenido, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 49 de dicho cuerpo legal, el convenio recoge:

-los sujetos que suscriben el convenio y la capacidad jurídica con que actúa cada una de las partes así como la competencia en la que se fundamenta la actuación de la Fundación Acción contra el Hambre y del SEF (en el apartado titulado “EXPONEN”).

-el objeto del convenio y las actuaciones a realizar por cada sujeto para su cumplimiento (cláusulas primera, segunda y tercera).

-las obligaciones económicas asumidas por cada una de las partes, en su caso (cláusula décima).

-las causas de extinción y resolución del convenio (cláusula novena), entre las que se incluye el incumplimiento de las obligaciones y compromisos asumidos por cada una de las partes

-los mecanismos de seguimiento, vigilancia y control de la ejecución del convenio, por medio de una comisión de seguimiento encargada de velar por el cumplimiento del contrato y

01/12/2020 14:17:59  
01/12/2020 13:12:59 LOPEZ MARTINEZ, JOSE  
01/12/2020 13:12:59  
MAZÓ REDONDO, MARÍA TERESA  
Esto es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico administrativo archivado por la Comunidad Autónoma de Murcia, según artículo 27.3.d de la Ley 39/2015. Los firmantes y las fechas de firma se muestran en los recuadros.  
Su autenticidad puede ser contrastada accediendo a la siguiente dirección: <https://sede.carm.es/verificadores> e introduciendo el código seguro



resolver las cuestiones que se planteen respecto al desarrollo del convenio (cláusula undécima).

-el plazo de vigencia del convenio (cláusula sexta).

También se ajusta el Convenio, en cuanto a su contenido, al Decreto Regional 56/1996, de 24 de julio, por el que se regula el registro general de convenios y se dictan normas para la tramitación de éstos en el ámbito de la Administración regional de Murcia, puesto que, aparte de coincidir sustancialmente lo dispuesto en el Reglamento Regional con el contenido establecido en la norma estatal básica citada, se recoge en el texto del convenio la mención a la preceptiva autorización del Consejo de Gobierno (artículo 5.e) del Decreto 56/1996, de 24 de julio). El convenio se completará con la fecha del Acuerdo de dicho Consejo, con carácter previo a su suscripción.

## B) Trámites a seguir

La tramitación del convenio cumple con lo dispuesto en la citada Ley 40/2015, de 1 de octubre, en particular con lo establecido en el artículo 50.1. Así la memoria justificativa recoge la necesidad y oportunidad del convenio, su impacto económico, el carácter no contractual de la actividad en cuestión, así como el cumplimiento de lo previsto en dicha Ley.

## SEXTO.- TÍTULO COMPETENCIAL: APROBACIÓN, AUTORIZACIÓN Y SUSCRIPCIÓN.

La competencia para autorizar el Convenio corresponde al Consejo de Gobierno, al así disponerlo los artículos 22.18 de la Ley 6/2004, de 28 de diciembre, del Estatuto del Presidente y del Consejo de Gobierno de la Región de Murcia, y 8.2 del Decreto 56/1996, de 24 de julio, por el que se regula el registro general de convenios y se dictan normas para la tramitación de éstos en el ámbito de la Administración Regional de Murcia.

La competencia para realizar la propuesta de autorización al Consejo de Gobierno corresponde al Consejero de Empleo, Investigación y Universidades, titular de la Consejería a la que se encuentra actualmente adscrito el Servicio Regional de Empleo y Formación, en virtud del Decreto del Presidente nº 29/2019, de 31 de julio, de reorganización de la Administración Regional, de acuerdo con lo establecido en el artículo 16.2, letra f), de la Ley 7/2004, de 28 de diciembre, de Organización y Régimen Jurídico de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, el cual atribuye a los



Consejeros “la propuesta al Consejo de Gobierno de autorización de acuerdos específicos de colaboración o cooperación con otras entidades públicas o privadas, en la esfera de su competencia”.

En cuanto a la suscripción del Convenio, por parte del SEF corresponde a su Director/a General, conforme a lo dispuesto en el artículo 12 h) la Ley 9/2002, de 11 de noviembre, de creación del Organismo, sin perjuicio de la posible avocación de la citada competencia por el titular de la Consejería a la que se encuentra adscrito el Organismo en calidad de Presidente del mismo.

### CONCLUSIÓN

En virtud de lo expuesto, se **INFORMA FAVORABLEMENTE** el Convenio de colaboración entre el Servicio Regional de Empleo y Formación de la Región de Murcia y la Fundación Acción contra el hambre para establecer la cooperación en los proyectos destinados a favorecer la empleabilidad y el emprendimiento incluidos en Vives proyecto.

(Documento firmado electrónicamente)

LA TÉCNICO SUPERIOR JURÍDICO  
M<sup>a</sup> Teresa Mazo Redondo

V<sup>o</sup> B<sup>o</sup> EL JEFE DEL SERVICIO JURÍDICO  
José López Martínez



D. JOSÉ MARÍA GONZÁLEZ MARTÍNEZ, SECRETARIO DEL CONSEJO ADMINISTRACIÓN DEL SERVICIO REGIONAL DE EMPLEO Y FORMACION, EN CALIDAD DE SECRETARIO GENERAL TÉCNICO DEL SERVICIO REGIONAL DE EMPLEO Y FORMACIÓN.

**CERTIFICA:**

Que según resulta del borrador del acta de la reunión del Consejo de Administración del Servicio Regional de Empleo y Formación, celebrada el 4 de diciembre de 2020, se adoptó el siguiente acuerdo:

Aprobar, con carácter previo a su autorización por el Consejo de Gobierno, el *“Convenio de Colaboración entre el Servicio Regional de Empleo y Formación y la Fundación Acción Contra el Hambre para establecer la cooperación en los proyectos destinados a favorecer la empleabilidad y el emprendimiento incluidos en VIVES PROYECTO”*.

Y para que así conste, sin perjuicio de la ulterior aprobación del Acta correspondiente a la citada sesión del Consejo de Administración del Servicio Regional de Empleo y Formación, expido el presente certificado en Murcia.

José María González Martínez

(fecha y firma al margen)

**CONVENIO DE COLABORACIÓN ENTRE EL SERVICIO REGIONAL DE EMPLEO Y FORMACIÓN Y LA FUNDACION ACCIÓN CONTRA EL HAMBRE PARA ESTABLECER LA COOPERACIÓN EN LOS PROYECTOS DESTINADOS A FAVORECER LA EMPLEABILIDAD Y EL EMPRENDIMIENTO INCLUIDOS EN VIVES PROYECTO.**

**CONVENIO DE COLABORACIÓN ENTRE EL SERVICIO REGIONAL DE EMPLEO Y FORMACIÓN Y LA FUNDACION ACCIÓN CONTRA EL HAMBRE PARA ESTABLECER LA COOPERACIÓN EN LOS PROYECTOS DESTINADOS A FAVORECER LA EMPLEABILIDAD Y EL EMPRENDIMIENTO INCLUIDOS EN VIVES PROYECTO.**

*Fecha*

**REUNIDOS**

De una parte,

D. Miguel Motas Guzmán, Consejero de Empleo, Investigación y Universidades, en virtud del nombramiento efectuado mediante Decreto de la Presidencia número 40/2019, de 31 de julio (BORM nº 176, de 1 de agosto), en su calidad de Presidente del SERVICIO REGIONAL DE EMPLEO Y FORMACIÓN, organismo autónomo creado por Ley 9/2002, de 11 de noviembre, por avocación de la competencia atribuida en el artículo 12 de la citada ley al Director General del organismo, realizada con fecha 21 de enero de 2021; y previa autorización del Consejo de Gobierno otorgada mediante acuerdo adoptado en la reunión celebrada el día.....

Y de otra,

Dña. Dolores Marco Montó, con [REDACTED], en nombre y representación de FUNDACIÓN ACCIÓN CONTRA EL HAMBRE, con CIF nº G-81164105, en calidad de Responsable Delegada de la Región de Murcia de la FUNDACIÓN, en virtud de escritura de poder otorgada el 26 de julio de 2017 ante D. Rafael Vallejo Zapatero, Notario del Ilustre Colegio de Madrid, con nº de protocolo 1090, y domicilio en calle Regidor Alonso Fajardo, 11, esc 1ª, bajo B - 30011 Murcia. La Fundación se constituyó el 28 de febrero de 1995, ante D. Gabriel Baleriola Lucas, Notario del Ilustre Colegio de Madrid, con nº de protocolo 677, siendo reconocida, clasificada e inscrita como Fundación Benéfico-Asistencial de competencia estatal, con el número 28-0968, mediante Orden Ministerial de 24 de abril de 1995.

Además de la forma abreviada para referirse a sendos contratantes, se podrá denominar al Servicio Regional de Empleo y Formación de la Región de Murcia y a la Fundación Acción contra el Hambre, de forma conjunta, como las «Partes» y, de manera individual, como la «Parte».

Las Partes se reconocen mutuamente capacidad legal para suscribir el presente convenio de colaboración y, a tal efecto,

**EXPONEN**

I. Que el Servicio Regional de Empleo y Formación de la Región de Murcia (en adelante, SEF), tiene entre sus fines la promoción y el fomento del desarrollo económico, y el fomento del empleo y el emprendimiento en la Región de Murcia; asimismo lleva a cabo la coordinación y gestión de las políticas activas de empleo en la región, y la realización de cuantos programas y acciones sean necesarios para mejorar la empleabilidad de las personas, especialmente de aquellas que se encuentran desempleadas y con especiales dificultades para acceder al mercado de trabajo.

II. Que la Fundación Acción contra el Hambre (en adelante, ACH) tiene como misión salvar vidas eliminando el hambre a través de la prevención, la detección y el tratamiento de la malnutrición. Que la Fundación tiene entre sus actividades la acción social en España especialmente dirigida a la

creación y desarrollo de programas de apoyo a las personas desempleadas y en riesgo de exclusión social.

III. Que ACH ha resultado beneficiaria de ayudas para el desarrollo de sus programas a través del Fondo Social Europeo y el Programa Operativo de Inclusión Social POISES 2019-2023; Eje Prioritario 2 (Objetivo temático 9): Promover la inclusión social y luchar contra la pobreza y cualquier forma de discriminación. Y del Programa Operativo de Empleo Juvenil POEJ 2018-2022; Eje / Prioridad Inversión / Objetivo Específico: 5 / 8.2 / 8.2.3: Favorecer la inserción en el mercado laboral de los jóvenes beneficiarios del Sistema Nacional de Garantía Juvenil, a través de un conjunto de medidas de formación, cualificaciones, fomento de la contratación y al autoempleo.

IV. Que ambas partes, conscientes del problema social que supone el desempleo en España desean colaborar activamente en proyectos de apoyo a las personas desempleadas y emprendedoras. Establecida esta voluntad acuerdan la puesta en común de conocimientos y estrategias para colaborar en proyectos conjuntos y concretos.

V. Que, en virtud de lo expuesto, las Partes han decidido de mutuo acuerdo y reconociéndose libertad y capacidad para ello, otorgar el presente Convenio de colaboración entre el SEF y ACH, de acuerdo con las siguientes:

## ESTIPULACIONES

### **PRIMERA.- Objeto.**

El objeto del Convenio consiste en establecer las bases de colaboración entre el Servicio Regional de Empleo y Formación de la Región de Murcia y la Fundación Acción Contra el Hambre para los proyectos destinados a favorecer la empleabilidad y el emprendimiento, incluidos dentro de las acciones de **VIVES PROYECTO**: *VIVES EMPLEA*, *VIVES APRENDE*, *VIVES EMPRENDE* e *ITINERARIO DE EMPRENDIMIENTO JUVENIL*.

Los mencionados proyectos se desarrollarán de acuerdo con las especificidades descritas en el Anexo I *Descripción* de **VIVES PROYECTO** donde se indican los objetivos, metodología y temporalidad del proyecto.

### **SEGUNDA.- Obligaciones del SEF.**

1. Facilitar el uso a ACH, de forma gratuita y temporal, de los espacios adecuados al desarrollo de las acciones de **VIVES PROYECTO**, para las actividades grupales de difusión, selección y formación de cada uno de los proyectos que lo comprenden y el asesoramiento personalizado.
2. Apoyar en la difusión de las actividades de **VIVES PROYECTO** con el objetivo de disponer de un número de personas candidatas suficientes para poder realizar un proceso de selección de personas usuarias SEF inscritas como mejora o en situación de desempleo.
3. Participar en el proceso de difusión de las actividades y derivación de posibles personas participantes en los proyectos que estén inscritas en las Oficinas de Empleo del SEF, de acuerdo al punto anterior.

### **TERCERA.- Obligaciones de la Fundación Acción contra el Hambre.**

1. Coordinar la puesta en marcha, desarrollo y evaluación de **VIVES PROYECTO**, siguiendo la descripción establecida en el Anexo I.

2. Dedicar los recursos humanos y técnicos necesarios y suficientes para el buen desarrollo de la actividad planteada. Los recursos son:

a. Una persona coordinadora para cada Proyecto *VIVES EMPLEA*, otra del Proyecto *VIVES APRENDE*, otra del Proyecto *VIVES EMPRENDE* y otras dos para Proyecto *ITINERARIO DE EMPRENDIMIENTO JUVENIL* que desarrollará las actividades de manera directa con las personas participantes.

b. Un equipo de coordinación que desarrollará las actividades de seguimiento y apoyo a las actividades de *VIVES PROYECTO* desde la oficina en Murcia y la sede en Madrid de Acción contra el Hambre.

c. Una metodología de trabajo y los materiales necesarios para el correcto desarrollo de *VIVES PROYECTO* y la consecución de sus objetivos.

3. El equipo de coordinación de *VIVES PROYECTO* mantendrá en todo momento un seguimiento de todas las fases de las actividades de cada uno de los Proyectos. Este equipo será el referente para las personas participantes del proyecto.

4. Comunicar al Servicio Regional de Empleo y Formación la relación de los participantes en las distintas actividades al inicio de las mismas, para evitar que puedan ser derivados a otras actividades similares y para que conste en el historial profesional de cada uno de ellos la participación en estas actividades.

5. Trasladar información de retorno al SEF de los resultados de cada una de las fases y de este modo, poder mantener actualizado el seguimiento en POL (Plataforma Orientación Laboral) y SISPE (Sistema de Información de los Servicios Públicos de Empleo).

6. Informar al SEF del calendario y previsión de actuaciones de *VIVES PROYECTO*, con la máxima antelación para establecer una adecuada programación de actuaciones y derivaciones.

7. ACH contará con un seguro de responsabilidad civil que garantice el riesgo por la actuación de los/las profesionales que ejecuten el programa así como el seguro de las personas participantes.

#### **CUARTA.- Uso de signos distintivos e imágenes.**

El SEF se compromete a utilizar los logotipos de Acción contra el Hambre y el Fondo Social Europeo en la documentación, herramientas de comunicación y demás elementos susceptibles de ser accesibles a terceros.

ACH se compromete a incluir los logotipos del SEF en la documentación, herramientas de comunicación y demás elementos susceptibles de ser accesibles a terceros, de las acciones relacionadas con *VIVES PROYECTO* para las que se establece la colaboración.

La utilización de los signos distintivos deberá hacerse conforme al formato que, al efecto, facilitará cada parte o que se exhiba en su página web y siempre sin alterar o modificar su aspecto y exclusivamente para los fines previstos en el presente Convenio.

En caso de utilización de los signos distintivos o imágenes de la otra Parte junto con los de terceros (por ejemplo, en páginas web, artículos, memorias o catálogos), la Parte correspondiente se asegurará de que no haya riesgo de asociación o confusión indebida.

#### **QUINTA.- Publicidad.**

1. Las Partes podrán informar públicamente y siempre de modo leal de la existencia y cumplimiento del Convenio, en la medida y medios que consideren oportunos.
2. Asimismo, las Partes podrán publicar y divulgar información en relación a las actividades contenidas en el presente convenio, del modo que estimen más conveniente.

**SEXTA.- Plazo de vigencia del convenio.**

El presente Convenio tendrá una duración de 24 meses a contar desde la fecha de su firma, sin perjuicio de su prórroga expresa por mutuo acuerdo de las partes que deberá hacerse efectiva con una antelación mínima de dos meses anteriores a la fecha de finalización del mismo.

**SÉPTIMA.- Confidencialidad.**

1. Las Partes podrán revelarse determinada información relativa a sus actividades, así como de desarrollo y materiales, siempre que todo ello sea necesario para la consecución del Convenio.
2. Las Partes acuerdan que la información que se revelen mutuamente (salvo que sea de dominio público, que ya se conociera por la otra parte o que revele a un tercero por requerimiento legal con obligación de ser atendido) tendrá la consideración de confidencial, por lo que se comprometen a guardar el más absoluto secreto sobre la información de la otra parte a que tengan acceso, en cumplimiento del Convenio.
3. Los deberes de confidencialidad que las Partes asumen en virtud del Convenio permanecerán en vigor tras la extinción del mismo por cualquier causa, salvo que sean dados a conocer por quien sea el titular del secreto o la información confidencial.
4. Las Partes se comprometen a devolverse o destruir la información confidencial en el momento de la extinción del Convenio, sin que se necesite requerimiento previo para ello.
5. Lo previsto en la presente Cláusula se entenderá sin perjuicio de la revelación que resulte de la publicación de información no confidencial en virtud de la Cláusula Quinta.

**OCTAVA.- Protección de datos.**

Las partes se comprometen a cumplir todas las obligaciones legales vigentes en materia de protección de datos. Los detalles relativos al acceso y tratamiento de datos personales por ambas partes de posibles personas participantes en los proyectos objeto de este convenio, se recogen en el ANEXO II: ACCESO Y TRATAMIENTO DE DATOS RECÍPROCOS que se encuentra al final de este documento.

**NOVENA.- Causas de resolución y efectos. Modificación.**

1. El Convenio se extinguirá por el cumplimiento de las actuaciones que constituyen su objeto o por incurrir en causa de resolución.
2. Son causas de resolución:
  - a) El transcurso del plazo de vigencia del convenio sin haberse acordado la prórroga del mismo.
  - b) El acuerdo unánime de todos los firmantes.
  - c) El incumplimiento de las obligaciones y compromisos asumidos por parte de alguno de los firmantes.

En este caso, cualquiera de las partes podrá notificar a la parte incumplidora un requerimiento para que cumpla en un determinado plazo con las obligaciones o compromisos que se consideran incumplidos. Este requerimiento será comunicado al responsable del mecanismo y seguimiento, vigilancia y control de la ejecución del convenio y a las partes firmantes.

Si transcurrido el plazo indicado en el requerimiento persistiera el incumplimiento, la parte que lo dirigió notificará a las partes firmantes la concurrencia de la causa de resolución y se entenderá resuelto el convenio.

d) Por decisión judicial declaratoria de la nulidad del convenio.

El cumplimiento y la resolución del convenio darán lugar a la liquidación del mismo con el objeto de determinar las obligaciones y compromisos de cada una de las partes.

El presente convenio podrá modificarse por mutuo acuerdo de las partes manifestado de forma expresa.

#### **DÉCIMA.- Financiación.**

Las partes firmantes se comprometen al cumplimiento de las obligaciones que dimanen del presente convenio sin exigirse contraprestación económica alguna.

#### **UNDÉCIMA. - Comisión de Seguimiento.**

El SEF y ACH, se comprometen a constituir una Comisión de Seguimiento, con la finalidad de asegurar la eficacia del convenio, evaluar su aplicación, impulsar su gestión y vigilar el correcto cumplimiento de los compromisos suscritos.

La Comisión de Seguimiento estará compuesta por cuatro miembros, dos en representación de la Administración Regional, nombrados por la Dirección General del SEF y dos en representación de ACH, nombrados por esta.

La Comisión de Seguimiento se reunirá cuando así lo requiera cualquiera de las partes.

#### **DUODÉCIMA - Naturaleza jurídica y jurisdicción competente en caso de litigio.**

El presente convenio de colaboración tiene naturaleza administrativa y se rige por la legislación española vigente en el momento de la firma. Las controversias que pudieran surgir en la interpretación o ejecución del mismo se resolverán de común acuerdo a través de la Comisión de Seguimiento creada al efecto. En su defecto, los órganos de la jurisdicción contencioso-administrativa serán los competentes para dirimir las cuestiones litigiosas que pudieran plantearse.

#### **DÉCIMO TERCERA - Información del tratamiento de los datos de carácter personal.**

En cumplimiento de lo dispuesto en la normativa vigente en materia de protección de datos de carácter personal, ambas partes informan a los intervinientes de que los datos personales que figuran en este convenio y los que se deriven de la relación, serán tratados por las partes con la finalidad de mantenimiento de la relación contractual.

La base jurídica para el tratamiento de los datos es la correcta ejecución del presente convenio. Dichos datos son necesarios, de tal forma que de no ser facilitados no se podrá crear la relación deseada entre las partes.

Los datos se conservarán mientras se mantenga la relación mercantil y no se solicite su supresión, y, en cualquier caso, en cumplimiento de plazos legales de prescripción que le resulten de aplicación.

Los interesados podrán ejercitar sus derechos de acceso, rectificación, supresión, portabilidad y la limitación u oposición dirigiéndose por escrito a los domicilios de cada una de las partes que figuran en el presente convenio.

Asimismo, los interesados tienen derecho a reclamar ante la Autoridad de Control (Agencia Española de Protección de Datos: [www.agpd.es](http://www.agpd.es)).

Datos de los Responsables de Tratamiento	
Denominación social: ACCIÓN CONTRA EL HAMBRE. NIF: G-81164105. Dirección: Calle Duque de Sevilla, nº 3, 28002 de Madrid. Teléfono: 34 91 391 53 00. Email: <a href="mailto:datosaccionesocial@accioncontraelhambre.org">datosaccionesocial@accioncontraelhambre.org</a> .	Denominación social: SERVICIO REGIONAL DE EMPLEO Y FORMACIÓN CIF: Q3000240F Dirección: Avda. Infante Juan Manuel, s/n, 30011 de Murcia Teléfono: 968357543 Email: <a href="mailto:dpdigs_listas.carm.es">dpdigs_listas.carm.es</a>

*Y en prueba de conformidad, lo firman las partes por triplicado y a un solo efecto, en el lugar y fecha indicados en el encabezamiento.*

## **ANEXO I: VIVES PROYECTO REGIÓN DE MURCIA**

### **1. JUSTIFICACIÓN DEL PROYECTO**

Vives Proyecto supone una respuesta clara a la situación de desempleo para las personas en situación de vulnerabilidad o exclusión social. El empleo y el autoempleo constituyen un factor crucial para la inclusión social, garantizando el acceso a los recursos que permitan satisfacer las necesidades personales y/o familiares, asegurar un nivel de vida digno a todas las personas y dar acceso a la protección social. Esto somete a una exposición de mayor riesgo y exclusión de pobreza entre las personas en situación de desempleo.

El contexto actual de incertidumbre e inestabilidad, refuerza las acciones llevadas a cabo desde Acción contra el Hambre, donde consideramos como exigencia, asumir como una responsabilidad, el seguir reduciendo las cifras de desempleo y mejorando la calidad de las personas, desarrollando programas que atiendan a los colectivos o grupos en situación de mayor riesgo y vulnerabilidad ante los cambios que las circunstancias como la COVID-19 o reajustes que la economía provoca en la sociedad en conjunto.

Trabajamos con la misión de mejorar la calidad de vida de las personas a través de la empleabilidad y la incorporación al mercado laboral. Para lograr mejorar la calidad de vida, desarrollamos un modelo metodológico flexible y adaptado a las circunstancias exigidas y necesarias para salvaguardar la integridad de las personas, reduciendo los riesgos sanitarios y garantizando un modelo formativo que cubra y garantice la máxima calidad que nos distingue y que afianzan con resultados nuestros programas.

Como respuesta a las necesidades actuales detectadas, Acción contra el Hambre desarrolla programas que trabajan en medidas para luchar contra las causas y los efectos del hambre. En la Región de Murcia se desarrolla el programa vinculado al Plan Estratégico Internacional 2016-2020 para reducir las consecuencias del hambre, analizando y actuando sobre sus causas. Todo ello desde un enfoque integral, poniendo en marcha todos los ejes de intervención, recursos disponibles y medios existentes, para que converjan entre sí, con el objetivo de mejorar la empleabilidad de personas en riesgo de exclusión sociolaboral.

Para ello, se fomentan una red de sinergias que suman y hacen posible el desarrollo de este proyecto mediante alianzas: con los agentes públicos locales y regionales de empleo, como el Servicio Regional de Empleo y Formación de la Región de Murcia (SEF), con la finalidad de dar una respuesta integral a las necesidades en un contexto concreto, trabajando constantemente en colaboración con los Ayuntamientos en el diseño y seguimiento de los protocolos de prevención sanitarios para el uso adecuado de las instalaciones públicas, además de la coordinación para la derivación de personas participantes y el reporte sobre su evolución social y laboral; en colaboración con entidades del tercer sector a través de la Red EAPN, donde se evalúa de manera continuada las necesidades manifiestas de la sociedad en la Región; con las empresas por su importancia y aportación económica así como influencia para reducir el impacto y la recesión; personas emprendedoras y entidades de la zona, para llevar a cabo acciones colaborativas necesarias para el desarrollo del proyecto. Por otro lado, nuestro Plan Estratégico Internacional 2016-2020 (ISP) es el marco indicativo de trabajo de la red internacional para los próximos 5 años -actualmente se está trabajando en el ISP 2020-2025-. El MECA Marco Estratégico a Cinco Años y el PEN Plan Estratégico Nacional bienal, teniendo en cuenta la Visión del ISP, son dos procesos que definen las grandes metas. Estas metas y objetivos se alinean y contribuyen a la consecución de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible de Naciones Unidas

"Transformar nuestro mundo", aprobada por Resolución de la Asamblea General de Naciones Unidas el 25 de septiembre de 2015, cuyos objetivos principales contribuyen a la consecución en la lucha contra la pobreza y la exclusión social y promover la igualdad de género.

Es por ello que resulta oportuno establecer el vínculo a los Objetivos de Desarrollo Sostenible, y en especial con el Objetivo 8, evidenciándose su clara alineación a la Agenda 2030, con el fin último, de no dejar a nadie atrás. La contribución de Vives Proyecto a los citados objetivos es:

- **Objetivo 8. TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO.** Promovemos la empleabilidad y el emprendimiento inclusivo fomentando el trabajo decente y el crecimiento económico. Promovemos la empleabilidad y el emprendimiento inclusivo. A través de Vives Proyecto se contribuye a la inclusión laboral, tanto por la consecución de un empleo por cuenta ajena como la creación de negocios inclusivos.
- **Objetivo 1. FIN DE LA POBREZA.** La evolución de la pobreza está íntimamente ligada al desempleo. El crecimiento económico debe ser inclusivo, con el fin de crear empleos sostenibles y promover la igualdad. Con la desaparición de ingresos, si no se cuenta con una red de protección social, se inicia una trayectoria descendente en la que son necesarios programas que faciliten el acceso al mercado laboral como Vives Proyecto.
- **Objetivo 3. SALUD Y BIENESTAR.** Salud y trabajo van unidos y se influyen mutuamente, por lo que el impacto que tiene el desempleo en la salud de quienes lo sufren y su entorno familiar y social es grande. Empoderar a las personas para que tomen el control sobre los autocuidados, a través de la mejora de la alimentación y el nivel de actividad física, podría actuar de forma sinérgica en la mejora de su autoestima, clave para la búsqueda de empleo. El desempleo propicia un empeoramiento de la dieta y los cuidados básicos de salud. Y estos, a su vez, hacen bajar la autoestima, impactando en la empleabilidad de las personas.
- **Objetivo 5. IGUALDAD DE GÉNERO.** Empoderamos a la mujer como pieza clave para el desarrollo.

Acción contra el Hambre dispone de una Política de Género que se aplica a toda la red internacional y se basa en el cumplimiento transversal de unos Indicadores Mínimos de Género. Garantizando que nuestros programas beneficien equitativamente a todas las personas sin tener en cuenta factores relacionados con el sexo. Desde nuestro Departamento de Acción Social España (DASE) se desarrolla una Estrategia de Género bianual, cuyo objetivo es contribuir a la igualdad de oportunidades para las mujeres y hombres en el acceso al mercado de trabajo y en las condiciones laborales en el mismo.

El equipo técnico, sensibilizado y conocedor de los vínculos entre desigualdades de género y el acceso y condiciones en el mercado laboral facilita:

- Asegurar que todos los programas son sensibles al género.
  - Avanzar en la reflexión y capitalización de experiencia sobre cómo podemos DASE ser agente transformador del cambio.
- 
- **Objetivo 10. REDUCCIÓN DE LAS DESIGUALDADES.** Nuestros programas sirven como mecanismo de lucha contra la desigualdad. El acceso al mercado laboral tiene un efecto directo en el proceso de romper con el círculo de exclusión social. No sólo es la principal vía de acceso a recursos económicos, que permiten generar cambios en la vida de las personas, sino que posee un fuerte impacto en la socialización, el acceso a recursos del entorno y la participación ciudadana.

- Objetivo 13. ACCIÓN POR EL CLIMA. Acción contra el Hambre dispone de una política global de medioambiente que define nuestro compromiso para abordar los retos ambientales y climáticos, estableciendo principios fundamentales, así como una serie de medidas destinadas a orientar nuestras intervenciones en una perspectiva mundial y local. Por ello, el Manual de Buenas Prácticas es una guía imprescindible para propiciar la implicación de todo el personal a adoptar una actitud respetuosa con el medioambiente. En base a ello, cada oficina elabora medidas medioambientales de forma anual y realiza una valoración de la continuidad de las mismas. En nuestra política de medioambiente 2020-2025 se establecen 3 compromisos básicos para una buena relación organización-medioambiente:
  - Compromiso 1. Somos responsables de nuestro impacto medioambiental y definimos nuestra forma de trabajar frente al cambio climático
  - Compromiso 2. Promovemos las acciones orientadas a estar a la vanguardia de la lucha contra el hambre bajo un enfoque climático y ambiental
  - Compromiso 3. Somos transparentes y ejemplares en la reorganización de nuestro combate contra el hambre ante la crisis climática

Desde cada delegación/oficina se realiza el seguimiento del consumo de energía y agua, para así, de forma anual realizar el informe de consumo y poder proponer mejoras que se plantearán y se trabajarán con el resto del equipo.

- Objetivo 16. PAZ, JUSTICIA E INSTITUCIONES SÓLIDAS. Trabajamos para poner en marcha todas las medidas necesarias que rompan los complejos lazos que unen la violencia y el hambre. Promover sociedades justas, pacíficas e inclusivas.
- Objetivo 17. ALIANZAS PARA LOGRAR LOS OBJETIVOS. Impulsamos una mayor conexión entre la Responsabilidad Social de las empresas y el Tercer Sector para la consecución de la Agenda 2030.

A nivel regional contamos con acuerdos de colaboración de entidades públicas y privadas y empresas empleadoras, donde toda la sociedad se implica en la mejora de la situación sociolaboral de las personas beneficiarias y donde el equipo también promueve cambios en el entorno (EAPN, Aytos, Servicios de Empleo, Fundaciones...). A nivel internacional, cabe destacar nuestra labor con la creación y desarrollo de la RED EUROPEA DE INNOVACIÓN POR LA INCLUSIÓN, 24 países y 133 miembros, espacio de trabajo común para crear sinergias y colaboraciones en busca de soluciones para una mayor inclusión social.

Este contexto es el marco sobre el que se sustentan nuestros programas, ajustándose a las necesidades de los participantes, donde se trabaja el desarrollo profesional ligado y complementado con un crecimiento personal, para la consecución del objetivo planteado.

Vives Proyecto aglutina los programas que desarrollamos en Región de Murcia, ofreciendo una propuesta diferencial, aunque no excluyente, con una metodología complementaria a los programas de inclusión sociolaboral que ya existen en el territorio y con el objetivo de llegar a personas y ámbitos donde no existe una intervención específica. Los ejes de actuación que sustentan Vives Proyecto se centran en los siguientes programas de empleo:

1. **Vives Emplea**, dando apoyo a la búsqueda de trabajo, facilitando el desarrollo y mejora de competencias claves para el empleo, el autoconocimiento, la comunicación, a través de herramientas de coaching, asesoramiento individualizado, voluntariado corporativo e intermediación con empresas, y la celebración de eventos que fomentan en contacto de empleadores con candidatos permitiendo una mayor visibilidad de los perfiles y por tanto

mayores opciones de inserción. Las personas participantes mejoran su motivación y autoestima a través de la creación de equipos formados por 25 personas con perfiles heterogéneos desarrollados de manera semestral.

2. **Vives Aprende** combina acciones de formación técnica en sectores emergentes del mercado laboral de Murcia, con el desarrollo de competencias claves para el empleo, con la metodología propia de Vives Emplea. En la fase final, los participantes tienen la oportunidad de realizar unas prácticas en empresas, con el objetivo de desarrollar las competencias adquiridas y aumentar sus posibilidades de empleabilidad.
3. **Vives Emprende** es un itinerario integral que facilita el autoempleo inclusivo a través del desarrollo personal y la adquisición y mejora de competencias técnicas y emprendedoras, a partir de asesoramiento individual técnico y financiero, talleres grupales (online y offline), acceso a microcréditos y organización de concursos para impulsar la puesta en marcha de sus negocios.
4. Itinerario de **Emprendimiento Juvenil** dirigido a personas jóvenes de entre 16 y 30 años, beneficiarias de Garantía Juvenil, con talleres grupales (online y offline) basados en metodologías innovadoras de gamificación y prototipado, campus formativo virtual, asesoramiento técnico individual, eventos de networking, ayudas propias para la puesta en marcha de proyectos de autoempleo y acceso a microcréditos.

Los resultados arrojados por Vives Proyecto han sido notorios en los municipios donde se ha actuado: Murcia, Cartagena, San Javier, Alcantarilla y Molina de Segura. Desde mediados de 2016, hemos llevado a cabo 19 proyectos Vives Emplea y 1 Vives Aprende, 9 Vives Emprende y 1 Itinerario de Emprendimiento Juvenil, donde han participado 1.600 personas, de las cuales, 400 personas en riesgo o situación de exclusión social han accedido a un empleo y 65 al autoempleo, es decir, el 42% y el 10% respectivamente. En la actualidad seguimos trabajando con el fin de mejorar la calidad de vida de las personas participantes y sus familias. Teniendo como objetivo el desarrollo profesional mediante la creación de empleo por cuenta ajena o propia y analizando las características presentes en el mercado laboral.

Por último, queremos destacar la rápida adaptación que hemos realizado de los programas a partir de la crisis COVID-19. Se ha seguido una reflexión estratégica y coordinada sobre el desarrollo metodológico teniendo presente el binomio de potenciar la participación digital y la adaptación a las nuevas demandas del mercado laboral. Se ha pasado de una intervención social presencial a una intervención combinando presencial y online, incluso a modalidad telemática en su totalidad cuando la seguridad sanitaria así lo requiere. Para ello, partimos de una evaluación inicial en la sesión de acogida de la persona participante. Es un cuestionario que permite conocer, tanto la accesibilidad y recursos informáticos, como las competencias digitales con las que cuentan. El resultado del cuestionario permite adaptar la metodología a cada situación personal, ofrecer flexibilidad de manera que puedan participar adecuadamente en el programa y dotar a las personas de recursos centrados en el refuerzo de las competencias digitales, tan necesarias hoy día.

En el desarrollo de actividades telemáticas, se cuenta con las herramientas necesarias adaptadas para realizar las sesiones grupales e individuales, aulas virtuales y plataformas de teleformación. Existe a disposición de las personas participantes equipamientos (ordenadores y tablets) para la cesión de su uso a las personas participantes que lo necesitaran y ayudas para la compra de tarjetas de conexión a internet.

Los itinerarios se basan en una nueva metodología centrada en la persona, facilitando el desarrollo de competencias y habilidades que potencian las posibilidades, permite una mayor capacidad y autonomía en la toma de decisiones situando a las participantes como protagonistas de sus propias

acciones para empoderarlas. Se fomenta la participación y la responsabilidad, el éxito y los resultados finales del proyecto dependerán del trabajo que realice cada persona, y promueve un cambio en las relaciones entre diferentes agentes, ya que pasan de ser receptoras de proyectos a transformar su vida. Además, el programa cuenta con la colaboración de especialistas en las distintas áreas y segmentos laborales, que complementan y enriquecen una visión reforzadora de los escenarios que se abren ante la nueva situación. Esto permite a su vez crear alianzas que incrementen la visibilidad, impacto y resultados en la consecución del objetivo planteado inicialmente.

Por tanto, tras analizar los elementos más reseñables del panorama laboral, aseveramos que Vives Proyecto es complementario a las políticas de empleo y a los diferentes proyectos sociales de inserción sociolaboral, con una metodología con un alto componente en innovación social ajustándose a los criterios y directrices de la Guía Europea de Innovación Social, adaptado a las exigencias contextuales sociales y laborales y promotor de una nueva herramienta de preparación para impulsar la empleabilidad de las personas en riesgo o situación de exclusión social.

## **2. CONTENIDO TÉCNICO DEL PROYECTO**

La Fundación Acción contra el Hambre contribuye a la mejora socioeconómica de la Región de Murcia a través de la generación de nuevas oportunidades profesionales para personas en situación de riesgo o exclusión, a través del programa de acción social en España, denominado Vives Proyecto. Este proyecto, está destinado a ofrecer información, orientación, asesoramiento, atención y formación a personas en situación de riesgo de exclusión social para el acceso al mercado de trabajo, favoreciendo así su integración social y laboral, a través de diversas líneas de acción que se corresponden con los programas llevados a cabo actualmente en la Región de Murcia, así como con nuevos programas que tienen por finalidad la atención de otros colectivos mediante metodologías que persiguen la incorporación al mercado laboral de personas que requieren apoyo en su búsqueda de empleo o autoempleo. Vives Emplea, que está orientado a fomentar la inclusión socio laboral por cuenta ajena de personas desempleadas; Vives Aprende, que a partir de la metodología de Vives Emplea, incluye la formación específica para la cualificación profesional de personas en situación de vulnerabilidad social, mediante el desarrollo de las competencias para el empleo y cualificación técnica en sectores profesionales específicos, identificados como nichos de empleo en mercados locales y en cooperación con el tejido empresarial. Y Vives Emprende, está encaminado a la dotación de capacitación técnica para acceder al empleo a través del emprendimiento; dentro de éste, Itinerario de Emprendimiento Juvenil, enfocado a personas menores de 30 años en Garantía Juvenil.

Todos ellos son programas innovadores de formación, asesoramiento y acompañamiento que favorecen la empleabilidad de personas en riesgo o situación de exclusión social a través de la mejora de sus competencias, tanto para la búsqueda de un trabajo por cuenta ajena, como a través de la puesta en marcha de una idea de negocio. A continuación, se sintetiza la descripción técnica de cada uno de los programas de Vives Proyecto (Vives Emplea, Vives Aprende, Vives Emprende e Itinerario de Emprendimiento Juvenil), atendiendo a los siguientes apartados:

1. Descripción del contenido técnico del proyecto: Fases
2. Calendario de realización
3. Actividades
4. Indicadores de evaluación y control
5. Enfoque de género

El nuevo escenario provocado por la pandemia ha supuesto una modificación en el desarrollo de los programas, adaptando la metodología a un modelo de acompañamiento combinado entre presencial y telemático. Se han generado nuevas demandas, que requieren un apoyo laboral y psicosocial complementario, adaptado a las necesidades que van surgiendo en los equipos, ofreciendo además de desarrollo competencial y herramientas a las personas beneficiarias, una formación cualificada y adaptada a los escenarios y nuevas posibilidades generadas con la COVID-19. Se han detectado nuevas necesidades que reforzamos con las siguientes acciones con el objetivo de no agravar la situación de vulnerabilidad de las personas participantes y mejorar su calidad de vida y su acceso al mercado laboral:

- **Hábitos de vida saludables:** Proporcionamos ayuda a las personas más desfavorecidas que no cuentan con recursos para disponer de una alimentación saludable a través del reparto de tarjetas de ayuda solidaria para alimentación, acompañada de una guía con formación práctica en nutrición para que no solo sea una ayuda puntual, sino que repercuta en la mejora de los hábitos alimenticios a largo plazo.
- **Brecha digital:** Trabajamos con el objetivo de paliar la desconexión digital y que no se agrave la situación de vulnerabilidad que ya viven las personas en riesgo de exclusión social a través de la formación en competencias digitales para la mejora de la empleabilidad y la facilitación de tarjetas de datos y dispositivos electrónicos para que las personas participantes puedan tener acceso a las nuevas tecnologías y adquirir las competencias necesarias no solo para el acceso al empleo sino también para los tramites del día a día facilitando su conexión con los recursos y con la comunidad.

Para ello, se ha diseñado una encuesta muy sencilla que se envía a las personas participantes y que analiza el grado de conocimiento de cada participante sobre el uso de herramientas de comunicación online, plataformas telemáticas de formación, recursos de los que disponen para conectarse y equipos disponibles. El objetivo es poder adecuar de la mejor manera posible las actividades que se están diseñando desde los ejes técnicos para poder ofrecer los mejores recursos y herramientas para seguir trabajando su empleabilidad de manera telemática.

- **Actividades formativas:** Detectamos las necesidades formativas de las personas participantes y ponemos a su disposición un catálogo de teleformación para la mejora de sus competencias para el empleo. La formación supone la cualificación y certificación de las personas participantes en el curso correspondiente lo que aumenta así su nivel de empleabilidad y acceso al mercado de trabajo.
- **Brecha de género:** Es de vital importancia incluir mecanismos que ayuden a paliar la desigualdad de género y a fomentar la participación de las mujeres en los programas. El enfoque transversal de género ayuda a la participación y al empoderamiento de las mujeres facilitando su acceso al programa mediante la discriminación positiva, adaptando los horarios y calendarios y dotando de ayudas concretas a la conciliación. Además, se realizará un trabajo de sensibilización sobre las desigualdades de género con las personas participantes de los programas.
- **Acceso e información a recursos:** Se facilita toda la información y asesoramiento sobre las medidas decretadas ante la crisis de la COVID-19 de las que pueden beneficiarse las personas participantes en nuestros programas y se deriva a los recursos correspondientes en caso de necesidad.

Dada la situación generada por la COVID-19, se ha intensificado la **intervención individualizada** con las personas participantes dadas las necesidades surgidas durante y tras la pandemia. Para ello, en el proceso de acogida se tiene en cuenta:

- Autodiagnóstico (situación personal/familiar, red de apoyo, motivación y estado de ánimo)
- Identificación de creencias limitantes
- Detección de necesidades
- Evaluación Inicial de Expectativas
- Evaluación de Intereses Formativos
- Evaluación de Competencias Digitales
- Información de ayudas a la participación (conectividad, transporte y conciliación)
- Información y derivación a recursos especializados
- Apoyo psicosocial

Ha quedado de manifiesto la necesidad imperante en las personas participantes, al ver limitadas sus acciones e intervenciones por la obsolescencia tecnológica, de ampliar la cobertura para capacitar y dotar de soportes tecnológicos que minimicen la brecha digital. El desarrollo de competencias, mediante la adquisición de nuestra cualificación formativa, permite una mayor capacidad y autonomía en la toma de decisiones a las personas participantes en su adaptación a esta nueva situación que ha provocado el nacimiento de nuevos nichos laborales y sectores emergentes.

Hemos pasado de una intervención social eminentemente presencial a una intervención social mixta que combina medios presenciales y virtuales. En la adaptación de nuestra metodología a formato digital, con el apoyo de nuestro departamento TIC, se ha realizado una búsqueda de plataformas online que sean intuitivas, de fácil acceso para móviles, tablets y ordenadores, que no consuman muchos recursos de los dispositivos y que no supongan coste para las personas usuarias. Hemos testado diversas herramientas, seleccionando las que más se adaptaban para sesiones grupales, individuales, eventos y voluntariados corporativos telemáticos, permitiendo la realización de dinámicas, la comunicación en red y compartir recursos. Las principales plataformas digitales empleadas son:

- Comunicación: WhatsApp y Microsoft Outlook.
- Videoconferencias: Microsoft Teams, Skype, Zoom, Jitsi y Google Meet.
- Presentaciones: Genially y Mentimeter.
- Gamificación y dinamización: Kahoot, Panel y ACTIO.
- Campus o aulas virtuales: Moodle, Padlet y Google Classroom.
- Formularios y encuestas: Microsoft Forms.
- Intercambio de archivos: WeTransfer, Ydray y Google Drive.
- Organización de tareas: Trello.

Todo ello basado en una reflexión estratégica y coordinada sobre el desarrollo metodológico para potenciar la participación digital y la adaptación a las nuevas demandas del mercado laboral.

Destacamos como muy positivo la incorporación de buenas prácticas y algunos beneficios de la actividad online como son:

- Conexión entre territorios, de personas participantes, que abren aún más sus posibilidades de generar sinergias y alianzas, destacando los eventos de networking entre territorios que catalizan enormemente dichas conexiones.
- Coordinación entre programas de diferentes territorios, enriqueciendo las propuestas y el trabajo en equipo, la ampliación del ámbito de actuación, la participación en talleres con

- especialistas con ubicación lejana y el aumento de la participación de empresas o consultores en un tiempo más reducido al no tener que desplazarse.
- Caída de las creencias limitantes. Hemos pasado de comentarios como “yo no me manejo digitalmente” a “¿cuándo es el próximo taller por Teams?”, ya que las personas participantes han participado en las actividades en remoto y desarrollado sus competencias digitales a un ritmo rápido.

## **2.1. DESCRIPCIÓN DEL CONTENIDO TÉCNICO DEL PROYECTO: FASES**

### **VIVES EMPLEA**

El programa Vives Emplea a través de su itinerario, fomentará la inclusión sociolaboral de 250 personas en situación de riesgo o exclusión social aportando nuevas estrategias y recursos de intervención. Al tratarse de un itinerario de inserción sociolaboral se promueve el aumento de la empleabilidad de las personas participantes a través de su empoderamiento, la mejora de las competencias profesionales y capacidades personales más demandadas por las empresas, formación técnica y un proceso de intermediación laboral con empresas referentes, a través de un diagnóstico sociolaboral de las personas participantes, el establecimiento de un itinerario personalizado de inserción que se lleva a cabo mediante sesiones grupales, atención individualizada, acompañamiento continuo y contacto con empresas.

Cada itinerario cuenta con un/a Técnico/a de Inclusión que se encarga de facilitar las sesiones grupales guiando a cada equipo a la consecución de objetivos y de atender y acompañar de forma individualizada a las personas participantes.

Durante el desarrollo de todo el itinerario, se lleva a cabo la aplicación de técnicas que fomentan la inclusión de género y la igualdad de oportunidades, así como la mejora de la comunicación y de las nuevas tecnologías.

El impacto en la mejora de la situación en las personas participantes durante el programa se concreta a través del entrenamiento en competencias para el empleo, que consiguen generar cambios significativos no solamente en la dimensión profesional, sino también a nivel personal o de su entorno social más cercano. Podemos desarrollar el valor añadido del programa para las personas participantes en cuanto a su capacidad de generar cambios en los siguientes puntos:

- Autoconocimiento y desarrollo personal: toma de conciencia de las propias capacidades y talentos, puesta en valor de la trayectoria profesional y sus experiencias, desarrollo de la inteligencia emocional y mejora de la percepción de la propia imagen.
- Autoconocimiento y desarrollo profesional: toma de conciencia de las propias competencias profesionales, incluyendo la realización de un test de evaluación competencial llamado Emplea+, desarrollado por la red público-privada Juntos por el Empleo, que nos permite evaluar el nivel competencial al inicio y a la finalización del programa, pudiendo evidenciar la evolución y mejora competencial a lo largo del programa.
- Trabajo en equipo a través de sesiones grupales de coaching, dinámicas grupales, y acciones de teambuilding. Trabajamos a través de la escucha de las situaciones y necesidades individuales, desarrollamos una atención personalizada y fomentamos una relación de apoyo mutuo junto a más personas que comparten la realidad del desempleo y muchas de las dificultades personales y profesionales con las que se encuentran.

Además, contamos con la colaboración de profesionales en las distintas áreas y segmentos laborales, que complementan y enriquecen una visión reforzadora en las personas participantes de los escenarios que se abren ante la nueva situación. Esto permite a su vez crear alianzas para recibir ofertas de trabajo, visitar empresas, asistir a ferias de empleo, etc. Todo ello sirve para dar consistencia al diseño de un plan estratégico, en el apoyo personalizado a cada participante, donde crear una hoja de ruta para el establecimiento de objetivos, contribuyendo al trabajo en equipo con la meta común de su inclusión en el mercado laboral.

Ante la necesidad de respuesta por el incremento de desempleo generado por la COVID-19, estos programas se han adecuado en metodología y medios para realizarse en cualquiera de las modalidades (presencial con grupos reducidos, semipresenciales y on-line), con un modelo de acompañamiento personalizado combinado entre presencial y telemático, fomentando por otro lado la disminución de la brecha digital de las personas participantes.

La experiencia de adaptación a escenarios cambiantes, especialmente a partir de la COVID-19, nos ha llevado a asumir nuevos retos como son:

- Mantener la motivación de las personas participantes
- Atender de forma efectiva e individualizada a las personas dependiendo de los recursos tecnológicos de que disponen.
- Mantener el vínculo con los/as participantes y la cohesión del equipo.
- Dar respuesta a las nuevas necesidades surgidas por esta situación.

La adaptación metodológica se realiza según una serie de medidas:

- Dar mayor protagonismo al trabajo individual ampliando las actuaciones personalizadas.
- Sesiones virtuales grupales y sesiones con profesionales externos, sesiones temáticas para reforzar las competencias digitales y las competencias técnicas, etc.
- Apoyo psicosocial con detección de necesidades, información y derivación a recursos especializados, ayudas a la participación a través de cesión de uso de tablets y tarjetas de datos para la conexión a internet.
- Teleformación con diferentes temáticas digitales, según la demanda del mercado laboral actual.

Cada itinerario tiene una duración de 6 meses, se trabaja con 25 personas en situación o riesgo de exclusión, y consta de las siguientes fases: 1) Difusión y selección; 2) Consolidación del equipo; 3) Mejora de las habilidades personales y sociales y autodescubrimiento; 4) Competencias para el empleo; 5) Definición de objetivos profesionales; 6) Desarrollo y puesta en marcha del plan de acción y contacto con empresas y 7) Seguimiento, evaluación y cierre del proyecto.

Las fases de los proyectos se desarrollan de forma progresiva y tienen como objetivo final diseñar soluciones creativas a las situaciones de desempleo que se viven en los contextos en riesgo de exclusión. Estas soluciones surgen en el seno del trabajo en equipo y de las sinergias creadas, donde las personas se convierten en protagonistas de su propio cambio.

Las fases son las siguientes:

### **I. Difusión y selección**

La difusión y la selección de participantes son una serie de acciones dirigidas a conformar los diez equipos de 25 personas desempleadas, dispuestas a trabajar en equipo y donde la suma de talentos, habilidades y diversidad de perfiles personales y profesionales aporten valor al grupo. Para favorecer

la incorporación de la mujer al mercado laboral nuestro objetivo es seleccionar en los equipos al menos un 60 % de mujeres frente al 40% de hombres, en situación de desempleo.

Como acciones de difusión que tienen el objetivo de garantizar la participación de las personas en nuestros programas buscamos la cooperación con los actores del territorio implicados en su inclusión sociolaboral, establecemos alianzas con los principales organismos públicos y privados (servicios sociales y de empleo municipales, ADL, centros de la mujer, etc.) que derivan posibles personas participantes y con los que nos coordinamos para realizar el posterior seguimiento y ofrecer todo el apoyo necesario.

Trabajamos en red con el Tercer Sector, en el marco de la EAPN Región de Murcia. Contamos con el apoyo del Servicio Regional de Empleo y Formación (SEF) que realiza difusión de los programas a través de sus Oficinas de Empleo y deriva personas interesadas en participar, además de coordinarnos y complementar las actuaciones conformando un único itinerario de inserción sociolaboral, en la Región de Murcia.

Otras vías de acceso al programa son: Redes sociales Acción contra el Hambre y campañas publicitarias en Facebook y medios comunicación; información e inscripciones a través de Landing page ([www.vivesemplea.org](http://www.vivesemplea.org)) accesible a personas interesadas; Cartelería y folletos que se distribuyen en puntos de gran afluencia; Boca-oreja: antiguos participantes que recomiendan el programa.

Una vez captadas, continuamos con el proceso de selección donde se identificará a las personas que más se ajusten y se puedan beneficiar del programa según los siguientes objetivos:

- Valorar las capacidades de los/as posibles participantes para incorporarse a un programa de estas características.
- Conocer las circunstancias personales, emocionales y familiares de los/as participantes, así como sus características de personalidad.
- Garantizar el éxito del programa.

Para conseguir estos objetivos, durante el proceso de selección se llevan a cabo las siguientes acciones:

- a) Contactos con entidades y realización de sesiones informativas sobre el programa para identificación de posibles personas candidatas.
- b) Comprobación de los requisitos de acceso de posibles personas candidatas en cuanto a los criterios de exclusión.
- c) Realización de una dinámica grupal para valorar la predisposición y competencias de las personas preseleccionadas. Este proceso se adaptará por vía telemática realizando la presentación grupal online.
- d) Realización de una entrevista personal e individualizada con el/a Técnico/a de Inclusión. Presencial o vía telemática.

El programa Vives Emplea basa su éxito entre otras cosas en las sinergias y el impacto de cada participante, en la pertenencia a un grupo de trabajo y a las relaciones con otras personas que se encuentran en situación de desempleo. La motivación que se genera en el equipo y la movilización de recursos para conseguir objetivos grupales, tienen un impacto muy positivo en la actitud de las personas y en los resultados que obtienen tanto a nivel personal como profesional. Por este motivo

el programa apuesta por la diversidad ya que la experiencia nos ha llevado a comprobar que se producen mejores resultados cuando los/as participantes trabajan con diferentes realidades y puntos de vista, rompiendo esquemas y ajustándose a un equipo tal y como se van a encontrar en un puesto de trabajo e incluso en sus experiencias personales. Como se ha señalado, el programa está destinado a personas desempleadas que se encuentran en situación o riesgo de exclusión sociolaboral debido a que tienen especiales dificultades para acceder al mercado laboral normalizado. Estas dificultades pueden venir establecidas por falta de ingresos económicos, desempleo de larga duración, bajos niveles formativos, edad (personas mayores de 45 años), responsabilidades familiares (familias monoparentales o con personas dependientes a cargo), personas inmigrantes, entre otras.

## **II. Consolidación del equipo**

Uno de los factores de éxito del itinerario Vives Emplea son las sinergias y el impacto que tiene en cada una de las personas participantes, la pertenencia a un equipo de trabajo y el contacto con personas que se encuentran en su misma situación. La motivación que se genera y la movilización de recursos para conseguir objetivos grupales, tienen un impacto muy positivo en la actitud de las personas y en los resultados que obtienen tanto a nivel personal como profesional. El objetivo de esta fase es generar un clima de confianza entre participantes de cada itinerario, buscar objetivos comunes, fomentar las sinergias y mejorar la responsabilidad y compromiso.

El proyecto se caracteriza por la toma de decisiones, responsabilidades y acciones, es el equipo quien se organiza y establece los procesos de seguimiento. El papel del equipo técnico de inclusión es orientar e impulsar a los equipos desde la escucha y el refuerzo, sin directividad, para poder sacar lo mejor de cada persona. Para facilitar la conciliación y la adaptación del programa, las primeras sesiones grupales se focalizan en la toma de decisiones en equipo, siendo este, con el apoyo de el/la técnico/a del programa, el que establece los horarios de comunicación, la misión, visión y valores que guiarán el proyecto.

Las competencias y habilidades que se trabajan en esta fase son las siguientes:

- Trabajo en equipo/ Identidad / Sinergias/ Capacidad de relación / Escucha activa y comunicación / Empatía.

## **III. Mejora de habilidades personales y sociales y autodescubrimiento**

El objetivo de esta fase es que las personas participantes descubran y pongan en valor todas sus potencialidades y talentos, tanto a nivel individual como grupal, para poder marcar un punto de partida a partir del cual marcarse las metas, trabajándolo tanto a nivel grupal como individual.

Por otro lado, y a través del equipo se definirá el objetivo profesional que se propone cada persona, descubriendo con qué competencias se cuenta para alcanzar dichos objetivos y teniendo una visión más realista de su posición ante el entorno. Complementariamente, el equipo trabajará para conocer el contexto más cercano, la realidad, los actores y dinámicas que determinan la situación del entorno para conocer las oportunidades que ofrece y las carencias que presenta.

El equipo identifica sus necesidades en cuanto a mejora competencial o aspectos formativos y crea un plan de acción conjunto en el que se establece: contenidos de las sesiones, voluntariados

corporativos que resulten de interés general o específico y se regulan vías de comunicación accesibles para todas las personas.

Las competencias y habilidades que se trabajan en esta fase son las siguientes:

- Autoestima/ Responsabilidad/ Comunicación/Inteligencia emocional/ Marca personal/ Actitud positiva/ Autodescubrimiento/Gestión del tiempo.

#### **IV. Competencias para el empleo**

El objetivo de esta fase está orientado a fortalecer y trabajar las competencias concretas de cada persona que necesitan ser mejoradas y que se han detectado tras el análisis competencial inicial realizado de manera individual. En base al resultado del cuestionario que se pasa al inicio, se adapta la metodología ya sea presencial o telemática, a cada situación personal de manera que puedan participar adecuadamente en el programa y se dota a las personas de recursos centrados en el refuerzo del desarrollo de las competencias digitales necesarias en la mejora de la empleabilidad.

En cada itinerario formado por personas distintas, las necesidades surgidas serán diferentes y se trabajan en base a los aspectos que las propias personas identifican como necesarios mejorar.

Esta mejora de competencias se realizará mediante sesiones grupales a través de píldoras formativas, talleres, colaboraciones externas o pequeños retos. Además, se complementan con sesiones personalizadas que permiten apoyar en profundidad el desarrollo concreto de cada persona.

Las competencias y habilidades que se trabajan en esta fase son las siguientes:

- Autoconfianza/ Autocontrol/ Cumplimiento de normas y tareas/ Motivación/ Flexibilidad/ Iniciativa/ Resolución de conflictos/ Comunicación/ Nuevas tecnologías (necesarias en la situación actual en la que se precisa disminuir la brecha digital que presentan en gran medida estos colectivos).

Además, para reforzar las competencias para el empleo, se ofrece teleformación a las personas participantes con el objetivo de aumentar su nivel de empleabilidad y reforzar sus oportunidades en el mercado laboral actual.

#### **V. Definición de objetivos profesionales.**

Una vez las personas han mejorado tanto sus habilidades sociales como las competencias básicas para el empleo, se inicia una fase de definición de objetivos profesionales y personales, que se trabaja en las sesiones grupales y se fortalece con sesiones personalizadas que focalizan todo el análisis previo en la generación de un plan de trabajo.

Las competencias y habilidades que se trabajan en esta fase son las siguientes:

- Marca personal / Creatividad/ Toma de decisiones/ Definición de objetivos/ Pasos a seguir.

#### **VI. Desarrollo y puesta en marcha del plan de acción y contacto con empresas**

Atendiendo a los objetivos establecidos y a las necesidades identificadas, se buscan soluciones creativas y adaptadas, a través de acciones concretas dentro de un marco temporal y que supongan una aceptación de responsabilidades por parte de los/as participantes.

Estas acciones se realizarán tanto a nivel individual como grupal, aprovechando que las personas están preparadas, motivadas y empoderadas y que entre ellas se han establecido una serie de sinergias, lo que llevará a establecer contactos con empresas y su lanzamiento al mercado laboral.

En este caso las competencias y habilidades a trabajar serán:

- Currículum/ Redes sociales/ Mapeo de empresas/ Perfiles profesionales/ Networking/ Intermediación.

Dentro de esta fase es fundamental la intermediación que realizarán las propias personas participantes y que se concretan en las siguientes acciones:

- Apoyada por el personal técnico de Inclusión y la técnica de intermediación, la persona decide con qué empresas contactar y se realiza una búsqueda y presentación a empresas de forma conjunta, lo que supone un empoderamiento de la persona dentro de su proceso de búsqueda de empleo. También se aumenta el número de oportunidades laborales dentro del equipo al realizar la búsqueda en equipo.
- Para llevar a cabo estas actuaciones, el equipo técnico de inclusión junto a la técnica de intermediación parte “sesiones de equipo para el contacto con empresas” donde apoyan a las personas participantes en la realización de cartas de presentación, envío de correos electrónicos, entrenando a través de role-playing una llamada de contacto, búsqueda de eventos, elaboración de tarjetas de presentación, etc.
- En esta situación concreta ocasionada por la COVID-19 se mejoran y adaptan las competencias digitales a las nuevas características de la búsqueda de empleo como son la entrevista on-line, el video curriculum, activación en RRSS, selección telefónica, autocandidatura, manejo de buscadores de empleo... adaptado siempre a su situación.

## **VII. Seguimiento, evaluación y cierre del proyecto**

En esta fase se llevan a cabo acciones dirigidas a asegurar que el impacto del programa en las personas participantes se mantenga a largo plazo, como son el empoderamiento, análisis de resultados y refuerzo del plan de acción y el cierre interno del programa. A lo largo del programa se crea un vínculo emocional y funcional muy sólido entre las personas participantes, y a su vez, con el equipo técnico de inclusión e intermediación. Durante el último mes de ejecución del programa, en paralelo al funcionamiento autónomo del equipo, trabajamos la puesta en valor de los logros obtenidos y la creación de objetivos personales para cada participante más allá del programa. Generalmente los equipos utilizan herramientas de comunicación digital para coordinarse a lo largo del programa, y éstas resultan muy útiles para mantener una red de apoyo una vez se completa la desvinculación con el programa y el equipo técnico. Además, al finalizar, a través de SERVQUAL valoran su satisfacción y el impacto en el desarrollo competencial y empleabilidad alcanzado.

## **VIVES APRENDE. ESCUELAS DE EMPLEO**

Vives Aprende Escuelas de Empleo, es un innovador programa de inclusión sociolaboral, en base a la metodología Vives Emplea, dirigido a promover el aumento de la empleabilidad de personas en situación de exclusión social de la Región de Murcia, a través itinerarios personalizados de formación, empleo y prácticas en empresas en sectores emergentes del territorio. Entre ellos, destacamos el sector logístico, con altas expectativas de desarrollo y en consecuencia un crecimiento de la demanda de trabajadores formados y preparados para incorporarse al mercado laboral.

En Vives Aprende se lleva a cabo una metodología participativa y cooperativa que impulsa el empoderamiento de las personas, la mejora de sus competencias transversales y capacidades personales más demandadas por las empresas se capacita a las personas en actividades claves y sectores con perspectivas de futuro y se establecen alianzas con empresas referentes de los sectores para favorecer prácticas no laborales y procesos de intermediación laboral.

A continuación, se describen las fases del programa, todas ellas se han adaptado teniendo en cuenta la situación ocasionada por la COVID-19 en base a la metodología aplicada en el programa Vives Emplea anteriormente descrita.

Las fases de itinerario de Vives Aprende Escuelas de Empleo, son las siguientes:

### **I. Análisis y diseño del proyecto**

Contacto con agentes del territorio para la identificación de necesidades/oportunidades de empleo identificación de recursos, interlocución con administraciones públicas y empresas para detección de necesidades atendiendo, de manera prioritaria, a la idiosincrasia del territorio, mediante el análisis continuado de necesidades formativas y la identificación de sectores emergentes de actividad con oportunidades de empleo. Establecimiento del compromiso y participación de las empresas en todas sus actividades del programa, desde el diseño de la formación hasta la acogida del alumnado en la fase de prácticas no laborales.

### **II. Difusión y selección de participantes**

A través de la red de la organización y el apoyo de entidades colaboradoras de la administración y el tercer sector. El proceso de selección de las personas participantes del programa, una vez comprobados los requisitos de acceso en cuanto a los criterios de exclusión del programa, consta de una sesión grupal para valorar la predisposición y competencias de las personas preseleccionadas y la realización de una entrevista personal e individualizada con la técnica del proyecto. Los grupos son heterogéneos y estarán formados por un equipo de personas desempleadas en situación de riesgo de riesgo o exclusión social, con alguna experiencia previa o motivación por trabajar en un sector profesional específico, que tengan interés por aprender y/o actualizar los conocimientos técnicos y transversales requeridos en la actualidad para encontrar un empleo dentro de un sector concreto.

### **III. Desarrollo del itinerario**

Engloba sesiones grupales y acompañamiento individualizado, para el desarrollo de las competencias trasversales (en base a la metodología Vives Emplea) y técnicas del sector profesional

al que está dirigido el proyecto, a través de metodologías prácticas y enfocadas al desempeño profesional, y actividades en cooperación con el tejido empresarial y social del territorio, permitiendo así la integración del desarrollo de competencias para el empleo, con las necesidades y demandas de las empresas empleadoras en ese sector. Desarrollo de competencias: celebración de sesiones grupales para el desarrollo de competencias críticas y transversales, sesiones individuales para el desarrollo personal y profesional, visitas y talleres con empresas para la mejora de la empleabilidad, y asistencia y/u organización de eventos relacionados con la promoción de la empleabilidad y fortalecimiento de competencias.

#### **IV. Prácticas no laborales en empresas**

Realización de 80 horas de prácticas en empresas por alumno para consolidación de los conocimientos adquiridos en las sesiones grupales e individuales y generar oportunidades de empleo por el buen desempeño. Las características de las prácticas estarán ajustadas al perfil de las personas participantes, y a sus circunstancias personales (conciliación familiar, cercanía del lugar de residencia, kilometrajes, vehículo propio, etc...), y serán guiadas por un/a tutor/a de prácticas designado por la empresa y coordinadas por el/la técnico/a de inclusión del proyecto. Esta fase se desarrollará en base a la normativa relacionada con la COVID-19 existente en el momento de la ejecución.

#### **V. Prospección empresarial e Intermediación Laboral**

Realización, por parte de la prospectora laboral y la técnica de inclusión, de sesiones grupales e individuales para la inserción laboral de los/as participantes, focalizadas en la búsqueda de empleo, estrategias para superar una entrevista de trabajo, o dirigirse a las empresas. Facilitación de ofertas de empleo verificadas a las personas participantes y preparación y seguimiento individualizado de los procesos. Con el doble objetivo de atender a las necesidades de las empresas y de las personas desempleadas en situación o riesgo de exclusión, y permite una intermediación laboral individualizada de las personas participantes, en base a sus competencias técnicas y transversales, en las empresas que demandan perfiles y competencias más ajustados a ellas.

### **VIVES EMPRENDE E ITINERARIO DE EMPRENDIMIENTO JUVENIL**

Vives Emprende e Itinerario de Emprendimiento Juvenil son programas de intervención integral para personas en situación o riesgo de exclusión social que plantea el emprendimiento como una opción para acceder al mercado de trabajo. El fortalecimiento de las competencias emprendedoras y de las competencias técnicas estará presente como línea transversal a lo largo de todo el itinerario anual y se plasmará, no sólo en los contenidos, sino también en las metodologías que vamos a utilizar. La base de nuestro itinerario metodológico es que creemos en que dichas competencias no son limitadas en su desarrollo, sino susceptibles de ser trabajadas y mejoradas.

Cada unidad de programa contará con sesiones individuales personalizadas y grupales donde, partiendo de una evaluación inicial, se establecerán los itinerarios adaptados. Se elaborará un Plan Individual de Desarrollo Emprendedor (P.I.D.E.) para cada una de las personas que participe en el programa donde se determinarán los recursos que más se adapten a sus necesidades concretas en cada momento. Además, las personas participantes podrán asistir a eventos (ya sean online o presenciales) y se facilitará el acceso a la financiación necesaria para la puesta en marcha de sus negocios, acompañando en la gestión y en la búsqueda de financiación.

Durante el primer semestre del año 2020, hemos utilizado diversas herramientas online para adaptar nuestra metodología a la crisis por la COVID-19 y dar así continuidad a nuestros programas de atención personalizada a personas en situación o riesgo de exclusión. También hemos dotado de recursos necesarios a aquellas personas que no tenían acceso a conexión a internet o a un dispositivo desde el cual poder conectarse. Esta rápida adaptación a las circunstancias excepcionales garantiza la óptima ejecución de todas las etapas del programa.

Las etapas de desarrollo de los itinerarios Vives Emprende e Itinerario de Emprendimiento Juvenil, son las siguientes:

### **I. Plan de difusión y comunicación**

Con el objetivo de dar a conocer el proyecto entre todos sus grupos de interés, sensibilizar sobre su causa e informar del mismo a todas las posibles personas beneficiarias, se pondrá en marcha un Plan de Comunicación y Publicidad, diseñado específicamente para dicho proyecto junto con el Departamento de Comunicación, ausente de estereotipos y visibilizando referentes femeninos.

Objetivo general de comunicación: Difundir el proyecto entre las personas interesadas susceptibles de participar en él, para lograr así alcanzar el máximo número de personas emprendedoras y apoyar la inclusión sociolaboral de las mismas.

#### Objetivos específicos:

- Difundir las actividades del programa entre personas con dificultad de acceso al mercado laboral.
- Dar a conocer el proyecto entre otras organizaciones que puedan tener interés en el mismo, apoyarlo, colaborar, etc.

#### Público objetivo del Plan de difusión:

- Personas desempleadas
- Asociaciones y organizaciones de inserción laboral
- Agrupaciones de inmigrantes
- Organizaciones sociales afines del Tercer Sector que se ocupen de temas relacionados con inmigración, el empleo, el emprendimiento, los microcréditos, etc.
- Consulados y embajadas
- Administraciones públicas
- Medios de comunicación y prensa social y medios del Tercer Sector

#### A) Herramientas de comunicación y canales digitales:

- Página web de Acción contra el Hambre. Se publicarán diferentes noticias y contenidos en las secciones de “actualidad y noticias”, sección de “prensa” y sección de “convocatorias”. Con una media de 52.000 visitas mensuales.
- Landing page de Vives Emprende ([www.vivesemprende.org](http://www.vivesemprende.org)) y de Itinerario de Emprendimiento Juvenil ([www.somosgeneracionin.org](http://www.somosgeneracionin.org)).
- Boletín mensual de Acción contra el Hambre sobre la Acción Social en España: llega a 2500 organizaciones sociales
- Redes sociales de Acción contra el Hambre: Twitter (54.354 seguidores), Facebook (190.383 seguidores), LinkedIn (41.415 seguidores).

- Canales de Fundación Chandra: Boletín de Soluciones ONG, Boletín de Canal Solidario, Boletín de la Asociación Española de Fundaciones, Boletín de la Asociación Española de Fundraising, Boletín de Forética, Boletín Comfía, Boletín Fundación Etnor, Boletín del Observatorio de la Economía Social, Boletín de Diario responsable, Boletín Corresponsables, Boletín de Forética.
- Campañas de marketing digital en redes sociales.

#### B) Envío de contenidos a medios de comunicación y gestión de entrevistas con portavoces:

Elaboración de notas de prensa sobre el programa, así como la apertura de su convocatoria de participación, artículos sobre historias de vida y comunicación a medio relacionados con el empleo, la economía, la RSE, los temas sociales, la acción social, etc., -más de 2.000 contactos- como, por ejemplo:

Expansión, Actualidad Económica, La Gaceta de los Negocios, El Economista, Cinco Días, Inversión y Capital, Revista de Economía Social, Prensa generalista (El País, El Mundo –sección solidaridad-, ABC, 20 Minutos, etc.), Principales agencias de noticias (Europa Press, EP-Social, EFE, Servimedia), Radio (SER, Onda Cero, Cope, etc.), televisión (TVE1, La Sexta, Antena 3, Tele5, Cuatro) y medios de comunicación autonómicos (La Verdad, La Opinión, Murcia Plaza, Murcia Economía, Murcia Actualidad, C´mon Murcia, etc.).

#### C) Elaboración de materiales de apoyo y difusión:

- Folletos impresos y digitales que se difundirán en toda la red de asociaciones y entidades públicas y privadas, como la Agencia de Desarrollo Local y los Servicios municipales de Empleo, la Concejalía de Movilidad Sostenible y Juventud del Ayuntamiento de Murcia, el Servicio Regional de Empleo y Formación de la Región de Murcia (SEF), INFO, EAPN y entidades del Tercer Sector, etc.
- Mailings informativos.

#### D) Medición de impactos:

Todas las informaciones relativas a la difusión y publicidad del proyecto serán recopiladas y guardadas en un documento con el objetivo de evaluar y realizar la medición de impactos y el retorno de la inversión (ROI), en caso de ser posible, como parte de la actividad habitual que realiza el departamento de Comunicación de Acción contra el Hambre.

A raíz de la crisis de la COVID-19 se han emitido numerosas notas de prensa y realizado entrevistas explicando nuestras intervenciones y programas para mitigar los efectos.

#### E) Difusión en coordinación con entidades públicas y privadas de la Región de Murcia:

Para garantizar la participación de las personas en nuestros programas es fundamental la cooperación con las entidades del territorio implicadas en su inclusión sociolaboral, para ello establecemos alianzas con los principales organismos públicos y privados como servicios sociales y de empleo municipales, ADL, centros de la mujer, etc., que derivan posibles personas participantes y con los que nos coordinamos para realizar el posterior seguimiento y ofrecer todo el apoyo necesario.

Trabajamos en red con el Tercer Sector, en el marco de la EAPN Región de Murcia, además de coordinarnos con el Instituto de Fomento de la Región de Murcia (INFO), la universidad de Murcia (UMU) y la Universidad Politécnica de Cartagena (UPCT). Contamos con el apoyo del Servicio Regional de Empleo y Formación (SEF) que realiza difusión de los programas a través de sus Oficinas de Empleo

y deriva personas interesadas en participar, además de coordinarnos y complementar las actuaciones conformando un único itinerario de inserción sociolaboral en la Región de Murcia.

## **II. Acceso al proyecto de las personas beneficiarias y criterios de selección**

Las personas participantes podrán acceder a las actividades del proyecto a lo largo de todo el año de ejecución valorando la adecuación del perfil en riesgo o situación de exclusión social de la persona emprendedora a la acción deseada. Se favorecerá la conciliación familiar estableciendo horarios que faciliten la participación de mujeres (nos suelen transmitir la necesidad de adaptarse a los horarios escolares) y seleccionando participantes en base a porcentaje de mujeres participantes en el programa del 60% al menos, frente al 40% de hombres.

Ámbito: el número de personas beneficiarias por unidad de proyecto será de 65 personas.

El programa está dirigido a personas en riesgo o situación de exclusión sociolaboral. Por lo tanto, para acceder al proyecto se hará una entrevista de recogida de datos, que se plasmarán en una ficha para determinar estos criterios.

## **III. Desarrollo del itinerario**

### A) Evaluación

El objetivo en esta fase es obtener una evaluación social, competencial y técnica de la persona participante. Dentro de esta evaluación, además, se analizará la conectividad, los dispositivos informáticos disponibles y las competencias digitales con las que cuentan las personas participantes.

#### *Sesión Individual - Inicial de diagnóstico basada en el método STAR*

En esta sesión individualizada se realizará una entrevista centrada en competencias que consiste en la búsqueda de evidencias situacionales del pasado vinculadas con las competencias analizadas, preguntando sobre situaciones y dificultades con las que la persona ha tenido que enfrentarse. Para ello utilizaremos el método STAR (Situación-Tarea-Acción-Resultado), teniendo como documento de referencia la Ficha de evaluación inicial de participantes donde se recoge toda la información sobre el perfil de la persona, sus expectativas, competencias y recursos digitales, motivaciones y primer análisis de su idea de negocio. El diagnóstico inicial permite valorar el punto de partida de las personas participantes y diseñar las actuaciones iniciales de apoyo psicosocial, así como detectar los recursos informáticos de los que disponen, para poder ser facilitados en el caso de necesitarlos para el correcto aprovechamiento del programa y su desarrollo competencial.

#### *Elaboración del Plan Individual de Desarrollo Emprendedor (P.I.D.E.)*

Dado que no todas las personas participantes se encontrarán en el mismo punto de partida en lo que a competencias, habilidades y conocimientos se refiere, se diseñará un itinerario individualizado de capacitación y asesoramiento telemático, y/o presencial, en caso de ser posible. De esta manera garantizamos una metodología adaptada a las necesidades reales de la persona y potenciamos aquellas áreas de mejora diagnosticadas en las sesiones iniciales. El nuevo escenario derivado de la crisis sanitaria ha originado nuevas demandas a satisfacer que requieren un apoyo psicosocial

complementario y un refuerzo del desarrollo de las competencias clave de la era digital, que todavía han ganado una mayor importancia hoy día.

## B) Plan de desarrollo

Durante la entrevista inicial se consensuará entre participante y asesor/a las acciones a las que podrá acceder según su perfil, sus conocimientos, experiencia y motivación. Dichas acciones serán una combinación de cualquiera de los elementos que desarrollamos con más detalle en el apartado 3, referente a Actividades. Estas acciones están nombradas de forma escueta a continuación:

### *Sesiones grupales técnico-prácticas*

El itinerario práctico se va a desarrollar en talleres, pero tal y como se ha definido previamente, se desarrollarán de manera flexible ya que no todas las personas participantes pasarán necesariamente por todos los talleres para adquirir los conocimientos teórico-prácticos para el diseño de su plan de negocio. También se contemplará un desarrollo totalmente adaptado a la realidad de la crisis sanitaria causada por la COVID-19 con el desarrollo de los itinerarios formativos mediante plataformas online. La participación en los mismos dependerá del Plan Individual de Desarrollo Emprendedor.

### *Sesiones grupales de desarrollo competencial*

La persona emprendedora realizará una autoevaluación de sus competencias emprendedoras al rellenar su inscripción al programa en la entrevista inicial con su técnica de referencia. A lo largo de esta fase se desarrollarán sesiones de trabajo, centradas en desarrollar el perfil emprendedor de las personas. Todas las sesiones grupales se realizarán bajo una metodología activa y participativa, con técnicas de coaching y partiendo de las necesidades reales de las personas participantes.

### *Sesiones técnicas individuales de seguimiento de la idea de negocio*

De manera transversal a todas las acciones previstas en el Plan Individualizado de Desarrollo Emprendedor, cada persona participante contará con unas tutorías individualizadas para realizar un seguimiento técnico de la idea de negocio. En estas sesiones se analizarán todos los aspectos a tener en cuenta en la definición del plan de negocio para que sea viable y sostenible en el tiempo, buscando un triple balance (económico, social y ecológico) equilibrado. Se compartirán nociones sobre Economía Circular y las oportunidades que ofrece emprender en el marco de este nuevo paradigma económico. Al igual que con las sesiones grupales, en este caso atenderemos a las personas participantes en tutorías individuales en sesiones online para adaptarnos a la situación de crisis sanitaria sin mermar la calidad del servicio y sin poner en riesgo a las personas.

### *Cápsulas de formación online JUMP!*

En el Itinerario de Emprendimiento Juvenil se complementa la formación anteriormente descrita a través de las cápsulas formativas virtuales JUMP! basadas en metodología c-learning, lo que permite crear un espacio en comunidad abierto para la co-creación de ideas y para facilitar la comunicación de las personas participantes. Las cápsulas formativas online están disponibles en la plataforma Moodle <https://campusvirtual.acf-e.org>, tendrán una duración total de 60 horas divididas en 9 módulos temáticos y estarán dinamizadas por personal técnico de emprendimiento para aumentar el compromiso de participación.

### C) Seguimiento y consolidación

A aquellas personas que creen el negocio y requieran de apoyo extra se les prestará un servicio de seguimiento y consolidación. El objetivo de este servicio es apoyar en el comienzo de los primeros meses de la empresa en aquellos puntos más críticos y en los que se presenta mayor dificultad a la hora de gestionar el negocio, como son, entre otros:

- Tesorería
- Captación de clientela
- Apoyo motivacional
- Gestión del tiempo y de expectativas

Para ello se mantendrá un contacto continuo con las personas emprendedoras y junto con ellas se detectarán los puntos de apoyo necesario sobre los que trabajar mediante asesoramientos especializados de refuerzo.

### 2.2. CALENDARIO DE REALIZACIÓN

Vives Proyecto consiste en la ejecución de los programas Vives Emplea, Vives Aprende, Vives Emprende y un Itinerario de Emprendimiento Juvenil a lo largo del año, con el objetivo de mejorar las competencias profesionales y dotar de oportunidades de acceso al mercado laboral de personas en situación o riesgo de exclusión social de la Región de Murcia. La ubicación de los programas incluye los municipios de Murcia, Molina de Segura, Alcantarilla, San Javier y Cartagena, aunque son de ámbito regional con derivación de personas participantes de toda la región.

Para ello se realizan itinerarios de inserción para Vives Emplea o de Vives Aprende de una duración de 6 meses cada uno, donde se conforman equipos de trabajo formados cada uno de ellos por 25 personas en situación o riesgo de exclusión social, itinerarios de Vives Emprende e Itinerario de Emprendimiento Juvenil, que tienen una duración anual y participan 65 personas en cada uno de ellos.

La planificación de ejecución de programas sería:

Itinerarios de programas	Fases de los programas	Periodos
Vives Emplea (50 personas beneficiarias directas por programa)	I. Difusión y selección	(enero-febrero y julio-septiembre)
	II. Consolidación del equipo	(febrero-marzo y
	III. Mejora de habilidades personales y sociales y autodescubrimiento	septiembre-octubre) (febrero-noviembre)
	IV. Competencias para el empleo	(febrero - noviembre)
	V. Definición de objetivos profesionales	(febrero-noviembre)
	VI. Desarrollo y puesta en marcha del plan de acción y contacto con empresas	(febrero-noviembre)

	VII. Seguimiento, evaluación y cierre del proyecto	(febrero-noviembre)
Vives Aprende (50 personas beneficiarias directas por programa)	I. Análisis y diseño del proyecto II. Difusión y selección de participantes III. Desarrollo del itinerario IV. Prácticas no laborales en empresas V. Prospección empresarial e Intermediación Laboral	(enero y julio) (enero-febrero y julio-agosto) (febrero-noviembre) (febrero-junio y septiembre-diciembre) (enero-diciembre)
Vives Emprende (65 personas beneficiarias directas por programa)	I. Comunicación, difusión, captación y selección II. Desarrollo del itinerario: Sesiones grupales y eventos III. Desarrollo del itinerario: Sesiones individuales técnicas, seguimiento y consolidación IV. Seguimiento y evaluación	(enero-noviembre) (marzo-noviembre) (enero-diciembre) (enero-diciembre)
Itinerario de Emprendimiento Juvenil (65 personas beneficiarias directas)	I. Comunicación, difusión, captación y selección II. Desarrollo del itinerario: Sesiones grupales y eventos III. Desarrollo del itinerario: Sesiones individuales técnicas, seguimiento y consolidación IV. Seguimiento y evaluación	(enero-noviembre) (marzo-noviembre) (enero-diciembre) (enero-diciembre)

### 2.3. PERSONAS PARTICIPANTES

Vives Proyecto está dirigido a personas desempleadas en situación o riesgo de exclusión socio laboral. Para determinar esa situación, se cuenta con unos criterios que permiten determinar el grado en la situación de exclusión de las personas para poder participar en cada uno de los itinerarios:

- a) Situación de desempleo. Todas las personas participantes deben estar en situación de desempleo y estar inscritas como demandantes de empleo en la oficina correspondiente.
- b) Situaciones de exclusión. Se priorizará que las personas participantes en los itinerarios se encuentren al menos una de estas situaciones:
  - a. Vivir en hogar donde todos los miembros se encuentran en situación desempleo.

- b. Inmigrante (con permiso de residencia y de trabajo).
- c. Minorías (incluidas comunidades marginadas, como la población romaní).
- d. Persona con grado de discapacidad reconocida (a partir 33%).
- e. Persona sin hogar o afectada por la exclusión en cuanto a vivienda.
- f. Persona perceptora y beneficiaria de Rentas Mínimas de Inserción o salarios sociales.
- g. Persona víctima de violencia de género.
- h. (Ex) Drogodependientes (con problemas de adicción).
- i. (Ex) Reclusas/os (con medidas judiciales ejecutadas y/o pendientes).
- j. Persona solicitante de asilo.
- k. Persona no escolarizada o que no ha completado con éxito el nivel de estudios primarios.
- l. Vive en hogar con un único adulto con hijos a su cargo (monoparentales).
- m. Persona en desempleo de larga duración (12 meses en desempleo y/o 6 meses si tiene <30 años/ >45 años/ es residente en zonas rurales).
- n. Jóvenes en Garantía Juvenil para Itinerario de Emprendimiento Juvenil.

## **2.4. ACTIVIDADES**

### **VIVES EMPLEA**

Las actividades que se desarrollan en el itinerario Vives Emplea y que se utilizan en todas las fases del proyecto para conseguir los objetivos de este, son las siguientes:

#### **I. Sesiones grupales**

El equipo realizará sesiones de coaching grupal donde se trabaja de forma dinámica y totalmente participativa: la consolidación del equipo, habilidades sociales, competencias para la ocupación e intermediación con empresas.

Se adaptarán las sesiones según las necesidades de cada equipo, teniendo en cuenta siempre la heterogeneidad de los mismos, y las posibles adaptaciones en cuanto a la modalidad del desarrollo del programa (presencial y/o online), potenciando así sus destrezas digitales tan necesaria en el mercado laboral emergente, mediante el uso de plataformas digitales para compartir contenido y dinamizar de forma adecuada la metodología y el contenido de las sesiones, asegurando la participación activa de todo el grupo.

Durante estas sesiones, el/la técnica de inclusión sociolaboral facilitará el avance del grupo y será motivador, pero será el grupo quien en todo momento tenga el protagonismo y tome las decisiones.

En estas sesiones se emplean diferentes técnicas complementarias que se adaptan a cada grupo y a cada momento, tales como dinámicas de grupo, píldoras formativas, trabajo por pequeños grupos, acciones de motivación o trabajo por roles, gamificación de las sesiones, entre otras.

Tras la COVID-19 es necesario adaptar las sesiones grupales y se reforzará activamente el desarrollo de las competencias digitales de las personas participantes y se ofrecerá teleformación en competencias técnicas para el empleo, así como acceso a tarjeta de datos y dispositivos electrónicos para favorecer la integración de las personas participantes que no dispongan de acceso a nuevas tecnologías.

Características generales de las sesiones grupales:

- Nº horas: de 2 a 4 horas, dependiendo de si es formato on line o presencial.
- Horario: según disponibilidad de las personas participantes.
- Productos: lista de asistencia para firmar o para enviar por vía telemática y con firma digitalizada, documentos trabajados durante cada sesión (diapositivas y material formativo complementario), encuesta SERVQUAL.

## **II. Sesiones personalizadas**

Sesiones personalizadas, donde el equipo técnico de inclusión sociolaboral facilitará la realización de un plan personal para mejorar la empleabilidad de cada participante. Estas sesiones tienen un enfoque individual y sistémico, donde, a través de un plan personalizado de acceso al mundo laboral, se orienta al desarrollo de competencias, a la creación de redes y contactos profesionales, y a la potenciación de la inteligencia emocional y a la orientación profesional. Además de sesiones personalizadas presenciales o via online a través de plataformas digitales adecuadas, se ofrece un apoyo individualizado a través de otras vías como apoyo telefónico, WhatsApp.

Dada la situación generada por la COVID-19, se ha intensificado la intervención individualizada con las personas participantes dadas las necesidades surgidas durante y tras la pandemia. Para ello, en el proceso de acogida se tiene en cuenta:

Tras la COVID-19 se ha puesto de manifiesto de reforzar las sesiones individuales prestando especial atención a:

1. Establecer una buena acogida
2. Autodiagnóstico
3. Objetivo profesional
4. Plan de acción
5. Derribar muros y creencias limitantes
6. Refuerzo de las sesiones grupales
7. Detección de necesidades
8. Información de ayudas a la participación (conectividad, transporte y conciliación)
9. Información y derivación a recursos especializados
10. Apoyo psicosocial

Características generales de las sesiones individuales:

- Nº horas: a demanda, según necesidades de las personas participantes.

- Horario: según disponibilidad de las personas participantes.
- Productos: listado de sesiones individuales para firmar o para enviar por vía telemática y con firma digitalizada. Encuesta SERVQUAL.

### **III. Voluntariado corporativo**

Vives Emplea cuenta con un Programa de Voluntariado Corporativo donde las empresas, administraciones y entidades y sobre todo sus profesionales son aliados en la lucha contra la exclusión. Se entiende esta colaboración como una acción de doble impacto con beneficios tanto para las personas en riesgo de exclusión como para las empresas.

Mediante sesiones externas con talleres y visitas a las empresas, propiciamos el contacto directo de los equipos con profesionales de otras entidades, administraciones y/o empresas, tales como: El Servicio Regional de Empleo y Formación, Ayuntamientos de los municipios en los que se desarrollan los proyectos, Leroy Merlin, Proyecto Abraham y Sabic, etc. Esto les permite ampliar el conocimiento que tienen sobre distintos recursos que ofrecen las administraciones, conocer la perspectiva de la empresa en los procesos selectivos, ampliar su mirada y sus estrategias, etc.

Las temáticas son muy diversas y van cambiando en función tanto de los equipos como de los recursos del entorno: temas específicos de la búsqueda de empleo, marca personal, la motivación, la gestión de las emociones, etc.

La modalidad de impartición de los talleres de voluntariado corporativo puede ser vía presencial u online, adaptándonos a la situación actual que garantice las medidas de prevención y seguridad para las personas participantes y las personas que realizan los voluntariados.

El uso de plataformas digitales para la impartición de talleres de voluntariado nos permite ofrecer una mayor flexibilidad adaptándonos con mayor facilidad a los horarios de profesionales de RRHH y las administraciones y por otra parte nos permite una mayor participación de los equipos en conjunto, pudiendo desarrollar talleres virtuales online dirigidos a los equipos de Vives Emplea en la Región de Murcia al completo, lo que por otro lado permite dar a conocer el nuevo marco digital de la búsqueda de empleo generado en la actualidad.

Características generales de cada voluntariado corporativo:

- Nº horas: de 2 a 4 horas, dependiendo de si es formato on line o presencial.
- Horario: según disponibilidad de las personas participantes y profesionales de las empresas, administraciones y entidades colaboradoras.
- Productos: listado de sesiones grupal para firmar o para enviar por vía telemática y con firma digitalizada.

### **IV. Participación en eventos y redes de empleo**

El programa promueve la asistencia de las personas participantes a eventos, jornadas, encuentros, talleres y otros espacios de trabajo en red vinculados a sus intereses y objetivos profesionales y que dependerán de la oferta que exista en la zona de actuación. Uno de los elementos clave de proyectos es promover y fomentar la participación del equipo, tanto en su conjunto como en pequeños grupos, en diferentes eventos y actividades que las hagan salir del espacio del proyecto, relacionarse, crear

redes, demostrar sus competencias y multiplicar sus oportunidades. Por ello, se favorece que los equipos acudan a eventos de empleo que sean útiles para los participantes, ya que esto permite que aprendan a buscar estos eventos a través de internet y que conozcan los recursos públicos existentes.

A partir de la identificación por parte del equipo de recursos útiles como contactos con empresas, diseñan una estrategia de acercamiento a las que más les interesan según sus perfiles. Además, las ferias y foros de empleo, junto a voluntariados corporativos, les permiten ampliar esa red de contactos y les sirve de impulso en la búsqueda y consecución del objetivo profesional, encontrar trabajo.

Apostar por las competencias digitales y el uso de redes sociales, junto con el desarrollo de competencias blandas como adaptabilidad a entornos cambiantes y el trabajo en equipo es de suma importancia para los nichos de mercado emergentes.

Tras la COVID-19 se ha extendido el acceso a ferias y eventos digitales para el empleo, por ello se facilitará, mediante la formación en competencias digitales, el uso de tarjeta de datos y dispositivos electrónicos, el acceso a los mismos de las personas participantes de los programas vivos emplea minimizando así la brecha digital.

Características generales de los eventos y redes de empleo:

- Nº horas: Depende del tipo de Evento (uno o dos días normalmente)
- Horario: Según evento.
- Productos: listado de sesiones grupal para firmar o para enviar por vía telemática y con firma digitalizada.

## **V. Organización de eventos: Encuentro Semillas**

El Encuentro Semillas, es uno de los elementos más significativos del programa a nivel metodológico. Se realizan encuentros por zonas geográficas cercanas entre las personas participantes de los diferentes equipos. A estos encuentros acuden aproximadamente 150 personas y tienen como objetivo promover las sinergias entre las personas, fomentar una visión global del programa y presentar los resultados e impacto del proyecto. En los encuentros se cuenta con la presencia de empresas, responsables de recursos humanos y otros expertos que generan un valor añadido a todas las personas asistentes.

Se hace necesario, tras la COVID-19, adaptar el Encuentro Semillas al panorama actual y seguir garantizando el aprovechamiento de este gran evento de todas las personas participantes por lo que se posibilitará un encuentro virtual, a partir de una metodología gamificada, entre empresas y participantes usando para ello plataformas digitales que faciliten el acceso de las personas participantes a salas virtuales en las que se desarrollarán talleres y encuentros con las empresas.

Características generales del Evento Semillas:

- Nº horas: de 4 a 6 horas, dependiendo de si es formato on line o presencial.
- Horario: Mañana.
- Productos: listado de sesiones grupal para firmar o para enviar por vía telemática y con firma digitalizada

## VI. Intermediación laboral

El itinerario Vives Emplea cuenta también con un procedimiento de Intermediación Laboral que tiene como objetivo coordinar y poner en valor los contactos con empresas que realizan los diferentes equipos a nivel regional y favorecer la inserción laboral de las personas participantes.

El Programa Vives Emplea cuenta con la figura de una técnica en prospección laboral que trabaja de forma coordinada y diaria con los/las técnicos/as de Inclusión y cuya función es aumentar el número de inserciones laborales de las personas participantes. El contacto con empresas se desarrolla de forma global y continua desde el inicio del programa a través de esta figura y de las acciones propias de búsqueda de empleo de las personas participantes.

Esta figura es clave para conocer el tejido empresarial y la realidad del mercado laboral, así como para posicionar el programa Vives Emplea en el territorio. El/la prospector/a facilita ofertas de empleo verificadas, establece convenios de colaboración con las empresas y proporciona a las empresas la posibilidad de formar parte activa del programa a través de la planificación de voluntariados corporativos.

Algunas de las actuaciones que realiza el prospector/a laboral son:

- Analiza el tejido empresarial del territorio para explorar posibilidades de inserción laboral.
- Conoce los perfiles de las personas participantes del programa facilitando ajustar y personalizar al máximo la intermediación laboral.
- Elabora un mapa de empresas diana para su contacto, visita y posible colaboración.
- Imparte talleres especializados en la búsqueda de empleo a las personas participantes complementando el trabajo del equipo técnico de Inclusión.
- Fideliza la relación con las empresas detectando sus necesidades y ajustando al máximo posible la oferta de empleo al perfil de los/as participantes.

La prospección laboral se lleva a cabo desde una actitud de flexibilidad y colaboración animando a la empresa no solo a derivar ofertas de empleo, sino a formar parte activa del programa visitando a los equipos para realizar talleres de empleo, de habilidades sociales u otros de interés para los/as participantes, o facilitando el acceso al equipo de participantes a sus instalaciones para proporcionarles un ejemplo de entorno laboral real.

La Técnica de Prospección Laboral realizará un seguimiento de las ofertas de empleo adaptadas a los perfiles de las personas participantes, realizando el oportuno seguimiento de las candidaturas presentadas y ofrecer un mayor refuerzo en la prospección laboral.

En la Región de Murcia contamos con una estrategia de intermediación basada en la colaboración con empresas con la que establecemos una fuerte alianza como Randstad, Eurofirms, Adecco, EULEN Flexiplan, IKEA, Leroy Merlin, Plasbel, Dosfarma, Proyecto Abraham, a2c Soluciones de Embalaje, Embargos a lo bestia, o el Grupo Fuertes. Estas y otras empresas colaboran en la realización de talleres con especialistas en RRHH, visita sus empresas, nos envían ofertas, realizamos preselecciones y nos devuelven sus valoraciones sobre entrevistas de trabajo realizadas, además de participar en los diferentes eventos que organizamos como encuentros y ferias de empleo. Actualmente tenemos convenio nacional de colaboración con la Embajada de Ecuador (derivaciones y difusión), así como con las empresas Mimopack, Sodexo, Price Waterhouse Coopers, Ecolimpieza, Norauto, Leroy Merlin, Fundación Adecco, Prolimpia Integra, Carrefour. Y los convenios regionales de colaboración con Dirección Humana, Interim Group y Linasa.

## **VII. Formación online especializada**

Se trata de acciones para la capacitación técnico profesional de las personas participantes, el objetivo de las píldoras formativas es facilitar una serie de conocimientos teórico-prácticos en aquellas competencias técnicas que se precisan para una adaptación a los requerimientos demandados por el mercado de trabajo.

Así se sitúa a las personas en mejores condiciones para que tengan iguales oportunidades a la hora de acceder y mantenerse en el empleo. El carácter de la formación técnico-profesional viene definido por su utilidad, y proporcionará los conocimientos imprescindibles para la incorporación a un puesto de trabajo o una mejora de competencias profesionales de cara al mantenimiento del mismo, así como para acometer una búsqueda de empleo adecuada.

La oferta de formación técnico-profesional se ajustará tanto a las necesidades de las personas beneficiarias del programa como a la demanda de las empresas. Se contratarán los servicios de empresas especializadas en formación online específica en sectores demandados por las personas participantes y que, dada su vulnerabilidad, no podrían acceder de otra manera. Esto favorecerá y mejorará sus oportunidades laborales y su plena incorporación al mercado laboral.

### **VIVES APRENDE. ESCUELAS DE EMPLEO**

Todas las actividades desarrolladas a lo largo del programa serán ajustadas en tiempo y forma adaptándonos a la situación generada por la COVID-19. Con el objetivo de reducir el riesgo sanitario la modalidad de formación será semipresencial, adaptando las actividades propuestas a modalidad online dependiendo de las circunstancias. Esta modalidad de impartición no implicará cambios en sus condiciones de ejecución, sino que, por el contrario, se garantizará el cumplimiento de todas las condiciones establecidas en el proyecto y la calidad del mismo. Las características de la formación online serán:

- Las actividades realizadas con las personas participantes se desarrollarán mediante una metodología dinámica, participativa y adaptada su perfil.
- Se habilitará una plataforma eLearning que se utilizará para la ejecución de la formación técnica, así como, en los contenidos en formato SCORM que complementarán las sesiones presenciales virtuales del equipo docente.
- Asistencia informática al alumnado para la conexión online. Teniendo en cuenta que son colectivos en situación de riesgo de exclusión, con necesidades de apoyo.
- Se dotará del material didáctico necesario para la realización de la acción formativa y los recursos necesarios para que las personas participantes puedan desarrollar las actividades propuestas.

Por tanto, lo único que variará en el proyecto será la modalidad de impartición de las sesiones formativas que se realicen en modalidad virtual.

Las actividades propuestas son las siguientes:

- I. **Reuniones informativas para establecer alianzas** con agentes de empleo y servicios sociales de los municipios y entidades del Tercer Sector para la difusión del proyecto entre las personas más vulnerables.
- II. **Campaña de difusión** del programa Vives Aprende para la captación de personas participantes.
- III. **Proceso de selección** de los equipos de 25 personas; sesiones grupales informativas y entrevistas individuales.
- IV. **Sesiones grupales para la adquisición y mejora de competencias transversales para el empleo, recursos y herramientas para búsqueda de empleo**

En base a la metodología Vives Emplea, se trabajan todas las competencias consideradas clave para el empleo, haciendo hincapié en aquellas que sean críticas para el sector laboral concreto, para formar a profesionales lo más adaptados/as posible a las demandas de una profesión concreta, siendo el aprendizaje y entrenamiento de competencias la base de la metodología.

#### **V. Formación en competencias digitales**

Una de las bases de la metodología del programa es por tanto la implementación y desarrollo de formación TIC adaptada al contexto, a los recursos y al nivel de partida de los/as participantes del programa, en la que se trabajará de manera directa con el alumnado a través de las siguientes líneas: herramientas de comunicación, ofimática, internet y navegación, búsqueda de empleo, y herramientas específicas para el empleo. El desarrollo de las competencias digitales se incluirá también dentro del programa formativo técnico, mediante la formación en nuevas tecnologías aplicadas al sector. Además, esta competencia digital, clave para la inserción en el mercado laboral actual, se reforzará también dentro de las sesiones grupales de desarrollo de competencias para el empleo, a través del uso de herramientas de Tecnología de Información y Comunicación (TICs) aplicadas al aula, que a su vez cumplen el doble propósito de potenciar el aprendizaje y hacerlo más motivador y entretenido.

#### **VI. Sesiones individuales personalizadas**

Basadas en la metodología Vives Emplea, para la orientación y asesoramiento profesional, definición de objetivos y desarrollo del plan de acción. Estas sesiones tienen por objetivo de atender a la persona de forma integral a través del fortalecimiento de sus competencias personales, sociales y laborales, la definición de su objetivo laboral, autonomía personal y la capacitación en recursos para la mejora de la empleabilidad.

#### **VII. Acciones formativas dirigidas a adquirir conocimientos técnicos y formación específica en un sector profesional**

Mediante la capacitación teórico-práctica a un nivel técnico adquiriendo competencias del sector profesional al que está dirigido el Proyecto, a través de metodologías prácticas y enfocadas al desempeño profesional. Este tipo de acción formativa da respuesta a las necesidades detectadas por las empresas de un sector en un mercado local concreto, es una formación por tanto específica,

eminentemente práctica, y adaptada al nivel competencial de las personas participantes, clave para garantizar su sostenibilidad en el mercado laboral, en un sector profesional específico.

### **VIII. Realización de actividades de voluntariado corporativo y eventos con empresas**

Como en Vives Emplea, se facilitan actividades en cooperación con el tejido empresarial y social de la localidad, permitiendo así la integración del desarrollo de competencias para el empleo, con las necesidades y demandas de las empresas empleadoras en ese sector. Estas actividades consisten en la participación de responsables de RRHH y referentes de empresas del sector profesional específico en las sesiones grupales, así como, en la organización de una mesa sectorial.

### **IX. Realización de prácticas no laborales en empresas**

Las prácticas no laborales en empresas, como parte final de la formación, permiten que el/la participante del Programa viva una experiencia de trabajo real en el sector para el que se ha estado formando. De esta manera, se logra la integración plena del trabajo competencial (tanto técnico como transversal), llevado a cabo durante las sesiones grupales e individuales, facilitando la adaptación de la persona al puesto de trabajo, la creación de redes profesionales, y su respuesta futura dentro del entorno laboral. Durante las prácticas, los y las participantes se encuentran acompañadas a nivel técnico y competencial, para supervisar el proceso de adaptación al entorno laboral (tutorías grupales e individuales con la técnica de inclusión sociolaboral), resolviendo posibles conflictos y dificultades y reforzando conocimientos técnicos a demanda de las personas en prácticas.

### **X. Intermediación laboral**

El programa cumple el doble objetivo de atender a las necesidades de las empresas y de las personas desempleadas en situación o riesgo de exclusión, y permite una intermediación laboral individualizada de las personas participantes, en base a sus competencias técnicas y transversales, en las empresas que demandan perfiles y competencias más ajustados.

La labor de intermediación empieza desde el inicio del programa, conociendo el tejido empresarial sectorial local, y estableciendo una red de alianzas con empresas y agentes del territorio en un sector económico concreto (empresas, administración pública, entidades sociales, etc.), así como espacios para el intercambio, claves para establecer sinergias, y compartir necesidades y tendencias en el sector a nivel local. Estos espacios permiten también trabajar la sensibilización a las empresas sobre los colectivos a los que se dirige el programa, que permita eliminar estereotipos, promover la diversidad, y mejorar el clima laboral.

### **VIVES EMPRENDE E ITINERARIO DE EMPRENDIMIENTO JUVENIL**

Las actividades a desarrollar o herramientas concretas que se utilizan en el itinerario Vives Emprende y que se aplican en todas las fases del proyecto para conseguir los objetivos de este, son las siguientes:

## I. Sesiones grupales

Las sesiones grupales alternan contenidos técnicos y competenciales todos con el objetivo de que cada persona consiga poner en marcha su proyecto de emprendimiento.

El objetivo en las sesiones técnicas es adquirir los conocimientos técnicos necesarios para desarrollar un plan de negocio, valorar su viabilidad técnica y su sostenibilidad económico-financiera, social y ecológica (triple balance equilibrado) antes de ponerlo en marcha. Y el objetivo en las sesiones competenciales es identificar las habilidades y actitudes propias de la persona con la finalidad de desarrollar aquellas competencias clave para una personalidad emprendedora, incluidas las digitales, tan necesarias hoy en día y con más incidencia tras la crisis de la COVID-19.

También se contemplará un escenario totalmente adaptado a la realidad de la crisis sanitaria con el desarrollo de los itinerarios formativos mediante plataformas online testeadas en 2020, que nos permiten no poner en riesgo a nuestras participantes además de darnos la posibilidad de trabajar en acciones formativas conjuntas con otros territorios optimizando recursos. Independientemente de este escenario, siempre se pondrá a disposición de las personas participantes los documentos formativos desarrollados por las especialistas que imparten las sesiones, tales como diapositivas, vídeos, plantillas y bibliografía complementaria.

Además, en el Itinerario de Emprendimiento Juvenil se estructurarán las sesiones grupales de forma innovadora aplicando gamificación a través de la incorporación de la mecánica de los juegos al ámbito educativo profesional con el fin de conseguir mejores resultados. Para ello contamos con ACTIO, un juego de mesa disponible en versión online creado por Acción contra el Hambre y destinado a mejorar las competencias necesarias para poder presentar con éxito un proyecto de emprendimiento. El juego es por tanto una potente metodología pedagógica que nos facilita la adquisición de conocimientos, la experimentación de procesos y la adquisición de comportamientos de forma amena y significativa.

Todas las sesiones grupales se realizarán bajo una metodología activa y colaborativa, partiendo de las necesidades reales de las personas participantes, introduciendo la perspectiva de género y las nuevas masculinidades con el objetivo de transformar estereotipos establecidos. Para facilitar esta participación activa de todas las personas implicadas en el proceso y la emergencia de la pluralidad de saberes presentes en el grupo, se utilizan técnicas dinamizadoras que ayudan a la consecución de los objetivos metodológicos y otros objetivos específicos.

De manera transversal se transmitirán los conceptos de impacto social y economía circular en las sesiones grupales. Un emprendimiento social nace como consecuencia de la detección de una necesidad social y mediante su actividad económica sostenible busca un impacto social positivo para conseguir una transformación en la sociedad. Toda actividad humana, y por tanto las empresas, tienen un impacto positivo o negativo en la sociedad. La incorporación del modelo de gestión triple balance aplicado al emprendimiento es una de las herramientas que utilizamos para medir la rentabilidad económica, social y ecológica de un negocio.

Se introducirán conceptos innovadores, como la metodología Lean Startup, basada en el método científico de testeo, prueba y error con el fin de experimentar un modelo de negocio de forma directa con la clientela, para modificarlo si es necesario y adecuarlo a sus necesidades concretas a través de prototipos. Esta metodología plantea la observación de resultados reales, lo que aumenta la motivación de las participantes y permite comprobar la viabilidad real de un negocio en el mercado, lo que supone una ventaja a la hora de minimizar los riesgos en el lanzamiento de un negocio.

La forma de trabajar en las sesiones es la siguiente:

- Exposición de lo trabajado entre la sesión anterior y la actual y conclusiones.
- Explicación de las metodologías y herramientas de trabajo y, para adaptarse al uso de estas, aplicación de dinámicas (por ejemplo, de role playing) sobre uno o varios de los proyectos de las personas emprendedoras.
- Definición de las tareas a realizar entre la sesión actual y la siguiente.

Esto tendrá como consecuencia que las personas emprendedoras que lleguen a una fase posterior de desarrollo de plan de negocio lo harán sabiendo que tienen entre manos un proyecto viable, lo cual les motivará a seguir el mismo hasta el final. Es de esperar, por lo tanto, que la tasa de abandono en el programa de emprendimiento se reduzca.

El itinerario de talleres grupales no es una propuesta rígida, se trata de un catálogo completo de sesiones que se adaptará tanto en número de talleres como en contenidos, según las personas beneficiarias a las que nos dirijamos. Se podrán proponer nuevas temáticas si se detecta la necesidad y es demandado por las personas participantes. El itinerario se puede estructurar en base a todas o algunas de las siguientes sesiones:

1. "Generación de ideas innovadoras para tu negocio": Desarrollar las habilidades del pensamiento creativo para buscar ideas que diferencien la idea de negocio de la competencia y dé alto valor añadido para la organización.
2. "Quién es la mejor clientela para tu negocio": Identificar la clientela potencial del negocio, sus necesidades más relevantes y lo que ya se está haciendo en el mercado para cubrirlas.
3. "Cree en tu idea: pasa de la idea a la acción": Analizar el contexto y causas que originaron la idea de negocio, así como las competencias básicas para el emprendimiento. Definir nuestro plan de acción incluyendo el trabajo en dichas competencias. En esta sesión se presenta a las personas asistentes, el plan de empresa para dar a conocer las partes que lo componen.
4. "De la idea al plan: estudios de mercado": Dar a conocer distintas técnicas y herramientas de investigación social y de mercados para obtener datos sobre productos, precios, competencia, tendencias, clientes etc. Y practicar su aplicación.
5. "Convierte tu idea en un negocio: Propuesta de valor y Canvas": Identificar y analizar por escrito cuál es el modelo de negocio utilizando el modelo Canvas.
6. "Prototipado y Lean Startup": Identificar y conocer en profundidad las herramientas de la metodología Lean. Conocer las distintas alternativas para el prototipado de acuerdo con las características del producto o servicio.
7. "Plan de marketing y comercialización": Conocer los elementos mínimos de un plan de marketing y claves para la comercialización de productos y servicios.
8. "Marketing digital. Estrategia social media": Dar a conocer las claves, conceptos y procesos para elaborar un plan efectivo de Marketing Digital adaptado a las necesidades del negocio.
9. "Cómo incorporar el impacto social a tu negocio": Reflexionar junto con las personas participantes sobre el impacto que tiene su proyecto en su entorno y sobre la responsabilidad social que se deriva de este hecho. Guiarles en el proceso de análisis y planificación del impacto social como parte integrante de la planificación de su negocio.
10. "Organiza y gestiona tu tiempo": Profundizar en la importancia de la organización y el establecimiento de prioridades en el proceso de emprender.

11. "Emprende en colectivo: cooperativas y sociedades laborales": Conocer las principales formas jurídicas de la Economía Social y modelos de negocio cooperativistas de emprendimiento colectivo. Así como sus características básicas y requisitos para su creación.
12. "Constituye tu empresa: formas jurídicas y trámites": Conocer las principales formas jurídicas a través de las cuales se puede legalizar una actividad económica, analizando sus características, requisitos, exigencias, obligaciones, ventajas e inconvenientes.
13. "Tu idea en números: plan económico-financiero": Conocer los aspectos clave de un plan económico financiero en emprendimientos incipientes.
14. "Comunicación y trabajo en equipo": Sensibilizar a las asistentes sobre la importancia que tiene la comunicación clara y asertiva en su actividad como emprendedoras y dotar de herramientas y técnicas para reforzar la competencia en comunicación.
15. "Alternativas de financiación y negociación": Dar a conocer las distintas opciones de financiación con las que puede contar una persona emprendedora para poner en marcha su negocio.
16. "Vende tu proyecto en un minuto: practicando el Elevator Pitch": Aprender técnicas para vender un proyecto a través de un Elevator Pitch.

Características generales de las sesiones grupales:

- Nº horas: de 2 a 4 horas, dependiendo de si es formato on line o presencial.
- Horario: según disponibilidad de las personas participantes.
- Productos: lista de asistencia para firmar o para enviar por vía telemática, cuestionario online de evaluación de cada taller, documentos trabajados durante cada sesión (diapositivas y material formativo complementario).

## **II. Sesiones técnicas individuales**

De manera transversal a todas las acciones previstas en el Plan Individual de Desarrollo Emprendedor, cada participante cuenta con unas tutorías individualizadas para realizar un seguimiento técnico adaptado al perfil de la persona y al desarrollo de su idea de negocio. Los objetivos de estas sesiones son:

- Identificar, describir y analizar una idea de negocio, examinando la viabilidad técnica, económico-financiera, social y ecológica de la misma.
- Desarrollar todos los procedimientos y estrategias necesarias para convertir la oportunidad de negocio en un proyecto empresarial concreto.
- Incorporar la visión del impacto social de sus proyectos empresariales.
- Reconocer las exigencias que implica la puesta en marcha de una idea de negocio e identificar riesgos.
- Reconocer elementos que pueden determinar que el proyecto emprendedor no se ponga en marcha.
- Aprender a crear un documento de presentación de un negocio para poder utilizarlo ante entidades financieras de cara a solicitar financiación, ante organismos públicos para solicitar subvenciones, ante posibles socios u otros.
- Explorar las alternativas de financiación más adecuadas para cada caso.

- Gestión y acompañamiento a la financiación, estudiando las alternativas que ofrecemos vía convenio/acuerdos con entidades financieras.

La metodología en estas tutorías se basa en un principio esencial, que es el “aprender haciendo” dotando de todas las herramientas necesarias y apoyando de forma integral en todo el proceso, teniendo en cuenta las carencias y debilidades detectadas en la primera tutoría por el personal técnico de emprendimiento, y adaptándose a las características de cada persona.

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

Para analizar la viabilidad económica de la idea, utilizamos una herramienta de análisis económico-financiero adaptada a micronegocios y a colectivos de pocos recursos ya que es una herramienta Excel que incluye una pestaña en la que se valora la economía familiar, teniendo en cuenta cuales son los recursos mínimos que la persona necesita para vivir mes a mes. Es una herramienta específicamente diseñada por Acción contra el Hambre y permite su fácil manejo, tanto por las personas asesoras como por los participantes.

En esta última fase del desarrollo de un plan de negocio se realiza un análisis de las necesidades reales de financiación y análisis de las vías de financiación más apropiadas para las personas beneficiarias, contemplando las diferentes alternativas de financiación. El programa Vives Emprende cuenta con varias alternativas:

- Microcréditos de Microbank La Caixa. Gestión de la financiación a través del convenio que tenemos firmado a nivel nacional.
- Convenio con entidad microfinanciera Fundación Oportunitas para la concesión de microcréditos.
- Ayudas al autoempleo para jóvenes del Itinerario de Emprendimiento Juvenil.
- Plataforma propia de crowdfunding de Acción contra el Hambre. Como opción innovadora de financiación, asesoramos también en crowdfunding. Esta fuente de financiación, además, ayuda a testar los productos o servicios en el mercado, sirve de escaparate para dar a conocerlos ante clientela potencial, funciona como parte de una campaña de marketing y comunicación, es una herramienta de fidelización, válida y avala los proyectos de negocio ante posibles fuentes de inversión.
- Otras fuentes alternativas, indicando la más adecuada para cada caso.

Al igual que con las sesiones grupales, en este caso atenderemos a las personas participantes en tutorías individuales online para adaptarnos a la situación de crisis sanitaria sin mermar la calidad del servicio y sin poner en riesgo a las personas participantes.

El asesoramiento y mentoring empresarial mediante tutorías individuales es uno de los valores de Vives Emprende y de Itinerarios de Emprendimiento Juvenil, no es un mero asesoramiento técnico, es un acompañamiento en todo el proceso de emprender, en la toma de decisiones, la superación de los temores, la autoconfianza para sacar adelante la idea, así como en los procesos administrativos y de gestión, solicitud de financiación y puesta en marcha del negocio. Por lo tanto, consideramos que es un valor, una diferenciación en el programa que ofrecemos en contraposición con otros servicios similares.

Al igual que en los talleres grupales, en los asesoramientos individuales se tiene como protagonista a las personas y sus competencias, complementándolo con la orientación a fomentar la idea de negocio desde una perspectiva con implicación social (interna y externa) y medioambiental, analizándose la propuesta valor y su relación con el entorno. Se toma como referencias aspectos de reinversión de los beneficios, mejora en la calidad de vida de la comunidad, qué alianzas genera el proyecto, si se establecen requisitos medioambientales o sociales a la hora de contratar a proveedores, y a nivel de gestión interna como influiría en las mejoras en las condiciones laborales (tipos de contrato, conciliación, desarrollo profesional, etc.)

Características generales de las sesiones individuales:

- Nº horas: a demanda, según necesidades de las personas participantes.
- Horario: según disponibilidad de las personas participantes.
- Productos: reseña de asesoramiento para firmar o para enviar por vía telemática, modelos de negocio y planes de empresa de las personas emprendedoras.

### **III. Campus Virtual JUMP!**

Como complemento a las sesiones grupales e individuales realizadas en directo, ya sea por medio presencial u online, en el Itinerario de Emprendimiento Juvenil se ha diseñado el campus virtual JUMP!

Se trata de una plataforma formativa de acceso disponible las 24h durante la realización del programa, que integra los siguientes módulos temáticos con una duración estimada de 60 horas y con documentación adicional disponible para descargar:

0. Manejo del Aula Virtual. Duración: 6 horas.
1. Somos personas emprendedoras. 6 horas.
2. Situación actual para las personas emprendedoras. 6 horas.
3. El Plan de Negocio. 6 horas.
4. Presupuestos y contabilidad básica. 6 horas.
5. Financiación de la Empresa, Recursos Públicos. 6 horas.
6. Marketing y Comunicación para emprender. Habilidades para darse a conocer. 6 horas.
7. Recursos Humanos. Contratos, nóminas, sueldos y seguridad social. 6 horas.
8. Legislación y Fiscalidad. Leyes, impuestos y tributos. Protección de datos. 6 horas.
9. Plan de puesta en marcha. 6 horas.

El objetivo del campus virtual JUMP! es ofrecer un espacio abierto online basado en la metodología c-learning o cloud learning, que aporta un nuevo paradigma de aprendizaje en la nube permitiendo un espacio de trabajo horizontal en forma de comunidad, con escenarios abiertos para la comunicación y colaboración en red. Esta herramienta se basa en la plataforma Moodle y refuerza la asimilación de los conocimientos abordados en las sesiones técnicas y competenciales, necesarios para desarrollar un plan de empresa y construir una personalidad emprendedora para la puesta en marcha de un negocio.

#### IV. Networking y eventos

A lo largo del año, Vives Emprende e Itinerarios de Emprendimiento Juvenil desarrollan acciones de networking y eventos, tanto online como presenciales, siguiendo una guía metodológica propia para integrar en la organización de los mismos criterios ecológicos que minimicen el impacto ambiental y faciliten la consecución de los objetivos de desarrollo sostenible. Los objetivos de estas acciones son:

- Difundir y dar a conocer los servicios de los programas.
- Promover el intercambio de ideas entre las personas participantes.
- Fomentar el networking.
- Motivar y transmitir el emprendimiento como una opción viable.
- Premiar la innovación social, medioambiental y el enfoque de género.

Cabe destacar el desarrollo pionero en esta región desde 2020 de la iniciativa denominada #JuevesOnline, un punto de encuentro virtual con talleres adaptados a las necesidades más apremiantes que han surgido a raíz de nuevo escenario producido por la COVID-19 y que favorece el networking entre las personas participantes, para así fortalecer sus ideas de negocio y su resiliencia. El contenido de estas sesiones monográficas se enmarca en temáticas que facilitan la transformación digital de los proyectos con el fin de continuar ofreciendo sus productos o servicios de forma segura cumpliendo las recomendaciones sanitarias: diseño web, fuentes de financiación alternativa, email marketing, posicionamiento web, vídeo marketing, WhatsApp Marketing, Redes Sociales, etc. Estas sesiones además están alineadas con el Plan de Contingencias elaborado por el equipo técnico de Acción contra el Hambre con el objetivo de complementar los planes de empresa con un documento adicional que sirva de hoja de ruta ante escenarios imprevistos que puedan afectar a los negocios. Estas actividades *ad hoc* continuarán adaptándose a las necesidades de las personas participantes, tanto en forma como en contenido, en colaboración con el equipo de emprendimiento de Comunidad Valencia perteneciente a la misma delegación.

Desde Acción Contra el Hambre Región de Murcia, en 2020 se incorporó el evento Emprende Innova Comparte (EIC), un concurso para la promoción del emprendimiento en el que las personas participantes realizan talleres teórico-prácticos con profesionales especializados que facilitan enfrentarse al reto de diseñar su modelo de negocio y compartirlo a través de un discurso, con la posibilidad de ganar diferentes premios en especie. Dicho modelo de negocio es evaluado por un jurado externo, el cual, selecciona 10 proyectos finalistas del total. Después se exponen los modelos de negocio de forma oral frente a un jurado institucional, al público participante y al personal de Acción contra el Hambre. Los proyectos mejor valorados optan a los premios con el reconocimiento de las autoridades del ecosistema emprendedor. Este interesante y completo evento también se ha replicado a través de medios virtuales en el Itinerario de Emprendimiento Juvenil, con semifinales regionales celebradas en Navarra, Cataluña, Comunidad Valenciana, Región de Murcia, Andalucía, Extremadura y Madrid (comunidades donde Acción contra el Hambre gestiona programas de emprendimiento juvenil). En cada territorio se escogen tres proyectos ganadores que pasan a la Final Nacional Online, donde compiten con las mejores ideas de negocio y tienen opciones de alzarse con diversos premios para los mejores proyectos de emprendimiento, lo que supone un eficaz impulso a la puesta en marcha de un buen número de personas emprendedoras.

De acuerdo con el desarrollo y necesidades del programa, también se podrá organizar alguno de los eventos siguientes en los que contaremos con colaboraciones de voluntariado corporativo, tanto de empresas como de profesionales independientes:

- Casos de éxito: se invitará a las diversas actividades a personas que ya tienen su negocio en marcha para que cuenten su experiencia en todo el proceso de emprendimiento y gestión de su negocio.
- Seminario de financiación: seminario con el objetivo de dar a conocer todas las opciones para financiar las iniciativas empresariales con una mesa redonda donde se invita a entidades financieras para informar de sus productos y cómo funciona la gestión de esta financiación.
- Sesión “Mujeres Emprendedoras”: sesión para trabajar el género y el emprendimiento con el objetivo de fomentar la creación de negocios entre las mujeres. Se invitará a mujeres empresarias que contando su caso motiven al resto de participantes.
- Mesas redondas sobre los servicios públicos y ayudas para el emprendimiento en la Región de Murcia.

### **3. INDICADORES DE EVALUACIÓN Y CONTROL**

Vives Proyecto, a nivel nacional, cuenta con un sistema de monitoreo y evaluación alineado con el modelo de Calidad Total implantado en la organización, cuyo informe se aporta en la documentación adjunta de la convocatoria.

Este sistema nos permite realizar una gestión exhaustiva del seguimiento y control de la ejecución de las actividades y sus resultados. Para realizar el seguimiento de los programas de Vives Proyecto hemos definido una serie de indicadores (Key Performance Indicators), que nos sirven para monitorear el grado de alcance de los objetivos.

Realizamos el monitoreo en cuatro niveles:

#### **A) Monitoreo y seguimiento de participantes**

Desde que la persona inicia su proceso en Vives Proyecto, se registra la información necesaria a nivel microdato (Datos personales de acceso, datos de acogida para hacer una valoración global de la persona, valoración diagnóstica de la persona participante, Plan de trabajo establecido e intervención realizada) para gestionar su intervención de manera exhaustiva, excelente y exitosa.

Esto se realiza a través de Gepeto, una herramienta que nos permite además de recoger toda la información necesaria sobre las personas participantes en nuestros proyectos, generar informes y realizar seguimiento sobre las intervenciones que realizamos lo que facilita la gestión integral y unificada de las actividades realizadas por la organización dentro del marco de la intervención social. Vinculada a la gestión y seguimiento de las personas participantes, en Vives Emplea, utilizamos también una herramienta para la medición de competencias para el empleo denominada “Emplea+”, herramienta que se enmarca en un proyecto sectorial para la orientación e inserción laboral y el emprendimiento, en el que han colaborado varias entidades sociales de referencia. Está basado en una nueva forma de trabajar en torno a la gestión por competencias.

#### **B) Monitoreo y seguimiento de programas**

El Monitoreo y seguimiento sobre los resultados de los programas que vamos implementando se realiza a través de nuestra herramienta GESPPRA, una herramienta online estratégica clave en Acción contra el Hambre España, en la que se encuentran registrados todos nuestros donantes, programas,

proyectos y contratos. Cada contrato firmado con un donante cuenta con un registro de presupuesto, fases de ejecución, marco lógico y de evaluación.

GESPRA simplifica el proceso de planificación, ejecución y monitoreo de nuestros programas, reduciendo la carga de gestión y haciendo más eficaces nuestras intervenciones. Impulsa y sistematiza la elaboración de informes y análisis mejorando nuestro proceso de toma de decisiones pues sintetiza la información clave de cada programa dentro de una interfaz fácil de usar. Favorece el trabajo en equipo ya que los/as técnicos/as del programa, coordinación y dirección estratégica acceden a información relevante y directa en todo momento.

### **C) Medición de la satisfacción mediante el método SERVQUAL**

El grado de satisfacción que alcancen las personas participantes a raíz de su participación en los programas nos aportará una medida de cómo ha sido su experiencia. Esto supone un mecanismo de escucha del que extraer reflexiones para incorporar mejoras en los programas de forma continua.

El modelo SERVQUAL (Service + Quality) es una metodología que sirve para medir la calidad de un servicio y para concretar la opinión o la percepción de una persona beneficiaria sobre ese servicio. Se aplicará mediante dos cuestionarios, uno al inicio y otro al final del programa, que se centran en las 5 características que pueden describir cualquier servicio (según el modelo SERVQUAL): fiabilidad, capacidad de respuesta, seguridad, empatía y elementos tangibles. Este cuestionario está implementado en formato on-line y se envía a través de WhatsApp o correo electrónico.

### **D) Medición del impacto mediante una encuesta de seguimiento a los seis meses**

A los seis meses de finalizar la participación en el programa, se envía un cuestionario online de seguimiento a las personas participantes con el objetivo de evaluar el impacto que ha tenido el programa en cuanto a:

- Consecución o mantenimiento del empleo, o situación del negocio en caso de autoempleo (si sigue abierto y si tiene beneficios).
- Condiciones laborales en cuenta ajena o propia (franja salarial, tipo de contrato, sector profesional, tipo de jornada laboral) para evaluar su calidad.
- En caso de autoempleo, si ha generado nuevos puestos de trabajo y qué tipo de contrataciones realizan estas personas emprendedoras.
- Iniciación de actividades formativas.
- Mejora de la empleabilidad por cuenta ajena o propia tras la participación en el programa.
- Aumento de la motivación y confianza en las capacidades personales y profesionales
- Mejora de la situación familiar o del entorno tras la participación en el programa.

Además, en Acción contra el Hambre contamos con las siguientes herramientas y reconocimientos externos:

- PEN, Plan Estratégico Nacional que define los objetivos 2019-2020, cubre el último periodo del Plan Estratégico Internacional (ISP2). El año que viene lanzaremos el ISP3 que abarcará el periodo 2020-2025. En el ISP se define la Teoría del cambio, que supone un análisis detenido de una situación que requiere modificarse a fin de alcanzar un cambio positivo. MECA, Marco Estratégico a Cinco Años. La planificación estratégica se define en coherencia con la Misión, Visión y Valores de Acción contra el Hambre y en conformidad con el Código de Conducta de la Coordinadora ONG para el desarrollo, que la organización tiene suscrito. El MECA establece

los grandes ejes de trabajo de la organización durante 5 años, una oportunidad para revisar la vigencia de la forma en la que definimos la Misión, Visión y Valores de Acción contra el Hambre.

- Cuadro de Mando Integral que nos permite realizar el control y seguimiento de indicadores para cada una de nuestras líneas estratégicas, según las diferentes perspectivas.
- Herramientas para la visualización de indicadores clave, como el dashboard de seguimiento en PowerBI, y recogida de información a través de encuestas (KoBo Toolbox, Microsoft Forms).
- Sello de Estrategia de Emprendimiento y Empleo Juvenil.
- Reconocimiento de buenas prácticas Enterprise 2020 de Forética.
- Premios Regio Star.

Acción contra el Hambre, se somete a auditorías financieras y organizativas. La empresa que auditó este año nuestras cuentas, Ernst & Young, es de reconocido prestigio internacional. Además, Acción contra el Hambre es una de las pocas organizaciones que cuenta con un auditor interno permanente que reporta directamente al Patronato de la Fundación.

La financiación pública, de la que proviene el 80% de nuestros fondos, procedente del Fondo Social Europeo, que exige un estricto control y justificación no sólo sobre la utilización de dichos fondos sino también sobre la ejecución de los proyectos.

A nivel interno, Acción contra el Hambre cuenta con un departamento de calidad y de auditoría interna. Este departamento se encarga de transversalizar y desarrollar la estrategia de gestión de la calidad total centrada en la gestión por procesos, donde se elaboran anualmente Planes Anuales de Auditoría Interna.

Acción contra el Hambre cuenta con un Comité Ético integrado tanto por personas externas como por profesionales de la entidad y tiene como objetivo asesorar y orientar en la gestión diaria de la entidad acerca de la aplicación de la Carta de Principios. Este comité también revisa las prácticas de la entidad y propone mejoras al comité de dirección. Se reúne al menos dos veces al año y a petición expresa ante una situación determinada.

Todas nuestras cuentas anuales son públicas y están disponibles tanto en la memoria anual como en el apartado de la página web sobre transparencia donde se puede consultar información sobre: auditorías, régimen legal, publicación de cuentas, mecanismos de contabilidad, instituciones que nos avalan, códigos de conducta, comité de ética y entorno ambiental.

Contamos con el reconocimiento y la certificación de diferentes entidades:

- FORETICA: norma de gestión ética SGE-21.
- Coordinadora Española de ONG para el Desarrollo (CONGDE).
- Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID).
- Departamento de Ayuda Humanitaria de la Comisión Europea (ECHO).

Los indicadores de evaluación y control también son extensibles al desarrollo de los diferentes programas, ya que a lo largo de todas las fases recopilamos documentación relativa a las personas participantes y a las actividades realizadas que nos sirve de fuente de verificación y seguimiento, permitiendo alcanzar la adecuada implementación de estos.

Como principales fuentes de evaluación y control en los programas destacamos las siguientes:

- Gestión de las operaciones: toda la documentación relativa a las tareas de planificación, gestión, evaluación, control y seguimiento de la implementación de las operaciones.
- Selección de proveedores: selección y contratación de colaboradores externos y proveedores.
- Actividades de difusión: acciones de difusión y selección para la puesta en marcha del programa; notas de prensa, noticias, dípticos, carteles u otros materiales de visibilidad.
- Selección de participantes: documentos que se manejan a la hora de realizar la selección e inscripción de las personas participantes.
- Itinerario (Sesiones individuales, grupales y formativas): expediente de las personas participantes, contratos laborales, informes, hojas de firmas de sesiones individuales, grupales, voluntariado corporativo y asistencia a eventos, materiales utilizados, documentación gráfica, hojas justificativas de ayudas a la participación etc.)
- Evaluaciones del Programa: evaluaciones finales de satisfacción (SERVQUAL) y encuestas de impacto a los 6 meses.

Además, en el caso de las actividades online, toda la documentación se registrará en formato digital y se utilizarán hojas de firmas digitales, capturas del listado de asistentes y/o grabación de las sesiones como fuente de verificación, siempre contando con el consentimiento expreso de todas las personas participantes y colaboradoras del programa.

#### **4. ENFOQUE DE GÉNERO**

##### **A) Género en la entidad**

Siguiendo con la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en 2019 Acción contra el Hambre lanzó el Plan de Igualdad, con la constitución de su Comité de Igualdad conformado por representantes de la dirección y las trabajadoras de la entidad de forma paritaria, y el apoyo de una consultora externa para la identificación de áreas de mejora, así como fortalezas.

Con el objetivo de transversalizar el enfoque de género a todos los procesos organizacionales, en el año 2017 se creó el Grupo de Trabajo de Género (en adelante GTG). Este grupo está formado por las Focal Point de Género, personas del equipo técnico de las diversas delegaciones de toda España con conocimientos y sensibilidad en género, cuya misión es doble.

En primer lugar, su papel es el de dar soporte al equipo técnico de toda la organización en la transversalización del enfoque de género, ayudando en la formulación de proyectos, redacción de contenidos o elaboración de materiales con un enfoque no sexista y lenguaje inclusivo. En segundo lugar, las Focal Point de Género actúan de forma coordinada para recabar y analizar información desagregada por sexo, que permita a ACH extraer conclusiones del impacto de género de sus intervenciones; esta información permite al Grupo de Trabajo de Género apoyar de forma más ajustada al equipo técnico para lograr que el enfoque de género se traslade a sus intervenciones cotidianas con participantes y stakeholders.

Acción Contra el Hambre dispone de una Política de Género que se aplica a toda la red internacional y se basa en la implementación de forma transversal de los Estándares Mínimos de

Género (GMS, Gender Minimum Standards). El cumplimiento de estos Indicadores Mínimos supuso la Cualificación de Género de la Red Internacional de Acción contra el Hambre, a saber:

- Los procesos y prácticas de carácter interno contribuyen a un entorno favorable a la igualdad de género.
- Las políticas y prácticas con socio-as, actores y población beneficiaria son sensibles al género.
- Se apoya y se anima al personal para transversalizar la igualdad de género, se desarrolla y se refuerza.
- El género se tiene en cuenta en todos los programas.

Esta implantación se hizo a través del equipo multidisciplinar ya citado GTG, quienes promueven y lideran los avances en materia de género en cada una de las comunidades en las que el Departamento de Acción Social España (DASE) implementa su trabajo. También contamos con un Protocolo contra el Acoso (PcA) para prevenir y actuar en casos de acoso por razón de sexo, orientación/identidad sexual o expresión de género, que es implementado por las y los Referentes contra el Acoso (RcA) - uno por cada 25 personas empleadas- quienes se ocupan de sensibilizar a la plantilla y ser la figura visible de confianza que genere un espacio de seguridad para aquellas personas que necesiten reportar una incidencia.

En paralelo estas medidas, desde DASE se ha desarrollado una Estrategia de Género para los años 2019-2020 cuyo objetivo ha sido contribuir a la igualdad de oportunidades para las mujeres y hombres en el acceso al mercado de trabajo y en las condiciones laborales en el mismo. Configurando, en base a esta estrategia, un plan operativo anual que permita la consecución de los objetivos, medir el cumplimiento de los mismos y proponer mejoras.

Esta estrategia se centra en cuatro iniciativas:

1. Asegurar el conocimiento continuo y preciso del contexto.
2. Contar con un equipo sensibilizado y conocedor de los vínculos entre desigualdades de género y el acceso y condiciones en el mercado laboral.
3. Asegurar que todos los programas son sensibles al género.
4. Avanzar en la reflexión y capitalización de experiencia sobre cómo podemos DASE ser agente transformador.

Las iniciativas que surgen para evaluar la perspectiva de género y proponer mejoras en la Organización son un continuum en el trabajo de ACH. Actualmente, dentro del eje de comunicación, y relacionado con el objetivo específico de género: *“Fomentar la participación de plantilla: sugerencias, recomendaciones, dudas, preocupaciones sobre temas de igualdad”*, se está trabajando en la elaboración de una encuesta que permitirá identificar áreas de mejora y próximas líneas de actuación.

## **B) Género en los programas**

En cuanto a los programas, la perspectiva de género se aplica en todo el ciclo del proyecto, todas las fases y actividades del mismo con las personas participantes, promoviendo las intervenciones de las mujeres en los talleres grupales, sensibilizando sobre el impacto que tiene el enfoque de género a diversos niveles, inclusión de dinámicas para trabajar la igualdad de género en los talleres, visibilización de roles, así como asegurar la voz de las mujeres en el proyecto.

A partir de las respuestas del cuestionario de satisfacción de participantes en nuestros programas, medimos el impacto de género que ha supuesto el proyecto en las personas, además de ser un mecanismo de escucha desde el que conocer cómo ha sido la experiencia en el mismo:

1. Recomendación y valoración del programa.
2. Evaluación de los factores de calidad del modelo SERVQUAL.
3. Evaluación de contenidos específicos del programa.

El Objetivo de Género en DASE (Dpto de Acción Social España) es contribuir a la igualdad de oportunidades para las mujeres y hombres en el acceso al mercado de trabajo y en las condiciones laborales en el mismo. A partir de las respuestas del cuestionario de satisfacción de participantes en nuestros programas, medimos el impacto de género que ha supuesto el proyecto en las personas, además de ser un mecanismo de escucha desde el que conocer cómo ha sido la experiencia. Para ello, nos centramos en los siguientes indicadores:

- Índice de empoderamiento:  
Autopercepción empoderamiento de los hombres y mujeres participantes. Lo medimos completo para mujeres y hombres, observando los resultados de las 3 preguntas del índice en los dos sexos y por años.  
Comparamos la brecha de la media de respuestas obtenidas para cada una de las 3 preguntas del índice: brecha entre la puntuación media de cada pregunta entre mujeres y hombres.
- Acceso al mercado laboral:  
% de inserciones por cuenta ajena, entre mujeres y hombres. Comparación de la media, por años  
% de inserciones por cuenta propia, entre mujeres y hombres. Comparación de la media, por años
- Condiciones laborales comparadas:  
Observar cuáles son las mejores condiciones alcanzadas por las mujeres y los hombres (en cuanto a tipo de contrato y franja salarial) cada año  
Observar cuáles son las peores condiciones alcanzadas por las mujeres y los hombres (en cuanto a tipo de contrato y franja salarial) cada año

## **ANEXO II: ACCESO Y TRATAMIENTO DE DATOS RECÍPROCO**

El presente Anexo forma parte del “**Convenio de colaboración entre el Servicio Regional de Empleo y Formación y la Fundación Acción contra el Hambre para establecer la cooperación en los proyectos destinados a favorecer la empleabilidad y el emprendimiento incluidos en Vives Proyecto**” (en adelante, “**convenio principal**”).

Las cláusulas del presente Anexo sustituyen, modifican o complementan, según sea de aplicación, las estipulaciones fijadas en el convenio.

En caso de contradicción entre las cláusulas del presente Anexo y las contenidas en el Convenio principal permanecerán las estipuladas en el presente Anexo.

### **CLÁUSULAS**

#### **PRIMERA. - OBJETO DEL ENCARGO DE TRATAMIENTO.**

##### **A) De Acción contra el Hambre.**

Mediante el presente convenio, se habilita a Acción contra el Hambre para tratar, por cuenta del Servicio Regional de Empleo y Formación de la Región de Murcia (SEF) los datos de carácter personal necesarios de posibles personas participantes para disponer de un número de personas candidatas suficientes para realizar un proceso de selección; esta derivación incluye a personas usuarias inscritas en las Oficinas de Empleo del SEF en situación de desempleo.

Dicho tratamiento se realizará en los locales y con los sistemas de información del ENCARGADO DE TRATAMIENTO. Concreción de los tratamientos a realizar:

- |   |                                   |
|---|-----------------------------------|
| <input type="checkbox"/> Registro                     | <input type="checkbox"/> Consulta |
| <input type="checkbox"/> Conservación                 | <input type="checkbox"/> Cotejo   |
| <input type="checkbox"/> Comunicación por transmisión |                                   |

##### **B) De Servicio Regional de Empleo y Formación de la Región de Murcia (SEF):**

Mediante el presente convenio, se habilita al Servicio Regional de Empleo y Formación de la Región de Murcia (SEF) para tratar, por cuenta de Acción contra el Hambre, los datos de carácter personal necesarios para consultar la selección de estas personas para participar en los proyectos destinados a favorecer la empleabilidad y el emprendimiento, incluidos dentro de las acciones de *VIVES PROYECTO*. El Servicio Regional de Empleo y Formación de la Región de Murcia (SEF) podrá consultar la inscripción de estas personas y el seguimiento de sus actividades dentro del proyecto, así como su resultado en el mismo.

Dicho tratamiento se realizará en los locales y con los sistemas de información del RESPONSABLE. Concreción de los tratamientos a realizar:

- Registro
- Estructuración
- Conservación
- Consulta
- Comunicación por transmisión
- Interconexión
- Cotejo

## **SEGUNDA.- IDENTIFICACIÓN DE LA INFORMACIÓN AFECTADA**

**A)** Para la ejecución de los servicios objeto del presente convenio, **Acción contra el Hambre** pone a disposición de Servicio Regional de Empleo y Formación de la Región de Murcia (SEF) las categorías de datos que se describen a continuación:

### Datos identificativos:

- NIF/CIF
- Nombre y apellidos
- Dirección
- Teléfono
- Datos académicos y profesionales
- Datos de detalle del empleo

Los colectivos de interesados de los cuales se van a tratar datos son:

- Personas solicitantes
- Personas beneficiarias

**B)** Para la ejecución de los servicios objeto del presente convenio, **Servicio Regional de Empleo y Formación de la Región de Murcia (SEF)** pone a disposición de Acción contra el Hambre las categorías de datos que se describen a continuación:

### Datos identificativos:

- NIF/CIF
- Nombre y apellidos
- Dirección
- Teléfono
- Datos académicos y profesionales
- Datos de detalle del empleo

Los colectivos de interesados de los cuales se van a tratar datos son:

- Personas solicitantes
- Personas beneficiarias

## **TERCERA.- OBLIGACIONES DE CADA UNA DE LAS PARTES COMO ENCARGADOS DEL TRATAMIENTO**

El ENCARGADO DEL TRATAMIENTO y todo su personal se obligan a:

1. Utilizar los datos personales objeto de tratamiento o los que recoja para su inclusión sólo para la finalidad objeto de este encargo. En ningún caso, podrá utilizar los datos para fines propios.

2. Tratar los datos de acuerdo con las instrucciones del RESPONSABLE.

3. Si el ENCARGADO DEL TRATAMIENTO considera que alguna de las instrucciones infringe cualquier disposición en materia de protección de datos de carácter personal de la Unión Europea o de los Estados miembros, informará inmediatamente al RESPONSABLE.

4. Llevar, por escrito, un registro de todas las categorías de actividades de tratamiento efectuadas por cuenta del RESPONSABLE, que contenga:

- El nombre y los datos de contacto del ENCARGADO DEL TRATAMIENTO y del RESPONSABLE por cuenta del cual se actúa y, en su caso, del representante del RESPONSABLE o del ENCARGADO y del delegado de protección de datos (DPD).
- Las categorías de tratamientos efectuados por cuenta del RESPONSABLE.
- En su caso, las transferencias de datos personales a un tercer país u organización internacional, incluida la identificación de dicho tercer país u organización internacional y, en el caso de las transferencias indicadas en el artículo 49 apartado 1, párrafo segundo del REGLAMENTO (UE) 2016/679 DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO, de 27 de abril de 2016, la documentación de garantías adecuadas.
- Una descripción general de las medidas técnicas y organizativas de seguridad relativas a:
  - La seudonimización y el cifrado de datos personales.
  - La capacidad de garantizar la confidencialidad, integridad, disponibilidad y resiliencia permanentes de los sistemas y servicios de tratamiento.
  - La capacidad de restaurar la disponibilidad y el acceso a los datos personales de forma rápida, en caso de incidente físico o técnico.
  - El proceso de verificación, evaluación y valoración regulares de la eficacia de las medidas técnicas y organizativas para garantizar la seguridad del tratamiento.

5. No comunicar los datos a terceras personas, salvo que cuente con la autorización expresa del RESPONSABLE, en los supuestos legalmente admisibles.

El ENCARGADO DEL TRATAMIENTO puede comunicar los datos a otros encargados del tratamiento del mismo RESPONSABLE, de acuerdo con las instrucciones de éste. En este caso, el RESPONSABLE identificará, de forma previa y por escrito, la entidad a la que se deben comunicar los datos, los datos concretos a comunicar y las medidas de seguridad a aplicar para proceder a dicha comunicación.

Si el ENCARGADO DEL TRATAMIENTO debe transferir datos personales a un tercer país o a una organización internacional, en virtud del Derecho de la Unión Europea o de los Estados miembros que le sea aplicable, informará al RESPONSABLE de esa exigencia legal de manera previa, salvo que tal Derecho lo prohíba por razones importantes de interés público.

6. Prohibición de subcontratar:

No subcontratar ninguna de las prestaciones que formen parte del objeto de este Contrato que comporten el tratamiento de datos personales, salvo los servicios auxiliares necesarios para el normal funcionamiento de los servicios del ENCARGADO DEL TRATAMIENTO.

Si fuera necesario subcontratar algún tratamiento, este hecho se deberá comunicar previamente y por escrito al RESPONSABLE, indicando los tratamientos que se pretende subcontratar e identificando de forma clara e inequívoca al subcontratista y sus datos de contacto. La subcontratación sólo podrá llevarse a cabo si el RESPONSABLE manifiesta su autorización por escrito.

El subcontratista, que también tendrá la condición de encargado del tratamiento, está obligado igualmente a cumplir las obligaciones establecidas en este documento para el ENCARGADO DEL TRATAMIENTO y las instrucciones que dicte el RESPONSABLE. Corresponde al ENCARGADO DE TRATAMIENTO inicial regular la nueva relación de forma que el nuevo encargado quede sujeto a las mismas condiciones y con los mismos requisitos formales que él, en lo referente al adecuado tratamiento de los datos personales y a la garantía de los derechos de las personas afectadas.

En caso de incumplimiento por parte del sub-encargado, el ENCARGADO DE TRATAMIENTO inicial asumirá cualquier tipo de responsabilidad sobre el cumplimiento de las obligaciones.

7. Mantener el deber de secreto respecto a los datos de carácter personal a los que tenga acceso en virtud del presente encargo, incluso después de que finalice su objeto.

8. Garantizar que las personas autorizadas para tratar datos personales se comprometan, de forma expresa y por escrito, a respetar la confidencialidad y deber de secreto y a cumplir las medidas de seguridad correspondientes, de las que se compromete a informar convenientemente.

9. Mantener a disposición del RESPONSABLE la documentación acreditativa del cumplimiento de la obligación establecida en el apartado anterior.

10. Garantizar la formación necesaria en materia de protección de datos personales de las personas autorizadas para tratar datos personales.

11. Asistir al RESPONSABLE del tratamiento en la respuesta al ejercicio de los derechos de:

- Acceso, rectificación, supresión y oposición
- Limitación del tratamiento
- Portabilidad de datos
- A no ser objeto de decisiones individualizadas automatizadas (incluida la elaboración de perfiles)

12. El ENCARGADO DE TRATAMIENTO traslada los ejercicios de derechos al RESPONSABLE:

Cuando las personas afectadas ejerzan los derechos de acceso, rectificación, supresión y oposición, limitación del tratamiento, portabilidad de datos y a no ser objeto de decisiones individualizadas automatizadas, ante el ENCARGADO DEL TRATAMIENTO (al correo electrónico [datosaccionsocial@accioncontraelhambre.org](mailto:datosaccionsocial@accioncontraelhambre.org) por parte de Acción contra el Hambre y al correo

electrónico dpdigs@listas.carm.es por parte del SEF), éste debe comunicarlo por correo electrónico a la dirección del RESPONSABLE, según corresponda.

La comunicación debe hacerse de forma inmediata y en ningún caso más allá del día laborable siguiente al de la recepción de la solicitud, juntamente, en su caso, con otras informaciones que puedan ser relevantes para resolver la solicitud.

#### 13. Derecho de información: el RESPONSABLE informará al afectado.

Corresponde al RESPONSABLE facilitar el derecho de información en el momento de la recogida de los datos quedando el ENCARGADO DEL TRATAMIENTO eximido de esta obligación.

#### 14. Notificación de violaciones de la seguridad de los datos:

El ENCARGADO DEL TRATAMIENTO notificará al RESPONSABLE, sin dilación indebida y, en cualquier caso, antes del plazo máximo de 72 horas, a través de correo electrónico dirigido a la dirección de correo electrónico del RESPONSABLE las violaciones de la seguridad de los datos personales a su cargo de las que tenga conocimiento, juntamente con toda la información relevante para la documentación y comunicación de la incidencia.

No será necesaria la notificación cuando sea improbable que dicha violación de la seguridad constituya un riesgo para los derechos y las libertades de las personas físicas.

Si se dispone de ella, se facilitará, como mínimo, la siguiente información:

- Descripción de la naturaleza de la violación de la seguridad de los datos personales, inclusive, cuando sea posible, las categorías y el número aproximado de interesados afectados, y las categorías y el número aproximado de registros de datos personales afectados.
- El nombre y los datos de contacto del delegado de protección de datos si existiera o de otro punto de contacto en el que pueda obtenerse más información.
- Descripción de las posibles consecuencias de la violación de la seguridad de los datos personales.
- Descripción de las medidas adoptadas o propuestas para poner remedio a la violación de la seguridad de los datos personales, incluyendo, si procede, las medidas adoptadas para mitigar los posibles efectos negativos.

Si no es posible facilitar la información simultáneamente, y en la medida en que no lo sea, la información se facilitará de manera gradual y sin dilación indebida.

#### El RESPONSABLE notifica las brechas de seguridad a la AEPD

Corresponde al RESPONSABLE comunicar a la Autoridad de Protección de Datos las violaciones de la seguridad que se puedan haber producido como consecuencia del tratamiento de datos por parte del ENCARGADO DEL TRATAMIENTO. La notificación contendrá la información previamente facilitada por el ENCARGADO DEL TRATAMIENTO y conforme al procedimiento descrito anteriormente. El ENCARGADO DEL TRATAMIENTO se compromete a colaborar con el RESPONSABLE, con la mayor diligencia posible a fin de que dicha comunicación sea realizada por el RESPONSABLE en los tiempos y modos requeridos por la normativa en vigor.

#### El RESPONSABLE notifica las brechas de seguridad al interesado

Corresponde al RESPONSABLE comunicar al interesado las violaciones de la seguridad que se puedan haber producido como consecuencia del tratamiento de datos por parte del ENCARGADO DEL TRATAMIENTO. La notificación contendrá la información previamente facilitada por el encargado y conforme al procedimiento descrito anteriormente. El ENCARGADO DEL TRATAMIENTO se compromete a colaborar con el RESPONSABLE con la mayor diligencia posible a fin de que dicha comunicación sea hecha por el RESPONSABLE en los tiempos y modos requeridos por la normativa en vigor.

15. Dar apoyo al RESPONSABLE en la realización de las evaluaciones de impacto relativas a la protección de datos, cuando éstas procedan.

16. Dar apoyo al RESPONSABLE en la realización de las consultas previas a la autoridad de control, cuando proceda.

17. Poner disposición del RESPONSABLE toda la información necesaria para demostrar el cumplimiento de sus obligaciones, así como para la realización de las auditorías o las inspecciones que realicen el RESPONSABLE u otro auditor autorizado por él.

18. El ENCARGADO DEL TRATAMIENTO se compromete a adoptar las medidas de índole técnica y organizativas necesarias que garanticen la seguridad de los datos de carácter personal y eviten su alteración, pérdida, tratamiento o acceso no autorizado. A estos efectos y de acuerdo con lo establecido en la normativa vigente, se compromete a implantar y cumplir las medidas de seguridad que se detallan a continuación en el tratamiento de datos descrito en la cláusula PRIMERA. - *OBJETO DEL ENCARGO DEL TRATAMIENTO* del presente anexo:

- ✓ Personal. Definir las funciones y obligaciones de los diferentes usuarios o de los perfiles de usuarios. Difundir entre el personal las normas que les afecten respecto al tratamiento de datos y las consecuencias de su incumplimiento.
- ✓ Control de acceso. Controlar los accesos permitidos a cada usuario (interno o externo) según las funciones asignadas. Implantar mecanismos que eviten el acceso a datos o recursos con derechos distintos de los autorizados.
- ✓ Gestión de soportes. Disponer de un sistema de gestión de soportes que permita identificar el tipo de información que éstos contienen, los usuarios autorizados y que, además, incluya las medidas implantadas que, en cualquier caso, estarán encaminadas a evitar la alteración o pérdida de información y a evitar accesos no autorizados, tanto en su uso en las instalaciones del ENCARGADO como en el transporte y uso fuera de éstas y en el proceso de desecho de éstos.
- ✓ Controles y auditorías. Realizar periódicamente revisiones y auditorías sobre las medidas de seguridad implantadas para verificar su correcto funcionamiento.
- ✓ Identificación y autenticación. Implantar mecanismos de identificación y autenticación inequívoca y personalizada de los usuarios. Crear un procedimiento de asignación, distribución y almacenamiento de contraseñas que garantice su confidencialidad e integridad. Almacenar las contraseñas de forma ininteligible. Cambiar las contraseñas con una periodicidad mínima de un año. Implantar mecanismos que limiten la posibilidad de intentar reiteradamente el acceso no autorizado a los sistemas de información.

- ✓ Copias de respaldo. Establecer procedimientos de realización de copias de respaldo y recuperación de datos que permitan la recuperación o reconstrucción de éstos en cualquier momento. Las copias de seguridad deberán realizarse con una periodicidad mínima semanal. Verificar periódicamente los procedimientos de copias de seguridad realizando restauraciones.
- ✓ Acceso físico. Disponer de un procedimiento para limitar y controlar el acceso a los lugares donde se encuentren los equipos que den soporte a los sistemas de información.
- ✓ Gestión de documentación en papel: Establecer un procedimiento de archivo de documentación en papel que facilite la conservación, consulta y localización y que garantice el ejercicio de derechos por parte de los interesados. Conservar toda la documentación en papel bajo llave y establecer criterios para su custodia en fase de consulta.

No obstante, dichas medidas de seguridad podrán ser modificadas con posterioridad a la firma del presente Contrato con la finalidad de adecuar éstas a la normativa de protección de datos que, en cada momento, resulte de aplicación. A tales efectos, las partes suscribirán la correspondiente adenda.

En todo caso, el ENCARGADO DEL TRATAMIENTO deberá implantar mecanismos para:

- Garantizar la confidencialidad, integridad, disponibilidad y resiliencia permanentes de los sistemas y servicios de tratamiento.
- Restaurar la disponibilidad y el acceso a los datos personales de forma rápida, en caso de incidente físico o técnico.
- Verificar, evaluar y valorar, de forma regular, la eficacia de las medidas técnicas y organizativas implantadas para garantizar la seguridad del tratamiento.
- Seudonimizar y cifrar los datos personales, en su caso.
- Designar, cuando la normativa en vigor así lo prevea, un delegado de protección de datos (DPD) y comunicar su identidad y datos de contacto al RESPONSABLE.

#### **CUARTA.- DESTINO DE LOS DATOS**

Ambas partes, en su calidad de ENCARGADO DEL TRATAMIENTO, se comprometen a devolver al RESPONSABLE los datos de carácter personal y, si procede, los soportes donde consten, una vez cumplida la colaboración.

La devolución comportará el borrado total de los datos existentes en los equipos informáticos utilizados por el ENCARGADO DEL TRATAMIENTO.

No obstante, el ENCARGADO DEL TRATAMIENTO puede conservar una copia, con los datos debidamente bloqueados, mientras puedan derivarse responsabilidades de la ejecución de la colaboración (como la justificación de las actividades realizadas en el marco del proyecto a los donantes que lo financian o a los Organismos Públicos que lo soliciten en el desempeño de sus funciones).

#### **QUINTA.- OBLIGACIONES DE AMBAS PARTES COMO RESPONSABLES DEL TRATAMIENTO**

Corresponde a cada una de las partes, en su condición de RESPONSABLE:

- Poner a disposición del ENCARGADO DEL TRATAMIENTO los datos a los que se refiere la cláusula segunda de este Contrato.
  
- Realizar una evaluación del impacto en la protección de datos personales de las operaciones de tratamiento a realizar por el ENCARGADO DEL TRATAMIENTO, cuando ésta proceda.
  
- Realizar las consultas previas que corresponda.
  
- Velar, de forma previa y durante todo el tratamiento, por el cumplimiento de la normativa vigente por parte del ENCARGADO DEL TRATAMIENTO.
  
- Supervisar el tratamiento, incluida la realización de inspecciones y auditorías.

#### **SEXTA.- RESPONSABILIDADES**

En el supuesto de que el ENCARGADO DEL TRATAMIENTO incumpliera la normativa vigente en materia de protección de datos de carácter personal y, en concreto, si la infringiera al determinar los fines y medios del tratamiento, será considerado RESPONSABLE del tratamiento respondiendo de las infracciones en las que hubiera incurrido personalmente. En este caso, cuando la jurisdicción ordinaria reconozca al interesado el derecho de indemnización por los daños o lesiones sufridos en sus bienes o derechos, corresponderá al ENCARGADO DEL TRATAMIENTO el pago de dicha indemnización.

Ninguna de las partes asume responsabilidad alguna por cualquier incumplimiento de la normativa vigente de protección de datos por la otra parte.

#### **SÉPTIMA.- ENTRADA EN VIGOR Y DURACIÓN**

La entrada en vigor del presente Convenio coincidirá con la fecha de su firma y tendrá una duración según lo estipulado en la cláusula ***SEXTA.- Plazo de vigencia del convenio*** del “**convenio principal**”.

#### **OCTAVA.- INFORMACIÓN**

En cumplimiento de lo dispuesto en la normativa vigente en materia de protección de datos de carácter personal, ambas partes informan a los intervinientes de que los datos personales que figuran en este Contrato y los que se deriven de la relación, serán tratados por las partes con la finalidad de mantenimiento de la relación contractual.

La base jurídica para el tratamiento de los datos es la correcta ejecución del presente contrato. Dichos datos son necesarios, de tal forma que de no ser facilitados no se podrá crear la relación deseada entre las partes.

Los datos se conservarán mientras se mantenga la relación y no se solicite su supresión, y, en cualquier caso, en cumplimiento de plazos legales de prescripción que le resulten de aplicación. No se cederán datos a terceros ni se realizarán transferencias internacionales de datos, salvo obligación legal.

Los interesados podrán ejercitar sus derechos de acceso, rectificación, supresión, portabilidad y la limitación u oposición dirigiéndose por escrito a los domicilios de cada una de las partes que figuran en el presente contrato.

Asimismo, los interesados tienen derecho a reclamar ante la Autoridad de Control (Agencia Española de Protección de Datos: [www.aepd.es](http://www.aepd.es)).

Datos de los Responsables de Tratamiento	
Denominación social: ACCIÓN CONTRA EL HAMBRE. NIF: G-81164105. Dirección: Calle Duque de Sevilla, nº 3, 28002 de Madrid. Teléfono: 34 91 391 53 00. Email: <a href="mailto:datosaccionsocial@accioncontraelhambre.org">datosaccionsocial@accioncontraelhambre.org</a> .	Denominación social: SERVICIO REGIONAL DE EMPLEO Y FORMACIÓN CIF: Q3000240F Dirección: Avda. Infante D. Juan Manuel, 14, 30007 Murcia Teléfono: 968357543 Email: <a href="mailto:dpdigs@listas.carm.es">dpdigs@listas.carm.es</a>

#### **NOVENA.- LEY APLICABLE Y JURISDICCIÓN**

El presente Convenio se registrará e interpretará de conformidad con lo dispuesto en el ámbito territorial descrito el artículo 3 del RGPD y demás normativa de ámbito estatal que le resulte de aplicación.

Para todos los efectos derivados del presente Convenio, las partes se someten expresamente a los Juzgados y Tribunales de Murcia, con renuncia a su propio fuero, si fuera otro.

Y en prueba de conformidad, las partes firman el presente Contrato por duplicado en el lugar y fecha que figura en el encabezado del documento.

EL RESPONSABLE

EL ENCARGADO

## PROPUESTA DE LA DIRECTORA GENERAL DEL SERVICIO REGIONAL DE EMPLEO Y FORMACIÓN

Visto el texto del convenio de colaboración entre el Servicio Regional de Empleo y Formación (SEF) y la Fundación Acción contra el Hambre para establecer la cooperación en los proyectos destinados a favorecer la empleabilidad y el emprendimiento incluidos en VIVES PROYECTO.

Vista la memoria justificativa, la conformidad de la Fundación Acción contra el Hambre, la aprobación del convenio por el Consejo de Administración del SEF y el informe favorable del Servicio Jurídico.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 16 de la Ley 7/2004, de 28 de diciembre, de Organización y Régimen Jurídico de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, y en el Decreto 56/1996, de 24 de julio por el que se regula el Registro General de Convenios, y se dictan normas para la tramitación de estos en el ámbito de la Administración regional de Murcia, se formula al Sr. Consejero de Empleo, Investigación y Universidades la siguiente

### PROPUESTA

Elevar al Consejo de Gobierno la propuesta de acuerdo de autorización del convenio de colaboración entre el Servicio Regional de Empleo y Formación (SEF) y la Fundación Acción contra el Hambre para establecer la cooperación en los proyectos destinados a favorecer la empleabilidad y el emprendimiento incluidos en VIVES PROYECTO.

LA DIRECTORA GENERAL DEL SERVICIO REGIONAL DE EMPLEO Y FORMACIÓN

(Firma electrónica al margen)  
María Isabel López Aragón

## ORDEN DE AVOCACIÓN

La Ley 9/2002, de 11 de noviembre, de creación del Servicio Regional de Empleo y Formación, como organismo autónomo de carácter administrativo, dotado de personalidad jurídica propia y plena capacidad jurídica pública y privada, adscrito a la entonces denominada Consejería de Trabajo y Política Social, y en la actualidad, a la Consejería de Empleo, Investigación y Universidades, establece en su artículo 5, entre las funciones generales del organismo, la de suscribir convenios de colaboración para el cumplimiento de sus fines, atribuyendo al Director General del organismo la de proponer su aprobación, y suscribirlos en nombre del Servicio, en el artículo 12 h) de la misma ley.

Además, en el artículo 9 de la citada Ley 9/2002, se establece que el Presidente del organismo será el titular de la Consejería competente en materia de empleo, el cual ostentará la superior representación de aquel.

Por su parte, el artículo 10.1 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, establece que *“los órganos superiores podrán avocar para sí el conocimiento de uno o varios asuntos cuya resolución corresponda ordinariamente o por delegación a sus órganos administrativos dependientes, cuando circunstancias de índole técnica, económica, social, jurídica o territorial lo hagan conveniente”,* y en su apartado 2 añade que, *“en todo caso, la avocación se realizará mediante acuerdo motivado que deberá ser notificado a los interesados en el procedimiento, si los hubiere, con anterioridad o simultáneamente a la resolución final que se dicte.”*

Estando interesado el Servicio Regional de Empleo y Formación en la suscripción de un Convenio con la Fundación Acción Contra el Hambre, para establecer la cooperación en los proyectos destinados a favorecer la empleabilidad y el emprendimiento incluidos dentro de las acciones de VIVES PROYECTO; y dada la importancia que desde el punto de vista económico y social tiene la firma del mismo como medida de acción positiva para contribuir a paliar el problema del desempleo en la Región de Murcia, se considera conveniente que su firma la realice el Presidente del SEF haciendo uso de la figura de la avocación prevista en la Ley de Régimen Jurídico del Sector Público.

En su virtud, y al amparo de lo dispuesto en el artículo 10 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público,

### DISPONGO

Avocar la competencia atribuida legalmente al Director/a General del Servicio Regional de Empleo y Formación para la suscripción del “Convenio entre el Servicio Regional de Empleo y Formación y la Fundación Acción contra el Hambre para establecer la cooperación en los proyectos destinados a favorecer la empleabilidad y el emprendimiento incluidos en Vives Proyecto”.

EL PRESIDENTE DEL SERVICIO REGIONAL DE EMPLEO Y FORMACIÓN

(documento firmado electrónicamente)

Fdo : Miguel Motas Guzmán



## INFORME JURÍDICO

**ASUNTO.- CONVENIO DE COLABORACIÓN ENTRE EL SERVICIO REGIONAL DE EMPLEO Y FORMACIÓN Y LA FUNDACIÓN ACCIÓN CONTRA EL HAMBRE PARA ESTABLECER LA COOPERACIÓN EN LOS PROYECTOS DESTINADOS A FAVORECER LA EMPLEABILIDAD Y EL EMPRENDIMIENTO INCLUIDOS EN VIVES PROYECTO.**

Visto el borrador del convenio citado y de acuerdo con el artículo 10 del Decreto 21/2008, de 29 de febrero, por el que se establece la estructura orgánica de la Secretaría General de la Consejería de Empleo y Formación, en relación con el artículo 7.1 del Decreto n.º 56/1996, de 24 de julio, por el que se regula el Registro General de Convenios y se dictan normas para la tramitación de estos en el ámbito de la Administración Regional de Murcia, este Servicio Jurídico emite el siguiente informe:

### ANTECEDENTES

En el expediente remitido por el Servicio Regional de Empleo y Formación (en adelante SEF), figura la siguiente documentación:

- Conformidad de la FUNDACIÓN ACCIÓN CONTRA EL HAMBRE.
- Memoria justificativa de 26 de noviembre de 2020.
- Informe del Servicio Jurídico del SEF, de 1 de diciembre de 2020.
- Aprobación del convenio por el Consejo de Administración del SEF, en sesión de 4 de diciembre de 2020.
- Borrador del convenio de colaboración.
- Orden de avocación.



- Propuesta de la Dirección General del SEF, de 14 de diciembre de 2020, al Consejero de Empleo, Investigación y Universidades, para que eleve la propuesta de acuerdo al Consejo de Gobierno con el fin de recabar la autorización para su celebración.

### **CONSIDERACIONES JURÍDICAS**

**Primera.-** Mediante la Ley 9/2002, de 11 de noviembre, se creó el SEF como organismo autónomo de carácter administrativo, dotado de personalidad jurídica propia y plena capacidad jurídica pública y privada. Entre los fines que le encomienda la citada Ley de creación se encuentra el de impulsar, desarrollar y ejecutar la política regional en materia de empleo, mediante la intermediación y orientación laboral, el fomento de políticas activas de empleo y la formación profesional, tanto ocupacional como continua.

Por este motivo se plantea la formalización de un convenio con la Fundación Acción contra el Hambre, –Fundación Benéfico-Asistencial, cuyo objeto es establecer las bases de colaboración entre ambas entidades para los proyectos destinados a favorecer la empleabilidad y el emprendimiento incluidos dentro de las acciones de VIVES PROYECTO: VIVES EMPLEA, VIVES APRENDE, VIVES EMPRENDE e ITINERARIOS DE EMPRENDIMIENTO JUVENIL.

Por todo lo anterior, el convenio de colaboración propuesto se encuadra en el ámbito de las competencias que tiene atribuidas el SEF, organismo autónomo adscrito a la Consejería de Empleo, Investigación y Universidades, y que tiene reconocida la capacidad para suscribir convenios de colaboración para el cumplimiento de sus fines en los artículos 5 c) y 6.1 de la Ley 9/2002. En particular, este último precepto dispone que *“podrá formalizar convenios de colaboración y cooperación con cualquier persona pública o privada cuyos*



*objetivos y actividades sean de interés en los ámbitos de la formación profesional, la orientación, la intermediación laboral, el empleo y la inserción laboral”.*

La Consejería de Empleo, Investigación y Universidades, es el departamento competente para su tramitación ante el Consejo de Gobierno, en virtud de las competencias que, en materia de empleo, fomento de las políticas activas de empleo y formación, le atribuye el artículo 12 del Decreto del Presidente n.º 29/2019, de 31 de julio, de reorganización de la Administración Regional.

**Segunda.-** La Ley 7/2004, de 28 de diciembre, de Organización y Régimen Jurídico de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, recoge en el Capítulo II del Título I, bajo la rúbrica *“De las relaciones de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma con otras Administraciones Públicas”*, una regulación expresa de los convenios como medios para instrumentar las relaciones de cooperación y colaboración con otras Administraciones Públicas (Estado, Comunidades Autónomas, Entidades locales pertenecientes a su ámbito territorial).

Por su parte, el Decreto n.º 56/1996, de 24 de julio, por el que se regula el Registro General de Convenios y se dictan normas para la tramitación de estos en el ámbito de la Administración Regional, solo ha de entenderse derogado en todo aquello que contradiga a la Ley 7/2004 (disposición derogatoria única de ésta). De modo más amplio que la Ley 7/2004, el artículo 2 del Decreto hace mención a los convenios, acuerdos o compromisos que formalice la Administración Regional y sus Organismos Autónomos con la Administración del Estado o alguno de sus organismos dotados de personalidad jurídica propia, con otras Comunidades Autónomas, Corporaciones Locales o con otras Entidades Públicas o personas físicas o jurídicas sujetas al Derecho privado.



El Proyecto de Convenio que se informa, se adecúa en cuanto a su contenido, al régimen jurídico de los convenios previsto en el capítulo VI (“De los convenios”) del Título Preliminar (“Disposiciones generales, principios de actuación y funcionamiento del sector público”) de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público y al artículo 5 del Decreto 56/1996 de 24 de julio por el que se regula el Registro General de Convenios y se dictan normas para su tramitación en la Administración Regional de Murcia.

**Tercera.-** No se aprecia que el objeto del convenio tenga la consideración, por su naturaleza, de ninguno de los contratos sujetos a la Ley 9/2017, de 8 noviembre, de Contratos del Sector Público, por la que se trasponen al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014, de modo que, con arreglo a su artículo 6.2, resulta excluido del régimen de contratos. De hecho, según el artículo 47.1 LRJSP, los convenios no podrán tener por objeto prestaciones propias de los contratos.

**Cuarta.-** Al no comportar obligaciones económicas para la Administración regional, según indica la Memoria justificativa, no resulta preceptivo informe de existencia de crédito ni fiscalización del gasto (artículo 7.2 del Decreto n.º 56/1996).

**Quinta.-** El Consejo de Administración del SEF es el competente para la aprobación del convenio (artículo 11.1 f) de la Ley 9/2002), lo que ha tenido lugar en su sesión de 4 de diciembre de 2020. Con posterioridad, el Consejero de Empleo, Investigación y Universidades, en su calidad de Presidente del SEF, formulará la propuesta al Consejo de Gobierno para la autorización del acuerdo (artículo 9 d) de la Ley 9/2002), siendo la competente para su posterior suscripción la titular de la Dirección General del SEF, según el artículo 12 h) de



la misma Ley. En el presente supuesto, será el Consejero de Empleo, Investigación y Universidades, en su calidad de Presidente del SEF, quien suscribirá el presente convenio, ya que la competencia ha sido avocada mediante Orden de fecha 21 de enero de 2021.

Por último, en virtud de los artículos 10 y 14 del Decreto n.º 56/1996, el convenio deberá figurar inscrito en el Registro Central de Convenios y se publicará en el Boletín Oficial de la Región de Murcia. También se publicará en el Portal de la Transparencia en los términos del artículo 17.5 de la Ley 12/2014, de 16 de diciembre, de Transparencia y Participación Ciudadana de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia.

**Conclusión.-** Se informa favorablemente el Convenio de colaboración, entre el Servicio Regional de Empleo y Formación y la Fundación Acción contra el Hambre, para establecer la cooperación en los proyectos destinados a favorecer la empleabilidad y el emprendimiento incluidos en VIVES PROYECTO.

**Murcia, a la fecha de la firma electrónica**

**LA ASESORA JURÍDICA**

**VºBº EL JEFE DEL SERVICIO  
JURÍDICO**

**Fdo.: Lourdes Álvarez Vera**

**Fdo.: José Miguel Belando Larrosa**



## AL CONSEJO DE GOBIERNO

Por el Servicio Regional de Empleo y Formación, Organismo Autónomo adscrito a esta Consejería de Empleo, Investigación y Universidades, se ha tramitado, de conformidad con lo dispuesto en el Decreto 56/1996, de 24 de julio, por el que se regula el Registro General de Convenios y se dictan normas para la tramitación de estos en el ámbito de la Administración Regional de Murcia, el expediente relativo al Convenio entre el Servicio Regional de Empleo y Formación (SEF) y la Fundación Acción contra el Hambre, para establecer la cooperación en los proyectos destinados a favorecer la empleabilidad y el emprendimiento incluidos en VIVES PROYECTO.

En uso de las atribuciones que me confiere el artículo 9 d) de la Ley 9/2002, de 11 de noviembre, de creación del Servicio Regional de Empleo y Formación, y de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 22.18 de la Ley 6/2004, de 28 de diciembre, del Estatuto del Presidente y del Consejo de Gobierno de la Región de Murcia, se propone la adopción del siguiente

### ACUERDO

Autorizar el Convenio de colaboración entre el Servicio Regional de Empleo y Formación (SEF) y la Fundación Acción contra el Hambre, para establecer la cooperación en los proyectos destinados a favorecer la empleabilidad y el emprendimiento incluidos en VIVES PROYECTO, cuyo texto se adjunta.

### EL PRESIDENTE DEL SERVICIO REGIONAL DE EMPLEO Y FORMACIÓN

**Fdo. Miguel Motas Guzmán**

(Documento firmado electrónicamente al margen)

**CONVENIO DE COLABORACIÓN ENTRE EL SERVICIO REGIONAL DE EMPLEO Y FORMACIÓN Y LA FUNDACION ACCIÓN CONTRA EL HAMBRE PARA ESTABLECER LA COOPERACIÓN EN LOS PROYECTOS DESTINADOS A FAVORECER LA EMPLEABILIDAD Y EL EMPRENDIMIENTO INCLUIDOS EN VIVES PROYECTO.**

*Fecha*



## REUNIDOS

De una parte,

D. Miguel Motas Guzmán, Consejero de Empleo, Investigación y Universidades, en virtud del nombramiento efectuado mediante Decreto de la Presidencia número 40/2019, de 31 de julio (BORM nº 176, de 1 de agosto), en su calidad de Presidente del SERVICIO REGIONAL DE EMPLEO Y FORMACIÓN, organismo autónomo creado por Ley 9/2002, de 11 de noviembre, por avocación de la competencia atribuida en el artículo 12 de la citada ley al Director General del organismo, realizada con fecha 21 de enero de 2021; y previa autorización del Consejo de Gobierno otorgada mediante acuerdo adoptado en la reunión celebrada el día.....

Y de otra,

Dña. Dolores Marco Montó, con [redacted] nombre y representación de FUNDACIÓN ACCIÓN CONTRA EL HAMBRE, con CIF nº G-81164105, en calidad de Responsable Delegada de la Región de Murcia de la FUNDACIÓN, en virtud de escritura de poder otorgada el 26 de julio de 2017 ante D. Rafael Vallejo Zapatero, Notario del Ilustre Colegio de Madrid, con nº de protocolo 1090, y domicilio en calle Regidor Alonso Fajardo, 11, esc 1ª, bajo B - 30011 Murcia. La Fundación se constituyó el 28 de febrero de 1995, ante D. Gabriel Baleriola Lucas, Notario del Ilustre Colegio de Madrid, con nº de protocolo 677, siendo reconocida, clasificada e inscrita como Fundación Benéfico-Asistencial de competencia estatal, con el número 28-0968, mediante Orden Ministerial de 24 de abril de 1995.

Además de la forma abreviada para referirse a sendos contratantes, se podrá denominar al Servicio Regional de Empleo y Formación de la Región de Murcia y a la Fundación Acción contra el Hambre, de forma conjunta, como las «Partes» y, de manera individual, como la «Parte».

Las Partes se reconocen mutuamente capacidad legal para suscribir el presente convenio de colaboración y, a tal efecto,

## EXPONEN

I. Que el Servicio Regional de Empleo y Formación de la Región de Murcia (en adelante, SEF), tiene entre sus fines la promoción y el fomento del desarrollo económico, y el fomento del empleo y el emprendimiento en la Región de Murcia; asimismo lleva a cabo la coordinación y gestión de las políticas activas de empleo en la región, y la realización de cuantos programas y acciones sean necesarios para mejorar la empleabilidad de las personas, especialmente de aquellas que se encuentran desempleadas y con especiales dificultades para acceder al mercado de trabajo.

II. Que la Fundación Acción contra el Hambre (en adelante, ACH) tiene como misión salvar vidas eliminando el hambre a través de la prevención, la detección y el tratamiento de la malnutrición. Que la Fundación tiene entre sus actividades la acción social en España especialmente dirigida a



la creación y desarrollo de programas de apoyo a las personas desempleadas y en riesgo de exclusión social.

III. Que ACH ha resultado beneficiaria de ayudas para el desarrollo de sus programas a través del Fondo Social Europeo y el Programa Operativo de Inclusión Social POISES 2019-2023; Eje Prioritario 2 (Objetivo temático 9): Promover la inclusión social y luchar contra la pobreza y cualquier forma de discriminación. Y del Programa Operativo de Empleo Juvenil POEJ 2018-2022; Eje / Prioridad Inversión / Objetivo Específico: 5 / 8.2 / 8.2.3: Favorecer la inserción en el mercado laboral de los jóvenes beneficiarios del Sistema Nacional de Garantía Juvenil, a través de un conjunto de medidas de formación, cualificaciones, fomento de la contratación y al autoempleo.

IV. Que ambas partes, conscientes del problema social que supone el desempleo en España desean colaborar activamente en proyectos de apoyo a las personas desempleadas y emprendedoras. Establecida esta voluntad acuerdan la puesta en común de conocimientos y estrategias para colaborar en proyectos conjuntos y concretos.

V. Que, en virtud de lo expuesto, las Partes han decidido de mutuo acuerdo y reconociéndose libertad y capacidad para ello, otorgar el presente Convenio de colaboración entre el SEF y ACH, de acuerdo con las siguientes:

## ESTIPULACIONES

### PRIMERA.- Objeto.

El objeto del Convenio consiste en establecer las bases de colaboración entre el Servicio Regional de Empleo y Formación de la Región de Murcia y la Fundación Acción Contra el Hambre para los proyectos destinados a favorecer la empleabilidad y el emprendimiento, incluidos dentro de las acciones de **VIVES PROYECTO: VIVES EMPLEA, VIVES APRENDE, VIVES EMPRENDE e ITINERARIO DE EMPRENDIMIENTO JUVENIL.**

Los mencionados proyectos se desarrollarán de acuerdo con las especificidades descritas en el Anexo I *Descripción de VIVES PROYECTO* donde se indican los objetivos, metodología y temporalidad del proyecto.

### SEGUNDA.- Obligaciones del SEF.

1. Facilitar el uso a ACH, de forma gratuita y temporal, de los espacios adecuados al desarrollo de las acciones de VIVES PROYECTO, para las actividades grupales de difusión, selección y formación de cada uno de los proyectos que lo comprenden y el asesoramiento personalizado.
2. Apoyar en la difusión de las actividades de VIVES PROYECTO con el objetivo de disponer de un número de personas candidatas suficientes para poder realizar un proceso de selección de personas usuarias SEF inscritas como mejora o en situación de desempleo.



3. Participar en el proceso de difusión de las actividades y derivación de posibles personas participantes en los proyectos que estén inscritas en las Oficinas de Empleo del SEF, de acuerdo al punto anterior.

#### **TERCERA.- Obligaciones de la Fundación Acción contra el Hambre.**

1. Coordinar la puesta en marcha, desarrollo y evaluación de *VIVES PROYECTO*, siguiendo la descripción establecida en el Anexo I.

2. Dedicar los recursos humanos y técnicos necesarios y suficientes para el buen desarrollo de la actividad planteada. Los recursos son:

a. Una persona coordinadora para cada Proyecto *VIVES EMPLEA*, otra del Proyecto *VIVES APRENDE*, otra del Proyecto *VIVES EMPRENDE* y otras dos para Proyecto *ITINERARIO DE EMPRENDIMIENTO JUVENIL* que desarrollará las actividades de manera directa con las personas participantes.

b. Un equipo de coordinación que desarrollará las actividades de seguimiento y apoyo a las actividades de *VIVES PROYECTO* desde la oficina en Murcia y la sede en Madrid de Acción contra el Hambre.

c. Una metodología de trabajo y los materiales necesarios para el correcto desarrollo de *VIVES PROYECTO* y la consecución de sus objetivos.

3. El equipo de coordinación de *VIVES PROYECTO* mantendrá en todo momento un seguimiento de todas las fases de las actividades de cada uno de los Proyectos. Este equipo será el referente para las personas participantes del proyecto.

4. Comunicar al Servicio Regional de Empleo y Formación la relación de los participantes en las distintas actividades al inicio de las mismas, para evitar que puedan ser derivados a otras actividades similares y para que conste en el historial profesional de cada uno de ellos la participación en estas actividades.

5. Trasladar información de retorno al SEF de los resultados de cada una de las fases y de este modo, poder mantener actualizado el seguimiento en POL (Plataforma Orientación Laboral) y SISPE (Sistema de Información de los Servicios Públicos de Empleo).

6. Informar al SEF del calendario y previsión de actuaciones de *VIVES PROYECTO*, con la máxima antelación para establecer una adecuada programación de actuaciones y derivaciones.

7. ACH contará con un seguro de responsabilidad civil que garantice el riesgo por la actuación de los/las profesionales que ejecuten el programa así como el seguro de las personas participantes.

#### **CUARTA.- Uso de signos distintivos e imágenes.**



El SEF se compromete a utilizar los logotipos de Acción contra el Hambre y el Fondo Social Europeo en la documentación, herramientas de comunicación y demás elementos susceptibles de ser accesibles a terceros.

ACH se compromete a incluir los logotipos del SEF en la documentación, herramientas de comunicación y demás elementos susceptibles de ser accesibles a terceros, de las acciones relacionadas con *VIVES PROYECTO* para las que se establece la colaboración.

La utilización de los signos distintivos deberá hacerse conforme al formato que, al efecto, facilitará cada parte o que se exhiba en su página web y siempre sin alterar o modificar su aspecto y exclusivamente para los fines previstos en el presente Convenio.

En caso de utilización de los signos distintivos o imágenes de la otra Parte junto con los de terceros (por ejemplo, en páginas web, artículos, memorias o catálogos), la Parte correspondiente se asegurará de que no haya riesgo de asociación o confusión indebida.

#### **QUINTA.- Publicidad.**

1. Las Partes podrán informar públicamente y siempre de modo leal de la existencia y cumplimiento del Convenio, en la medida y medios que consideren oportunos.
2. Asimismo, las Partes podrán publicar y divulgar información en relación a las actividades contenidas en el presente convenio, del modo que estimen más conveniente.

#### **SEXTA.- Plazo de vigencia del convenio.**

El presente Convenio tendrá una duración de 24 meses a contar desde la fecha de su firma, sin perjuicio de su prórroga expresa por mutuo acuerdo de las partes que deberá hacerse efectiva con una antelación mínima de dos meses anteriores a la fecha de finalización del mismo.

#### **SÉPTIMA.- Confidencialidad.**

1. Las Partes podrán revelarse determinada información relativa a sus actividades, así como de desarrollo y materiales, siempre que todo ello sea necesario para la consecución del Convenio.
2. Las Partes acuerdan que la información que se revelen mutuamente (salvo que sea de dominio público, que ya se conociera por la otra parte o que revele a un tercero por requerimiento legal con obligación de ser atendido) tendrá la consideración de confidencial, por lo que se comprometen a guardar el más absoluto secreto sobre la información de la otra parte a que tengan acceso, en cumplimiento del Convenio.
3. Los deberes de confidencialidad que las Partes asumen en virtud del Convenio permanecerán en vigor tras la extinción del mismo por cualquier causa, salvo que sean dados a conocer por quien sea el titular del secreto o la información confidencial.
4. Las Partes se comprometen a devolverse o destruir la información confidencial en el momento de la extinción del Convenio, sin que se necesite requerimiento previo para ello.



5. Lo previsto en la presente Cláusula se entenderá sin perjuicio de la revelación que resulte de la publicación de información no confidencial en virtud de la Cláusula Quinta.

#### **OCTAVA.- Protección de datos.**

Las partes se comprometen a cumplir todas las obligaciones legales vigentes en materia de protección de datos. Los detalles relativos al acceso y tratamiento de datos personales por ambas partes de posibles personas participantes en los proyectos objeto de este convenio, se recogen en el ANEXO II: ACCESO Y TRATAMIENTO DE DATOS RECÍPROCOS que se encuentra al final de este documento.

#### **NOVENA.- Causas de resolución y efectos. Modificación.**

1. El Convenio se extinguirá por el cumplimiento de las actuaciones que constituyen su objeto o por incurrir en causa de resolución.

2. Son causas de resolución:

- a) El transcurso del plazo de vigencia del convenio sin haberse acordado la prórroga del mismo.
- b) El acuerdo unánime de todos los firmantes.
- c) El incumplimiento de las obligaciones y compromisos asumidos por parte de alguno de los firmantes.

En este caso, cualquiera de las partes podrá notificar a la parte incumplidora un requerimiento para que cumpla en un determinado plazo con las obligaciones o compromisos que se consideran incumplidos. Este requerimiento será comunicado al responsable del mecanismo y seguimiento, vigilancia y control de la ejecución del convenio y a las partes firmantes.

Si transcurrido el plazo indicado en el requerimiento persistiera el incumplimiento, la parte que lo dirigió notificará a las partes firmantes la concurrencia de la causa de resolución y se entenderá resuelto el convenio.

- d) Por decisión judicial declaratoria de la nulidad del convenio.

El cumplimiento y la resolución del convenio darán lugar a la liquidación del mismo con el objeto de determinar las obligaciones y compromisos de cada una de las partes.

El presente convenio podrá modificarse por mutuo acuerdo de las partes manifestado de forma expresa.

#### **DÉCIMA.- Financiación.**

Las partes firmantes se comprometen al cumplimiento de las obligaciones que dimanen del presente convenio sin exigirse contraprestación económica alguna.



**UNDÉCIMA. - Comisión de Seguimiento.**

El SEF y ACH, se comprometen a constituir una Comisión de Seguimiento, con la finalidad de asegurar la eficacia del convenio, evaluar su aplicación, impulsar su gestión y vigilar el correcto cumplimiento de los compromisos suscritos.

La Comisión de Seguimiento estará compuesta por cuatro miembros, dos en representación de la Administración Regional, nombrados por la Dirección General del SEF y dos en representación de ACH, nombrados por esta.

La Comisión de Seguimiento se reunirá cuando así lo requiera cualquiera de las partes.

**DUODÉCIMA - Naturaleza jurídica y jurisdicción competente en caso de litigio.**

El presente convenio de colaboración tiene naturaleza administrativa y se rige por la legislación española vigente en el momento de la firma. Las controversias que pudieran surgir en la interpretación o ejecución del mismo se resolverán de común acuerdo a través de la Comisión de Seguimiento creada al efecto. En su defecto, los órganos de la jurisdicción contencioso-administrativa serán los competentes para dirimir las cuestiones litigiosas que pudieran plantearse.

**DÉCIMO TERCERA - Información del tratamiento de los datos de carácter personal.**

En cumplimiento de lo dispuesto en la normativa vigente en materia de protección de datos de carácter personal, ambas partes informan a los intervinientes de que los datos personales que figuran en este convenio y los que se deriven de la relación, serán tratados por las partes con la finalidad de mantenimiento de la relación contractual.

La base jurídica para el tratamiento de los datos es la correcta ejecución del presente convenio. Dichos datos son necesarios, de tal forma que de no ser facilitados no se podrá crear la relación deseada entre las partes.

Los datos se conservarán mientras se mantenga le relación mercantil y no se solicite su supresión, y, en cualquier caso, en cumplimiento de plazos legales de prescripción que le resulten de aplicación.

Los interesados podrán ejercitar sus derechos de acceso, rectificación, supresión, portabilidad y la limitación u oposición dirigiéndose por escrito a los domicilios de cada una de las partes que figuran en el presente convenio.

Asimismo, los interesados tienen derecho a reclamar ante la Autoridad de Control (Agencia Española de Protección de Datos: [www.agpd.es](http://www.agpd.es)).

Datos de los Responsables de Tratamiento	
Denominación social: ACCIÓN CONTRA EL HAMBRE.	Denominación social: SERVICIO REGIONAL DE EMPLEO Y FORMACIÓN

22/01/2021 10:52:38  
MIGUEL  
GUIZMAN  
GONZALEZ  
Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico administrativo archivado por la Comunidad Autónoma de Murcia, según artículo 27.3.d de la Ley 39/2015. Los firmantes y los fechas de firma se muestran en los recuadros. Su autenticidad puede ser contrastada accediendo a lo siguiente dirección: <https://sede.carm.es/verificador> e introduciendo el código seguro.



Región de Murcia  
Consejería de Empleo,  
Investigación y Universidades



NIF: G-81164105. Dirección: Calle Duque de Sevilla, nº 3, 28002 de Madrid. Teléfono: 34 91 391 53 00. Email: datosaccionsocial@accioncontraelhambre.org.	CIF: Q3000240F Dirección: Avda. Infante Juan Manuel, s/n, 30011 de Murcia Teléfono: 968357543 Email: dpdigs listas.carm.es
--	--

*Y en prueba de conformidad, lo firman las partes por triplicado y a un solo efecto, en el lugar y fecha indicados en el encabezamiento.*

22/07/2021 10:52:38

MOTAS GUZMAN, MIGUEL

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico administrativo archivado por la Comunidad Autónoma de Murcia, según artículo 27.3.d de la Ley 39/2015. Los firmantes y las fechas de firma se muestran en los recuadros. Su autenticidad puede ser contrastada accediendo a la siguiente dirección: <https://sede.carm.es/verificador> o introduciendo el código seguro



## ANEXO I: VIVES PROYECTO REGIÓN DE MURCIA

### 1. JUSTIFICACIÓN DEL PROYECTO

Vives Proyecto supone una respuesta clara a la situación de desempleo para las personas en situación de vulnerabilidad o exclusión social. El empleo y el autoempleo constituyen un factor crucial para la inclusión social, garantizando el acceso a los recursos que permitan satisfacer las necesidades personales y/o familiares, asegurar un nivel de vida digno a todas las personas y dar acceso a la protección social. Esto somete a una exposición de mayor riesgo y exclusión de pobreza entre las personas en situación de desempleo.

El contexto actual de incertidumbre e inestabilidad, refuerza las acciones llevadas a cabo desde Acción contra el Hambre, donde consideramos como exigencia, asumir como una responsabilidad, el seguir reduciendo las cifras de desempleo y mejorando la calidad de las personas, desarrollando programas que atiendan a los colectivos o grupos en situación de mayor riesgo y vulnerabilidad ante los cambios que las circunstancias como la COVID-19 o reajustes que la economía provoca en la sociedad en conjunto.

Trabajamos con la misión de mejorar la calidad de vida de las personas a través de la empleabilidad y la incorporación al mercado laboral. Para lograr mejorar la calidad de vida, desarrollamos un modelo metodológico flexible y adaptado a las circunstancias exigidas y necesarias para salvaguardar la integridad de las personas, reduciendo los riesgos sanitarios y garantizando un modelo formativo que cubra y garantice la máxima calidad que nos distingue y que afianzan con resultados nuestros programas.

Como respuesta a las necesidades actuales detectadas, Acción contra el Hambre desarrolla programas que trabajan en medidas para luchar contra las causas y los efectos del hambre. En la Región de Murcia se desarrolla el programa vinculado al Plan Estratégico Internacional 2016-2020 para reducir las consecuencias del hambre, analizando y actuando sobre sus causas. Todo ello desde un enfoque integral, poniendo en marcha todos los ejes de intervención, recursos disponibles y medios existentes, para que converjan entre sí, con el objetivo de mejorar la empleabilidad de personas en riesgo de exclusión sociolaboral.

Para ello, se fomentan una red de sinergias que suman y hacen posible el desarrollo de este proyecto mediante alianzas: con los agentes públicos locales y regionales de empleo, como el Servicio Regional de Empleo y Formación de la Región de Murcia (SEF), con la finalidad de dar una respuesta integral a las necesidades en un contexto concreto, trabajando constantemente en colaboración con los Ayuntamientos en el diseño y seguimiento de los protocolos de prevención sanitarios para el uso adecuado de las instalaciones públicas, además de la coordinación para la derivación de personas participantes y el reporte sobre su evolución social y laboral; en colaboración con entidades del tercer sector a través de la Red EAPN, donde se evalúa de manera continuada las necesidades manifiestas de la sociedad en la Región; con las empresas por su



importancia y aportación económica así como influencia para reducir el impacto y la recesión; personas emprendedoras y entidades de la zona, para llevar a cabo acciones colaborativas necesarias para el desarrollo del proyecto. Por otro lado, nuestro Plan Estratégico Internacional 2016-2020 (ISP) es el marco indicativo de trabajo de la red internacional para los próximos 5 años -actualmente se está trabajando en el ISP 2020-2025-. El MECA Marco Estratégico a Cinco Años y el PEN Plan Estratégico Nacional bienal, teniendo en cuenta la Visión del ISP, son dos procesos que definen las grandes metas. Estas metas y objetivos se alinean y contribuyen a la consecución de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible de Naciones Unidas "Transformar nuestro mundo", aprobada por Resolución de la Asamblea General de Naciones Unidas el 25 de septiembre de 2015, cuyos objetivos principales contribuyen a la consecución en la lucha contra la pobreza y la exclusión social y promover la igualdad de género.

Es por ello que resulta oportuno establecer el vínculo a los Objetivos de Desarrollo Sostenible, y en especial con el Objetivo 8, evidenciándose su clara alineación a la Agenda 2030, con el fin último, de no dejar a nadie atrás. La contribución de Vives Proyecto a los citados objetivos es:

- **Objetivo 8. TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO.** Promovemos la empleabilidad y el emprendimiento inclusivo fomentando el trabajo decente y el crecimiento económico. Promovemos la empleabilidad y el emprendimiento inclusivo. A través de Vives Proyecto se contribuye a la inclusión laboral, tanto por la consecución de un empleo por cuenta ajena como la creación de negocios inclusivos.
- **Objetivo 1. FIN DE LA POBREZA.** La evolución de la pobreza está íntimamente ligada al desempleo. El crecimiento económico debe ser inclusivo, con el fin de crear empleos sostenibles y promover la igualdad. Con la desaparición de ingresos, si no se cuenta con una red de protección social, se inicia una trayectoria descendente en la que son necesarios programas que faciliten el acceso al mercado laboral como Vives Proyecto.
- **Objetivo 3. SALUD Y BIENESTAR.** Salud y trabajo van unidos y se influyen mutuamente, por lo que el impacto que tiene el desempleo en la salud de quienes lo sufren y su entorno familiar y social es grande. Empoderar a las personas para que tomen el control sobre los autocuidados, a través de la mejora de la alimentación y el nivel de actividad física, podría actuar de forma sinérgica en la mejora de su autoestima, clave para la búsqueda de empleo. El desempleo propicia un empeoramiento de la dieta y los cuidados básicos de salud. Y estos, a su vez, hacen bajar la autoestima, impactando en la empleabilidad de las personas.
- **Objetivo 5. IGUALDAD DE GÉNERO.** Empoderamos a la mujer como pieza clave para el desarrollo.  
Acción contra el Hambre dispone de una Política de Género que se aplica a toda la red internacional y se basa en el cumplimiento transversal de unos Indicadores Mínimos de Género. Garantizando que nuestros programas beneficien equitativamente a todas las



personas sin tener en cuenta factores relacionados con el sexo. Desde nuestro Departamento de Acción Social España (DASE) se desarrolla una Estrategia de Género bianual, cuyo objetivo es contribuir a la igualdad de oportunidades para las mujeres y hombres en el acceso al mercado de trabajo y en las condiciones laborales en el mismo.

El equipo técnico, sensibilizado y concededor de los vínculos entre desigualdades de género y el acceso y condiciones en el mercado laboral facilita:

- Asegurar que todos los programas son sensibles al género.
  - Avanzar en la reflexión y capitalización de experiencia sobre cómo podemos DASE ser agente transformador del cambio.
- 
- **Objetivo 10. REDUCCIÓN DE LAS DESIGUALDADES.** Nuestros programas sirven como mecanismo de lucha contra la desigualdad. El acceso al mercado laboral tiene un efecto directo en el proceso de romper con el círculo de exclusión social. No sólo es la principal vía de acceso a recursos económicos, que permiten generar cambios en la vida de las personas, sino que posee un fuerte impacto en la socialización, el acceso a recursos del entorno y la participación ciudadana.
  
  - **Objetivo 13. ACCIÓN POR EL CLIMA.** Acción contra el Hambre dispone de una política global de medioambiente que define nuestro compromiso para abordar los retos ambientales y climáticos, estableciendo principios fundamentales, así como una serie de medidas destinadas a orientar nuestras intervenciones en una perspectiva mundial y local. Por ello, el Manual de Buenas Prácticas es una guía imprescindible para propiciar la implicación de todo el personal a adoptar una actitud respetuosa con el medioambiente. En base a ello, cada oficina elabora medidas medioambientales de forma anual y realiza una valoración de la continuidad de las mismas. En nuestra política de medioambiente 2020-2025 se establecen 3 compromisos básicos para una buena relación organización-medioambiente:
    - Compromiso 1. Somos responsables de nuestro impacto medioambiental y definimos nuestra forma de trabajar frente al cambio climático
    - Compromiso 2. Promovemos las acciones orientadas a estar a la vanguardia de la lucha contra el hambre bajo un enfoque climático y ambiental
    - Compromiso 3. Somos transparentes y ejemplares en la reorganización de nuestro combate contra el hambre ante la crisis climática

Desde cada delegación/oficina se realiza el seguimiento del consumo de energía y agua, para así, de forma anual realizar el informe de consumo y poder proponer mejoras que se plantearán y se trabajarán con el resto del equipo.



- **Objetivo 16. PAZ, JUSTICIA E INSTITUCIONES SÓLIDAS.** Trabajamos para poner en marcha todas las medidas necesarias que rompan los complejos lazos que unen la violencia y el hambre. Promover sociedades justas, pacíficas e inclusivas.
- **Objetivo 17. ALIANZAS PARA LOGRAR LOS OBJETIVOS.** Impulsamos una mayor conexión entre la Responsabilidad Social de las empresas y el Tercer Sector para la consecución de la Agenda 2030.

A nivel regional contamos con acuerdos de colaboración de entidades públicas y privadas y empresas empleadoras, donde toda la sociedad se implica en la mejora de la situación sociolaboral de las personas beneficiarias y donde el equipo también promueve cambios en el entorno (EAPN, Aytos, Servicios de Empleo, Fundaciones...). A nivel internacional, cabe destacar nuestra labor con la creación y desarrollo de la RED EUROPEA DE INNOVACIÓN POR LA INCLUSIÓN, 24 países y 133 miembros, espacio de trabajo común para crear sinergias y colaboraciones en busca de soluciones para una mayor inclusión social.

Este contexto es el marco sobre el que se sustentan nuestros programas, ajustándose a las necesidades de los participantes, donde se trabaja el desarrollo profesional ligado y complementado con un crecimiento personal, para la consecución del objetivo planteado.

Vives Proyecto aglutina los programas que desarrollamos en Región de Murcia, ofreciendo una propuesta diferencial, aunque no excluyente, con una metodología complementaria a los programas de inclusión sociolaboral que ya existen en el territorio y con el objetivo de llegar a personas y ámbitos donde no existe una intervención específica. Los ejes de actuación que sustentan Vives Proyecto se centran en los siguientes programas de empleo:

1. **Vives Emplea**, dando apoyo a la búsqueda de trabajo, facilitando el desarrollo y mejora de competencias claves para el empleo, el autoconocimiento, la comunicación, a través de herramientas de coaching, asesoramiento individualizado, voluntariado corporativo e intermediación con empresas, y la celebración de eventos que fomentan en contacto de empleadores con candidatos permitiendo una mayor visibilidad de los perfiles y por tanto mayores opciones de inserción. Las personas participantes mejoran su motivación y autoestima a través de la creación de equipos formados por 25 personas con perfiles heterogéneos desarrollados de manera semestral.
2. **Vives Aprende** combina acciones de formación técnica en sectores emergentes del mercado laboral de Murcia, con el desarrollo de competencias claves para el empleo, con la metodología propia de Vives Emplea. En la fase final, los participantes tienen la oportunidad de realizar unas prácticas en empresas, con el objetivo de desarrollar las competencias adquiridas y aumentar sus posibilidades de empleabilidad.
3. **Vives Emprende** es un itinerario integral que facilita el autoempleo inclusivo a través del desarrollo personal y la adquisición y mejora de competencias técnicas y emprendedoras, a partir de asesoramiento individual técnico y financiero, talleres grupales (online y



offline), acceso a microcréditos y organización de concursos para impulsar la puesta en marcha de sus negocios.

4. Itinerario de **Emprendimiento Juvenil** dirigido a personas jóvenes de entre 16 y 30 años, beneficiarias de Garantía Juvenil, con talleres grupales (online y offline) basados en metodologías innovadoras de gamificación y prototipado, campus formativo virtual, asesoramiento técnico individual, eventos de networking, ayudas propias para la puesta en marcha de proyectos de autoempleo y acceso a microcréditos.

Los resultados arrojados por Vives Proyecto han sido notorios en los municipios donde se ha actuado: Murcia, Cartagena, San Javier, Alcantarilla y Molina de Segura. Desde mediados de 2016, hemos llevado a cabo 19 proyectos Vives Emplea y 1 Vives Aprende, 9 Vives Emrende y 1 Itinerario de Emprendimiento Juvenil, donde han participado 1.600 personas, de las cuales, 400 personas en riesgo o situación de exclusión social han accedido a un empleo y 65 al autoempleo, es decir, el 42% y el 10% respectivamente. En la actualidad seguimos trabajando con el fin de mejorar la calidad de vida de las personas participantes y sus familias. Teniendo como objetivo el desarrollo profesional mediante la creación de empleo por cuenta ajena o propia y analizando las características presentes en el mercado laboral.

Por último, queremos destacar la rápida adaptación que hemos realizado de los programas a partir de la crisis COVID-19. Se ha seguido una reflexión estratégica y coordinada sobre el desarrollo metodológico teniendo presente el binomio de potenciar la participación digital y la adaptación a las nuevas demandas del mercado laboral. Se ha pasado de una intervención social presencial a una intervención combinando presencial y online, incluso a modalidad telemática en su totalidad cuando la seguridad sanitaria así lo requiere. Para ello, partimos de una evaluación inicial en la sesión de acogida de la persona participante. Es un cuestionario que permite conocer, tanto la accesibilidad y recursos informáticos, como las competencias digitales con las que cuentan. El resultado del cuestionario permite adaptar la metodología a cada situación personal, ofrecer flexibilidad de manera que puedan participar adecuadamente en el programa y dotar a las personas de recursos centrados en el refuerzo de las competencias digitales, tan necesarias hoy día.

En el desarrollo de actividades telemáticas, se cuenta con las herramientas necesarias adaptadas para realizar las sesiones grupales e individuales, aulas virtuales y plataformas de teleformación. Existe a disposición de las personas participantes equipamientos (ordenadores y tablets) para la cesión de su uso a las personas participantes que lo necesitaran y ayudas para la compra de tarjetas de conexión a internet.

Los itinerarios se basan en una nueva metodología centrada en la persona, facilitando el desarrollo de competencias y habilidades que potencian las posibilidades, permite una mayor capacidad y autonomía en la toma de decisiones situando a las participantes como protagonistas de sus propias acciones para empoderarlas. Se fomenta la participación y la responsabilidad, el éxito y los resultados finales del proyecto dependerán del trabajo que realice cada persona, y promueve un cambio en las relaciones entre diferentes agentes, ya que pasan de ser receptoras



de proyectos a transformar su vida. Además, el programa cuenta con la colaboración de especialistas en las distintas áreas y segmentos laborales, que complementan y enriquecen una visión reforzadora de los escenarios que se abren ante la nueva situación. Esto permite a su vez crear alianzas que incrementen la visibilidad, impacto y resultados en la consecución del objetivo planteado inicialmente.

Por tanto, tras analizar los elementos más reseñables del panorama laboral, aseveramos que Vives Proyecto es complementario a las políticas de empleo y a los diferentes proyectos sociales de inserción sociolaboral, con una metodología con un alto componente en innovación social ajustándose a los criterios y directrices de la Guía Europea de Innovación Social, adaptado a las exigencias contextuales sociales y laborales y promotor de una nueva herramienta de preparación para impulsar la empleabilidad de las personas en riesgo o situación de exclusión social.

## **2. CONTENIDO TÉCNICO DEL PROYECTO**

La Fundación Acción contra el Hambre contribuye a la mejora socioeconómica de la Región de Murcia a través de la generación de nuevas oportunidades profesionales para personas en situación de riesgo o exclusión, a través del programa de acción social en España, denominado Vives Proyecto. Este proyecto, está destinado a ofrecer información, orientación, asesoramiento, atención y formación a personas en situación de riesgo de exclusión social para el acceso al mercado de trabajo, favoreciendo así su integración social y laboral, a través de diversas líneas de acción que se corresponden con los programas llevados a cabo actualmente en la Región de Murcia, así como con nuevos programas que tienen por finalidad la atención de otros colectivos mediante metodologías que persiguen la incorporación al mercado laboral de personas que requieren apoyo en su búsqueda de empleo o autoempleo. Vives Emplea, que está orientado a fomentar la inclusión socio laboral por cuenta ajena de personas desempleadas; Vives Aprende, que a partir de la metodología de Vives Emplea, incluye la formación específica para la cualificación profesional de personas en situación de vulnerabilidad social, mediante el desarrollo de las competencias para el empleo y cualificación técnica en sectores profesionales específicos, identificados como nichos de empleo en mercados locales y en cooperación con el tejido empresarial. Y Vives Emprende, está encaminado a la dotación de capacitación técnica para acceder al empleo a través del emprendimiento; dentro de éste, Itinerario de Emprendimiento Juvenil, enfocado a personas menores de 30 años en Garantía Juvenil.

Todos ellos son programas innovadores de formación, asesoramiento y acompañamiento que favorecen la empleabilidad de personas en riesgo o situación de exclusión social a través de la mejora de sus competencias, tanto para la búsqueda de un trabajo por cuenta ajena, como a través de la puesta en marcha de una idea de negocio. A continuación, se sintetiza la descripción técnica de cada uno de los programas de Vives Proyecto (Vives Emplea, Vives Aprende, Vives Emprende e Itinerario de Emprendimiento Juvenil), atendiendo a los siguientes apartados:



1. Descripción del contenido técnico del proyecto: Fases
2. Calendario de realización
3. Actividades
4. Indicadores de evaluación y control
5. Enfoque de género

El nuevo escenario provocado por la pandemia ha supuesto una modificación en el desarrollo de los programas, adaptando la metodología a un modelo de acompañamiento combinado entre presencial y telemático. Se han generado nuevas demandas, que requieren un apoyo laboral y psicosocial complementario, adaptado a las necesidades que van surgiendo en los equipos, ofreciendo además de desarrollo competencial y herramientas a las personas beneficiarias, una formación cualificada y adaptada a los escenarios y nuevas posibilidades generadas con la COVID-19. Se han detectado nuevas necesidades que reforzamos con las siguientes acciones con el objetivo de no agravar la situación de vulnerabilidad de las personas participantes y mejorar su calidad de vida y su acceso al mercado laboral:

- **Hábitos de vida saludables:** Proporcionamos ayuda a las personas más desfavorecidas que no cuentan con recursos para disponer de una alimentación saludable a través del reparto de tarjetas de ayuda solidaria para alimentación, acompañada de una guía con formación práctica en nutrición para que no solo sea una ayuda puntual, sino que repercuta en la mejora de los hábitos alimenticios a largo plazo.
- **Brecha digital:** Trabajamos con el objetivo de paliar la desconexión digital y que no se agrave la situación de vulnerabilidad que ya viven las personas en riesgo de exclusión social a través de la formación en competencias digitales para la mejora de la empleabilidad y la facilitación de tarjetas de datos y dispositivos electrónicos para que las personas participantes puedan tener acceso a las nuevas tecnologías y adquirir las competencias necesarias no solo para el acceso al empleo sino también para los tramites del día a día facilitando su conexión con los recursos y con la comunidad.

Para ello, se ha diseñado una encuesta muy sencilla que se envía a las personas participantes y que analiza el grado de conocimiento de cada participante sobre el uso de herramientas de comunicación online, plataformas telemáticas de formación, recursos de los que disponen para conectarse y equipos disponibles. El objetivo es poder adecuar de la mejor manera posible las actividades que se están diseñando desde los ejes técnicos para poder ofrecer los mejores recursos y herramientas para seguir trabajando su empleabilidad de manera telemática.

- **Actividades formativas:** Detectamos las necesidades formativas de las personas participantes y ponemos a su disposición un catálogo de teleformación para la mejora de sus competencias para el empleo. La formación supone la cualificación y certificación de las personas participantes en el curso correspondiente lo que aumenta así su nivel de empleabilidad y acceso al mercado de trabajo.



- **Brecha de género:** Es de vital importancia incluir mecanismos que ayuden a paliar la desigualdad de género y a fomentar la participación de las mujeres en los programas. El enfoque transversal de género ayuda a la participación y al empoderamiento de las mujeres facilitando su acceso al programa mediante la discriminación positiva, adaptando los horarios y calendarios y dotando de ayudas concretas a la conciliación. Además, se realizará un trabajo de sensibilización sobre las desigualdades de género con las personas participantes de los programas.
- **Acceso e información a recursos:** Se facilita toda la información y asesoramiento sobre las medidas decretadas ante la crisis de la COVID-19 de las que pueden beneficiarse las personas participantes en nuestros programas y se deriva a los recursos correspondientes en caso de necesidad.

Dada la situación generada por la COVID-19, se ha intensificado la **intervención individualizada** con las personas participantes dadas las necesidades surgidas durante y tras la pandemia. Para ello, en el proceso de acogida se tiene en cuenta:

- Autodiagnóstico (situación personal/familiar, red de apoyo, motivación y estado de ánimo)
- Identificación de creencias limitantes
- Detección de necesidades
- Evaluación Inicial de Expectativas
- Evaluación de Intereses Formativos
- Evaluación de Competencias Digitales
- Información de ayudas a la participación (conectividad, transporte y conciliación)
- Información y derivación a recursos especializados
- Apoyo psicosocial

Ha quedado de manifiesto la necesidad imperante en las personas participantes, al ver limitadas sus acciones e intervenciones por la obsolescencia tecnológica, de ampliar la cobertura para capacitar y dotar de soportes tecnológicos que minimicen la brecha digital. El desarrollo de competencias, mediante la adquisición de nuestra cualificación formativa, permite una mayor capacidad y autonomía en la toma de decisiones a las personas participantes en su adaptación a esta nueva situación que ha provocado el nacimiento de nuevos nichos laborales y sectores emergentes.

Hemos pasado de una intervención social eminentemente presencial a una intervención social mixta que combina medios presenciales y virtuales. En la adaptación de nuestra metodología a formato digital, con el apoyo de nuestro departamento TIC, se ha realizado una búsqueda de plataformas online que sean intuitivas, de fácil acceso para móviles, tablets y ordenadores, que no consuman muchos recursos de los dispositivos y que no supongan coste para las personas usuarias. Hemos testado diversas herramientas, seleccionado las que más se adaptaban para sesiones grupales, individuales, eventos y voluntariados corporativos telemáticos, permitiendo la



realización de dinámicas, la comunicación en red y compartir recursos. Las principales plataformas digitales empleadas son:

- Comunicación: WhatsApp y Microsoft Outlook.
- Videoconferencias: Microsoft Teams, Skype, Zoom, Jitsi y Google Meet.
- Presentaciones: Genially y Mentimeter.
- Gamificación y dinamización: Kahoot, Panel y ACTIO.
- Campus o aulas virtuales: Moodle, Padlet y Google Classroom.
- Formularios y encuestas: Microsoft Forms.
- Intercambio de archivos: WeTransfer, Ydray y Google Drive.
- Organización de tareas: Trello.

Todo ello basado en una reflexión estratégica y coordinada sobre el desarrollo metodológico para potenciar la participación digital y la adaptación a las nuevas demandas del mercado laboral.

Destacamos como muy positivo la incorporación de buenas prácticas y algunos beneficios de la actividad online como son:

- Conexión entre territorios, de personas participantes, que abren aún más sus posibilidades de generar sinergias y alianzas, destacando los eventos de networking entre territorios que catalizan enormemente dichas conexiones.
- Coordinación entre programas de diferentes territorios, enriqueciendo las propuestas y el trabajo en equipo, la ampliación del ámbito de actuación, la participación en talleres con especialistas con ubicación lejana y el aumento de la participación de empresas o consultores en un tiempo más reducido al no tener que desplazarse.
- Caída de las creencias limitantes. Hemos pasado de comentarios como “yo no me manejo digitalmente” a “¿cuándo es el próximo taller por Teams?”, ya que las personas participantes han participado en las actividades en remoto y desarrollado sus competencias digitales a un ritmo rápido.

## 2.1. DESCRIPCIÓN DEL CONTENIDO TÉCNICO DEL PROYECTO: FASES

### VIVES EMPLEA

El programa Vives Emplea a través de su itinerario, fomentará la inclusión sociolaboral de 250 personas en situación de riesgo o exclusión social aportando nuevas estrategias y recursos de intervención. Al tratarse de un itinerario de inserción sociolaboral se promueve el aumento de la empleabilidad de las personas participantes a través de su empoderamiento, la mejora de las competencias profesionales y capacidades personales más demandadas por las empresas, formación técnica y un proceso de intermediación laboral con empresas referentes, a través de un diagnóstico sociolaboral de las personas participantes, el establecimiento de un itinerario

personalizado de inserción que se lleva a cabo mediante sesiones grupales, atención individualizada, acompañamiento continuo y contacto con empresas.

Cada itinerario cuenta con un/a Técnico/a de Inclusión que se encarga de facilitar las sesiones grupales guiando a cada equipo a la consecución de objetivos y de atender y acompañar de forma individualizada a las personas participantes.

Durante el desarrollo de todo el itinerario, se lleva a cabo la aplicación de técnicas que fomentan la inclusión de género y la igualdad de oportunidades, así como la mejora de la comunicación y de las nuevas tecnologías.

El impacto en la mejora de la situación en las personas participantes durante el programa se concreta a través del entrenamiento en competencias para el empleo, que consiguen generar cambios significativos no solamente en la dimensión profesional, sino también a nivel personal o de su entorno social más cercano. Podemos desarrollar el valor añadido del programa para las personas participantes en cuanto a su capacidad de generar cambios en los siguientes puntos:

- Autoconocimiento y desarrollo personal: toma de conciencia de las propias capacidades y talentos, puesta en valor de la trayectoria profesional y sus experiencias, desarrollo de la inteligencia emocional y mejora de la percepción de la propia imagen.
- Autoconocimiento y desarrollo profesional: toma de conciencia de las propias competencias profesionales, incluyendo la realización de un test de evaluación competencial llamado Emplea+, desarrollado por la red público-privada Juntos por el Empleo, que nos permite evaluar el nivel competencial al inicio y a la finalización del programa, pudiendo evidenciar la evolución y mejora competencial a lo largo del programa.
- Trabajo en equipo a través de sesiones grupales de coaching, dinámicas grupales, y acciones de teambuilding. Trabajamos a través de la escucha de las situaciones y necesidades individuales, desarrollamos una atención personalizada y fomentamos una relación de apoyo mutuo junto a más personas que comparten la realidad del desempleo y muchas de las dificultades personales y profesionales con las que se encuentran.

Además, contamos con la colaboración de profesionales en las distintas áreas y segmentos laborales, que complementan y enriquecen una visión reforzadora en las personas participantes de los escenarios que se abren ante la nueva situación. Esto permite a su vez crear alianzas para recibir ofertas de trabajo, visitar empresas, asistir a ferias de empleo, etc. Todo ello sirve para dar consistencia al diseño de un plan estratégico, en el apoyo personalizado a cada participante, donde crear una hoja de ruta para el establecimiento de objetivos, contribuyendo al trabajo en equipo con la meta común de su inclusión en el mercado laboral.

Ante la necesidad de respuesta por el incremento de desempleo generado por la COVID-19, estos programas se han adecuado en metodología y medios para realizarse en cualquiera de las modalidades (presencial con grupos reducidos, semipresenciales y on-line), con un modelo de



acompañamiento personalizado combinado entre presencial y telemático, fomentando por otro lado la disminución de la brecha digital de las personas participantes.

La experiencia de adaptación a escenarios cambiantes, especialmente a partir de la COVID-19, nos ha llevado a asumir nuevos retos como son:

- Mantener la motivación de las personas participantes
- Atender de forma efectiva e individualizada a las personas dependiendo de los recursos tecnológicos de que disponen.
- Mantener el vínculo con los/as participantes y la cohesión del equipo.
- Dar respuesta a las nuevas necesidades surgidas por esta situación.

La adaptación metodológica se realiza según una serie de medidas:

- Dar mayor protagonismo al trabajo individual ampliando las actuaciones personalizadas.
- Sesiones virtuales grupales y sesiones con profesionales externos, sesiones temáticas para reforzar las competencias digitales y las competencias técnicas, etc.
- Apoyo psicosocial con detección de necesidades, información y derivación a recursos especializados, ayudas a la participación a través de cesión de uso de tablets y tarjetas de datos para la conexión a internet.
- Teleformación con diferentes temáticas digitales, según la demanda del mercado laboral actual.

Cada itinerario tiene una duración de 6 meses, se trabaja con 25 personas en situación o riesgo de exclusión, y consta de las siguientes fases: 1) Difusión y selección; 2) Consolidación del equipo; 3) Mejora de las habilidades personales y sociales y autodescubrimiento; 4) Competencias para el empleo; 5) Definición de objetivos profesionales; 6) Desarrollo y puesta en marcha del plan de acción y contacto con empresas y 7) Seguimiento, evaluación y cierre del proyecto.

Las fases de los proyectos se desarrollan de forma progresiva y tienen como objetivo final diseñar soluciones creativas a las situaciones de desempleo que se viven en los contextos en riesgo de exclusión. Estas soluciones surgen en el seno del trabajo en equipo y de las sinergias creadas, donde las personas se convierten en protagonistas de su propio cambio.

Las fases son las siguientes:

### I. Difusión y selección

La difusión y la selección de participantes son una serie de acciones dirigidas a conformar los diez equipos de 25 personas desempleadas, dispuestas a trabajar en equipo y donde la suma de talentos, habilidades y diversidad de perfiles personales y profesionales aporten valor al grupo. Para favorecer la incorporación de la mujer al mercado laboral nuestro objetivo es seleccionar en los equipos al menos un 60 % de mujeres frente al 40% de hombres, en situación de desempleo.

Como acciones de difusión que tienen el objetivo de garantizar la participación de las personas en nuestros programas buscamos la cooperación con los actores del territorio implicados en su



inclusión sociolaboral, establecemos alianzas con los principales organismos públicos y privados (servicios sociales y de empleo municipales, ADL, centros de la mujer, etc.) que derivan posibles personas participantes y con los que nos coordinamos para realizar el posterior seguimiento y ofrecer todo el apoyo necesario.

Trabajamos en red con el Tercer Sector, en el marco de la EAPN Región de Murcia. Contamos con el apoyo del Servicio Regional de Empleo y Formación (SEF) que realiza difusión de los programas a través de sus Oficinas de Empleo y deriva personas interesadas en participar, además de coordinarnos y complementar las actuaciones conformando un único itinerario de inserción sociolaboral, en la Región de Murcia.

Otras vías de acceso al programa son: Redes sociales Acción contra el Hambre y campañas publicitarias en Facebook y medios comunicación; información e inscripciones a través de Landing page ([www.vivesemplea.org](http://www.vivesemplea.org)) accesible a personas interesadas; Cartelería y folletos que se distribuyen en puntos de gran afluencia; Boca-oreja: antiguos participantes que recomiendan el programa.

Una vez captadas, continuamos con el proceso de selección donde se identificará a las personas que más se ajusten y se puedan beneficiar del programa según los siguientes objetivos:

- Valorar las capacidades de los/as posibles participantes para incorporarse a un programa de estas características.
- Conocer las circunstancias personales, emocionales y familiares de los/as participantes, así como sus características de personalidad.
- Garantizar el éxito del programa.

Para conseguir estos objetivos, durante el proceso de selección se llevan a cabo las siguientes acciones:

- a) Contactos con entidades y realización de sesiones informativas sobre el programa para identificación de posibles personas candidatas.
- b) Comprobación de los requisitos de acceso de posibles personas candidatas en cuanto a los criterios de exclusión.
- c) Realización de una dinámica grupal para valorar la predisposición y competencias de las personas preseleccionadas. Este proceso se adaptará por vía telemática realizando la presentación grupal online.
- d) Realización de una entrevista personal e individualizada con el/a Técnico/a de Inclusión. Presencial o vía telemática.

El programa Vives Emplea basa su éxito entre otras cosas en las sinergias y el impacto de cada participante, en la pertenencia a un grupo de trabajo y a las relaciones con otras personas que se encuentran en situación de desempleo. La motivación que se genera en el equipo y la movilización de recursos para conseguir objetivos grupales, tienen un impacto muy positivo en la

actitud de las personas y en los resultados que obtienen tanto a nivel personal como profesional. Por este motivo el programa apuesta por la diversidad ya que la experiencia nos ha llevado a comprobar que se producen mejores resultados cuando los/as participantes trabajan con diferentes realidades y puntos de vista, rompiendo esquemas y ajustándose a un equipo tal y como se van a encontrar en un puesto de trabajo e incluso en sus experiencias personales. Como se ha señalado, el programa está destinado a personas desempleadas que se encuentran en situación o riesgo de exclusión sociolaboral debido a que tienen especiales dificultades para acceder al mercado laboral normalizado. Estas dificultades pueden venir establecidas por falta de ingresos económicos, desempleo de larga duración, bajos niveles formativos, edad (personas mayores de 45 años), responsabilidades familiares (familias monoparentales o con personas dependientes a cargo), personas inmigrantes, entre otras.

## II. Consolidación del equipo

Uno de los factores de éxito del itinerario Vives Emplea son las sinergias y el impacto que tiene en cada una de las personas participantes, la pertenencia a un equipo de trabajo y el contacto con personas que se encuentran en su misma situación. La motivación que se genera y la movilización de recursos para conseguir objetivos grupales, tienen un impacto muy positivo en la actitud de las personas y en los resultados que obtienen tanto a nivel personal como profesional. El objetivo de esta fase es generar un clima de confianza entre participantes de cada itinerario, buscar objetivos comunes, fomentar las sinergias y mejorar la responsabilidad y compromiso.

El proyecto se caracteriza por la toma de decisiones, responsabilidades y acciones, es el equipo quien se organiza y establece los procesos de seguimiento. El papel del equipo técnico de inclusión es orientar e impulsar a los equipos desde la escucha y el refuerzo, sin directividad, para poder sacar lo mejor de cada persona. Para facilitar la conciliación y la adaptación del programa, las primeras sesiones grupales se focalizan en la toma de decisiones en equipo, siendo este, con el apoyo de el/la técnico/a del programa, el que establece los horarios de comunicación, la misión, visión y valores que guiaran el proyecto.

Las competencias y habilidades que se trabajan en esta fase son las siguientes:

- Trabajo en equipo/ Identidad / Sinergias/ Capacidad de relación / Escucha activa y comunicación / Empatía.

## III. Mejora de habilidades personales y sociales y autodescubrimiento

El objetivo de esta fase es que las personas participantes descubran y pongan en valor todas sus potencialidades y talentos, tanto a nivel individual como grupal, para poder marcar un punto de partida a partir del cual marcarse las metas, trabajándolo tanto a nivel grupal como individual.

Por otro lado, y a través del equipo se definirá el objetivo profesional que se propone cada persona, descubriendo con qué competencias se cuenta para alcanzar dichos objetivos y teniendo una visión más realista de su posición ante el entorno. Complementariamente, el equipo trabajará para conocer el contexto más cercano, la realidad, los actores y dinámicas que determinan la situación del entorno para conocer las oportunidades que ofrece y las carencias que presenta.

El equipo identifica sus necesidades en cuanto a mejora competencial o aspectos formativos y crea un plan de acción conjunto en el que se establece: contenidos de las sesiones, voluntariados corporativos que resulten de interés general o específico y se regulan vías de comunicación accesibles para todas las personas.

Las competencias y habilidades que se trabajan en esta fase son las siguientes:

- Autoestima/ Responsabilidad/ Comunicación/Inteligencia emocional/ Marca personal/ Actitud positiva/ Autodescubrimiento/Gestión del tiempo.

#### **IV. Competencias para el empleo**

El objetivo de esta fase está orientado a fortalecer y trabajar las competencias concretas de cada persona que necesitan ser mejoradas y que se han detectado tras el análisis competencial inicial realizado de manera individual. En base al resultado del cuestionario que se pasa al inicio, se adapta la metodología ya sea presencial o telemática, a cada situación personal de manera que puedan participar adecuadamente en el programa y se dota a las personas de recursos centrados en el refuerzo del desarrollo de las competencias digitales necesarias en la mejora de la empleabilidad.

En cada itinerario formado por personas distintas, las necesidades surgidas serán diferentes y se trabajan en base a los aspectos que las propias personas identifican como necesarios mejorar.

Esta mejora de competencias se realizará mediante sesiones grupales a través de píldoras formativas, talleres, colaboraciones externas o pequeños retos. Además, se complementan con sesiones personalizadas que permiten apoyar en profundidad el desarrollo concreto de cada persona.

Las competencias y habilidades que se trabajan en esta fase son las siguientes:

- Autoconfianza/ Autocontrol/ Cumplimiento de normas y tareas/ Motivación/ Flexibilidad/ Iniciativa/ Resolución de conflictos/ Comunicación/ Nuevas tecnologías (necesarias en la situación actual en la que se precisa disminuir la brecha digital que presentan en gran medida estos colectivos).

Además, para reforzar las competencias para el empleo, se ofrece teleformación a las personas participantes con el objetivo de aumentar su nivel de empleabilidad y reforzar sus oportunidades en el mercado laboral actual.

## V. Definición de objetivos profesionales.

Una vez las personas han mejorado tanto sus habilidades sociales como las competencias básicas para el empleo, se inicia una fase de definición de objetivos profesionales y personales, que se trabaja en las sesiones grupales y se fortalece con sesiones personalizadas que focalizan todo el análisis previo en la generación de un plan de trabajo.

Las competencias y habilidades que se trabajan en esta fase son las siguientes:

- Marca personal / Creatividad/ Toma de decisiones/ Definición de objetivos/ Pasos a seguir.

## VI. Desarrollo y puesta en marcha del plan de acción y contacto con empresas

Atendiendo a los objetivos establecidos y a las necesidades identificadas, se buscan soluciones creativas y adaptadas, a través de acciones concretas dentro de un marco temporal y que supongan una aceptación de responsabilidades por parte de los/as participantes.

Estas acciones se realizarán tanto a nivel individual como grupal, aprovechando que las personas están preparadas, motivadas y empoderadas y que entre ellas se han establecido una serie de sinergias, lo que llevará a establecer contactos con empresas y su lanzamiento al mercado laboral.

En este caso las competencias y habilidades a trabajar serán:

- Currículum/ Redes sociales/ Mapeo de empresas/ Perfiles profesionales/ Networking/ Intermediación.

Dentro de esta fase es fundamental la intermediación que realizarán las propias personas participantes y que se concretan en las siguientes acciones:

- Apoyada por el personal técnico de Inclusión y la técnica de intermediación, la persona decide con qué empresas contactar y se realiza una búsqueda y presentación a empresas de forma conjunta, lo que supone un empoderamiento de la persona dentro de su proceso de búsqueda de empleo. También se aumenta el número de oportunidades laborales dentro del equipo al realizar la búsqueda en equipo.
- Para llevar a cabo estas actuaciones, el equipo técnico de inclusión junto a la técnica de intermediación parte "sesiones de equipo para el contacto con empresas" donde apoyan a las personas participantes en la realización de cartas de presentación, envío de correos electrónicos, entrenando a través de role-playing una llamada de contacto, búsqueda de eventos, elaboración de tarjetas de presentación, etc.



- En esta situación concreta ocasionada por la COVID-19 se mejoran y adaptan las competencias digitales a las nuevas características de la búsqueda de empleo como son la entrevista on-line, el video curriculum, activación en RRSS, selección telefónica, autocandidatura, manejo de buscadores de empleo... adaptado siempre a su situación.

## VII. Seguimiento, evaluación y cierre del proyecto

En esta fase se llevan a cabo acciones dirigidas a asegurar que el impacto del programa en las personas participantes se mantenga a largo plazo, como son el empoderamiento, análisis de resultados y refuerzo del plan de acción y el cierre interno del programa. A lo largo del programa se crea un vínculo emocional y funcional muy sólido entre las personas participantes, y a su vez, con el equipo técnico de inclusión e intermediación. Durante el último mes de ejecución del programa, en paralelo al funcionamiento autónomo del equipo, trabajamos la puesta en valor de los logros obtenidos y la creación de objetivos personales para cada participante más allá del programa. Generalmente los equipos utilizan herramientas de comunicación digital para coordinarse a lo largo del programa, y éstas resultan muy útiles para mantener una red de apoyo una vez se completa la desvinculación con el programa y el equipo técnico. Además, al finalizar, a través de SERVQUAL valoran su satisfacción y el impacto en el desarrollo competencial y empleabilidad alcanzado.

### VIVES APRENDE. ESCUELAS DE EMPLEO

Vives Aprende Escuelas de Empleo, es un innovador programa de inclusión sociolaboral, en base a la metodología Vives Emplea, dirigido a promover el aumento de la empleabilidad de personas en situación de exclusión social de la Región de Murcia, a través itinerarios personalizados de formación, empleo y prácticas en empresas en sectores emergentes del territorio. Entre ellos, destacamos el sector logístico, con altas expectativas de desarrollo y en consecuencia un crecimiento de la demanda de trabajadores formados y preparados para incorporarse al mercado laboral.

En Vives Aprende se lleva a cabo una metodología participativa y cooperativa que impulsa el empoderamiento de las personas, la mejora de sus competencias transversales y capacidades personales más demandadas por las empresas se capacita a las personas en actividades claves y sectores con perspectivas de futuro y se establecen alianzas con empresas referentes de los sectores para favorecer prácticas no laborales y procesos de intermediación laboral.

A continuación, se describen las fases del programa, todas ellas se han adaptado teniendo en cuenta la situación ocasionada por la COVID-19 en base a la metodología aplicada en el programa Vives Emplea anteriormente descrita.



Las fases de itinerario de Vives Aprende Escuelas de Empleo, son las siguientes:

### **I. Análisis y diseño del proyecto**

Contacto con agentes del territorio para la identificación de necesidades/oportunidades de empleo identificación de recursos, interlocución con administraciones públicas y empresas para detección de necesidades atendiendo, de manera prioritaria, a la idiosincrasia del territorio, mediante el análisis continuado de necesidades formativas y la identificación de sectores emergentes de actividad con oportunidades de empleo. Establecimiento del compromiso y participación de las empresas en todas sus actividades del programa, desde el diseño de la formación hasta la acogida del alumnado en la fase de prácticas no laborales.

### **II. Difusión y selección de participantes**

A través de la red de la organización y el apoyo de entidades colaboradoras de la administración y el tercer sector. El proceso de selección de las personas participantes del programa, una vez comprobados los requisitos de acceso en cuanto a los criterios de exclusión del programa, consta de una sesión grupal para valorar la predisposición y competencias de las personas preseleccionadas y la realización de una entrevista personal e individualizada con la técnica del proyecto. Los grupos son heterogéneos y estarán formados por un equipo de personas desempleadas en situación de riesgo de riesgo o exclusión social, con alguna experiencia previa o motivación por trabajar en un sector profesional específico, que tengan interés por aprender y/o actualizar los conocimientos técnicos y transversales requeridos en la actualidad para encontrar un empleo dentro de un sector concreto.

### **III. Desarrollo del itinerario**

Engloba sesiones grupales y acompañamiento individualizado, para el desarrollo de las competencias transversales (en base a la metodología Vives Emplea) y técnicas del sector profesional al que está dirigido el proyecto, a través de metodologías prácticas y enfocadas al desempeño profesional, y actividades en cooperación con el tejido empresarial y social del territorio, permitiendo así la integración del desarrollo de competencias para el empleo, con las necesidades y demandas de las empresas empleadoras en ese sector. Desarrollo de competencias: celebración de sesiones grupales para el desarrollo de competencias críticas y transversales, sesiones individuales para el desarrollo personal y profesional, visitas y talleres con empresas para la mejora de la empleabilidad, y asistencia y/u organización de eventos relacionados con la promoción de la empleabilidad y fortalecimiento de competencias.

### **IV. Prácticas no laborales en empresas**

Realización de 80 horas de prácticas en empresas por alumno para consolidación de los conocimientos adquiridos en las sesiones grupales e individuales y generar oportunidades de



empleo por el buen desempeño. Las características de las prácticas estarán ajustadas al perfil de las personas participantes, y a sus circunstancias personales (conciliación familiar, cercanía del lugar de residencia, kilometrajes, vehículo propio, etc...), y serán guiadas por un/a tutor/a de prácticas designado por la empresa y coordinadas por el/la técnico/a de inclusión del proyecto. Esta fase se desarrollará en base a la normativa relacionada con la COVID-19 existente en el momento de la ejecución.

#### **V. Prospección empresarial e Intermediación Laboral**

Realización, por parte de la prospectora laboral y la técnica de inclusión, de sesiones grupales e individuales para la inserción laboral de los/as participantes, focalizadas en la búsqueda de empleo, estrategias para superar una entrevista de trabajo, o dirigirse a las empresas. Facilitación de ofertas de empleo verificadas a las personas participantes y preparación y seguimiento individualizado de los procesos. Con el doble objetivo de atender a las necesidades de las empresas y de las personas desempleadas en situación o riesgo de exclusión, y permite una intermediación laboral individualizada de las personas participantes, en base a sus competencias técnicas y transversales, en las empresas que demandan perfiles y competencias más ajustados a ellas.

#### **VIVES EMPRENDE E ITINERARIO DE EMPRENDIMIENTO JUVENIL**

Vives Emprende e Itinerario de Emprendimiento Juvenil son programas de intervención integral para personas en situación o riesgo de exclusión social que plantea el emprendimiento como una opción para acceder al mercado de trabajo. El fortalecimiento de las competencias emprendedoras y de las competencias técnicas estará presente como línea transversal a lo largo de todo el itinerario anual y se plasmará, no sólo en los contenidos, sino también en las metodologías que vamos a utilizar. La base de nuestro itinerario metodológico es que creemos en que dichas competencias no son limitadas en su desarrollo, sino susceptibles de ser trabajadas y mejoradas.

Cada unidad de programa contará con sesiones individuales personalizadas y grupales donde, partiendo de una evaluación inicial, se establecerán los itinerarios adaptados. Se elaborará un Plan Individual de Desarrollo Emprendedor (P.I.D.E.) para cada una de las personas que participe en el programa donde se determinarán los recursos que más se adapten a sus necesidades concretas en cada momento. Además, las personas participantes podrán asistir a eventos (ya sean online o presenciales) y se facilitará el acceso a la financiación necesaria para la puesta en marcha de sus negocios, acompañando en la gestión y en la búsqueda de financiación.

Durante el primer semestre del año 2020, hemos utilizado diversas herramientas online para adaptar nuestra metodología a la crisis por la COVID-19 y dar así continuidad a nuestros



programas de atención personalizada a personas en situación o riesgo de exclusión. También hemos dotado de recursos necesarios a aquellas personas que no tenían acceso a conexión a internet o a un dispositivo desde el cual poder conectarse. Esta rápida adaptación a las circunstancias excepcionales garantiza la óptima ejecución de todas las etapas del programa.

Las etapas de desarrollo de los itinerarios Vives Emprende e Itinerario de Emprendimiento Juvenil, son las siguientes:

#### I. Plan de difusión y comunicación

Con el objetivo de dar a conocer el proyecto entre todos sus grupos de interés, sensibilizar sobre su causa e informar del mismo a todas las posibles personas beneficiarias, se pondrá en marcha un Plan de Comunicación y Publicidad, diseñado específicamente para dicho proyecto junto con el Departamento de Comunicación, ausente de estereotipos y visibilizando referentes femeninos.

Objetivo general de comunicación: Difundir el proyecto entre las personas interesadas susceptibles de participar en él, para lograr así alcanzar el máximo número de personas emprendedoras y apoyar la inclusión sociolaboral de las mismas.

#### Objetivos específicos:

- Difundir las actividades del programa entre personas con dificultad de acceso al mercado laboral.
- Dar a conocer el proyecto entre otras organizaciones que puedan tener interés en el mismo, apoyarlo, colaborar, etc.

#### Público objetivo del Plan de difusión:

- Personas desempleadas
- Asociaciones y organizaciones de inserción laboral
- Agrupaciones de inmigrantes
- Organizaciones sociales afines del Tercer Sector que se ocupen de temas relacionados con inmigración, el empleo, el emprendimiento, los microcréditos, etc.
- Consulados y embajadas
- Administraciones públicas
- Medios de comunicación y prensa social y medios del Tercer Sector

#### A) Herramientas de comunicación y canales digitales:

- Página web de Acción contra el Hambre. Se publicarán diferentes noticias y contenidos en las secciones de “actualidad y noticias”, sección de “prensa” y sección de “convocatorias”. Con una media de 52.000 visitas mensuales.
- Landing page de Vives Emprende ([www.vivesemprende.org](http://www.vivesemprende.org)) y de Itinerario de Emprendimiento Juvenil ([www.somosgeneracionin.org](http://www.somosgeneracionin.org)).
- Boletín mensual de Acción contra el Hambre sobre la Acción Social en España: llega a 2500 organizaciones sociales



- Redes sociales de Acción contra el Hambre: Twitter (54.354 seguidores), Facebook (190.383 seguidores), LinkedIn (41.415 seguidores).
- Canales de Fundación Chandra: Boletín de Soluciones ONG, Boletín de Canal Solidario, Boletín de la Asociación Española de Fundaciones, Boletín de la Asociación Española de Fundraising, Boletín de Forética, Boletín Comfía, Boletín Fundación Etnor, Boletín del Observatorio de la Economía Social, Boletín de Diario responsable, Boletín Corresponsables, Boletín de Forética.
- Campañas de marketing digital en redes sociales.

#### B) Envío de contenidos a medios de comunicación y gestión de entrevistas con portavoces:

Elaboración de notas de prensa sobre el programa, así como la apertura de su convocatoria de participación, artículos sobre historias de vida y comunicación a medio relacionados con el empleo, la economía, la RSE, los temas sociales, la acción social, etc., -más de 2.000 contactos- como, por ejemplo:

Expansión, Actualidad Económica, La Gaceta de los Negocios, El Economista, Cinco Días, Inversión y Capital, Revista de Economía Social, Prensa generalista (El País, El Mundo –sección solidaridad-, ABC, 20 Minutos, etc.), Principales agencias de noticias (Europa Press, EP-Social, EFE, Servimedia), Radio (SER, Onda Cero, Cope, etc.), televisión (TVE1, La Sexta, Antena 3, Tele5, Cuatro) y medios de comunicación autonómicos (La Verdad, La Opinión, Murcia Plaza, Murcia Economía, Murcia Actualidad, C'mon Murcia, etc.).

#### C) Elaboración de materiales de apoyo y difusión:

- Folletos impresos y digitales que se difundirán en toda la red de asociaciones y entidades públicas y privadas, como la Agencia de Desarrollo Local y los Servicios municipales de Empleo, la Concejalía de Movilidad Sostenible y Juventud del Ayuntamiento de Murcia, el Servicio Regional de Empleo y Formación de la Región de Murcia (SEF), INFO, EAPN y entidades del Tercer Sector, etc.
- Mailings informativos.

#### D) Medición de impactos:

Todas las informaciones relativas a la difusión y publicidad del proyecto serán recopiladas y guardadas en un documento con el objetivo de evaluar y realizar la medición de impactos y el retorno de la inversión (ROI), en caso de ser posible, como parte de la actividad habitual que realiza el departamento de Comunicación de Acción contra el Hambre.

A raíz de la crisis de la COVID-19 se han emitido numerosas notas de prensa y realizado entrevistas explicando nuestras intervenciones y programas para mitigar los efectos.

#### E) Difusión en coordinación con entidades públicas y privadas de la Región de Murcia:

Para garantizar la participación de las personas en nuestros programas es fundamental la cooperación con las entidades del territorio implicadas en su inclusión sociolaboral, para ello



establecemos alianzas con los principales organismos públicos y privados como servicios sociales y de empleo municipales, ADL, centros de la mujer, etc., que derivan posibles personas participantes y con los que nos coordinamos para realizar el posterior seguimiento y ofrecer todo el apoyo necesario.

Trabajamos en red con el Tercer Sector, en el marco de la EAPN Región de Murcia, además de coordinarnos con el Instituto de Fomento de la Región de Murcia (INFO), la universidad de Murcia (UMU) y la Universidad Politécnica de Cartagena (UPCT). Contamos con el apoyo del Servicio Regional de Empleo y Formación (SEF) que realiza difusión de los programas a través de sus Oficinas de Empleo y deriva personas interesadas en participar, además de coordinarnos y complementar las actuaciones conformando un único itinerario de inserción sociolaboral en la Región de Murcia.

## II. Acceso al proyecto de las personas beneficiarias y criterios de selección

Las personas participantes podrán acceder a las actividades del proyecto a lo largo de todo el año de ejecución valorando la adecuación del perfil en riesgo o situación de exclusión social de la persona emprendedora a la acción deseada. Se favorecerá la conciliación familiar estableciendo horarios que faciliten la participación de mujeres (nos suelen transmitir la necesidad de adaptarse a los horarios escolares) y seleccionando participantes en base a porcentaje de mujeres participantes en el programa del 60% al menos, frente al 40% de hombres.

Ámbito: el número de personas beneficiarias por unidad de proyecto será de 65 personas.

El programa está dirigido a personas en riesgo o situación de exclusión sociolaboral. Por lo tanto, para acceder al proyecto se hará una entrevista de recogida de datos, que se plasmarán en una ficha para determinar estos criterios.

## III. Desarrollo del itinerario

### A) Evaluación

El objetivo en esta fase es obtener una evaluación social, competencial y técnica de la persona participante. Dentro de esta evaluación, además, se analizará la conectividad, los dispositivos informáticos disponibles y las competencias digitales con las que cuentan las personas participantes.

#### *Sesión Individual - Inicial de diagnóstico basada en el método STAR*

En esta sesión individualizada se realizará una entrevista centrada en competencias que consiste en la búsqueda de evidencias situacionales del pasado vinculadas con las competencias analizadas, preguntando sobre situaciones y dificultades con las que la persona ha tenido que



enfrentarse. Para ello utilizaremos el método STAR (Situación-Tarea-Acción-Resultado), teniendo como documento de referencia la Ficha de evaluación inicial de participantes donde se recoge toda la información sobre el perfil de la persona, sus expectativas, competencias y recursos digitales, motivaciones y primer análisis de su idea de negocio. El diagnóstico inicial permite valorar el punto de partida de las personas participantes y diseñar las actuaciones iniciales de apoyo psicosocial, así como detectar los recursos informáticos de los que disponen, para poder ser facilitados en el caso de necesitarlos para el correcto aprovechamiento del programa y su desarrollo competencial.

#### *Elaboración del Plan Individual de Desarrollo Emprendedor (P.I.D.E.)*

Dado que no todas las personas participantes se encontrarán en el mismo punto de partida en lo que a competencias, habilidades y conocimientos se refiere, se diseñará un itinerario individualizado de capacitación y asesoramiento telemático, y/o presencial, en caso de ser posible. De esta manera garantizamos una metodología adaptada a las necesidades reales de la persona y potenciamos aquellas áreas de mejora diagnosticadas en las sesiones iniciales. El nuevo escenario derivado de la crisis sanitaria ha originado nuevas demandas a satisfacer que requieren un apoyo psicosocial complementario y un refuerzo del desarrollo de las competencias clave de la era digital, que todavía han ganado una mayor importancia hoy día.

#### B) Plan de desarrollo

Durante la entrevista inicial se consensuará entre participante y asesor/a las acciones a las que podrá acceder según su perfil, sus conocimientos, experiencia y motivación. Dichas acciones serán una combinación de cualquiera de los elementos que desarrollamos con más detalle en el apartado 3, referente a Actividades. Estas acciones están nombradas de forma escueta a continuación:

##### *Sesiones grupales técnico-prácticas*

El itinerario práctico se va a desarrollar en talleres, pero tal y como se ha definido previamente, se desarrollarán de manera flexible ya que no todas las personas participantes pasarán necesariamente por todos los talleres para adquirir los conocimientos teórico-prácticos para el diseño de su plan de negocio. También se contemplará un desarrollo totalmente adaptado a la realidad de la crisis sanitaria causada por la COVID-19 con el desarrollo de los itinerarios formativos mediante plataformas online. La participación en los mismos dependerá del Plan Individual de Desarrollo Emprendedor.

##### *Sesiones grupales de desarrollo competencial*

La persona emprendedora realizará una autoevaluación de sus competencias emprendedoras al rellenar su inscripción al programa en la entrevista inicial con su técnica de referencia. A lo largo de esta fase se desarrollarán sesiones de trabajo, centradas en desarrollar el perfil emprendedor



de las personas. Todas las sesiones grupales se realizarán bajo una metodología activa y participativa, con técnicas de coaching y partiendo de las necesidades reales de las personas participantes.

#### *Sesiones técnicas individuales de seguimiento de la idea de negocio*

De manera transversal a todas las acciones previstas en el Plan Individualizado de Desarrollo Emprendedor, cada persona participante contará con unas tutorías individualizadas para realizar un seguimiento técnico de la idea de negocio. En estas sesiones se analizarán todos los aspectos a tener en cuenta en la definición del plan de negocio para que sea viable y sostenible en el tiempo, buscando un triple balance (económico, social y ecológico) equilibrado. Se compartirán nociones sobre Economía Circular y las oportunidades que ofrece emprender en el marco de este nuevo paradigma económico. Al igual que con las sesiones grupales, en este caso atenderemos a las personas participantes en tutorías individuales en sesiones online para adaptarnos a la situación de crisis sanitaria sin mermar la calidad del servicio y sin poner en riesgo a las personas.

#### *Cápsulas de formación online JUMP!*

En el Itinerario de Emprendimiento Juvenil se complementa la formación anteriormente descrita a través de las cápsulas formativas virtuales JUMP! basadas en metodología c-learning, lo que permite crear un espacio en comunidad abierto para la co-creación de ideas y para facilitar la comunicación de las personas participantes. Las cápsulas formativas online están disponibles en la plataforma Moodle <https://campusvirtual.acf-e.org>, tendrán una duración total de 60 horas divididas en 9 módulos temáticos y estarán dinamizadas por personal técnico de emprendimiento para aumentar el compromiso de participación.

### C) Seguimiento y consolidación

A aquellas personas que creen el negocio y requieran de apoyo extra se les prestará un servicio de seguimiento y consolidación. El objetivo de este servicio es apoyar en el comienzo de los primeros meses de la empresa en aquellos puntos más críticos y en los que se presenta mayor dificultad a la hora de gestionar el negocio, como son, entre otros:

- Tesorería
- Captación de clientela
- Apoyo motivacional
- Gestión del tiempo y de expectativas

Para ello se mantendrá un contacto continuo con las personas emprendedoras y junto con ellas se detectarán los puntos de apoyo necesario sobre los que trabajar mediante asesoramientos especializados de refuerzo.



## 2.2. CALENDARIO DE REALIZACIÓN

Vives Proyecto consiste en la ejecución de los programas Vives Emplea, Vives Aprende, Vives Emprende y un Itinerario de Emprendimiento Juvenil a lo largo del año, con el objetivo de mejorar las competencias profesionales y dotar de oportunidades de acceso al mercado laboral de personas en situación o riesgo de exclusión social de la Región de Murcia. La ubicación de los programas incluye los municipios de Murcia, Molina de Segura, Alcantarilla, San Javier y Cartagena, aunque son de ámbito regional con derivación de personas participantes de toda la región.

Para ello se realizan itinerarios de inserción para Vives Emplea o de Vives Aprende de una duración de 6 meses cada uno, donde se conforman equipos de trabajo formados cada uno de ellos por 25 personas en situación o riesgo de exclusión social, itinerarios de Vives Emprende e Itinerario de Emprendimiento Juvenil, que tienen una duración anual y participan 65 personas en cada uno de ellos.

La planificación de ejecución de programas sería:

Itinerarios de programas	Fases de los programas	Periodos
<b>Vives Emplea (50 personas beneficiarias directas por programa)</b>	I. Difusión y selección	(enero-febrero y julio-septiembre)
	II. Consolidación del equipo	(febrero-marzo y
	III. Mejora de habilidades personales y sociales y autodescubrimiento	septiembre-octubre) (febrero-noviembre)
	IV. Competencias para el empleo	(febrero - noviembre)
	V. Definición de objetivos profesionales	(febrero-noviembre)
	VI. Desarrollo y puesta en marcha del plan de acción y contacto con empresas	(febrero-noviembre)
	VII. Seguimiento, evaluación y cierre del proyecto	(febrero-noviembre)
<b>Vives Aprende (50 personas beneficiarias directas por programa)</b>	I. Análisis y diseño del proyecto	(enero y julio)
	II. Difusión y selección de participantes	(enero-febrero y julio-agosto)



	III. Desarrollo del itinerario	(febrero-noviembre)
	IV. Prácticas no laborales en empresas	(febrero-junio y septiembre-diciembre)
	V. Prospección empresarial e Intermediación Laboral	(enero-diciembre)
<b>Vives Emprende (65 personas beneficiarias directas por programa)</b>	I. Comunicación, difusión, captación y selección	(enero-noviembre)
	II. Desarrollo del itinerario: Sesiones grupales y eventos	(marzo-noviembre)
	III. Desarrollo del itinerario: Sesiones individuales técnicas, seguimiento y consolidación	(enero-diciembre)
	IV. Seguimiento y evaluación	(enero-diciembre)
<b>Itinerario de Emprendimiento Juvenil (65 personas beneficiarias directas)</b>	I. Comunicación, difusión, captación y selección	(enero-noviembre)
	II. Desarrollo del itinerario: Sesiones grupales y eventos	(marzo-noviembre)
	III. Desarrollo del itinerario: Sesiones individuales técnicas, seguimiento y consolidación	(enero-diciembre)
	IV. Seguimiento y evaluación	(enero-diciembre)

### 2.3. PERSONAS PARTICIPANTES

Vives Proyecto está dirigido a personas desempleadas en situación o riesgo de exclusión socio laboral. Para determinar esa situación, se cuenta con unos criterios que permiten determinar el grado en la situación de exclusión de las personas para poder participar en cada uno de los itinerarios:

- Situación de desempleo. Todas las personas participantes deben estar en situación de desempleo y estar inscritas como demandantes de empleo en la oficina correspondiente.
- Situaciones de exclusión. Se priorizará que las personas participantes en los itinerarios se encuentren al menos una de estas situaciones:





- a. Vivir en hogar donde todos los miembros se encuentran en situación desempleo.
- b. Inmigrante (con permiso de residencia y de trabajo).
- c. Minorías (incluidas comunidades marginadas, como la población romaní).
- d. Persona con grado de discapacidad reconocida (a partir 33%).
- e. Persona sin hogar o afectada por la exclusión en cuanto a vivienda.
- f. Persona perceptora y beneficiaria de Rentas Mínimas de Inserción o salarios sociales.
- g. Persona víctima de violencia de género.
- h. (Ex) Drogodependientes (con problemas de adicción).
- i. (Ex) Reclusas/os (con medidas judiciales ejecutadas y/o pendientes).
- j. Persona solicitante de asilo.
- k. Persona no escolarizada o que no ha completado con éxito el nivel de estudios primarios.
- l. Vive en hogar con un único adulto con hijos a su cargo (monoparentales).
- m. Persona en desempleo de larga duración (12 meses en desempleo y/o 6 meses si tiene <30 años/ >45 años/ es residente en zonas rurales).
- n. Jóvenes en Garantía Juvenil para Itinerario de Emprendimiento Juvenil.

## 2.4. ACTIVIDADES

### VIVES EMPLEA

Las actividades que se desarrollan en el itinerario Vives Emplea y que se utilizan en todas las fases del proyecto para conseguir los objetivos de este, son las siguientes:

#### I. Sesiones grupales



El equipo realizará sesiones de coaching grupal donde se trabaja de forma dinámica y totalmente participativa: la consolidación del equipo, habilidades sociales, competencias para la ocupación e intermediación con empresas.

Se adaptarán las sesiones según las necesidades de cada equipo, teniendo en cuenta siempre la heterogeneidad de los mismos, y las posibles adaptaciones en cuanto a la modalidad del desarrollo del programa (presencial y/o online), potenciando así sus destrezas digitales tan necesaria en el mercado laboral emergente, mediante el uso de plataformas digitales para compartir contenido y dinamizar de forma adecuada la metodología y el contenido de las sesiones, asegurando la participación activa de todo el grupo.

Durante estas sesiones, el/la técnica de inclusión sociolaboral facilitará el avance del grupo y será motivador, pero será el grupo quien en todo momento tenga el protagonismo y tome las decisiones.

En estas sesiones se emplean diferentes técnicas complementarias que se adaptan a cada grupo y a cada momento, tales como dinámicas de grupo, píldoras formativas, trabajo por pequeños grupos, acciones de motivación o trabajo por roles, gamificación de las sesiones, entre otras.

Tras la COVID-19 es necesario adaptar las sesiones grupales y se reforzará activamente el desarrollo de las competencias digitales de las personas participantes y se ofrecerá teleformación en competencias técnicas para el empleo, así como acceso a tarjeta de datos y dispositivos electrónicos para favorecer la integración de las personas participantes que no dispongan de acceso a nuevas tecnologías.

Características generales de las sesiones grupales:

- Nº horas: de 2 a 4 horas, dependiendo de si es formato on line o presencial.
- Horario: según disponibilidad de las personas participantes.
- Productos: lista de asistencia para firmar o para enviar por vía telemática y con firma digitalizada, documentos trabajados durante cada sesión (diapositivas y material formativo complementario), encuesta SERVQUAL.

## II. Sesiones personalizadas

Sesiones personalizadas, donde el equipo técnico de inclusión sociolaboral facilitará la realización de un plan personal para mejorar la empleabilidad de cada participante. Estas sesiones tienen un enfoque individual y sistémico, donde, a través de un plan personalizado de acceso al mundo laboral, se orienta al desarrollo de competencias, a la creación de redes y contactos profesionales, y a la potenciación de la inteligencia emocional y a la orientación profesional. Además de sesiones personalizadas presenciales o via online a través de plataformas digitales adecuadas, se ofrece un apoyo individualizado a través de otras vías como apoyo telefónico, WhatsApp.



Dada la situación generada por la COVID-19, se ha intensificado la intervención individualizada con las personas participantes dadas las necesidades surgidas durante y tras la pandemia. Para ello, en el proceso de acogida se tiene en cuenta:

Tras la COVID-19 se ha puesto de manifiesto de reforzar las sesiones individuales prestando especial atención a:

1. Establecer una buena acogida
2. Autodiagnóstico
3. Objetivo profesional
4. Plan de acción
5. Derribar muros y creencias limitantes
6. Refuerzo de las sesiones grupales
7. Detección de necesidades
8. Información de ayudas a la participación (conectividad, transporte y conciliación)
9. Información y derivación a recursos especializados
10. Apoyo psicosocial

Características generales de las sesiones individuales:

- Nº horas: a demanda, según necesidades de las personas participantes.
- Horario: según disponibilidad de las personas participantes.
- Productos: listado de sesiones individuales para firmar o para enviar por vía telemática y con firma digitalizada. Encuesta SERVQUAL.

### III. Voluntariado corporativo

Vives Emplea cuenta con un Programa de Voluntariado Corporativo donde las empresas, administraciones y entidades y sobre todo sus profesionales son aliados en la lucha contra la exclusión. Se entiende esta colaboración como una acción de doble impacto con beneficios tanto para las personas en riesgo de exclusión como para las empresas.

Mediante sesiones externas con talleres y visitas a las empresas, propiciamos el contacto directo de los equipos con profesionales de otras entidades, administraciones y/o empresas, tales como: El Servicio Regional de Empleo y Formación, Ayuntamientos de los municipios en los que se desarrollan los proyectos, Leroy Merlin, Proyecto Abraham y Sabic, etc. Esto les permite ampliar el conocimiento que tienen sobre distintos recursos que ofrecen las administraciones, conocer la perspectiva de la empresa en los procesos selectivos, ampliar su mirada y sus estrategias, etc.

Las temáticas son muy diversas y van cambiando en función tanto de los equipos como de los recursos del entorno: temas específicos de la búsqueda de empleo, marca personal, la motivación, la gestión de las emociones, etc.



La modalidad de impartición de los talleres de voluntariado corporativo puede ser vía presencial u online, adaptándonos a la situación actual que garantice las medidas de prevención y seguridad para las personas participantes y las personas que realizan los voluntariados.

El uso de plataformas digitales para la impartición de talleres de voluntariado nos permite ofrecer una mayor flexibilidad adaptándonos con mayor facilidad a los horarios de profesionales de RRHH y las administraciones y por otra parte nos permite una mayor participación de los equipos en conjunto, pudiendo desarrollar talleres virtuales online dirigidos a los equipos de Vives Emplea en la Región de Murcia al completo, lo que por otro lado permite dar a conocer el nuevo marco digital de la búsqueda de empleo generado en la actualidad.

Características generales de cada voluntariado corporativo:

- Nº horas: de 2 a 4 horas, dependiendo de si es formato on line o presencial.
- Horario: según disponibilidad de las personas participantes y profesionales de las empresas, administraciones y entidades colaboradoras.
- Productos: listado de sesiones grupal para firmar o para enviar por vía telemática y con firma digitalizada.

#### IV. Participación en eventos y redes de empleo

El programa promueve la asistencia de las personas participantes a eventos, jornadas, encuentros, talleres y otros espacios de trabajo en red vinculados a sus intereses y objetivos profesionales y que dependerán de la oferta que exista en la zona de actuación. Uno de los elementos clave de proyectos es promover y fomentar la participación del equipo, tanto en su conjunto como en pequeños grupos, en diferentes eventos y actividades que las hagan salir del espacio del proyecto, relacionarse, crear redes, demostrar sus competencias y multiplicar sus oportunidades. Por ello, se favorece que los equipos acudan a eventos de empleo que sean útiles para los participantes, ya que esto permite que aprendan a buscar estos eventos a través de internet y que conozcan los recursos públicos existentes.

A partir de la identificación por parte del equipo de recursos útiles como contactos con empresas, diseñan una estrategia de acercamiento a las que más les interesan según sus perfiles. Además, las ferias y foros de empleo, junto a voluntariados corporativos, les permiten ampliar esa red de contactos y les sirve de impulso en la búsqueda y consecución del objetivo profesional, encontrar trabajo.

Apostar por las competencias digitales y el uso de redes sociales, junto con el desarrollo de competencias blandas como adaptabilidad a entornos cambiantes y el trabajo en equipo es de suma importancia para los nichos de mercado emergentes.

Tras la COVID-19 se ha extendido el acceso a ferias y eventos digitales para el empleo, por ello se facilitará, mediante la formación en competencias digitales, el uso de tarjeta de datos y

dispositivos electrónicos, el acceso a los mismos de las personas participantes de los programas Vives Emplea minimizando así la brecha digital.

Características generales de los eventos y redes de empleo:

- Nº horas: Depende del tipo de Evento (uno o dos días normalmente)
- Horario: Según evento.
- Productos: listado de sesiones grupal para firmar o para enviar por vía telemática y con firma digitalizada.

## V. Organización de eventos: Encuentro Semillas

El Encuentro Semillas, es uno de los elementos más significativos del programa a nivel metodológico. Se realizan encuentros por zonas geográficas cercanas entre las personas participantes de los diferentes equipos. A estos encuentros acuden aproximadamente 150 personas y tienen como objetivo promover las sinergias entre las personas, fomentar una visión global del programa y presentar los resultados e impacto del proyecto. En los encuentros se cuenta con la presencia de empresas, responsables de recursos humanos y otros expertos que generan un valor añadido a todas las personas asistentes.

Se hace necesario, tras la COVID-19, adaptar el Encuentro Semillas al panorama actual y seguir garantizando el aprovechamiento de este gran evento de todas las personas participantes por lo que se posibilitará un encuentro virtual, a partir de una metodología gamificada, entre empresas y participantes usando para ello plataformas digitales que faciliten el acceso de las personas participantes a salas virtuales en las que se desarrollarán talleres y encuentros con las empresas.

Características generales del Evento Semillas:

- Nº horas: de 4 a 6 horas, dependiendo de si es formato on line o presencial.
- Horario: Mañana.
- Productos: listado de sesiones grupal para firmar o para enviar por vía telemática y con firma digitalizada

## VI. Intermediación laboral

El itinerario Vives Emplea cuenta también con un procedimiento de Intermediación Laboral que tiene como objetivo coordinar y poner en valor los contactos con empresas que realizan los diferentes equipos a nivel regional y favorecer la inserción laboral de las personas participantes.

El Programa Vives Emplea cuenta con la figura de una técnica en prospección laboral que trabaja de forma coordinada y diaria con los/las técnicos/as de Inclusión y cuya función es aumentar el número de inserciones laborales de las personas participantes. El contacto con empresas se



desarrolla de forma global y continua desde el inicio del programa a través de esta figura y de las acciones propias de búsqueda de empleo de las personas participantes.

Esta figura es clave para conocer el tejido empresarial y la realidad del mercado laboral, así como para posicionar el programa Vives Emplea en el territorio. El/la prospector/a facilita ofertas de empleo verificadas, establece convenios de colaboración con las empresas y proporciona a las empresas la posibilidad de formar parte activa del programa a través de la planificación de voluntariados corporativos.

Algunas de las actuaciones que realiza el prospector/a laboral son:

- Analiza el tejido empresarial del territorio para explorar posibilidades de inserción laboral.
- Conoce los perfiles de las personas participantes del programa facilitando ajustar y personalizar al máximo la intermediación laboral.
- Elabora un mapa de empresas diana para su contacto, visita y posible colaboración.
- Imparte talleres especializados en la búsqueda de empleo a las personas participantes complementando el trabajo del equipo técnico de Inclusión.
- Fideliza la relación con las empresas detectando sus necesidades y ajustando al máximo posible la oferta de empleo al perfil de los/as participantes.

La prospección laboral se lleva a cabo desde una actitud de flexibilidad y colaboración animando a la empresa no solo a derivar ofertas de empleo, sino a formar parte activa del programa visitando a los equipos para realizar talleres de empleo, de habilidades sociales u otros de interés para los/as participantes, o facilitando el acceso al equipo de participantes a sus instalaciones para proporcionarles un ejemplo de entorno laboral real.

La Técnica de Prospección Laboral realizará un seguimiento de las ofertas de empleo adaptadas a los perfiles de las personas participantes, realizando el oportuno seguimiento de las candidaturas presentadas y ofrecer un mayor refuerzo en la prospección laboral.

En la Región de Murcia contamos con una estrategia de intermediación basada en la colaboración con empresas con la que establecemos una fuerte alianza como Randstad, Eurofirms, Adecco, EULEN Flexiplan, IKEA, Leroy Merlin, Plasbel, Dosfarma, Proyecto Abraham, a2c Soluciones de Embalaje, Embargos a lo bestia, o el Grupo Fuertes. Estas y otras empresas colaboran en la realización de talleres con especialistas en RRHH, visita sus empresas, nos envían ofertas, realizamos preselecciones y nos devuelven sus valoraciones sobre entrevistas de trabajo realizadas, además de participar en los diferentes eventos que organizamos como encuentros y ferias de empleo. Actualmente tenemos convenio nacional de colaboración con la Embajada de Ecuador (derivaciones y difusión), así como con las empresas Mimopack, Sodexo, Price Waterhouse Coopers, Ecolimpieza, Norauto, Leroy Merlin, Fundación Adecco, Prolimpia Integra, Carrefour. Y los convenios regionales de colaboración con Dirección Humana, Interim Group y Linasa.



## VII. Formación online especializada

Se trata de acciones para la capacitación técnico profesional de las personas participantes, el objetivo de las píldoras formativas es facilitar una serie de conocimientos teórico-prácticos en aquellas competencias técnicas que se precisan para una adaptación a los requerimientos demandados por el mercado de trabajo.

Así se sitúa a las personas en mejores condiciones para que tengan iguales oportunidades a la hora de acceder y mantenerse en el empleo. El carácter de la formación técnico-profesional viene definido por su utilidad, y proporcionará los conocimientos imprescindibles para la incorporación a un puesto de trabajo o una mejora de competencias profesionales de cara al mantenimiento del mismo, así como para acometer una búsqueda de empleo adecuada.

La oferta de formación técnico-profesional se ajustará tanto a las necesidades de las personas beneficiarias del programa como a la demanda de las empresas. Se contratarán los servicios de empresas especializadas en formación online específica en sectores demandados por las personas participantes y que, dada su vulnerabilidad, no podrían acceder de otra manera. Esto favorecerá y mejorará sus oportunidades laborales y su plena incorporación al mercado laboral.

### VIVES APRENDE. ESCUELAS DE EMPLEO

Todas las actividades desarrolladas a lo largo del programa serán ajustadas en tiempo y forma adaptándonos a la situación generada por la COVID-19. Con el objetivo de reducir el riesgo sanitario la modalidad de formación será semipresencial, adaptando las actividades propuestas a modalidad online dependiendo de las circunstancias. Esta modalidad de impartición no implicará cambios en sus condiciones de ejecución, sino que, por el contrario, se garantizará el cumplimiento de todas las condiciones establecidas en el proyecto y la calidad del mismo. Las características de la formación online serán:

- Las actividades realizadas con las personas participantes se desarrollarán mediante una metodología dinámica, participativa y adaptada su perfil.
- Se habilitará una plataforma eLearning que se utilizará para la ejecución de la formación técnica, así como, en los contenidos en formato SCORM que complementarán las sesiones presenciales virtuales del equipo docente.
- Asistencia informática al alumnado para la conexión online. Teniendo en cuenta que son colectivos en situación de riesgo de exclusión, con necesidades de apoyo.
- Se dotará del material didáctico necesario para la realización de la acción formativa y los recursos necesarios para que las personas participantes puedan desarrollar las actividades propuestas.



Por tanto, lo único que variará en el proyecto será la modalidad de impartición de las sesiones formativas que se realicen en modalidad virtual.

Las actividades propuestas son las siguientes:

- I. **Reuniones informativas para establecer alianzas con agentes de empleo y servicios sociales de los municipios y entidades del Tercer Sector para la difusión del proyecto entre las personas más vulnerables.**
- II. **Campaña de difusión del programa Vives Aprende para la captación de personas participantes.**
- III. **Proceso de selección de los equipos de 25 personas; sesiones grupales informativas y entrevistas individuales.**
- IV. **Sesiones grupales para la adquisición y mejora de competencias transversales para el empleo, recursos y herramientas para búsqueda de empleo**

En base a la metodología Vives Emplea, se trabajan todas las competencias consideradas clave para el empleo, haciendo hincapié en aquellas que sean críticas para el sector laboral concreto, para formar a profesionales lo más adaptados/as posible a las demandas de una profesión concreta, siendo el aprendizaje y entrenamiento de competencias la base de la metodología.

#### V. **Formación en competencias digitales**

Una de las bases de la metodología del programa es por tanto la implementación y desarrollo de formación TIC adaptada al contexto, a los recursos y al nivel de partida de los/as participantes del programa, en la que se trabajará de manera directa con el alumnado a través de las siguientes líneas: herramientas de comunicación, ofimática, internet y navegación, búsqueda de empleo, y herramientas específicas para el empleo. El desarrollo de las competencias digitales se incluirá también dentro del programa formativo técnico, mediante la formación en nuevas tecnologías aplicadas al sector. Además, esta competencia digital, clave para la inserción en el mercado laboral actual, se reforzará también dentro de las sesiones grupales de desarrollo de competencias para el empleo, a través del uso de herramientas de Tecnología de Información y Comunicación (TICs) aplicadas al aula, que a su vez cumplen el doble propósito de potenciar el aprendizaje y hacerlo más motivador y entretenido.

#### VI. **Sesiones individuales personalizadas**

Basadas en la metodología Vives Emplea, para la orientación y asesoramiento profesional, definición de objetivos y desarrollo del plan de acción. Estas sesiones tienen por objetivo de atender a la persona de forma integral a través del fortalecimiento de sus competencias



personales, sociales y laborales, la definición de su objetivo laboral, autonomía personal y la capacitación en recursos para la mejora de la empleabilidad.

#### **VII. Acciones formativas dirigidas a adquirir conocimientos técnicos y formación específica en un sector profesional**

Mediante la capacitación teórico-práctica a un nivel técnico adquiriendo competencias del sector profesional al que está dirigido el Proyecto, a través de metodologías prácticas y enfocadas al desempeño profesional. Este tipo de acción formativa da respuesta a las necesidades detectadas por las empresas de un sector en un mercado local concreto, es una formación por tanto específica, eminentemente práctica, y adaptada al nivel competencial de las personas participantes, clave para garantizar su sostenibilidad en el mercado laboral, en un sector profesional específico.

#### **VIII. Realización de actividades de voluntariado corporativo y eventos con empresas**

Como en Vives Emplea, se facilitan actividades en cooperación con el tejido empresarial y social de la localidad, permitiendo así la integración del desarrollo de competencias para el empleo, con las necesidades y demandas de las empresas empleadoras en ese sector. Estas actividades consisten en la participación de responsables de RRHH y referentes de empresas del sector profesional específico en las sesiones grupales, así como, en la organización de una mesa sectorial.

#### **IX. Realización de prácticas no laborales en empresas**

Las prácticas no laborales en empresas, como parte final de la formación, permiten que el/la participante del Programa viva una experiencia de trabajo real en el sector para el que se ha estado formando. De esta manera, se logra la integración plena del trabajo competencial (tanto técnico como transversal), llevado a cabo durante las sesiones grupales e individuales, facilitando la adaptación de la persona al puesto de trabajo, la creación de redes profesionales, y su respuesta futura dentro del entorno laboral. Durante las prácticas, los y las participantes se encuentran acompañadas a nivel técnico y competencial, para supervisar el proceso de adaptación al entorno laboral (tutorías grupales e individuales con la técnica de inclusión sociolaboral), resolviendo posibles conflictos y dificultades y reforzando conocimientos técnicos a demanda de las personas en prácticas.

#### **X. Intermediación laboral**

El programa cumple el doble objetivo de atender a las necesidades de las empresas y de las personas desempleadas en situación o riesgo de exclusión, y permite una intermediación laboral



individualizada de las personas participantes, en base a sus competencias técnicas y transversales, en las empresas que demandan perfiles y competencias más ajustados.

La labor de intermediación empieza desde el inicio del programa, conociendo el tejido empresarial sectorial local, y estableciendo una red de alianzas con empresas y agentes del territorio en un sector económico concreto (empresas, administración pública, entidades sociales, etc.), así como espacios para el intercambio, claves para establecer sinergias, y compartir necesidades y tendencias en el sector a nivel local. Estos espacios permiten también trabajar la sensibilización a las empresas sobre los colectivos a los que se dirige el programa, que permita eliminar estereotipos, promover la diversidad, y mejorar el clima laboral.

## VIVES EMPRENDE E ITINERARIO DE EMPRENDIMIENTO JUVENIL

Las actividades a desarrollar o herramientas concretas que se utilizan en el itinerario Vives Emprende y que se aplican en todas las fases del proyecto para conseguir los objetivos de este, son las siguientes:

### **I. Sesiones grupales**

Las sesiones grupales alternan contenidos técnicos y competenciales todos con el objetivo de que cada persona consiga poner en marcha su proyecto de emprendimiento.

El objetivo en las sesiones técnicas es adquirir los conocimientos técnicos necesarios para desarrollar un plan de negocio, valorar su viabilidad técnica y su sostenibilidad económico-financiera, social y ecológica (triple balance equilibrado) antes de ponerlo en marcha. Y el objetivo en las sesiones competenciales es identificar las habilidades y actitudes propias de la persona con la finalidad de desarrollar aquellas competencias clave para una personalidad emprendedora, incluidas las digitales, tan necesarias hoy en día y con más incidencia tras la crisis de la COVID-19.

También se contemplará un escenario totalmente adaptado a la realidad de la crisis sanitaria con el desarrollo de los itinerarios formativos mediante plataformas online testeadas en 2020, que nos permiten no poner en riesgo a nuestras participantes además de darnos la posibilidad de trabajar en acciones formativas conjuntas con otros territorios optimizando recursos. Independientemente de este escenario, siempre se pondrá a disposición de las personas participantes los documentos formativos desarrollados por las especialistas que imparten las sesiones, tales como diapositivas, vídeos, plantillas y bibliografía complementaria.

Además, en el Itinerario de Emprendimiento Juvenil se estructurarán las sesiones grupales de forma innovadora aplicando gamificación a través de la incorporación de la mecánica de los



juegos al ámbito educativo profesional con el fin de conseguir mejores resultados. Para ello contamos con ACTIO, un juego de mesa disponible en versión online creado por Acción contra el Hambre y destinado a mejorar las competencias necesarias para poder presentar con éxito un proyecto de emprendimiento. El juego es por tanto una potente metodología pedagógica que nos facilita la adquisición de conocimientos, la experimentación de procesos y la adquisición de comportamientos de forma amena y significativa.

Todas las sesiones grupales se realizarán bajo una metodología activa y colaborativa, partiendo de las necesidades reales de las personas participantes, introduciendo la perspectiva de género y las nuevas masculinidades con el objetivo de transformar estereotipos establecidos. Para facilitar esta participación activa de todas las personas implicadas en el proceso y la emergencia de la pluralidad de saberes presentes en el grupo, se utilizan técnicas dinamizadoras que ayudan a la consecución de los objetivos metodológicos y otros objetivos específicos.

De manera transversal se transmitirán los conceptos de impacto social y economía circular en las sesiones grupales. Un emprendimiento social nace como consecuencia de la detección de una necesidad social y mediante su actividad económica sostenible busca un impacto social positivo para conseguir una transformación en la sociedad. Toda actividad humana, y por tanto las empresas, tienen un impacto positivo o negativo en la sociedad. La incorporación del modelo de gestión triple balance aplicado al emprendimiento es una de las herramientas que utilizamos para medir la rentabilidad económica, social y ecológica de un negocio.

Se introducirán conceptos innovadores, como la metodología Lean Startup, basada en el método científico de testeo, prueba y error con el fin de experimentar un modelo de negocio de forma directa con la clientela, para modificarlo si es necesario y adecuarlo a sus necesidades concretas a través de prototipos. Esta metodología plantea la observación de resultados reales, lo que aumenta la motivación de las participantes y permite comprobar la viabilidad real de un negocio en el mercado, lo que supone una ventaja a la hora de minimizar los riesgos en el lanzamiento de un negocio.

La forma de trabajar en las sesiones es la siguiente:

- Exposición de lo trabajado entre la sesión anterior y la actual y conclusiones.
- Explicación de las metodologías y herramientas de trabajo y, para adaptarse al uso de estas, aplicación de dinámicas (por ejemplo, de role playing) sobre uno o varios de los proyectos de las personas emprendedoras.
- Definición de las tareas a realizar entre la sesión actual y la siguiente.

Esto tendrá como consecuencia que las personas emprendedoras que lleguen a una fase posterior de desarrollo de plan de negocio lo harán sabiendo que tienen entre manos un proyecto viable, lo cual les motivará a seguir el mismo hasta el final. Es de esperar, por lo tanto, que la tasa de abandono en el programa de emprendimiento se reduzca.



El itinerario de talleres grupales no es una propuesta rígida, se trata de un catálogo completo de sesiones que se adaptará tanto en número de talleres como en contenidos, según las personas beneficiarias a las que nos dirijamos. Se podrán proponer nuevas temáticas si se detecta la necesidad y es demandado por las personas participantes. El itinerario se puede estructurar en base a todas o algunas de las siguientes sesiones:

1. "Generación de ideas innovadoras para tu negocio": Desarrollar las habilidades del pensamiento creativo para buscar ideas que diferencien la idea de negocio de la competencia y dé alto valor añadido para la organización.
2. "Quién es la mejor clientela para tu negocio": Identificar la clientela potencial del negocio, sus necesidades más relevantes y lo que ya se está haciendo en el mercado para cubrirlas.
3. "Cree en tu idea: pasa de la idea a la acción": Analizar el contexto y causas que originaron la idea de negocio, así como las competencias básicas para el emprendimiento. Definir nuestro plan de acción incluyendo el trabajo en dichas competencias. En esta sesión se presenta a las personas asistentes, el plan de empresa para dar a conocer las partes que lo componen.
4. "De la idea al plan: estudios de mercado": Dar a conocer distintas técnicas y herramientas de investigación social y de mercados para obtener datos sobre productos, precios, competencia, tendencias, clientes etc. Y practicar su aplicación.
5. "Convierte tu idea en un negocio: Propuesta de valor y Canvas": Identificar y analizar por escrito cuál es el modelo de negocio utilizando el modelo Canvas.
6. "Prototipado y Lean Startup": Identificar y conocer en profundidad las herramientas de la metodología Lean. Conocer las distintas alternativas para el prototipado de acuerdo con las características del producto o servicio.
7. "Plan de marketing y comercialización": Conocer los elementos mínimos de un plan de marketing y claves para la comercialización de productos y servicios.
8. "Marketing digital. Estrategia social media": Dar a conocer las claves, conceptos y procesos para elaborar un plan efectivo de Marketing Digital adaptado a las necesidades del negocio.
9. "Cómo incorporar el impacto social a tu negocio": Reflexionar junto con las personas participantes sobre el impacto que tiene su proyecto en su entorno y sobre la responsabilidad social que se deriva de este hecho. Guiarles en el proceso de análisis y planificación del impacto social como parte integrante de la planificación de su negocio.
10. "Organiza y gestiona tu tiempo": Profundizar en la importancia de la organización y el establecimiento de prioridades en el proceso de emprender.
11. "Emprende en colectivo: cooperativas y sociedades laborales": Conocer las principales formas jurídicas de la Economía Social y modelos de negocio cooperativistas de



emprendimiento colectivo. Así como sus características básicas y requisitos para su creación.

12. "Constituye tu empresa: formas jurídicas y trámites": Conocer las principales formas jurídicas a través de las cuales se puede legalizar una actividad económica, analizando sus características, requisitos, exigencias, obligaciones, ventajas e inconvenientes.
13. "Tu idea en números: plan económico-financiero": Conocer los aspectos clave de un plan económico financiero en emprendimientos incipientes.
14. "Comunicación y trabajo en equipo": Sensibilizar a las asistentes sobre la importancia que tiene la comunicación clara y asertiva en su actividad como emprendedoras y dotar de herramientas y técnicas para reforzar la competencia en comunicación.
15. "Alternativas de financiación y negociación": Dar a conocer las distintas opciones de financiación con las que puede contar una persona emprendedora para poner en marcha su negocio.
16. "Vende tu proyecto en un minuto: practicando el Elevator Pitch": Aprender técnicas para vender un proyecto a través de un Elevator Pitch.

Características generales de las sesiones grupales:

- Nº horas: de 2 a 4 horas, dependiendo de si es formato on line o presencial.
- Horario: según disponibilidad de las personas participantes.
- Productos: lista de asistencia para firmar o para enviar por vía telemática, cuestionario online de evaluación de cada taller, documentos trabajados durante cada sesión (diapositivas y material formativo complementario).

## II. Sesiones técnicas individuales

De manera transversal a todas las acciones previstas en el Plan Individual de Desarrollo Emprendedor, cada participante cuenta con unas tutorías individualizadas para realizar un seguimiento técnico adaptado al perfil de la persona y al desarrollo de su idea de negocio. Los objetivos de estas sesiones son:

- Identificar, describir y analizar una idea de negocio, examinando la viabilidad técnica, económico-financiera, social y ecológica de la misma.
- Desarrollar todos los procedimientos y estrategias necesarias para convertir la oportunidad de negocio en un proyecto empresarial concreto.
- Incorporar la visión del impacto social de sus proyectos empresariales.
- Reconocer las exigencias que implica la puesta en marcha de una idea de negocio e identificar riesgos.
- Reconocer elementos que pueden determinar que el proyecto emprendedor no se ponga en marcha.



- Aprender a crear un documento de presentación de un negocio para poder utilizarlo ante entidades financieras de cara a solicitar financiación, ante organismos públicos para solicitar subvenciones, ante posibles socios u otros.
- Explorar las alternativas de financiación más adecuadas para cada caso.
- Gestión y acompañamiento a la financiación, estudiando las alternativas que ofrecemos vía convenio/acuerdos con entidades financieras.

La metodología en estas tutorías se basa en un principio esencial, que es el “aprender haciendo” dotando de todas las herramientas necesarias y apoyando de forma integral en todo el proceso, teniendo en cuenta las carencias y debilidades detectadas en la primera tutoría por el personal técnico de emprendimiento, y adaptándose a las características de cada persona.

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

Para analizar la viabilidad económica de la idea, utilizamos una herramienta de análisis económico-financiero adaptada a micronegocios y a colectivos de pocos recursos ya que es una herramienta Excel que incluye una pestaña en la que se valora la economía familiar, teniendo en cuenta cuales son los recursos mínimos que la persona necesita para vivir mes a mes. Es una herramienta específicamente diseñada por Acción contra el Hambre y permite su fácil manejo, tanto por las personas asesoras como por los participantes.

En esta última fase del desarrollo de un plan de negocio se realiza un análisis de las necesidades reales de financiación y análisis de las vías de financiación más apropiadas para las personas beneficiarias, contemplando las diferentes alternativas de financiación. El programa Vives Emprende cuenta con varias alternativas:

- Microcréditos de Microbank La Caixa. Gestión de la financiación a través del convenio que tenemos firmado a nivel nacional.
- Convenio con entidad microfinanciera Fundación Oportunitas para la concesión de microcréditos.
- Ayudas al autoempleo para jóvenes del Itinerario de Emprendimiento Juvenil.
- Plataforma propia de crowdfunding de Acción contra el Hambre. Como opción innovadora de financiación, asesoramos también en crowdfunding. Esta fuente de financiación, además, ayuda a testar los productos o servicios en el mercado, sirve de escaparate para dar a conocerlos ante clientela potencial, funciona como parte de una campaña de marketing y comunicación, es una herramienta de fidelización, válida y avala los proyectos de negocio ante posibles fuentes de inversión.
- Otras fuentes alternativas, indicando la más adecuada para cada caso.



Al igual que con las sesiones grupales, en este caso atenderemos a las personas participantes en tutorías individuales online para adaptarnos a la situación de crisis sanitaria sin mermar la calidad del servicio y sin poner en riesgo a las personas participantes.

El asesoramiento y mentoring empresarial mediante tutorías individuales es uno de los valores de Vives Emprende y de Itinerarios de Emprendimiento Juvenil, no es un mero asesoramiento técnico, es un acompañamiento en todo el proceso de emprender, en la toma de decisiones, la superación de los temores, la autoconfianza para sacar adelante la idea, así como en los procesos administrativos y de gestión, solicitud de financiación y puesta en marcha del negocio. Por lo tanto, consideramos que es un valor, una diferenciación en el programa que ofrecemos en contraposición con otros servicios similares.

Al igual que en los talleres grupales, en los asesoramientos individuales se tiene como protagonista a las personas y sus competencias, complementándolo con la orientación a fomentar la idea de negocio desde una perspectiva con implicación social (interna y externa) y medioambiental, analizándose la propuesta valor y su relación con el entorno. Se toma como referencias aspectos de reinversión de los beneficios, mejora en la calidad de vida de la comunidad, qué alianzas genera el proyecto, si se establecen requisitos medioambientales o sociales a la hora de contratar a proveedores, y a nivel de gestión interna como influiría en las mejoras en las condiciones laborales (tipos de contrato, conciliación, desarrollo profesional, etc.)

Características generales de las sesiones individuales:

- Nº horas: a demanda, según necesidades de las personas participantes.
- Horario: según disponibilidad de las personas participantes.
- Productos: reseña de asesoramiento para firmar o para enviar por vía telemática, modelos de negocio y planes de empresa de las personas emprendedoras.

### III. Campus Virtual JUMP!

Como complemento a las sesiones grupales e individuales realizadas en directo, ya sea por medio presencial u online, en el Itinerario de Emprendimiento Juvenil se ha diseñado el campus virtual JUMP!

Se trata de una plataforma formativa de acceso disponible las 24h durante la realización del programa, que integra los siguientes módulos temáticos con una duración estimada de 60 horas y con documentación adicional disponible para descargar:

0. Manejo del Aula Virtual. Duración: 6 horas.
1. Somos personas emprendedoras. 6 horas.
2. Situación actual para las personas emprendedoras. 6 horas.
3. El Plan de Negocio. 6 horas.
4. Presupuestos y contabilidad básica. 6 horas.



5. Financiación de la Empresa, Recursos Públicos. 6 horas.
6. Marketing y Comunicación para emprender. Habilidades para darse a conocer. 6 horas.
7. Recursos Humanos. Contratos, nóminas, sueldos y seguridad social. 6 horas.
8. Legislación y Fiscalidad. Leyes, impuestos y tributos. Protección de datos. 6 horas.
9. Plan de puesta en marcha. 6 horas.

El objetivo del campus virtual JUMP! es ofrecer un espacio abierto online basado en la metodología c-learning o cloud learning, que aporta un nuevo paradigma de aprendizaje en la nube permitiendo un espacio de trabajo horizontal en forma de comunidad, con escenarios abiertos para la comunicación y colaboración en red. Esta herramienta se basa en la plataforma Moodle y refuerza la asimilación de los conocimientos abordados en las sesiones técnicas y competenciales, necesarios para desarrollar un plan de empresa y construir una personalidad emprendedora para la puesta en marcha de un negocio.

#### IV. Networking y eventos

A lo largo del año, Vives Emprende e Itinerarios de Emprendimiento Juvenil desarrollan acciones de networking y eventos, tanto online como presenciales, siguiendo una guía metodológica propia para integrar en la organización de los mismos criterios ecológicos que minimicen el impacto ambiental y faciliten la consecución de los objetivos de desarrollo sostenible. Los objetivos de estas acciones son:

- Difundir y dar a conocer los servicios de los programas.
- Promover el intercambio de ideas entre las personas participantes.
- Fomentar el networking.
- Motivar y transmitir el emprendimiento como una opción viable.
- Premiar la innovación social, medioambiental y el enfoque de género.

Cabe destacar el desarrollo pionero en esta región desde 2020 de la iniciativa denominada #JuevesOnline, un punto de encuentro virtual con talleres adaptados a las necesidades más apremiantes que han surgido a raíz de nuevo escenario producido por la COVID-19 y que favorece el networking entre las personas participantes, para así fortalecer sus ideas de negocio y su resiliencia. El contenido de estas sesiones monográficas se enmarca en temáticas que facilitan la transformación digital de los proyectos con el fin de continuar ofreciendo sus productos o servicios de forma segura cumpliendo las recomendaciones sanitarias: diseño web, fuentes de financiación alternativa, email marketing, posicionamiento web, vídeo marketing, WhatsApp Marketing, Redes Sociales, etc. Estas sesiones además están alineadas con el Plan de Contingencias elaborado por el equipo técnico de Acción contra el Hambre con el objetivo de complementar los planes de empresa con un documento adicional que sirva de hoja de ruta ante



escenarios imprevistos que puedan afectar a los negocios. Estas actividades *ad hoc* continuarán adaptándose a las necesidades de las personas participantes, tanto en forma como en contenido, en colaboración con el equipo de emprendimiento de Comunidad Valencia perteneciente a la misma delegación.

Desde Acción Contra el Hambre Región de Murcia, en 2020 se incorporó el evento *Emprende Innova Comparte (EIC)*, un concurso para la promoción del emprendimiento en el que las personas participantes realizan talleres teórico-prácticos con profesionales especializados que facilitan enfrentarse al reto de diseñar su modelo de negocio y compartirlo a través de un discurso, con la posibilidad de ganar diferentes premios en especie. Dicho modelo de negocio es evaluado por un jurado externo, el cual, selecciona 10 proyectos finalistas del total. Después se exponen los modelos de negocio de forma oral frente a un jurado institucional, al público participante y al personal de Acción contra el Hambre. Los proyectos mejor valorados optan a los premios con el reconocimiento de las autoridades del ecosistema emprendedor. Este interesante y completo evento también se ha replicado a través de medios virtuales en el Itinerario de Emprendimiento Juvenil, con semifinales regionales celebradas en Navarra, Cataluña, Comunidad Valenciana, Región de Murcia, Andalucía, Extremadura y Madrid (comunidades donde Acción contra el Hambre gestiona programas de emprendimiento juvenil). En cada territorio se escogen tres proyectos ganadores que pasan a la Final Nacional Online, donde compiten con las mejores ideas de negocio y tienen opciones de alzarse con diversos premios para los mejores proyectos de emprendimiento, lo que supone un eficaz impulso a la puesta en marcha de un buen número de personas emprendedoras.

De acuerdo con el desarrollo y necesidades del programa, también se podrá organizar alguno de los eventos siguientes en los que contaremos con colaboraciones de voluntariado corporativo, tanto de empresas como de profesionales independientes:

- Casos de éxito: se invitará a las diversas actividades a personas que ya tienen su negocio en marcha para que cuenten su experiencia en todo el proceso de emprendimiento y gestión de su negocio.
- Seminario de financiación: seminario con el objetivo de dar a conocer todas las opciones para financiar las iniciativas empresariales con una mesa redonda donde se invita a entidades financieras para informar de sus productos y cómo funciona la gestión de esta financiación.
- Sesión “Mujeres Emprendedoras”: sesión para trabajar el género y el emprendimiento con el objetivo de fomentar la creación de negocios entre las mujeres. Se invitará a mujeres empresarias que contando su caso motiven al resto de participantes.
- Mesas redondas sobre los servicios públicos y ayudas para el emprendimiento en la Región de Murcia.



### 3. INDICADORES DE EVALUACIÓN Y CONTROL

Vives Proyecto, a nivel nacional, cuenta con un sistema de monitoreo y evaluación alineado con el modelo de Calidad Total implantado en la organización, cuyo informe se aporta en la documentación adjunta de la convocatoria.

Este sistema nos permite realizar una gestión exhaustiva del seguimiento y control de la ejecución de las actividades y sus resultados. Para realizar el seguimiento de los programas de Vives Proyecto hemos definido una serie de indicadores (Key Performance Indicators), que nos sirven para monitorear el grado de alcance de los objetivos.

Realizamos el monitoreo en cuatro niveles:

#### A) Monitoreo y seguimiento de participantes

Desde que la persona inicia su proceso en Vives Proyecto, se registra la información necesaria a nivel microdato (Datos personales de acceso, datos de acogida para hacer una valoración global de la persona, valoración diagnóstica de la persona participante, Plan de trabajo establecido e intervención realizada) para gestionar su intervención de manera exhaustiva, excelente y exitosa.

Esto se realiza a través de Gepeto, una herramienta que nos permite además de recoger toda la información necesaria sobre las personas participantes en nuestros proyectos, generar informes y realizar seguimiento sobre las intervenciones que realizamos lo que facilita la gestión integral y unificada de las actividades realizadas por la organización dentro del marco de la intervención social. Vinculada a la gestión y seguimiento de las personas participantes, en Vives Emplea, utilizamos también una herramienta para la medición de competencias para el empleo denominada "Emplea+", herramienta que se enmarca en un proyecto sectorial para la orientación e inserción laboral y el emprendimiento, en el que han colaborado varias entidades sociales de referencia. Está basado en una nueva forma de trabajar en torno a la gestión por competencias.

#### B) Monitoreo y seguimiento de programas

El Monitoreo y seguimiento sobre los resultados de los programas que vamos implementando se realiza a través de nuestra herramienta GESPPRA, una herramienta online estratégica clave en Acción contra el Hambre España, en la que se encuentran registrados todos nuestros donantes, programas, proyectos y contratos. Cada contrato firmado con un donante cuenta con un registro de presupuesto, fases de ejecución, marco lógico y de evaluación.

GESPPRA simplifica el proceso de planificación, ejecución y monitoreo de nuestros programas, reduciendo la carga de gestión y haciendo más eficaces nuestras intervenciones. Impulsa y sistematiza la elaboración de informes y análisis mejorando nuestro proceso de toma de decisiones pues sintetiza la información clave de cada programa dentro de una interfaz fácil de



usar. Favorece el trabajo en equipo ya que los/as técnicos/as del programa, coordinación y dirección estratégica acceden a información relevante y directa en todo momento.

### C) Medición de la satisfacción mediante el método SERVQUAL

El grado de satisfacción que alcancen las personas participantes a raíz de su participación en los programas nos aportará una medida de cómo ha sido su experiencia. Esto supone un mecanismo de escucha del que extraer reflexiones para incorporar mejoras en los programas de forma continua.

El modelo SERVQUAL (Service + Quality) es una metodología que sirve para medir la calidad de un servicio y para concretar la opinión o la percepción de una persona beneficiaria sobre ese servicio. Se aplicará mediante dos cuestionarios, uno al inicio y otro al final del programa, que se centran en las 5 características que pueden describir cualquier servicio (según el modelo SERVQUAL): fiabilidad, capacidad de respuesta, seguridad, empatía y elementos tangibles. Este cuestionario está implementado en formato on-line y se envía a través de WhatsApp o correo electrónico.

### D) Medición del impacto mediante una encuesta de seguimiento a los seis meses

A los seis meses de finalizar la participación en el programa, se envía un cuestionario online de seguimiento a las personas participantes con el objetivo de evaluar el impacto que ha tenido el programa en cuanto a:

- Consecución o mantenimiento del empleo, o situación del negocio en caso de autoempleo (si sigue abierto y si tiene beneficios).
- Condiciones laborales en cuenta ajena o propia (franja salarial, tipo de contrato, sector profesional, tipo de jornada laboral) para evaluar su calidad.
- En caso de autoempleo, si ha generado nuevos puestos de trabajo y qué tipo de contrataciones realizan estas personas emprendedoras.
- Iniciación de actividades formativas.
- Mejora de la empleabilidad por cuenta ajena o propia tras la participación en el programa.
- Aumento de la motivación y confianza en las capacidades personales y profesionales
- Mejora de la situación familiar o del entorno tras la participación en el programa.

Además, en Acción contra el Hambre contamos con las siguientes herramientas y reconocimientos externos:

- PEN, Plan Estratégico Nacional que define los objetivos 2019-2020, cubre el último periodo del Plan Estratégico Internacional (ISP2). El año que viene lanzaremos el ISP3 que abarcará el periodo 2020-2025. En el ISP se define la Teoría del cambio, que supone un análisis detenido de una situación que requiere modificarse a fin de alcanzar un cambio



positivo. MECA, Marco Estratégico a Cinco Años. La planificación estratégica se define en coherencia con la Misión, Visión y Valores de Acción contra el Hambre y en conformidad con el Código de Conducta de la Coordinadora ONG para el desarrollo, que la organización tiene suscrito. El MECA establece los grandes ejes de trabajo de la organización durante 5 años, una oportunidad para revisar la vigencia de la forma en la que definimos la Misión, Visión y Valores de Acción contra el Hambre.

- Cuadro de Mando Integral que nos permite realizar el control y seguimiento de indicadores para cada una de nuestras líneas estratégicas, según las diferentes perspectivas.
- Herramientas para la visualización de indicadores clave, como el dashboard de seguimiento en PowerBI, y recogida de información a través de encuestas (KoBo Toolbox, Microsoft Forms).
- Sello de Estrategia de Emprendimiento y Empleo Juvenil.
- Reconocimiento de buenas prácticas Enterprise 2020 de Forética.
- Premios Regio Star.

Acción contra el Hambre, se somete a auditorías financieras y organizativas. La empresa que auditó este año nuestras cuentas, Ernst & Young, es de reconocido prestigio internacional. Además, Acción contra el Hambre es una de las pocas organizaciones que cuenta con un auditor interno permanente que reporta directamente al Patronato de la Fundación.

La financiación pública, de la que proviene el 80% de nuestros fondos, procedente del Fondo Social Europeo, que exige un estricto control y justificación no sólo sobre la utilización de dichos fondos sino también sobre la ejecución de los proyectos.

A nivel interno, Acción contra el Hambre cuenta con un departamento de calidad y de auditoría interna. Este departamento se encargar de transversalizar y desarrollar la estrategia de gestión de la calidad total centrada en la gestión por procesos, donde se elaboran anualmente Planes Anuales de Auditoría Interna.

Acción contra el Hambre cuenta con un Comité Ético integrado tanto por personas externas como por profesionales de la entidad y tiene como objetivo asesorar y orientar en la gestión diaria de la entidad acerca de la aplicación de la Carta de Principios. Este comité también revisa las prácticas de la entidad y propone mejoras al comité de dirección. Se reúne al menos dos veces al año y a petición expresa ante una situación determinada.

Todas nuestras cuentas anuales son públicas y están disponibles tanto en la memoria anual como en el apartado de la página web sobre transparencia donde se puede consultar información sobre: auditorías, régimen legal, publicación de cuentas, mecanismos de contabilidad, instituciones que nos avalan, códigos de conducta, comité de ética y entorno ambiental.



Contamos con el reconocimiento y la certificación de diferentes entidades:

- FORETICA: norma de gestión ética SGE-21.
- Coordinadora Española de ONG para el Desarrollo (CONGDE).
- Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID).
- Departamento de Ayuda Humanitaria de la Comisión Europea (ECHO).

Los indicadores de evaluación y control también son extensibles al desarrollo de los diferentes programas, ya que a lo largo de todas las fases recopilamos documentación relativa a las personas participantes y a las actividades realizadas que nos sirve de fuente de verificación y seguimiento, permitiendo alcanzar la adecuada implementación de estos.

Como principales fuentes de evaluación y control en los programas destacamos las siguientes:

- Gestión de las operaciones: toda la documentación relativa a las tareas de planificación, gestión, evaluación, control y seguimiento de la implementación de las operaciones.
- Selección de proveedores: selección y contratación de colaboradores externos y proveedores.
- Actividades de difusión: acciones de difusión y selección para la puesta en marcha del programa; notas de prensa, noticias, dípticos, carteles u otros materiales de visibilidad.
- Selección de participantes: documentos que se manejan a la hora de realizar la selección e inscripción de las personas participantes.
- Itinerario (Sesiones individuales, grupales y formativas): expediente de las personas participantes, contratos laborales, informes, hojas de firmas de sesiones individuales, grupales, voluntariado corporativo y asistencia a eventos, materiales utilizados, documentación gráfica, hojas justificativas de ayudas a la participación etc.)
- Evaluaciones del Programa: evaluaciones finales de satisfacción (SERVQUAL) y encuestas de impacto a los 6 meses.

Además, en el caso de las actividades online, toda la documentación se registrará en formato digital y se utilizarán hojas de firmas digitales, capturas del listado de asistentes y/o grabación de las sesiones como fuente de verificación, siempre contando con el consentimiento expreso de todas las personas participantes y colaboradoras del programa.

## 4. ENFOQUE DE GÉNERO

### A) Género en la entidad

Siguiendo con la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en 2019 Acción contra el Hambre lanzó el Plan de Igualdad, con la constitución de su Comité de Igualdad conformado por representantes de la dirección y las trabajadoras de la



entidad de forma paritaria, y el apoyo de una consultora externa para la identificación de áreas de mejora, así como fortalezas.

Con el objetivo de transversalizar el enfoque de género a todos los procesos organizacionales, en el año 2017 se creó el Grupo de Trabajo de Género (en adelante GTG). Este grupo está formado por las Focal Point de Género, personas del equipo técnico de las diversas delegaciones de toda España con conocimientos y sensibilidad en género, cuya misión es doble.

En primer lugar, su papel es el de dar soporte al equipo técnico de toda la organización en la transversalización del enfoque de género, ayudando en la formulación de proyectos, redacción de contenidos o elaboración de materiales con un enfoque no sexista y lenguaje inclusivo. En segundo lugar, las Focal Point de Género actúan de forma coordinada para recabar y analizar información desagregada por sexo, que permita a ACH extraer conclusiones del impacto de género de sus intervenciones; esta información permite al Grupo de Trabajo de Género apoyar de forma más ajustada al equipo técnico para lograr que el enfoque de género se traslade a sus intervenciones cotidianas con participantes y stakeholders.

Acción Contra el Hambre dispone de una Política de Género que se aplica a toda la red internacional y se basa en la implementación de forma transversal de los Estándares Mínimos de Género (GMS, Gender Minimum Standards). El cumplimiento de estos Indicadores Mínimos supuso la Cualificación de Género de la Red Internacional de Acción contra el Hambre, a saber:

- Los procesos y prácticas de carácter interno contribuyen a un entorno favorable a la igualdad de género.
- Las políticas y prácticas con socio-as, actores y población beneficiaria son sensibles al género.
- Se apoya y se anima al personal para transversalizar la igualdad de género, se desarrolla y se refuerza.
- El género se tiene en cuenta en todos los programas.

Esta implantación se hizo a través del equipo multidisciplinar ya citado GTG, quienes promueven y lideran los avances en materia de género en cada una de las comunidades en las que el Departamento de Acción Social España (DASE) implementa su trabajo. También contamos con un Protocolo contra el Acoso (PcA) para prevenir y actuar en casos de acoso por razón de sexo, orientación/identidad sexual o expresión de género, que es implementado por las y los Referentes contra el Acoso (RcA) -uno por cada 25 personas empleadas- quienes se ocupan de sensibilizar a la plantilla y ser la figura visible de confianza que genere un espacio de seguridad para aquellas personas que necesiten reportar una incidencia.

En paralelo estas medidas, desde DASE se ha desarrollado una Estrategia de Género para los años 2019-2020 cuyo objetivo ha sido contribuir a la igualdad de oportunidades para las mujeres y

hombres en el acceso al mercado de trabajo y en las condiciones laborales en el mismo. Configurando, en base a esta estrategia, un plan operativo anual que permita la consecución de los objetivos, medir el cumplimiento de los mismos y proponer mejoras.

Esta estrategia se centra en cuatro iniciativas:

1. Asegurar el conocimiento continuo y preciso del contexto.
2. Contar con un equipo sensibilizado y conocedor de los vínculos entre desigualdades de género y el acceso y condiciones en el mercado laboral.
3. Asegurar que todos los programas son sensibles al género.
4. Avanzar en la reflexión y capitalización de experiencia sobre cómo podemos DASE ser agente transformador.

Las iniciativas que surgen para evaluar la perspectiva de género y proponer mejoras en la Organización son un continuum en el trabajo de ACH. Actualmente, dentro del eje de comunicación, y relacionado con el objetivo específico de género: *“Fomentar la participación de plantilla: sugerencias, recomendaciones, dudas, preocupaciones sobre temas de igualdad”*, se está trabajando en la elaboración de una encuesta que permitirá identificar áreas de mejora y próximas líneas de actuación.

## B) Género en los programas

En cuanto a los programas, la perspectiva de género se aplica en todo el ciclo del proyecto, todas las fases y actividades del mismo con las personas participantes, promoviendo las intervenciones de las mujeres en los talleres grupales, sensibilizando sobre el impacto que tiene el enfoque de género a diversos niveles, inclusión de dinámicas para trabajar la igualdad de género en los talleres, visibilización de roles, así como asegurar la voz de las mujeres en el proyecto.

A partir de las respuestas del cuestionario de satisfacción de participantes en nuestros programas, medimos el impacto de género que ha supuesto el proyecto en las personas, además de ser un mecanismo de escucha desde el que conocer cómo ha sido la experiencia en el mismo:

1. Recomendación y valoración del programa.
2. Evaluación de los factores de calidad del modelo SERVQUAL.
3. Evaluación de contenidos específicos del programa.

El Objetivo de Género en DASE (Dpto de Acción Social España) es contribuir a la igualdad de oportunidades para las mujeres y hombres en el acceso al mercado de trabajo y en las condiciones laborales en el mismo. A partir de las respuestas del cuestionario de satisfacción de



participantes en nuestros programas, medimos el impacto de género que ha supuesto el proyecto en las personas, además de ser un mecanismo de escucha desde el que conocer cómo ha sido la experiencia. Para ello, nos centramos en los siguientes indicadores:

- Índice de empoderamiento:

Autopercepción empoderamiento de los hombres y mujeres participantes. Lo medimos completo para mujeres y hombres, observando los resultados de las 3 preguntas del índice en los dos sexos y por años.

Comparamos la brecha de la media de respuestas obtenidas para cada una de las 3 preguntas del índice: brecha entre la puntuación media de cada pregunta entre mujeres y hombres.

- Acceso al mercado laboral:

% de inserciones por cuenta ajena, entre mujeres y hombres. Comparación de la media, por años

% de inserciones por cuenta propia, entre mujeres y hombres. Comparación de la media, por años

- Condiciones laborales comparadas:

Observar cuáles son las mejores condiciones alcanzadas por las mujeres y los hombres (en cuanto a tipo de contrato y franja salarial) cada año

Observar cuáles son las peores condiciones alcanzadas por las mujeres y los hombres (en cuanto a tipo de contrato y franja salarial) cada año



## **ANEXO II: ACCESO Y TRATAMIENTO DE DATOS RECÍPROCO**

El presente Anexo forma parte del “Convenio de colaboración entre el Servicio Regional de Empleo y Formación y la Fundación Acción contra el Hambre para establecer la cooperación en los proyectos destinados a favorecer la empleabilidad y el emprendimiento incluidos en Vives Proyecto” (en adelante, “convenio principal”).

Las cláusulas del presente Anexo sustituyen, modifican o complementan, según sea de aplicación, las estipulaciones fijadas en el convenio.

En caso de contradicción entre las cláusulas del presente Anexo y las contenidas en el Convenio principal permanecerán las estipuladas en el presente Anexo.

### **CLÁUSULAS**

#### **PRIMERA. - OBJETO DEL ENCARGO DE TRATAMIENTO.**

##### **A) De Acción contra el Hambre.**

Mediante el presente convenio, se habilita a Acción contra el Hambre para tratar, por cuenta del Servicio Regional de Empleo y Formación de la Región de Murcia (SEF) los datos de carácter personal necesarios de posibles personas participantes para disponer de un número de personas candidatas suficientes para realizar un proceso de selección; esta derivación incluye a personas usuarias inscritas en las Oficinas de Empleo del SEF en situación de desempleo.

Dicho tratamiento se realizará en los locales y con los sistemas de información del ENCARGADO DE TRATAMIENTO. Concreción de los tratamientos a realizar:

- |   |                                   |
|---|-----------------------------------|
| <input type="checkbox"/> Registro                     | <input type="checkbox"/> Consulta |
| <input type="checkbox"/> Conservación                 | <input type="checkbox"/> Cotejo   |
| <input type="checkbox"/> Comunicación por transmisión |                                   |

##### **B) De Servicio Regional de Empleo y Formación de la Región de Murcia (SEF):**



Mediante el presente convenio, se habilita al Servicio Regional de Empleo y Formación de la Región de Murcia (SEF) para tratar, por cuenta de Acción contra el Hambre, los datos de carácter personal necesarios para consultar la selección de estas personas para participar en los proyectos destinados a favorecer la empleabilidad y el emprendimiento, incluidos dentro de las acciones de *VIVES PROYECTO*. El Servicio Regional de Empleo y Formación de la Región de Murcia (SEF) podrá consultar la inscripción de estas personas y el seguimiento de sus actividades dentro del proyecto, así como su resultado en el mismo.

Dicho tratamiento se realizará en los locales y con los sistemas de información del RESPONSABLE. Concreción de los tratamientos a realizar:

- Registro
- Estructuración
- Conservación
- Consulta
- Comunicación por transmisión
- Interconexión
- Cotejo

## SEGUNDA.- IDENTIFICACIÓN DE LA INFORMACIÓN AFECTADA

A) Para la ejecución de los servicios objeto del presente convenio, **Acción contra el Hambre** pone a disposición de Servicio Regional de Empleo y Formación de la Región de Murcia (SEF) las categorías de datos que se describen a continuación:

### Datos identificativos:

- NIF/CIF
- Teléfono
- Nombre y apellidos
- Datos académicos y profesionales
- Dirección
- Datos de detalle del empleo

Los colectivos de interesados de los cuales se van a tratar datos son:

- Personas solicitantes
- Personas beneficiarias



**B) Para la ejecución de los servicios objeto del presente convenio, Servicio Regional de Empleo y Formación de la Región de Murcia (SEF) pone a disposición de Acción contra el Hambre las categorías de datos que se describen a continuación:**

Datos identificativos:

- |   |   |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> NIF/CIF            | <input type="checkbox"/> Teléfono                         |
| <input type="checkbox"/> Nombre y apellidos | <input type="checkbox"/> Datos académicos y profesionales |
| <input type="checkbox"/> Dirección          | <input type="checkbox"/> Datos de detalle del empleo      |

Los colectivos de interesados de los cuales se van a tratar datos son:

- |  |   |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> Personas solicitantes | <input type="checkbox"/> Personas beneficiarias |
|--|---|

**TERCERA.- OBLIGACIONES DE CADA UNA DE LAS PARTES COMO ENCARGADOS DEL TRATAMIENTO**

El ENCARGADO DEL TRATAMIENTO y todo su personal se obligan a:

1. Utilizar los datos personales objeto de tratamiento o los que recoja para su inclusión sólo para la finalidad objeto de este encargo. En ningún caso, podrá utilizar los datos para fines propios.

2. Tratar los datos de acuerdo con las instrucciones del RESPONSABLE.

3. Si el ENCARGADO DEL TRATAMIENTO considera que alguna de las instrucciones infringe cualquier disposición en materia de protección de datos de carácter personal de la Unión Europea o de los Estados miembros, informará inmediatamente al RESPONSABLE.

4. Llevar, por escrito, un registro de todas las categorías de actividades de tratamiento efectuadas por cuenta del RESPONSABLE, que contenga:

- El nombre y los datos de contacto del ENCARGADO DEL TRATAMIENTO y del RESPONSABLE por cuenta del cual se actúa y, en su caso, del representante del RESPONSABLE o del ENCARGADO y del delegado de protección de datos (DPD).
- Las categorías de tratamientos efectuados por cuenta del RESPONSABLE.
- En su caso, las transferencias de datos personales a un tercer país u organización internacional, incluida la identificación de dicho tercer país u organización internacional



y, en el caso de las transferencias indicadas en el artículo 49 apartado 1, párrafo segundo del REGLAMENTO (UE) 2016/679 DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO, de 27 de abril de 2016, la documentación de garantías adecuadas.

- Una descripción general de las medidas técnicas y organizativas de seguridad relativas a:
  - La seudonimización y el cifrado de datos personales.
  - La capacidad de garantizar la confidencialidad, integridad, disponibilidad y resiliencia permanentes de los sistemas y servicios de tratamiento.
  - La capacidad de restaurar la disponibilidad y el acceso a los datos personales de forma rápida, en caso de incidente físico o técnico.
  - El proceso de verificación, evaluación y valoración regulares de la eficacia de las medidas técnicas y organizativas para garantizar la seguridad del tratamiento.

5. No comunicar los datos a terceras personas, salvo que cuente con la autorización expresa del RESPONSABLE, en los supuestos legalmente admisibles.

El ENCARGADO DEL TRATAMIENTO puede comunicar los datos a otros encargados del tratamiento del mismo RESPONSABLE, de acuerdo con las instrucciones de éste. En este caso, el RESPONSABLE identificará, de forma previa y por escrito, la entidad a la que se deben comunicar los datos, los datos concretos a comunicar y las medidas de seguridad a aplicar para proceder a dicha comunicación.

Si el ENCARGADO DEL TRATAMIENTO debe transferir datos personales a un tercer país o a una organización internacional, en virtud del Derecho de la Unión Europea o de los Estados miembros que le sea aplicable, informará al RESPONSABLE de esa exigencia legal de manera previa, salvo que tal Derecho lo prohíba por razones importantes de interés público.

6. Prohibición de subcontratar:

No subcontratar ninguna de las prestaciones que formen parte del objeto de este Contrato que comporten el tratamiento de datos personales, salvo los servicios auxiliares necesarios para el normal funcionamiento de los servicios del ENCARGADO DEL TRATAMIENTO.

Si fuera necesario subcontratar algún tratamiento, este hecho se deberá comunicar previamente y por escrito al RESPONSABLE, indicando los tratamientos que se pretende subcontratar e identificando de forma clara e inequívoca al subcontratista y sus datos de contacto. La subcontratación sólo podrá llevarse a cabo si el RESPONSABLE manifiesta su autorización por escrito.



El subcontratista, que también tendrá la condición de encargado del tratamiento, está obligado igualmente a cumplir las obligaciones establecidas en este documento para el ENCARGADO DEL TRATAMIENTO y las instrucciones que dicte el RESPONSABLE. Corresponde al ENCARGADO DE TRATAMIENTO inicial regular la nueva relación de forma que el nuevo encargado quede sujeto a las mismas condiciones y con los mismos requisitos formales que él, en lo referente al adecuado tratamiento de los datos personales y a la garantía de los derechos de las personas afectadas.

En caso de incumplimiento por parte del sub-encargado, el ENCARGADO DE TRATAMIENTO inicial asumirá cualquier tipo de responsabilidad sobre el cumplimiento de las obligaciones.

7. Mantener el deber de secreto respecto a los datos de carácter personal a los que tenga acceso en virtud del presente encargo, incluso después de que finalice su objeto.

8. Garantizar que las personas autorizadas para tratar datos personales se comprometan, de forma expresa y por escrito, a respetar la confidencialidad y deber de secreto y a cumplir las medidas de seguridad correspondientes, de las que se compromete a informar convenientemente.

9. Mantener a disposición del RESPONSABLE la documentación acreditativa del cumplimiento de la obligación establecida en el apartado anterior.

10. Garantizar la formación necesaria en materia de protección de datos personales de las personas autorizadas para tratar datos personales.

11. Asistir al RESPONSABLE del tratamiento en la respuesta al ejercicio de los derechos de:

- Acceso, rectificación, supresión y oposición
- Limitación del tratamiento
- Portabilidad de datos
- A no ser objeto de decisiones individualizadas automatizadas (incluida la elaboración de perfiles)

12. El ENCARGADO DE TRATAMIENTO traslada los ejercicios de derechos al RESPONSABLE:

Cuando las personas afectadas ejerzan los derechos de acceso, rectificación, supresión y oposición, limitación del tratamiento, portabilidad de datos y a no ser objeto de decisiones individualizadas automatizadas, ante el ENCARGADO DEL TRATAMIENTO (al correo electrónico [datosaccionesocial@accioncontraelhambre.org](mailto:datosaccionesocial@accioncontraelhambre.org) por parte de Acción contra el Hambre y al correo electrónico [dpdigs@listas.carm.es](mailto:dpdigs@listas.carm.es) por parte del SEF), éste debe comunicarlo por correo electrónico a la dirección del RESPONSABLE, según corresponda.



La comunicación debe hacerse de forma inmediata y en ningún caso más allá del día laborable siguiente al de la recepción de la solicitud, juntamente, en su caso, con otras informaciones que puedan ser relevantes para resolver la solicitud.

**13. Derecho de información: el RESPONSABLE informará al afectado.**

Corresponde al RESPONSABLE facilitar el derecho de información en el momento de la recogida de los datos quedando el ENCARGADO DEL TRATAMIENTO eximido de esta obligación.

**14. Notificación de violaciones de la seguridad de los datos:**

El ENCARGADO DEL TRATAMIENTO notificará al RESPONSABLE, sin dilación indebida y, en cualquier caso, antes del plazo máximo de 72 horas, a través de correo electrónico dirigido a la dirección de correo electrónico del RESPONSABLE las violaciones de la seguridad de los datos personales a su cargo de las que tenga conocimiento, juntamente con toda la información relevante para la documentación y comunicación de la incidencia.

No será necesaria la notificación cuando sea improbable que dicha violación de la seguridad constituya un riesgo para los derechos y las libertades de las personas físicas.

Si se dispone de ella, se facilitará, como mínimo, la siguiente información:

- Descripción de la naturaleza de la violación de la seguridad de los datos personales, inclusive, cuando sea posible, las categorías y el número aproximado de interesados afectados, y las categorías y el número aproximado de registros de datos personales afectados.
- El nombre y los datos de contacto del delegado de protección de datos si existiera o de otro punto de contacto en el que pueda obtenerse más información.
- Descripción de las posibles consecuencias de la violación de la seguridad de los datos personales.
- Descripción de las medidas adoptadas o propuestas para poner remedio a la violación de la seguridad de los datos personales, incluyendo, si procede, las medidas adoptadas para mitigar los posibles efectos negativos.

Si no es posible facilitar la información simultáneamente, y en la medida en que no lo sea, la información se facilitará de manera gradual y sin dilación indebida.

**El RESPONSABLE notifica las brechas de seguridad a la AEPD**

Corresponde al RESPONSABLE comunicar a la Autoridad de Protección de Datos las violaciones de la seguridad que se puedan haber producido como consecuencia del tratamiento de datos por parte del ENCARGADO DEL TRATAMIENTO. La notificación contendrá la información previamente facilitada por el ENCARGADO DEL TRATAMIENTO y conforme al procedimiento descrito anteriormente. El ENCARGADO DEL TRATAMIENTO se compromete a colaborar con el



RESPONSABLE, con la mayor diligencia posible a fin de que dicha comunicación sea realizada por el RESPONSABLE en los tiempos y modos requeridos por la normativa en vigor.

#### El RESPONSABLE notifica las brechas de seguridad al interesado

Corresponde al RESPONSABLE comunicar al interesado las violaciones de la seguridad que se puedan haber producido como consecuencia del tratamiento de datos por parte del ENCARGADO DEL TRATAMIENTO. La notificación contendrá la información previamente facilitada por el encargado y conforme al procedimiento descrito anteriormente. El ENCARGADO DEL TRATAMIENTO se compromete a colaborar con el RESPONSABLE con la mayor diligencia posible a fin de que dicha comunicación sea hecha por el RESPONSABLE en los tiempos y modos requeridos por la normativa en vigor.

15. Dar apoyo al RESPONSABLE en la realización de las evaluaciones de impacto relativas a la protección de datos, cuando éstas procedan.

16. Dar apoyo al RESPONSABLE en la realización de las consultas previas a la autoridad de control, cuando proceda.

17. Poner disposición del RESPONSABLE toda la información necesaria para demostrar el cumplimiento de sus obligaciones, así como para la realización de las auditorías o las inspecciones que realicen el RESPONSABLE u otro auditor autorizado por él.

18. El ENCARGADO DEL TRATAMIENTO se compromete a adoptar las medidas de índole técnica y organizativas necesarias que garanticen la seguridad de los datos de carácter personal y eviten su alteración, pérdida, tratamiento o acceso no autorizado. A estos efectos y de acuerdo con lo establecido en la normativa vigente, se compromete a implantar y cumplir las medidas de seguridad que se detallan a continuación en el tratamiento de datos descrito en la cláusula PRIMERA. - OBJETO DEL ENCARGO DEL TRATAMIENTO del presente anexo:

- ✓ Personal. Definir las funciones y obligaciones de los diferentes usuarios o de los perfiles de usuarios. Difundir entre el personal las normas que les afecten respecto al tratamiento de datos y las consecuencias de su incumplimiento.
- ✓ Control de acceso. Controlar los accesos permitidos a cada usuario (interno o externo) según las funciones asignadas. Implantar mecanismos que eviten el acceso a datos o recursos con derechos distintos de los autorizados.
- ✓ Gestión de soportes. Disponer de un sistema de gestión de soportes que permita identificar el tipo de información que éstos contienen, los usuarios autorizados y que, además, incluya las medidas implantadas que, en cualquier caso, estarán encaminadas a



evitar la alteración o pérdida de información y a evitar accesos no autorizados, tanto en su uso en las instalaciones del ENCARGADO como en el transporte y uso fuera de éstas y en el proceso de desecho de éstos.

- ✓ Controles y auditorías. Realizar periódicamente revisiones y auditorías sobre las medidas de seguridad implantadas para verificar su correcto funcionamiento.
- ✓ Identificación y autenticación. Implantar mecanismos de identificación y autenticación inequívoca y personalizada de los usuarios. Crear un procedimiento de asignación, distribución y almacenamiento de contraseñas que garantice su confidencialidad e integridad. Almacenar las contraseñas de forma ininteligible. Cambiar las contraseñas con una periodicidad mínima de un año. Implantar mecanismos que limiten la posibilidad de intentar reiteradamente el acceso no autorizado a los sistemas de información.
- ✓ Copias de respaldo. Establecer procedimientos de realización de copias de respaldo y recuperación de datos que permitan la recuperación o reconstrucción de éstos en cualquier momento. Las copias de seguridad deberán realizarse con una periodicidad mínima semanal. Verificar periódicamente los procedimientos de copias de seguridad realizando restauraciones.
- ✓ Acceso físico. Disponer de un procedimiento para limitar y controlar el acceso a los lugares donde se encuentren los equipos que den soporte a los sistemas de información.
- ✓ Gestión de documentación en papel: Establecer un procedimiento de archivo de documentación en papel que facilite la conservación, consulta y localización y que garantice el ejercicio de derechos por parte de los interesados. Conservar toda la documentación en papel bajo llave y establecer criterios para su custodia en fase de consulta.

No obstante, dichas medidas de seguridad podrán ser modificadas con posterioridad a la firma del presente Contrato con la finalidad de adecuar éstas a la normativa de protección de datos que, en cada momento, resulte de aplicación. A tales efectos, las partes suscribirán la correspondiente adenda.

En todo caso, el ENCARGADO DEL TRATAMIENTO deberá implantar mecanismos para:

- Garantizar la confidencialidad, integridad, disponibilidad y resiliencia permanentes de los sistemas y servicios de tratamiento.
- Restaurar la disponibilidad y el acceso a los datos personales de forma rápida, en caso de incidente físico o técnico.
- Verificar, evaluar y valorar, de forma regular, la eficacia de las medidas técnicas y organizativas implantadas para garantizar la seguridad del tratamiento.



- Seudonimizar y cifrar los datos personales, en su caso.
- Designar, cuando la normativa en vigor así lo prevea, un delegado de protección de datos (DPD) y comunicar su identidad y datos de contacto al RESPONSABLE.

#### **CUARTA.- DESTINO DE LOS DATOS**

Ambas partes, en su calidad de ENCARGADO DEL TRATAMIENTO, se comprometen a devolver al RESPONSABLE los datos de carácter personal y, si procede, los soportes donde consten, una vez cumplida la colaboración.

La devolución comportará el borrado total de los datos existentes en los equipos informáticos utilizados por el ENCARGADO DEL TRATAMIENTO.

No obstante, el ENCARGADO DEL TRATAMIENTO puede conservar una copia, con los datos debidamente bloqueados, mientras puedan derivarse responsabilidades de la ejecución de la colaboración (como la justificación de las actividades realizadas en el marco del proyecto a los donantes que lo financian o a los Organismos Públicos que lo soliciten en el desempeño de sus funciones).

#### **QUINTA.- OBLIGACIONES DE AMBAS PARTES COMO RESPONSABLES DEL TRATAMIENTO**

Corresponde a cada una de las partes, en su condición de RESPONSABLE:

- Poner a disposición del ENCARGADO DEL TRATAMIENTO los datos a los que se refiere la cláusula segunda de este Contrato.
- Realizar una evaluación del impacto en la protección de datos personales de las operaciones de tratamiento a realizar por el ENCARGADO DEL TRATAMIENTO, cuando ésta proceda.
- Realizar las consultas previas que corresponda.
- Velar, de forma previa y durante todo el tratamiento, por el cumplimiento de la normativa vigente por parte del ENCARGADO DEL TRATAMIENTO.
- Supervisar el tratamiento, incluida la realización de inspecciones y auditorías.

#### **SEXTA.- RESPONSABILIDADES**



En el supuesto de que el ENCARGADO DEL TRATAMIENTO incumpliera la normativa vigente en materia de protección de datos de carácter personal y, en concreto, si la infringiera al determinar los fines y medios del tratamiento, será considerado RESPONSABLE del tratamiento respondiendo de las infracciones en las que hubiera incurrido personalmente. En este caso, cuando la jurisdicción ordinaria reconozca al interesado el derecho de indemnización por los daños o lesiones sufridos en sus bienes o derechos, corresponderá al ENCARGADO DEL TRATAMIENTO el pago de dicha indemnización.

Ninguna de las partes asume responsabilidad alguna por cualquier incumplimiento de la normativa vigente de protección de datos por la otra parte.

#### **SÉPTIMA.- ENTRADA EN VIGOR Y DURACIÓN**

La entrada en vigor del presente Convenio coincidirá con la fecha de su firma y tendrá una duración según lo estipulado en la cláusula **SEXTA.- Plazo de vigencia del convenio** del “convenio principal”.

#### **OCTAVA.- INFORMACIÓN**

En cumplimiento de lo dispuesto en la normativa vigente en materia de protección de datos de carácter personal, ambas partes informan a los intervinientes de que los datos personales que figuran en este Contrato y los que se deriven de la relación, serán tratados por las partes con la finalidad de mantenimiento de la relación contractual.

La base jurídica para el tratamiento de los datos es la correcta ejecución del presente contrato. Dichos datos son necesarios, de tal forma que de no ser facilitados no se podrá crear la relación deseada entre las partes.

Los datos se conservarán mientras se mantenga la relación y no se solicite su supresión, y, en cualquier caso, en cumplimiento de plazos legales de prescripción que le resulten de aplicación. No se cederán datos a terceros ni se realizarán transferencias internacionales de datos, salvo obligación legal.

Los interesados podrán ejercitar sus derechos de acceso, rectificación, supresión, portabilidad y la limitación u oposición dirigiéndose por escrito a los domicilios de cada una de las partes que figuran en el presente contrato.

Asimismo, los interesados tienen derecho a reclamar ante la Autoridad de Control (Agencia Española de Protección de Datos: [www.aepd.es](http://www.aepd.es)).



Datos de los Responsables de Tratamiento	
<p>Denominación social: ACCIÓN CONTRA EL HAMBRE.</p> <p>NIF: G-81164105.</p> <p>Dirección: Calle Duque de Sevilla, nº 3, 28002 de Madrid.</p> <p>Teléfono: 34 91 391 53 00.</p> <p>Email: <a href="mailto:datosaccionesocial@accioncontraelhambre.org">datosaccionesocial@accioncontraelhambre.org</a>.</p>	<p>Denominación social: SERVICIO REGIONAL DE EMPLEO Y FORMACIÓN</p> <p>CIF: Q3000240F</p> <p>Dirección: Avda. Infante D. Juan Manuel, 14, 30007 Murcia</p> <p>Teléfono: 968357543</p> <p>Email: <a href="mailto:dpdigs@listas.carm.es">dpdigs@listas.carm.es</a></p>

**NOVENA.- LEY APLICABLE Y JURISDICCIÓN**

El presente Convenio se regirá e interpretará de conformidad con lo dispuesto en el ámbito territorial descrito el artículo 3 del RGPD y demás normativa de ámbito estatal que le resulte de aplicación.

Para todos los efectos derivados del presente Convenio, las partes se someten expresamente a los Juzgados y Tribunales de Murcia, con renuncia a su propio fuero, si fuera otro.

Y en prueba de conformidad, las partes firman el presente Contrato por duplicado en el lugar y fecha que figura en el encabezado del documento.

EL RESPONSABLE

EL ENCARGADO



**DON JAVIER CELDRÁN LORENTE, SECRETARIO DEL CONSEJO DE GOBIERNO DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE LA REGIÓN DE MURCIA.**

**CERTIFICO:** Según resulta del borrador del acta de la sesión celebrada el día veintiocho de enero de dos mil veintiuno, a propuesta del Consejero de Empleo, Investigación y Universidades, el Consejo de Gobierno autoriza la celebración del Convenio de colaboración entre el Servicio Regional de Empleo y Formación (SEF) y la Fundación Acción contra el Hambre, para establecer la cooperación en los proyectos destinados a favorecer la empleabilidad y el emprendimiento incluidos en VIVES PROYECTO.

**Y para que conste y a los procedentes efectos, expido, firmo y sello la presente en Murcia a la fecha de la firma electrónica recogida al margen.**

29/01/2021 07:17:58

CELDRAÑ LORENTE, JAV. ER

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico administrativo archivado por la Comunidad Autónoma de Murcia, según artículo 27.3.c) de la Ley 39/2015. Los firmantes y las fechas de firma se muestran en los recuadros. Su autenticidad puede ser contrastada accediendo a la siguiente dirección: <https://sede.carm.es/verificardocumentos> e introduciendo el código seguro de verificación (CSV) CARM-ecd3dad1-6119-5486-9d6e-00505696280

