

# EVALUACIÓN ITINERARIOS DE EMPLEABILIDAD 2016

## Informe Final

DICIEMBRE 2016 //

EJECUTADO POR:



**forem**  
navarra

CONVENIADO CON:



**EJECUTADO POR: FOREM NAVARRA**  
**CONVENIADO CON: SERVICIO NAVARRO DE EMPLEO-NAFAR LANSARE**

**Evaluación realizada por Luis Campos Iturralde y Félix Taberna Monzón**  
**pertenecientes al espacio profesional colaborativo inPactos.**



**EVALUACIÓN  
ITINERARIOS DE  
EMPLEABILIDAD  
2016**

---

## INDEX //

---

**00**

**PRESENTACIÓN //**  
PÁGINA 6

**02**

**MANDATO Y OBJETO  
DE LA EVALUACIÓN //**  
PÁGINA 14

**01**

**INTRODUCCIÓN //**  
PÁGINA 10

**03**

**METODOLOGÍA DE  
LA EVALUACIÓN //**  
PÁGINA 20

---

## INDEX //

---

**04**

**RESULTADOS //**  
PÁGINA 26

**06**

**RECOMENDACIONES //**  
PÁGINA 64

**05**

**CONCLUSIONES //**  
PÁGINA 58

**07**

**EQUIPO EVALUADOR  
Y RECURSOS HUMANOS //**  
PÁGINA 72

**0.**  
**PRESENTACIÓN //**



---

## PRESENTACIÓN //

---

El presente documento describe el informe final del trabajo de evaluación de los "Itinerarios de Empleabilidad". Ha sido una evaluación propia e independiente y coordinada con la evaluación de las "Acciones personalizadas de orientación para la inserción y de actividades de promoción de la información y la Orientación Laboral". Ambos programas ejecutados por FOREM están conveniados con el Servicio Navarro de Empleo-Nafar Lansare y tiene muchos intereses comunes por lo que hemos optado por una visión global de ambos desde evaluaciones separadas.

Como toda evaluación, no se cierra en el presente informe. Evaluar es un ejercicio dinámico sujeto al retorno que se pueda producir por parte de los agentes implicados en las recomendaciones que se realizan. Y también sujeta a la difusión y divulgación de los resultados; aspecto importante para la rendición de cuentas.

Para poder orientarse mejor en su lectura, describimos a continuación el mapa de los procesos llevados a cabo en la presente evaluación.

No sin antes agradecer la participación de los profesionales de FOREM y de las personas usuarias de los servicios que nos ha sido clave para la presente evaluación. Asimismo, agradecemos la cooperación del Servicio Navarro de Empleo-Nafar Lansare que ha sido básica en el diseño y en el éxito del seminario realizado.

## MAPA PROCESOS EVALUACIÓN

---

### 1. DISEÑO

Fundamentación y legitimación

Establecimiento participación  
de los agentes implicados

Marco teórico y metodología

Elección herramientas

Construcción Cuestionarios

Programación Jornadas

### 2. USO HERRAMIENTAS

Encuesta personas usuarias 2015

Desarrollo Jornadas

Encuesta personas usuarias 2016

### 3. ANÁLISIS RESULTADOS

Redacción y contraste

Conclusiones y recomendaciones

### 4. CONTRASTE

Difusión

Retorno recomendaciones



“

**EL PRESENTE DOCUMENTO HA SIDO UNA  
EVALUACIÓN PROPIA E INDEPENDIENTE  
Y COORDINADA CON LA EVALUACIÓN DE LAS  
“ACCIONES PERSONALIZADAS DE ORIENTACIÓN  
PARA LA INSERCIÓN Y DE ACTIVIDADES  
DE PROMOCIÓN DE LA INFORMACIÓN  
Y LA ORIENTACIÓN LABORAL”**

**1.**  
**INTRODUCCIÓN //**

# 1

---

## INTRODUCCIÓN //

---

La evaluación de las políticas públicas ha ido avanzando de manera notoria en los últimos años. La necesidad de optimizar el gasto público ha potenciado el ejercicio de verificación de los objetivos. En el ámbito de las políticas públicas emergen los procesos de evaluación con carácter sistemático, continuo e integral. Pero no sólo se trata de dotar de mayor eficacia a los objetivos. Las ventajas de evaluar el impacto que producen los diferentes programas son notorias. Conocer los resultados resulta fundamental no solo para tomar decisiones sino también para rendir cuentas ante la ciudadanía. Supone un proceso de mejora y de legitimidad.

Los organismos internacionales han sido los principales promotores en impulsar la evaluación en la gestión de procesos. La ONU desarrolló una serie de estándares de evaluación para sus diferentes programas. Es el proceso de sistema llamado "Gestión Basado en los Resultados" (GBR)<sup>1</sup> que ha sido adoptado por muchas administraciones públicas en todo el mundo. El propósito de dicho proceso de gestión es unir Planificación, Control y Evaluación. Se trata de entender la gestión pública como una estrategia general de proceso continuo cuyo objetivo es lograr un mejor desempeño y unos resultados demostrables. Esto significa que la retroalimentación, el aprendizaje y las mejoras son constantes.

Por otra parte, las evaluaciones también son parte esencial en el proceso de toma de decisiones en la Comisión Europea; donde se incorporan en sus programas y están obligadas por diferentes reglamentos. La evaluación antes de aplicar intervenciones de las políticas europeas forma parte del ciclo de la vida política europea. Contempla los siguientes pasos: Evaluación previa de la experiencia anterior, antes de la decisión; evaluación de la ejecución y evaluación después de la finalización de la intervención.

Finalmente, la Ley Foral 21/2005 de Evaluación de las Políticas Públicas y de la Calidad de los Servicios Públicos establece una serie de criterios para la evaluación de las políticas públicas. Esta Ley Foral establece un marco general de evaluación para las administraciones públicas de Navarra.

## LA EVALUACIÓN DE IMPACTO EN PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN PARA EL EMPLEO

La evaluación de impacto de programas de capacitación para el de empleo, como el que nos ocupa tiene una larga experiencia internacional. La ley federal estadounidense, Job Training Partnership Act (JTPA), promulgada en 1982, ya estableció un sistema nacional de evaluación de impacto de dichos programas.

En el ámbito europeo, la Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión establece un calendario para evaluar cómo sus herramientas contribuyen a los objetivos fijados. Todas sus actividades de evaluación están programadas en un plan de carácter plurianual. Cabe resaltar de la UE, la "Guía para la evaluación de los impactos"<sup>2</sup> En dicha guía se recomienda unir enfoques cualitativos y cuantitativos, sobre todo a la hora de valorar los impactos sociales. Nos avisa de que el impacto social en estos programas de empleo debe repercutir de manera fehaciente en el acceso al empleo, en la empleabilidad, en las repercusiones en las personas más desfavorecidas para entrar en el mercado de trabajo. Asegurando la universalización de dichos programas.

Por otra parte, la OIT ha desarrollado múltiples experiencias de evaluación de impacto de los programas de empleo en Latinoamérica editando al efecto una guía<sup>3</sup>. En la misma, se hace hincapié en la necesidad de focalizar el impacto de los programas de empleo en los cambios actitudinales, en la inserción laboral, en la reanudación de la formación educativa, en el incremento de la autoestima, en el grado de satisfacción y en la participación ciudadana. También en el impacto sobre el bienestar de los beneficiarios.

## LA EVALUACIÓN DE LOS ITINERARIOS DE EMPLEABILIDAD

El año pasado se llevó a cabo la primera evaluación de los itinerarios de empleabilidad ejecutados por FOREM derivado del Convenio del SNE con CCOO de Navarra. La misma se realizó desde parámetros de la Agencia de Evaluación y Calidad<sup>4</sup>.

La anterior evaluación exponía unos resultados y unas recomendaciones ante un programa que se consideraba pertinente con los parámetros establecidos en la Estrategia Europea de Empleo y Estrategia Estatal de activación para el Empleo 2014-2016. Se consideró que el desarrollo del programa anterior había reportado una alta eficacia y eficiencia en el cumplimiento de los objetivos propuestos.

El aumento de la empleabilidad e inserción laboral en los participantes del programa tuvo un resultado positivo para ellos y su entorno. Sin embargo, la evaluación en cuanto a la inserción laboral venía limitada por el corto período transcurrido desde la finalización del itinerario hasta el cuestionario desarrollado. Es por ello por lo que en la presente evaluación haremos una mirada retrospectiva al impacto producido en los participantes de los Itinerarios del 2015.

“

**EL AUMENTO DE LA EMPLEABILIDAD E INSERCIÓN LABORAL EN LOS PARTICIPANTES DEL PROGRAMA TUVO UN RESULTADO POSITIVO PARA ELLOS Y SU ENTORNO. SIN EMBARGO, LA EVALUACIÓN EN CUANTO A LA INSERCIÓN LABORAL VENÍA LIMITADA POR EL CORTO PERÍODO TRANSCURRIDO DESDE LA FINALIZACIÓN DEL ITINERARIO HASTA EL CUESTIONARIO DESARROLLADO.**

**2.**  
**MANDATO Y OBJETO  
DE LA EVALUACIÓN //**

# 2.

---

## MANDATO Y OBJETO DE LA EVALUACIÓN //

---

El presente trabajo tiene como fin evaluar las acciones enmarcadas en el “Convenio entre CCOO y el Servicio Navarro de Empleo – Nafar Lansare para la realización de Itinerarios de Empleabilidad”. El Convenio establece las cláusulas reguladoras de los Itinerarios de Empleabilidad, con el fin de activar e incrementar la empleabilidad de aquellas personas que debido a su perfil formativo, profesional o por sus circunstancias personales tienen mayores dificultades para acceder o reincorporarse al mercado de trabajo, mediante procesos individualizados de acompañamiento.

La Fundación FOREM Navarra ejecuta las acciones a las que se compromete CC.00 en este convenio. Dicho Convenio fue aprobado mediante Resolución de la Directora Gerente del Servicio Navarro de Empleo – Nafar Lansare. La presente evaluación viene mandatada en dicho Convenio. En él se establece una evaluación que girará en torno a dos ejes básicos.

### **1. EVALUACIÓN SOBRE LA SATISFACCIÓN:**

Evaluación sobre la satisfacción respecto del Programa. Sobre usuarios en términos de satisfacción, calidad y utilidad, y sobre los profesionales implicados en el desarrollo del programa.

### **2. EVALUACIÓN SOBRE EL IMPACTO:**

Evaluación del impacto de las acciones e itinerarios en sus ámbitos laborales o en sus expectativas de inserción. Así como evaluación sobre el retorno de los inputs económicos implementados, tanto en concepto de ingreso, como de retorno social.

## DESCRIPCIÓN DEL PROGRAMA

El programa pretende, mediante procesos individualizados de acompañamiento, activar e incrementar la empleabilidad de aquellas personas que debido a su perfil formativo, profesional o por sus circunstancias personales tienen mayores dificultades para acceder o reincorporarse al mercado de trabajo. Se priorizan colectivos especialmente vulnerables en el mercado de trabajo, tales como: jóvenes en situación de desempleo, personas desempleadas mayores de 45 años, desempleados/as que provengan de sectores en crisis, personas con discapacidad, desempleados/as de larga duración, colectivos con especiales dificultades de inserción laboral y otras personas que, dentro de los colectivos citados, se encuentren en situación de empleo de alta precariedad.

Tras un diagnóstico individualizado de su perfil, se determina un diseño de un itinerario personalizado de empleabilidad. La actuación parte del entorno socioeconómico donde se desenvuelve; de sus potencialidades y carencias, y de los ámbitos sectoriales donde se prevé la inserción y/o la promoción laboral. Posteriormente, las actuaciones serán adaptadas a sus necesidades y estarán consensuadas con el/a usuario.

Con carácter previo, se construyen herramientas tales como modelos de informes, hojas de seguimiento, adecuación de la aplicación informática, hojas de registro, modelos de informes, adecuación de los códigos que determine el Servicio Navarro de Empleo para la introducción de las actuaciones en el SISPE (Sistema de Información de los Servicios Públicos de Empleo)...

El programa de Itinerarios de Empleabilidad cuenta con un sistema integral de información para que con cada uno de los usuarios y usuarias se pueda seguir un procedimiento de monitorización que permita saber en cada momento qué actuaciones, sean presenciales o telefónicas. Se puede ver en todo momento el itinerario en que se encuentra, qué acciones le quedan por desarrollar y el resultado de todo el proyecto. Todas las actuaciones individuales con las personas se reflejarán en la hoja de registro del usuario/a así como las observaciones o resultados de las mismas. Así mismo, se registran todas las actuaciones realizadas en el SISPE.

Por tanto, se trata de itinerarios personalizados que, sobre objetivos comunes, se adaptan a diferentes situaciones, siempre vinculadas a mejorar los ratios de empleabilidad de las personas y a cubrir las demandas de las empresas.

## OBJETIVOS DE LOS ITINERARIOS EMPLEABILIDAD

- Mejorar la empleabilidad de las personas beneficiarias de los programas.
- Adaptar las habilidades profesionales a las demandas del mercado desde una perspectiva de incremento de la productividad y la calidad del empleo.
- Dotar a las personas de herramientas de desenvolvimiento en el mercado laboral y en la sociedad en su conjunto.
- Acompañar un proceso de cambio de modelo productivo más acorde a las expectativas de las personas.
- Procurar un incremento de la inserción laboral, así como una mejora de las expectativas laborales de las personas ocupadas.
- Buscar sinergias con otras organizaciones e instituciones sociales en la búsqueda de compromisos colectivos para con el empleo y las personas.
- Implementar itinerarios personalizados para cada participante que garanticen un incremento significativo de su empleabilidad.



# MAPA DE PROCESOS

## 1. Selección de los participantes e información.

La selección de los/as participantes viene, fundamentalmente, de la derivación que se produzca desde el área de orientación laboral de FOREM, y de otras entidades que trabajen en esta línea, especialmente el Servicio Navarro de Empleo y entidades colaboradoras. Estas entidades han realizado, con carácter previo, un diagnóstico individualizado identificando sus habilidades, sus competencias, su formación y experiencia, sus intereses, su situación familiar y las posibles oportunidades profesionales así como otras variables que se estimen relevantes para elaborar el perfil del usuario. El técnico de orientación de FOREM valora, conjuntamente con el usuario o usuaria, la necesidad de una orientación más específica y acompañada en un itinerario de empleabilidad.

## 2. Tutorización y seguimiento personal

A cada usuario/a se le dota de una persona de referencia que le acompaña en el proceso de acceso a las competencias predefinidas en su itinerario, manteniendo un vínculo de información y motivación en el tiempo que se realiza a partir de un acuerdo personal o compromiso firmado entre la persona que realiza el itinerario y el/la tutor/a. La coordinación y seguimiento del tutor para que el itinerario sea completamente personalizado y para mantener la motivación y activación de las personas es fundamental. Se trabaja con él sobre diferentes dimensiones o factores que mejoran la empleabilidad, haciendo hincapié especialmente en aquellas en las que en el diagnóstico inicial, el personal de orientación ha detectado que necesita mayor acompañamiento o un trabajo individualizado de mayor profundidad:

.-Motivación: interés por encontrar un puesto de trabajo (reactivación), interés por formarse, autoconocimiento, mejora de la autoestima...

.-Evaluación de competencias transversales y en su caso, desarrollo de habilidades personales para el empleo.

.-Identificación de alternativas profesionales, redefinición o reorientación del objetivo profesional si se considera necesario.

.-Conocimiento de la situación del mercado de trabajo, mediante informes de situación de su ocupación en el mercado de trabajo

.-Identificación de sus competencias técnicas para complementarlas, orientándole sobre su itinerario formativo de acuerdo a su perfil profesional o a su nuevo objetivo profesional.

### 3. Elaboración de informes

Durante el proceso de desarrollo del itinerario de empleabilidad, según las necesidades de cada usuario y tomando como referencia el diagnóstico realizado previamente por los/las técnicos/as de Orientación o, en su caso, el nuevo objetivo planteado conjuntamente con la persona, se entregan a los participantes tres informes:

-Informe sobre la situación de la ocupación en el mercado laboral de nuestra Comunidad. En este Informe se dota al usuario de conocimientos sobre la evolución contractual de la ocupación que forma parte de su objetivo profesional. Esta información debería servir para construir las estrategias de empleo más adecuadas.

-Informe sobre el Itinerario de empleabilidad vinculado a certificados de profesionalidad y acreditaciones reguladas. En función de las necesidades de formación detectadas se les emite un informe sobre el certificado de profesionalidad o la acreditación regulada más acorde a sus necesidades y expectativas.

- Informe sobre sus competencias transversales. A través de un cuestionario de autoevaluación relacionado con la forma de actuar cada persona, se mide el desarrollo de la persona en diferentes competencias: aprender a aprender, resolución de conflictos, competencia digital para la participación y el empleo, la comunicación, el trabajo en equipo, la seguridad en sí mismo y la autonomía. El cuestionario es el punto de partida para elaborar un informe con los puntos fuertes y los elementos críticos que deben mejorarse. Este informe permite elaborar un plan de acción con esa persona mediante tutorías individuales o talleres grupales.

### 4. Derivación a los diferentes procesos de formación técnica, transversal y otros procesos que tengan como objetivo la mejora de la empleabilidad o la inserción.

A lo largo del itinerario y de las actuaciones que se lleven a cabo con el/la beneficiario/a, en función de las necesidades detectadas, se le puede derivar hacia otras acciones que mejoren su empleabilidad:

-Derivación a acciones sobre técnicas y herramientas para la búsqueda de empleo.

-Derivación a talleres de habilidades sociales para la mejora de la empleabilidad.

-Derivación a talleres de competencias transversales para el empleo.

-Derivación a programas específicos de formación profesional (Reglada o Formación para el Empleo) cuando la falta de la misma sea un obstáculo para encontrar empleo.

-Derivación a Itinerarios de cualificación.

-Derivación a ofertas de empleo.

-Talleres de competencias y habilidades sociales.

-Talleres de competencia digital para el empleo: Windows, Word y creación de cuenta de correo como herramientas para la búsqueda de empleo.

-Talleres de competencia digital para la participación social: Redes sociales para la búsqueda de empleo y utilidades y trámites del portal del SEPE y del SNE .

-Otro tipo de talleres relacionados con la búsqueda de empleo, a demanda de los usuarios.

### 5. Acciones de prospección del mercado de trabajo.

Se realizan acciones de prospección del mercado de trabajo. Tienen por finalidad la captación de información sobre el mercado laboral y las actuaciones tendentes a la inserción de las personas participantes en los programas.

Como acciones de prospección del mercado de trabajo, se consideran como atención a efectos de justificación, las desarrolladas con empresas, en cuya justificación se incorporará la identificación de la empresa y su firma si la atención es presencial, y la documentación pertinente si la atención es on line, telefónica, o cualquier otro método.

## MAPA PROCESOS ITINERARIOS EMPLEABILIDAD

---

### SELECCIÓN

Colectivos vulnerables de derivación de SNE-NL y entidades colaboradoras

### TUTORIZACIÓN

Cada usuario tiene un coach que le acompañará en todo el proceso

Acuerdo de compromiso por parte del participante

### ELABORACIÓN INFORMES

Informe sociolaboral de su contexto

Informe personal sobre itinerario de cualificaciones según necesidades

Informe personal sobre sus competencias transversales

### PROCESOS DE EMPLEABILIDAD

Talleres

Derivación a formación

Ofertas de empleo

### PROSPECCIÓN EMPLEO

En colaboración con empresas

**3.**  
**METODOLOGÍA DE  
LA EVALUACIÓN //**

# 3.

---

## METODOLOGÍA DE LA EVALUACIÓN //

---

La metodología no es sino el proceso lógico llevado a cabo para cumplir los objetivos propuestos. Por lo tanto, dicho proceso comprende conceptualizar el objeto de la evaluación, diseñar los pasos para llegar al objetivo, eligiendo las herramientas más adecuadas y desplegar la acción que nos llevará al análisis de los resultados y recomendaciones.

El objeto de la evaluación viene definido por el mandato del Convenio y gira en torno a dos conceptos básicos: Orientación Laboral y Empleabilidad. La definición de los mismos nos viene dada por el Servicio Público de Empleo Estatal.

La **orientación laboral** se define como un proceso de ayuda encaminado a favorecer la integración laboral de las personas desempleadas (Servicio Público de Empleo Estatal).

La **empleabilidad** se define como el grado de adaptabilidad que demuestra un individuo ante el empleo. Comprende un conjunto de competencias personales relacionadas con las actitudes, aptitudes y conocimientos básicos que facultan a una persona para poder desempeñar cualquier trabajo. Entre otros factores de empleabilidad se encuentran capacidades básicas, de fundamento y desarrollo de competencias genéricas. Así como actitudes de autoestima, responsabilidad, motivación disponibilidad, flexibilidad, interés por aprender, entre otras (Servicio Público de Empleo Estatal).

**Para el diseño de la metodología hemos utilizado, de manera básica, cinco referencias:**

**1.-** Recomendaciones y parámetros de la Agencia de Evaluación y Calidad. La Agencia viene desarrollando en el campo de la evaluación de las políticas públicas su propio corpus metodológico, que ha dado lugar a diferentes guías y metodologías de mucho valor<sup>5</sup>. Siguiendo el enfoque AEVAL, hemos seguido las siguientes fases:

**· ANÁLISIS DEL PROCESO A EVALUAR**

**· DISEÑO DE LA EVALUACIÓN**

**· TRABAJO CAMPO Y ANÁLISIS DATOS**

**· INFORME DE RESULTADOS Y RECOMENDACIONES**

**· COMUNICACIÓN Y DIFUSIÓN**

**2.-** UNE-ISO 10667-2013 de "Prestación de servicios de evaluación. Procedimientos y métodos para la evaluación de personas en entornos laborales y organizacionales". Dicha norma proporciona orientaciones a los proveedores de servicios y clientes sobre buenas prácticas de evaluación. Basado en un acuerdo firmado por las partes a evaluar con el evaluador, recoge los derechos y deberes de las personas u organizaciones comprometidas a evaluarse. Establece una fase previa donde se trata de justificar la evaluación definiendo aquello que se va a evaluar explicando la elección del método. Posteriormente, se describe la realización de la evaluación y qué se va a hacer con los resultados. Incluye una revisión posterior de la propia evaluación<sup>6</sup>.

**3.-** Por otra parte, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), desarrolló unas normas de calidad para la evaluación del Desarrollo en 2010<sup>7</sup>. Estos criterios fueron pensados para evaluar las acciones de Cooperación al Desarrollo. No obstante, también resultan pertinentes en la evaluación de otros programas. Dentro de las normas, cabe destacar las siguientes recomendaciones:

.- La fundamentación, finalidad y utilización de la evaluación deben indicarse claramente. Mencionándose para quién se lleva a cabo y cómo se emplearán sus resultados a efectos de aprendizaje y rendición de cuentas.

.- Los actores implicados relevantes deben intervenir en las primeras fases del proceso. Debe dárseles la oportunidad de contribuir a su diseño, incluyendo la identificación de los asuntos que han de abordarse y las preguntas a las que la evaluación ha de responder.

.- La metodología se debe elaborar de acuerdo con el enfoque elegido y debe incluir la especificación y justificación del diseño de la evaluación y las técnicas de recogida y análisis de datos. La metodología seleccionada debe responder a las preguntas de la evaluación utilizando evidencias creíbles.

.- Las personas/entidades destinatarias de las recomendaciones deben responder de forma sistemática a las mismas y adoptar las medidas procedentes. Esto incluye una respuesta y un seguimiento formales por parte de la dirección. Las medidas acordadas han de ser supervisadas para garantizar que se rinde cuentas de su aplicación.

.- Los resultados de la evaluación se presentan en un formato accesible y se difunden de forma sistemática, tanto interna como externamente, para extraer lecciones aprendidas, realizar acciones de seguimiento y garantizar la transparencia.

**4.-** Para evaluar la satisfacción, en orden a poder homogeneizar los criterios, hemos seguido la guía editada por el Instituto Navarro de Administración Pública del Gobierno de Navarra sobre esta cuestión.<sup>8</sup> Tal como afirma dicha guía, conocer el grado de satisfacción de las personas usuarias respecto a los diferentes factores o elementos que intervienen en la prestación de los servicios nos ayuda a determinar los puntos fuertes y puntos débiles en la prestación del servicio. La mejora de los servicios debe basarse en el análisis de los puntos débiles identificados por las personas usuarias.

**5.-** Para la evaluación del impacto social de este programa nos ha servido de referencia la guía de Métodos propuestos para la medición del impacto social de la Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión de la Comisión Europea.<sup>9</sup> La Evaluación del Impacto presenta mayor complejidad dado que no sólo intervienen los usuarios sino los grupos de interés que desprende el programa y el contexto social. Para evaluar el impacto social y de inserción laboral trataremos de centrarnos en los beneficios del programa para la inserción laboral y en caso de inserción la calidad del trabajo. Tendremos en cuenta la rentabilidad económica de la acción midiendo los resultados. También evaluaremos el retorno social de la acción. En toda evaluación de impacto social el análisis de los agentes involucrados, afectados por el programa, es una parte sustancial porque nos ayuda a comprender la influencia que el programa ejerce. La evaluación de impacto social se refiere a las consecuencias que para el entorno social y familiar todo proyecto genera. Es por lo tanto un concepto más amplio que el de cumplimiento de resultados. Se interroga sobre los efectos económicos y sociales que se registran fruto de la acción desarrollada tanto en el entorno más próximo de los participantes como en la sociedad en su conjunto.

## MAPA PROCESOS ITINERARIOS EMPLEABILIDAD

---

### EJES DE EVALUACIÓN DE SATISFACCIÓN

Satisfacción con la participación en el programa

Utilidad para el proyecto personal laboral

Mejora de empleabilidad

Calidad del programa

Implementación de autoestima y motivación

Recomendación y mantenimiento a otras personas

### EJES DE EVALUACIÓN DE IMPACTO

Inserción Laboral

Retorno de la Inversión

Calidad del empleo

Aumento de la empleabilidad

Beneficios directos

Beneficios del entorno social



## Herramientas

La evaluación comparte con el resto de la investigación social el uso de diferentes técnicas. Para nuestro objetivo, hemos utilizado las siguientes:

### 1.-Encuesta de Impacto a participantes de Itinerarios del 2015

Hemos aplicado una encuesta a una muestra representativa de personas que participaron el año pasado en los itinerarios de empleabilidad de FOREM Navarra. El cuestionario ha estado centrado en inserción laboral e impacto social, número de ofertas y entrevistas que han accedido, tipo de trabajo encontrado, búsqueda de Empleo, formación...

#### FICHA TÉCNICA

Universo: 929 participantes en los Itinerarios 2015

Tamaño de la muestra: 210 personas entrevistadas

Muestreo: Estratificado por sexo y edad

Margen de error: Error máximo por muestreo del +/- 5% para los totales, bajo criterios habituales en investigación social ( $p = q = 0,5$  y un 96% de fiabilidad)

Método: Encuesta telefónica

Fecha Campo: Del 12 al 19 de septiembre del 2016

### 2.-Encuestas Participantes 2016

Hemos aplicado una encuesta a una muestra representativa de los participantes en los Itinerarios de Empleabilidad de este año. Hemos indagado sobre la satisfacción respecto del programa y en menor medida sobre el impacto. La razón de relativizar el impacto se debe al escaso período de tiempo producido desde que acabó la acción. Hemos preguntado a las personas usuarias en términos de satisfacción, calidad y utilidad, y sobre los profesionales implicados en el desarrollo del programa. Dentro de los factores del programa hemos querido indagar sobre la capacidad del servicio prometido (fiabilidad); sobre la facilidad de acceder al servicio (accesibilidad); sobre la competencia técnica del programa (profesionalidad); sobre la capacidad de ser informada la persona usuaria en un lenguaje que pueda entender, escuchar sus necesidades y capacidad para explicar lo sucedido (comunicación) y sobre la confianza, reputación y honestidad de la persona que presta el servicio (credibilidad).

#### FICHA TÉCNICA

Universo: 1520 participantes en los Itinerarios-2016

Tamaño de la muestra: 230 entrevistas

Muestreo: Estratificado por sexo y edad

Margen de error: Error máximo por muestreo del +/- 5% para los totales, bajo criterios habituales en investigación social para un nivel de confianza del 90%, y supuesta la máxima variabilidad de la población de  $p = q = 0,5$

Método: Encuesta telefónica

Fecha Campo: Del 10 al 19 de octubre del 2016

### 3.-Seminario grupal con profesionales de Orientación y Empleabilidad

Hemos utilizado la técnica del seminario grupal como fuente de conocimiento para la evaluación y recomendaciones de ambos Convenios (Empleabilidad y Orientación). Es una técnica que no sólo tiene como fin el aprendizaje mediante la difusión de ponencias sino también supone una herramienta de investigación y conocimiento desde el conocimiento de los asistentes a través del foco de las ponencias. Se pudiera decir que es un ejercicio de inteligencia colectiva.

En este caso, hemos organizado una jornada con técnicos de empleo y de orientación en torno a las experiencias de FOREM y sobre las políticas públicas del SNE\_NL. Los miembros del seminario tenían intereses comunes en cuanto al tema, y un nivel semejante de información acerca del mismo. La jornada pretendía realizar una puesta en común, desde un prisma evaluativo, de las acciones personalizadas de orientación laboral y de los itinerarios de empleabilidad que FOREM ejecuta bajo convenio con el Servicio Navarro de Empleo-Navarra. El reclutamiento de los participantes ha sido entre los profesionales de orientación y empleabilidad de Navarra mediante invitación.

De esta forma, el encuentro ha tenido un valor significativo para conocer evaluar nuestra experiencia de orientación a través de la mirada profesional de los orientadores. Para canalizar el debate se impartieron, con carácter previo, ponencias sobre el trabajo realizado. Ponencias que han girado en torno a la evaluación de los itinerarios de empleabilidad y orientación, políticas públicas de empleabilidad y herramientas. Este grupo de trabajo nos ha facilitado información cualificada definiendo opinión entre el grupo.

## 4. RESULTADOS //

# 4.

---

## RESULTADOS //

---

### 4.1. Resultado encuesta participantes 2015. Evaluación de Impacto

El año pasado se llevó a cabo la primera evaluación de los itinerarios de empleabilidad ejecutados por FOREM derivado del Convenio con el Servicio Navarro de Empleo – Nafar Lansare. El modelo de itinerarios se encuentra dentro de los parámetros establecidos en la Estrategia Europea de Empleo y en la Estrategia Estatal de activación para el Empleo 2014-2016. De la evaluación realizada se consideró que el desarrollo del programa anterior había reportado una alta eficacia y eficiencia en el cumplimiento de los objetivos propuestos. Sin embargo, el análisis de impacto sobre la inserción laboral venía limitado por el corto período transcurrido entre la finalización del itinerario y la evaluación. Es por ello por lo que en la presente evaluación hemos incluido una mirada retrospectiva hacia el Itinerario de Empleabilidad del 2015. Hemos aplicado

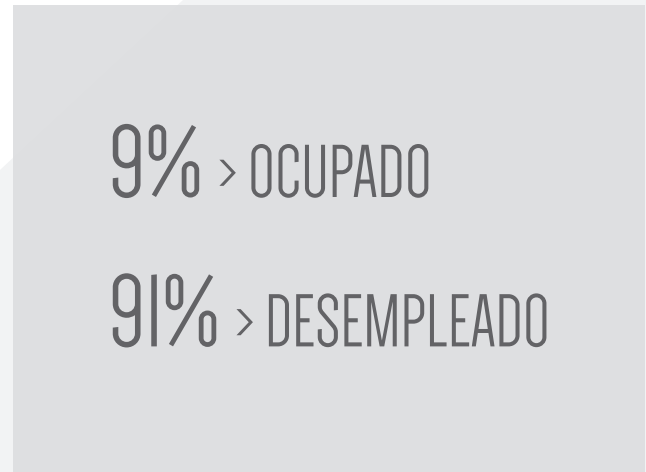
una Encuesta de Impacto a una muestra representativa de participantes en la edición del 2015. Dicha encuesta la hemos centrado en tipo de trabajo encontrado, actitud ante la búsqueda de empleo, retorno a la formación, utilidad laboral del programa. También en Retorno Social: impacto en su familia, prestaciones sociales, retorno de la inversión.

**Pasamos a continuación a relatar los resultados más relevantes.**

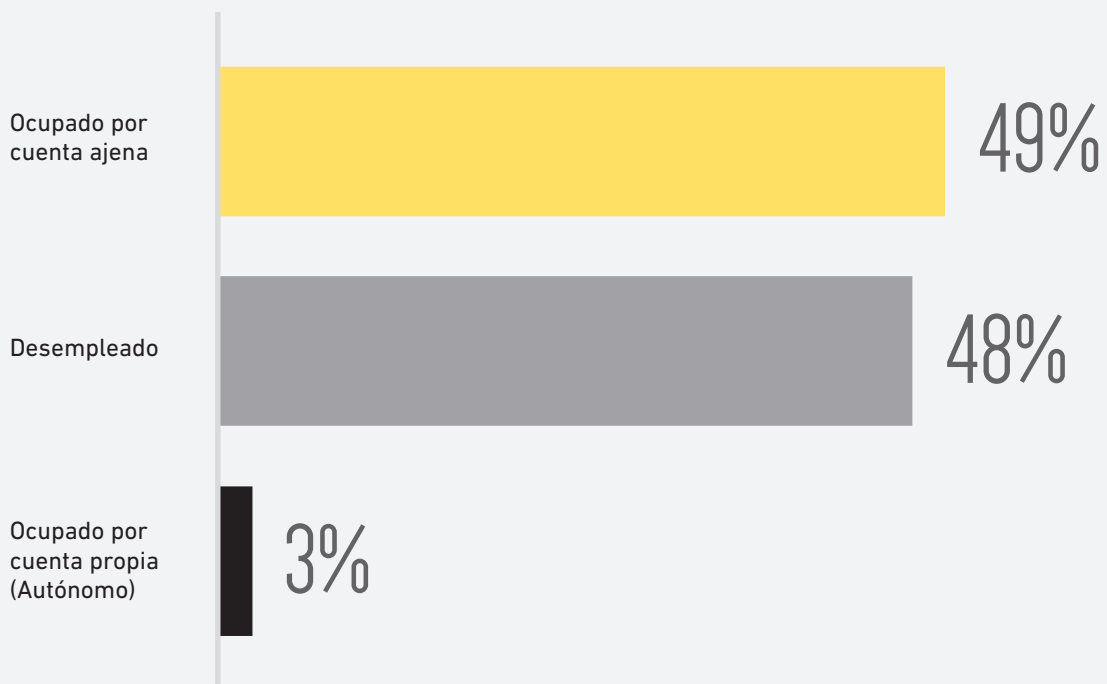
# INSERCIÓN LABORAL

En la actualidad, el 52% de las personas que participaron en los Itinerarios de Empleabilidad del 2015 está trabajando. Se ha reducido en 43 puntos porcentuales las personas que se hallaban en desempleo. Además, un año después de finalizar el programa de Itinerarios de Empleabilidad, el 66% de las personas afirman que han trabajado al menos un día desde que finalizaron el itinerario. Cuando iniciaron el itinerario de empleabilidad, el 91% de las personas se encontraban en el desempleo y tan sólo un 9% afirmaba estar trabajando. Sin lugar a dudas son datos muy ilustrativos que exponen que los itinerarios de empleabilidad son un factor proactivo en la inserción laboral. Cabe recordar que el programa tiene como fundamento el aumento de empleabilidad. La inserción laboral era una derivada de dicha empleabilidad pero no un objetivo inmediato. Se aprecia que una de las palancas para la inserción laboral es dotar a la personas de una mayor empleabilidad.

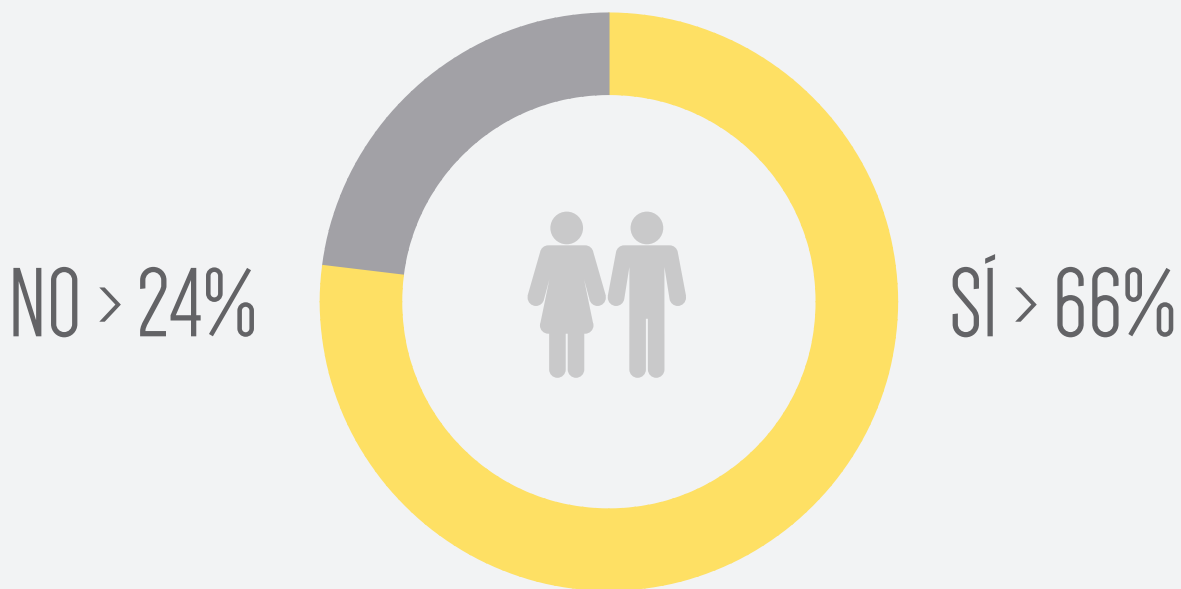
## SITUACIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS AL INICIO DEL PROGRAMA "ITINERARIO DE EMPLEABILIDAD-2015"



## SITUACIÓN LABORAL EN LA ACTUALIDAD. SEPTIEMBRE 2016

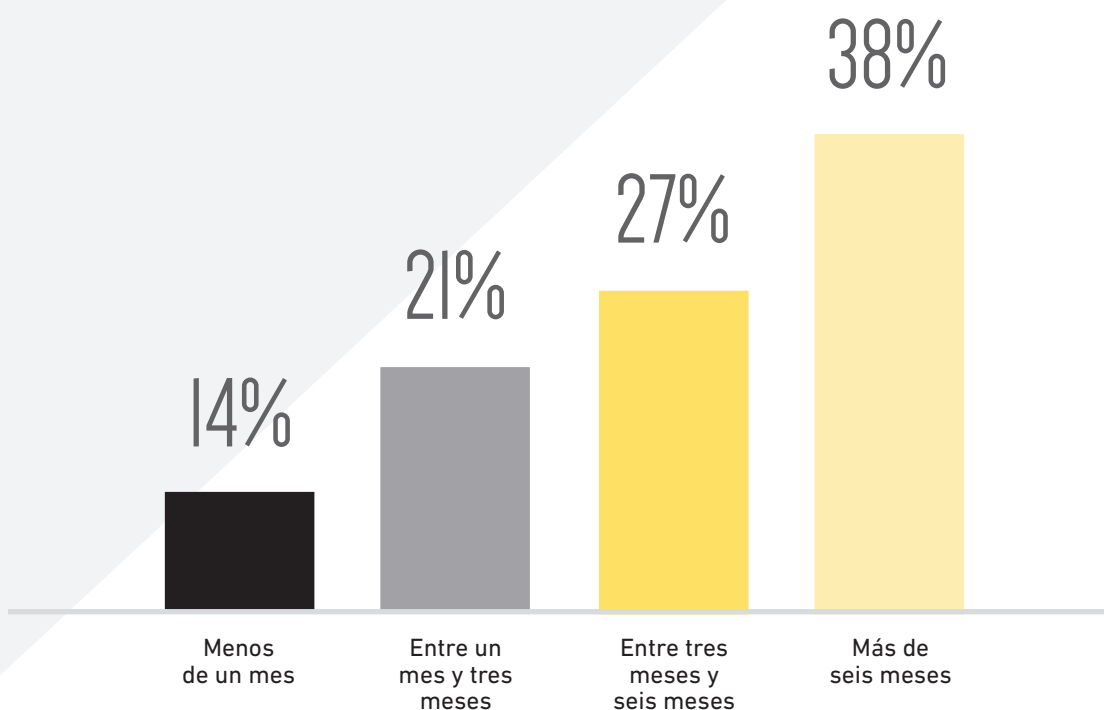


PERSONAS QUE HAN TRABAJADO ALGÚN DÍA DESPUÉS DE ACABAR EL ITINERARIO DE EMPLEABILIDAD 2015



Cuando preguntamos a esas personas los días aproximados que han trabajado en el último año, el 65% afirma que ha trabajado más de tres meses y un 38% más de seis meses, en el último año. Esta pauta de discontinuidad laboral es la misma que reflejan los datos del Servicio Navarro de Empleo que exponen una duración media de los contratos firmados era, en Navarra, de 35,2 días.

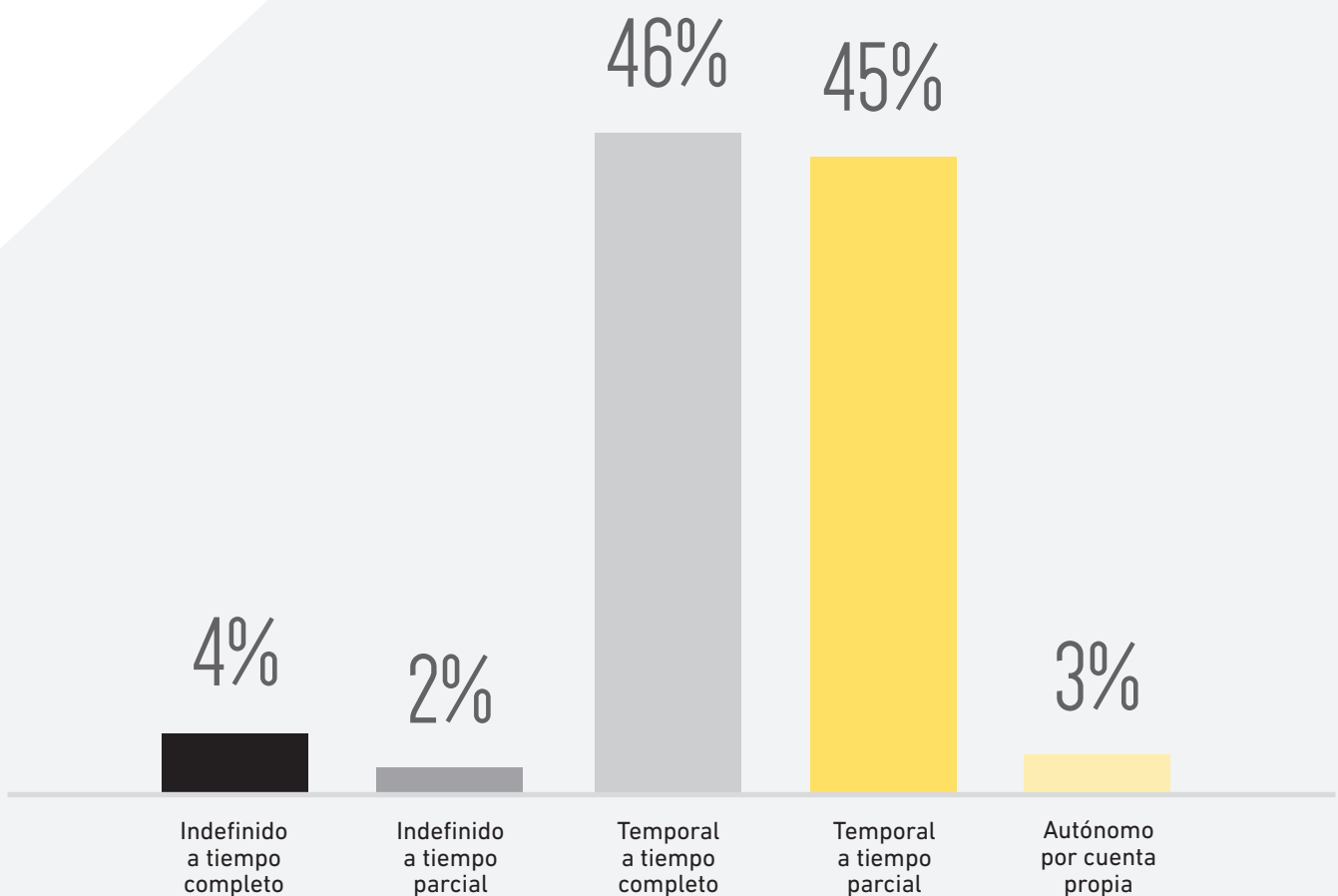
DÍAS QUE HA TRABAJADO DESDE QUE TERMINÓ EL ITINERARIO DE EMPLEABILIDAD-2015



## CONDICIONES LABORALES

El 91% de los trabajos que han desarrollado estas personas han sido de carácter temporal. Sólo un 6% han conseguido contratos de carácter indefinido; ya sea a jornada completa o a tiempo parcial. Los datos de temporalidad de las personas que han realizado los itinerarios de empleabilidad son idénticos a los que arrojan las estadísticas de empleo del Servicio Navarro de Empleo. Aproximadamente, sólo el 6% de los contratos que se firman mensualmente en Navarra tienen carácter indefinido.

### TIPO DE RELACIÓN LABORAL HA TENIDO EN LOS PERIODOS QUE HA TRABAJADO



## EMPLEABILIDAD

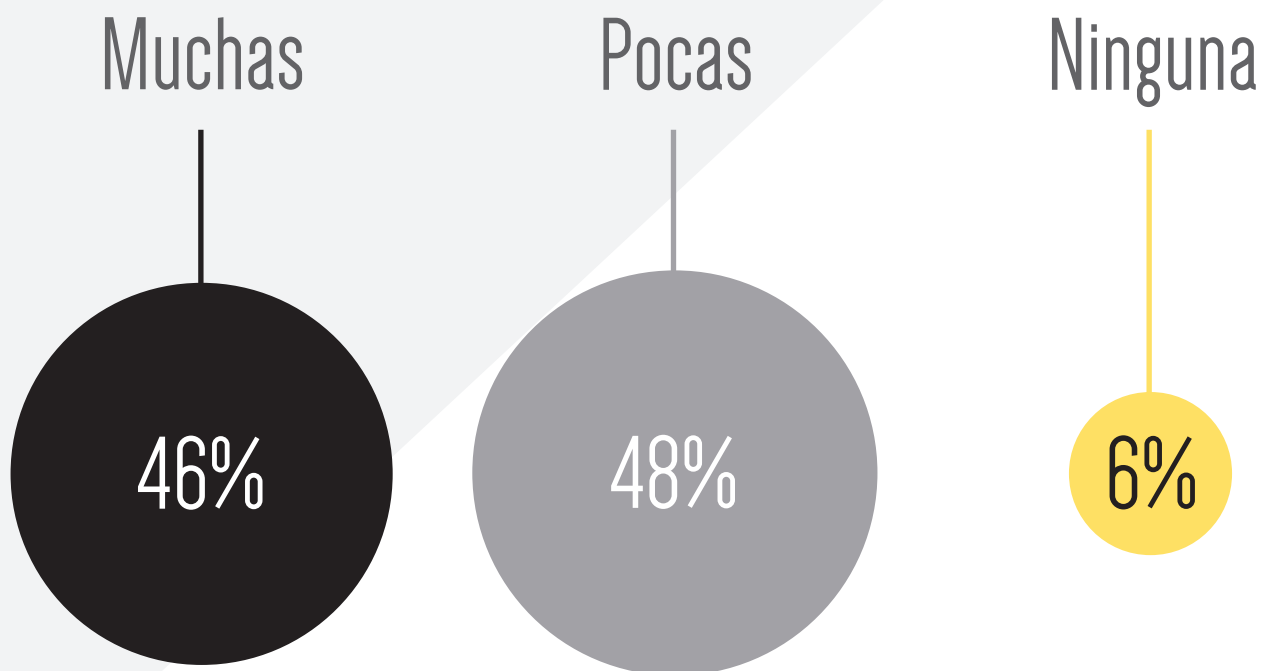
La empleabilidad viene definida como el grado de adaptabilidad que demuestra un individuo ante el empleo. Comprende un conjunto de competencias personales relacionadas con las actitudes, aptitudes y conocimientos básicos que facultan a una persona para poder desempeñar cualquier trabajo. Entre otros factores de empleabilidad se encuentran capacidades básicas, de fundamento y desarrollo de competencias genéricas. Así como actitudes de autoestima, responsabilidad, motivación disponibilidad, flexibilidad, interés por aprender, entre otras. La misión de este programa era procurar una mayor empleabilidad a los participantes al ser personas con bajos niveles de empleabilidad. Los siguientes datos nos evidencian que la actitud y motivación ante la búsqueda de empleo ha aumentado.

Prácticamente, la totalidad de las personas que realizaron los itinerarios ha desarrollado una actitud proactiva de búsqueda o mejorar de trabajo, realizando diferentes acti-

vidades para ello. Estamos ante una motivación muy alta. Destacamos que el 73% de las personas que participaron en los itinerarios ha participado en algún proceso de selección. El 38% de las personas que realizaron los itinerarios han emprendido procesos de formación. No es para nada desdeñable que el 28% de las personas se hayan planteado emprender su propio negocio. Datos que nos indican una mejora de la empleabilidad.

Un 46% de las personas que están en desempleo en la actualidad afirman que tienen muchas posibilidades de acceder a un trabajo en el próximo año, frente al 54% que afirman que tiene poca o ninguna posibilidad de encontrar empleo. Esta dualidad de datos nos acerca a una realidad; la existencia de un colectivo de personas que tiene y tendrán dificultades estructurales de inserción laboral. Para lo que es preciso mantener programas de empleo protegido.

### POSIBILIDADES CREE QUE TIENE DE ACCEDER A UN TRABAJO EN UN AÑO (PERSONAS QUE ACTUALMENTE ESTÁN EN DESEMPLEO)



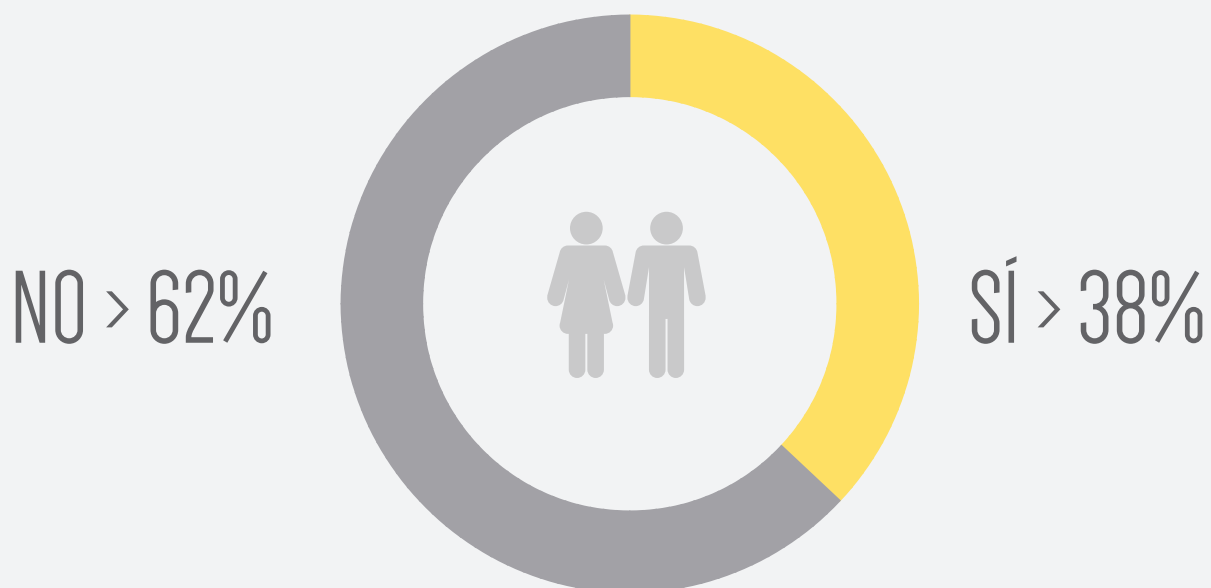
PERSONAS QUE HAN PARTICIPADO EN ALGÚN PROCESO DE SELECCIÓN LABORAL DESPUÉS DE ACABAR EL ITINERARIO DE EMPLEABILIDAD-2015

---



PERSONAS QUE HAN PARTICIPADO EN ALGÚN CURSO DE FORMACIÓN AL TÉRMINO DEL ITINERARIO DE EMPLEABILIDAD-2015

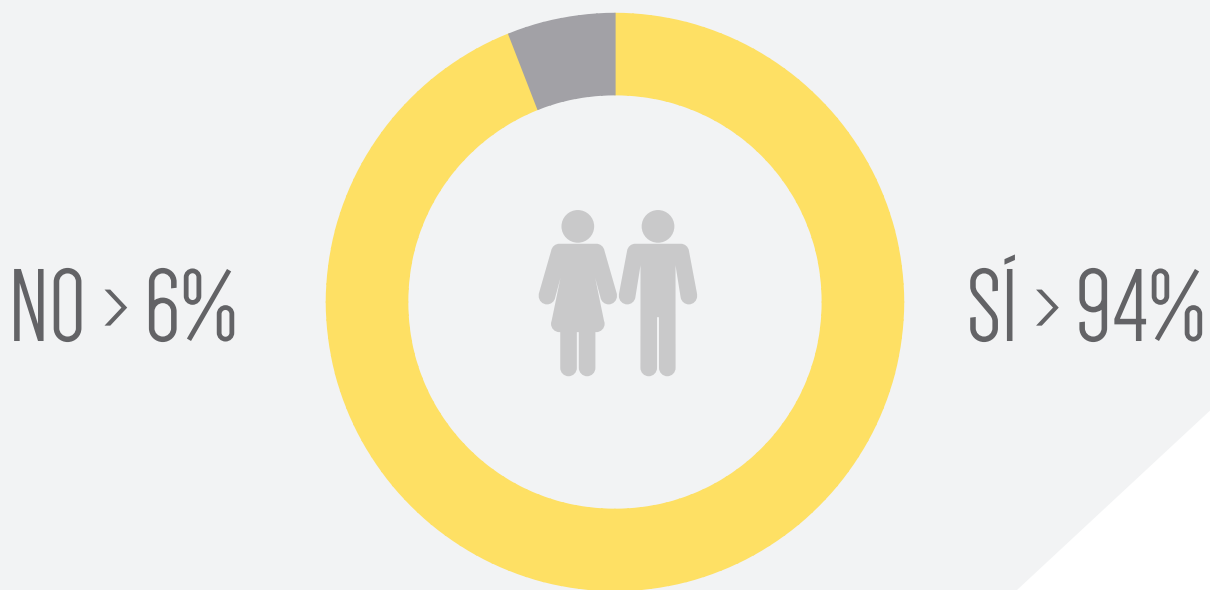
---





PERSONAS QUE HAN REALIZADO ALGUNA ACTIVIDAD PARA ENCONTRAR O MEJORAR TRABAJO (MEJORAR REDES Y CONTACTOS, LEER ANUNCIOS, PREGUNTAR...) AL TÉRMINO DE ITINERARIO-2015

---



PERSONAS QUE SE HAN PLANTEADO EMPRENDER SU PROPIO NEGOCIO

---



## UTILIDAD Y VALORACIÓN DEL APRENDIZAJE RECIBIDO

Tan importante como analizar la situación laboral de las personas es indagar en la utilidad y aplicabilidad del proceso de aprendizaje que recibieron en el programa para los trabajos que han desempeñado. La mayoría, 63%, afirma que los talleres que recibieron en los Itinerarios de Empleabilidad le han sido de utilidad en los trabajos que ha desarrollado.

También hemos querido conocer la valoración sobre diferentes factores del programa. Destaca por encima de todo el apoyo mayoritario a que estos programas se mantengan. Junto a ello, tenemos reflejar la alta recomendación pro-

ducida por los participantes del programa en su entorno más cercano. Por último, es importante destacar la utilidad de lo aprendido, las habilidades y capacidades adquiridas, el desarrollo profesional y el aumento de la motivación y autoestima. Casi un tercio de las personas consideran que su participación en el programa contribuyó a encontrar trabajo. Si lo reducimos a aquellos que han encontrado trabajo, el 52% de ellos considera que han encontrado trabajo gracias a su participación en este programa. Un dato muy significativo dado que no es un programa de inserción directa, sino de aumento de la empleabilidad.

### LE HA SIDO ÚTIL LO APRENDIDO EN LOS ITINERARIOS-2015 PARA LOS TRABAJOS QUE HA REALIZADO

---



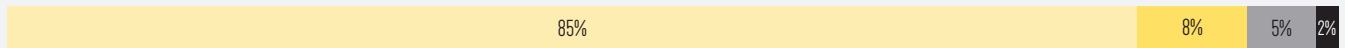
SÍ > 63%

NO > 37%

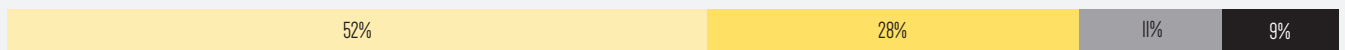


EN UNA ESCALA DE 1 (MUY DE ACUERDO) AL 4 (EN TOTAL DESACUERDO) VALORE LAS SIGUIENTES FRASES

Deberían de seguir este tipo de programas



Lo aprendido durante el proceso formativo me ha resultado de utilidad



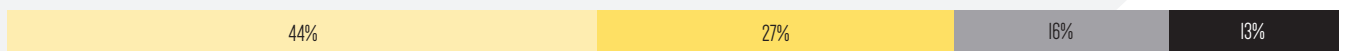
He hablado y recomendado el programa a mi entorno



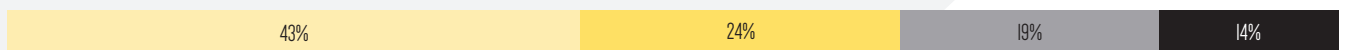
Me ha permitido adquirir nuevas habilidades / capacidades que puedo aplicar



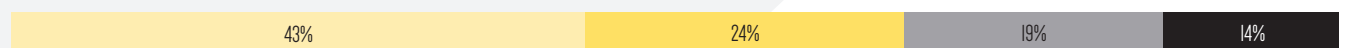
Ha favorecido mi desarrollo profesional



La participación en el proyecto me ha dado mayor motivación para encontrar empleo



La participación en el proyecto me ha reportado mayor autoestima



Mejoró mi imagen ante mis familiares



El programa contribuyó a encontrar trabajo



Me da ganas de generar un emprendimiento propio



1 Totalmente de acuerdo      2      3      4 Totalmente desacuerdo

## SATISFACCIÓN CON EL EMPLEO

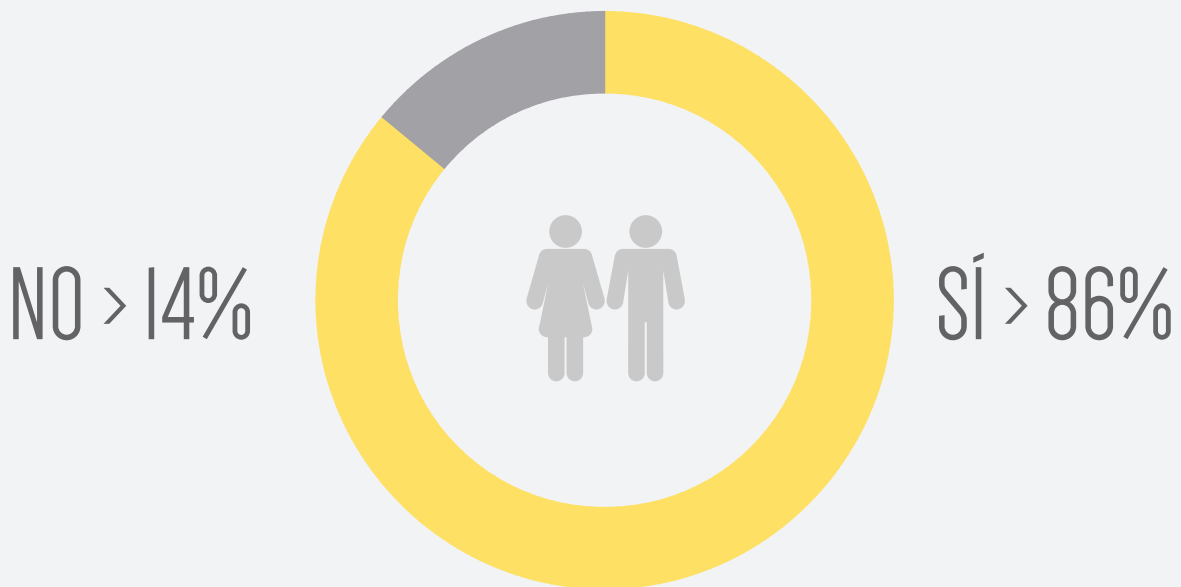
Un elemento clave para medir la calidad subjetiva de un trabajo es el grado de satisfacción personal que produce. La satisfacción en un trabajo es la suma de varios parámetros, subjetivos y objetivos, como pueden ser las perspectivas de futuro, remuneración económica, ambiente de trabajo, conciliación entre trabajo y vida personal, etc., que hacen que nos sintamos cómodos en el puesto de trabajo que desempeñamos.

El grado de satisfacción con los puestos de trabajo a los que han accedido las personas que realizaron los itinerarios de empleabilidad es muy alto, mostrando un menor grado de satisfacción con la estabilidad y la remuneración que perciben. Esta expresión parte de la lógica del deseo

de trabajar pero también de una mala calidad objetiva del empleo que existe. Es algo recurrente en otros estudios, los nuevos trabajadores se encuentran satisfechos con encontrar trabajo porque es un objetivo vital pero son conscientes de la precariedad del mismo.

### SATISFACCIÓN CON LA EXPERIENCIA LABORAL QUE TUVO O TIENE

---

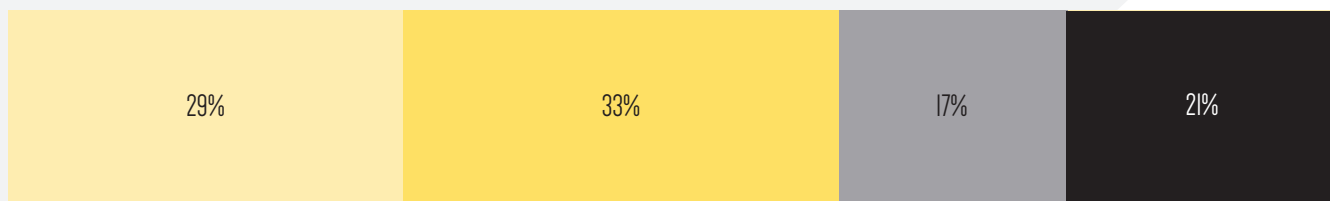


VALORACIÓN CON LA ESCALA DE 1 (TOTALMENTE INSATISFECHO) AL 4 (COMPLETAMENTE SATISFECHO) LOS SIGUIENTES PARÁMETROS RESPECTO A SU TRABAJO.

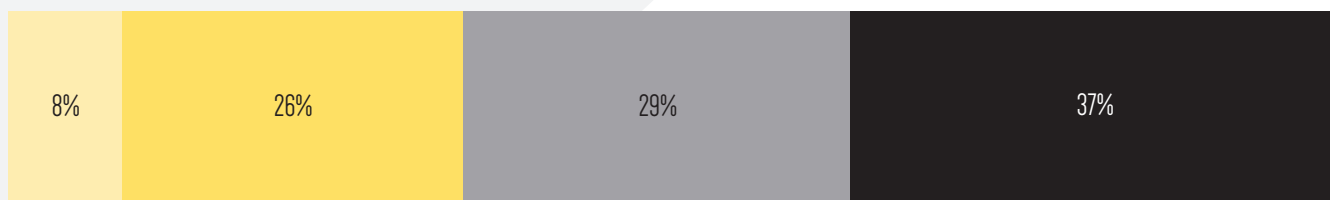
Grado de satisfacción con la remuneración económica percibida



Grado de valoración de la estabilidad que le proporciona



Grado de satisfacción con el empleo que tiene



1 Totalmente insatisfecho      2      3      4 Totalmente satisfecho

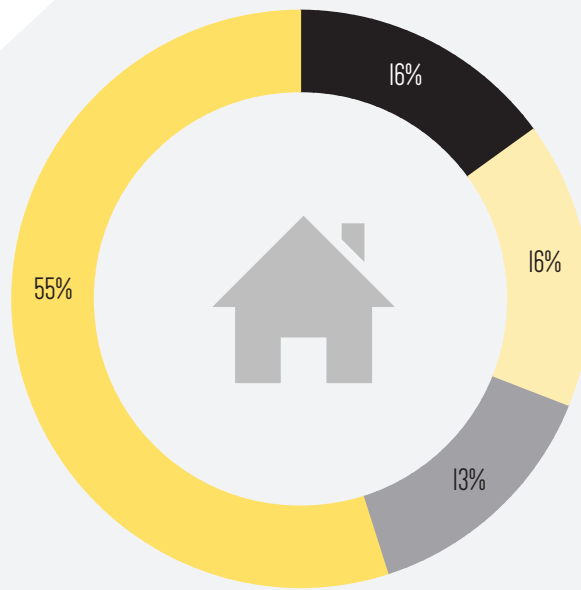
# EVALUACIÓN DEL IMPACTO SOCIAL

El 31% de las personas que participaron en los itinerarios de empleabilidad tenían a más personas en desempleo en su unidad familiar. Nos encontramos en entornos familiares muy castigados por el empleo donde el impacto de encontrar empleo de una persona de la unidad familiar multiplica su importancia. El 47% de las personas que iniciaron un itinerario de empleabilidad estaban cobrando alguna ayuda o prestación. El 26% de las personas que iniciaron

un itinerario de empleabilidad estaban cobrando la Renta de Inclusión Social y un 17% prestaciones por desempleo.

En la actualidad se ha producido una reducción de más de 20 puntos porcentuales de las personas que cobran alguna prestación pasando del 47% al inicio del itinerario al 26% aproximadamente un año después de finalizar los itinerarios

## SITUACIÓN FAMILIAR DEL PARTICIPANTE ITINERARIO-15



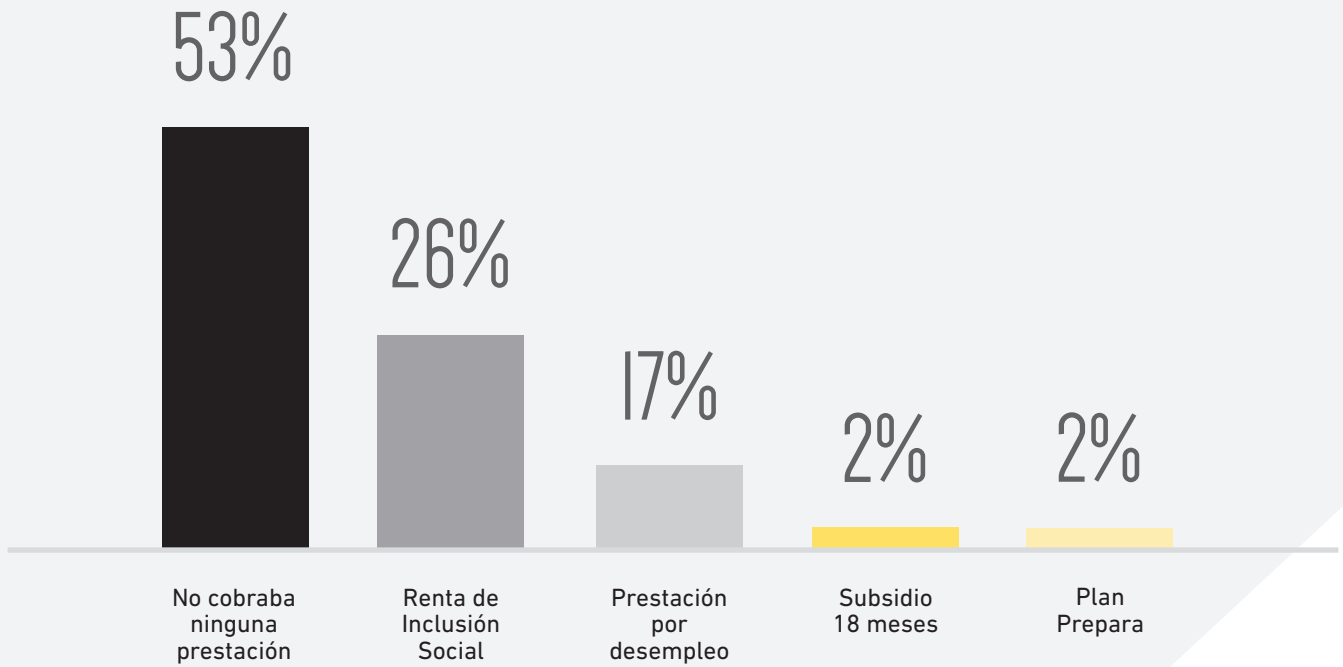
■ Vivo solo o compartiendo piso    ■ En pareja sin hijos    ■ Con la familia    ■ En pareja con hijos

## PERSONAS EN DESEMPLEO EN LA UNIDAD FAMILIAR DE LAS PERSONAS USUARIAS DE LOS ITINERARIOS-15

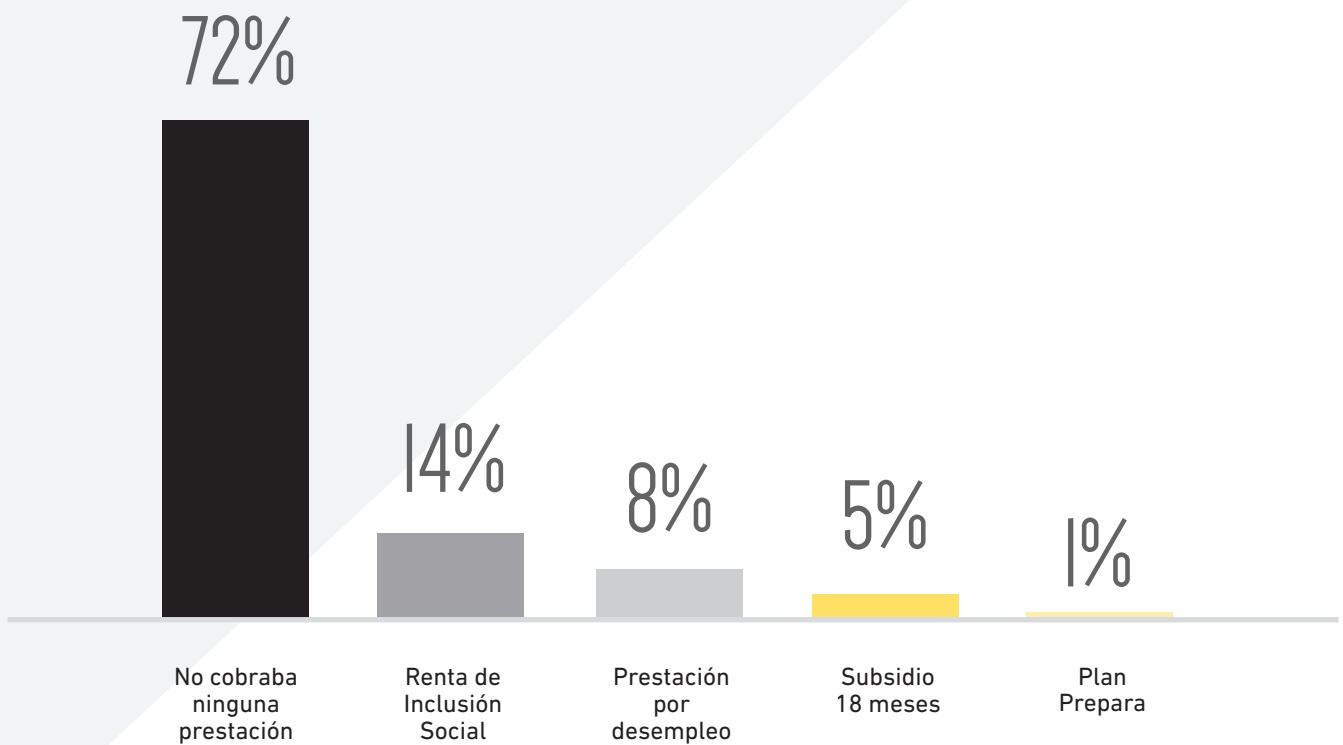
NO > 69%

SÍ > 31%

PRESTACIÓN QUE COBRABA AL INICIO DEL ITINERARIO-2015



PRESTACIÓN QUE COBRA EN LA ACTUALIDAD. SEPTIEMBRE 2016



## CLAVES DEL IMPACTO ITINERARIOS-2015

### TASA INSERCIÓN LABORAL DEL 57%

Casi 6 de 10 de las personas que estaban en desempleo y que participaron en los itinerarios está trabajando en la actualidad. La Tasa de Inserción Laboral de los Itinerarios-2015 ha sido del 57%. Las personas que participaron han experimentado un importante impacto en su inserción la-

boral. Sin establecer una causa directa itinerario-inserción se puede afirmar que es un claro factor coadyuvante. El 52% de los participantes que están trabajando en la actualidad manifiestan que gracias al programa lo han hecho.

### AUMENTO SIGNIFICATIVO EMPLEABILIDAD

La misión básica de los itinerarios era el aumento de la empleabilidad. Cabe recordar que los participantes se encontraban dentro de los colectivos vulnerables. Podemos afirmar que el aumento de la empleabilidad ha sido significativo. Prácticamente, la totalidad de las personas que realizaron los itinerarios ha desarrollado una actitud proactiva de búsqueda o mejora de trabajo, realizando diferentes actividades. El 73% de las personas que participaron en los

itinerarios ha participado posteriormente en algún proceso de selección. La mayoría de los participantes entiende que el programa les ha permitido adquirir nuevas habilidades/capacidades que pueden aplicar a la búsqueda de empleo y les ha favorecido en su desarrollo profesional. Así mismo, entienden que el programa les ha proporcionado una mayor motivación para encontrar empleo.

### RETORNO DE 2,5 POR 1 EURO INVERTIDO

En un cálculo de retorno de la inversión hay que computar diversos factores (sueldos generados, reducción de prestaciones sociales, tutores/as movilizados...). Podemos estimar, en relación con los porcentajes de la encuesta, en 400 personas las que están trabajando en la actualidad y no lo hacían antes; son personas que cobran sueldo y aportan a la Seguridad Social e Impuestos. Asimismo, estimamos que 176 personas han dejado de cobrar prestaciones y subsi-

dios de empleo y renta garantizada. Por otro lado, están los sueldos directos e indirectos del personal de FOREM. Con estos factores, hemos calculado un beneficio sobre unos baremos bajos de sueldos próximos al SMI durante un período de seis meses. Todo ello nos hace calcular, sobre mínimos, que por cada euro invertido hay un retorno de 2,5 euros.



## CLAVES DEL IMPACTO ITINERARIOS-2015

### ENTORNO SOCIAL BENEFICIADO

El entorno social del participante se ha beneficiado directamente dado que una tercera parte de las personas que participaron en los itinerarios de empleabilidad tenían a más personas en desempleo en su unidad familiar. Asimismo,

seis de cada diez participantes tenían hijos a su cargo. No estamos hablando de las personas que están trabajando sino de su entorno familiar.

### CONDICIONES LABORALES DE BAJA CALIDAD

Las condiciones laborales de aquellos que se han insertado siguen las pautas generales del marco laboral emergente. El 91% de los trabajos que han desarrollado estas personas

han sido de carácter temporal. Sólo un 6% han conseguido contratos de carácter indefinido ya sea a jornada completa o a tiempo parcial.

### NECESIDAD EMPLEO PROTEGIDO

Un importante número de personas tienen una visualización de su futuro laboral negativa. Consideran que no encontrarán trabajo. Con ello, nos acercamos a una realidad

que aconseja mantener programas de empleo protegido para determinados colectivos.

## CLAVES DEL IMPACTO ITINERARIOS-2015

### EMPRENDIMIENTO

No es para nada desdeñable que el 28% de las personas se hayan planteado emprender su propio negocio. En la actualidad, un 3% de los participantes trabaja por cuenta propia. Algo que entronca con las estrategias europeas de empleo.

### UTILIDAD DEL CONOCIMIENTO APRENDIDO

El conocimiento aprendido en los itinerarios es una buena herramienta de empleabilidad. La mayoría, un 63% de ellos, afirma que los talleres en los que participaron en los Itinerarios de Empleabilidad le han sido de utilidad en los trabajos que ha desarrollado.

### ALTA SATISFACCIÓN

La satisfacción de los usuarios en estos itinerarios es alta. Los participantes recomiendan que estos programas se mantengan y también los recomiendan a su entorno más cercano.

### AUMENTO AUTOESTIMA

No es baladí que 7 de cada 10 participantes consideren que la participación en el programa les ha reportado mayor autoestima personal.

## CLAVES DEL IMPACTO ITINERARIOS-2015

### COSTE EFICIENTE

Los itinerarios de empleabilidad tienen un coste reducido comparado con otros proyectos como Escuelas Taller o Lanzaderas de Empleo. El coste en el año 2015 de los Itinerarios de FOREM fue de aproximadamente 900.000 euros y participaron 929 personas.

400 personas están trabajando en la actualidad y no lo hacían

176 han dejado de cobrar prestaciones sociales

Casi 6 de cada 10 participantes tenía hijos a cargo

Un tercio tenía alguien en paro en su unidad familiar

## 4.2. Resultados Evaluación Participantes 2016

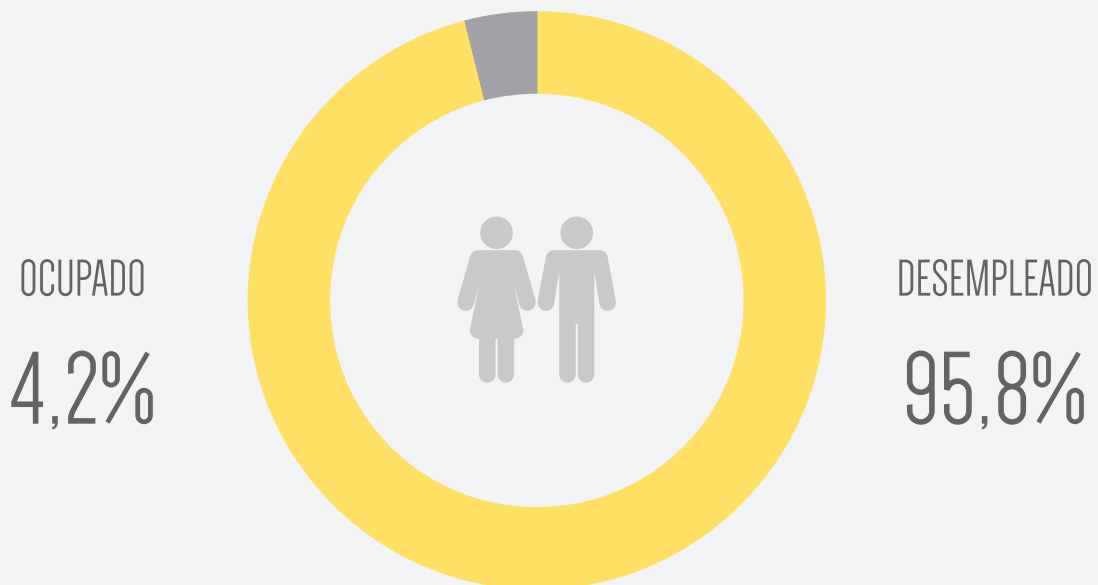
Siguiendo las pautas del año pasado, hemos aplicado una encuesta a una muestra representativa de las personas que han participado en los Itinerarios de Empleabilidad-2016.

Así pues, tenemos dos encuestas complementarias en este proceso de evaluación. Una, la realizada a los participantes del 2015 y otra, a los actuales. La primera nos sitúa de una manera más certera en el impacto que ha provocado el programa dado que el proceso desde que impartieron los itinerarios es más amplio y nos permite evaluar de mejor manera el impacto. La segunda, la que a continuación vamos a analizar, está más enfocada a la satisfacción dada la cercanía del proceso que han vivido los participantes. También, tendremos en cuenta, a efectos comparativos, la encuesta que realizamos en el 2015, en la evaluación de itinerarios del año pasado.

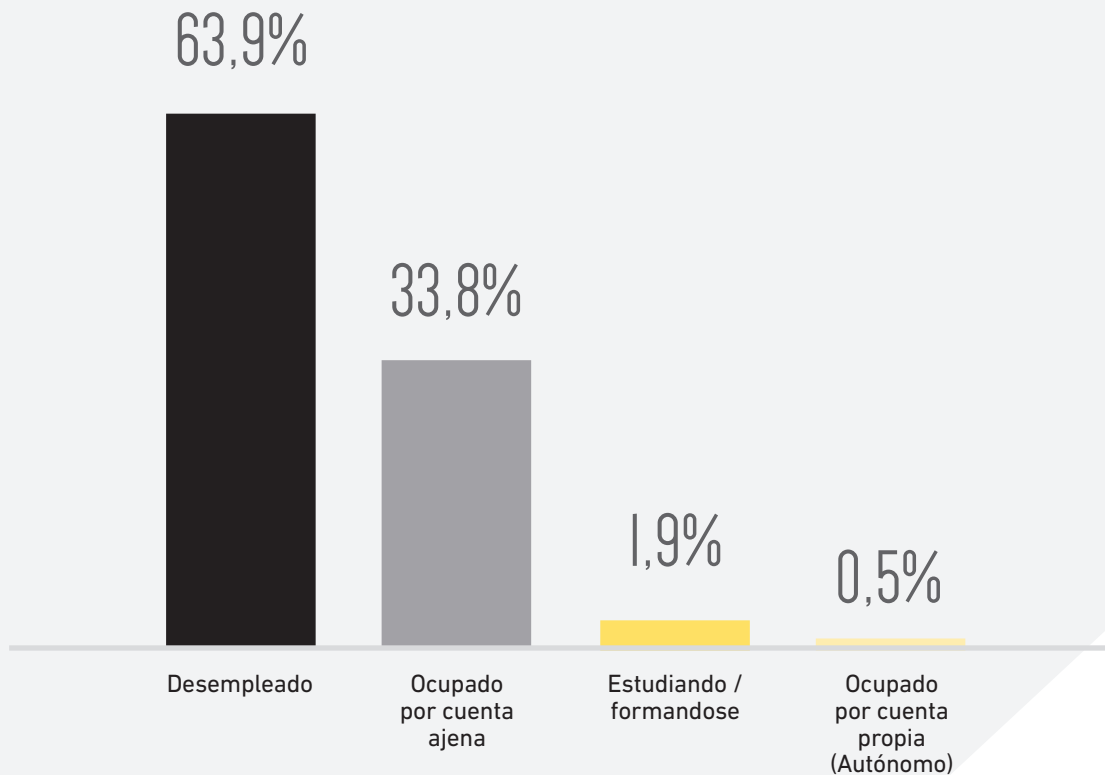
## INSERCIÓN LABORAL

En la actualidad, el 34,3% de las personas que participan en los Itinerarios de Empleabilidad del 2016 está trabajando y más de la mitad de ellos ha trabajado algún día. Cuando lo iniciaron sólo un 4% lo estaba haciendo. Este dato concuerda con los resultados de las encuestas anteriormente citadas. En este punto, podemos afirmar que ya no es una mera casualidad que aquellos que han pasado por los Itinerarios de Empleabilidad tengan más opciones de encontrar empleo. Lo hemos constatado en las tres encuestas realizadas en estos dos años. Más de 600 personas encuestadas. Además, los propios participantes estiman que este proceso les ayuda a encontrar trabajo. En esta encuesta, un 44% de los participantes está totalmente de acuerdo con que su participación en los itinerarios contribuye a encontrar trabajo.

### QUÉ SITUACIÓN LABORAL TENÍA CUANDO INICIÓ EL PROGRAMA "ITINERARIO DE EMPLEABILIDAD-2016"



¿CUÁL ES SU SITUACIÓN A DÍA DE HOY? OCTUBRE 2016



HA TRABAJADO ALGÚN DÍA DESDE QUE INICIO EL ITINERARIO-16



## EMPLEABILIDAD

Como venimos afirmando, la empleabilidad comprende un conjunto de competencias personales relacionadas con las actitudes, aptitudes y conocimientos básicos que facultan a una persona para poder desempeñar cualquier trabajo. Los datos nos corroboran un incipiente proceso de mayor empleabilidad después de participar en los itinerarios. Los datos que arroja la encuesta para percibir la empleabilidad de los participantes son similares a los que se produjeron en la evaluación anterior. Se aprecia que los itinerarios aportan una mayor empleabilidad. Así, una parte significativa participa en procesos de selección, acciones formativas e incluso se plantean su propio negocio. Hay que tener

en cuenta que el tiempo entre el proceso de itinerario y el momento que se aplicó la encuesta es limitado. Estos datos se incrementan con el paso del tiempo como lo evidencia la encuesta de los participantes de los Itinerarios-2015.

La empleabilidad tiene un componente personal por ello hemos indagado si en algún momento han rechazado alguna oferta de trabajo. Nos encontramos con el hecho de que una quinta parte ha rechazado algún puesto de trabajo. Básicamente, por salarios bajo y en algún caso por cuestiones de conciliación familiar.

### ¿HA PARTICIPADO EN ALGÚN PROCESO DE SELECCIÓN LABORAL DESDE QUE INICIO EL ITINERARIO -16?

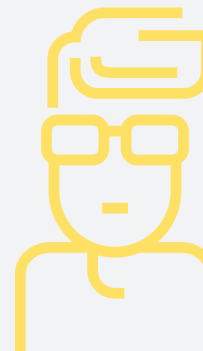
NO > 63,1%



SÍ > 36,9%

### ¿SE HA PLANTEADO EMPRENDER SU PROPIO NEGOCIO?

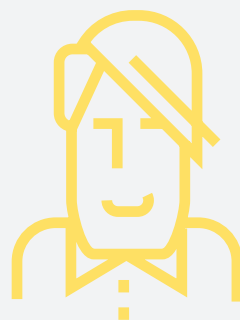
NO > 70,7%



SÍ > 29,3%

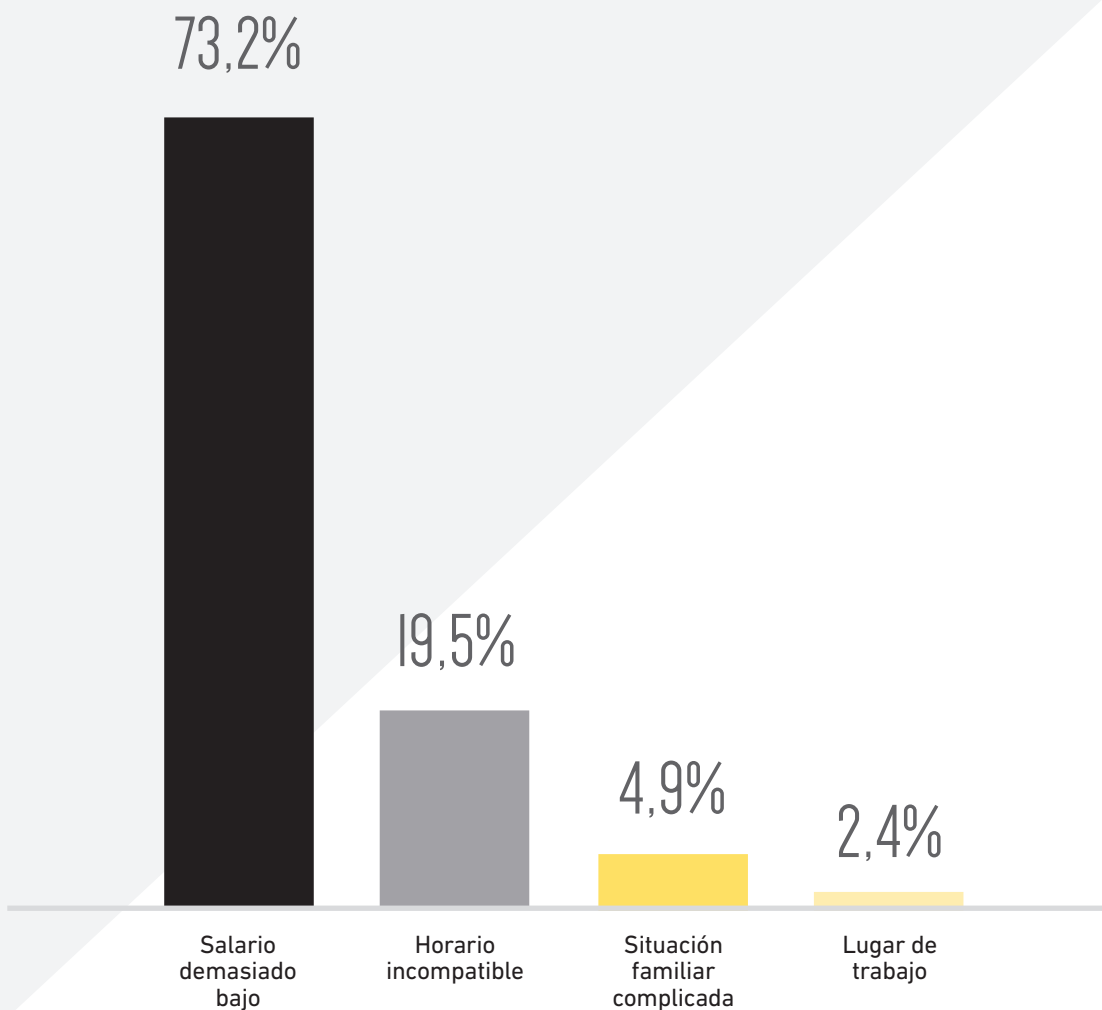
¿HA RECHAZADO UNA OFERTA DE EMPLEO?

NO > 80,9%



SÍ > 19,1%

¿CUÁL HA SIDO EL MOTIVO?

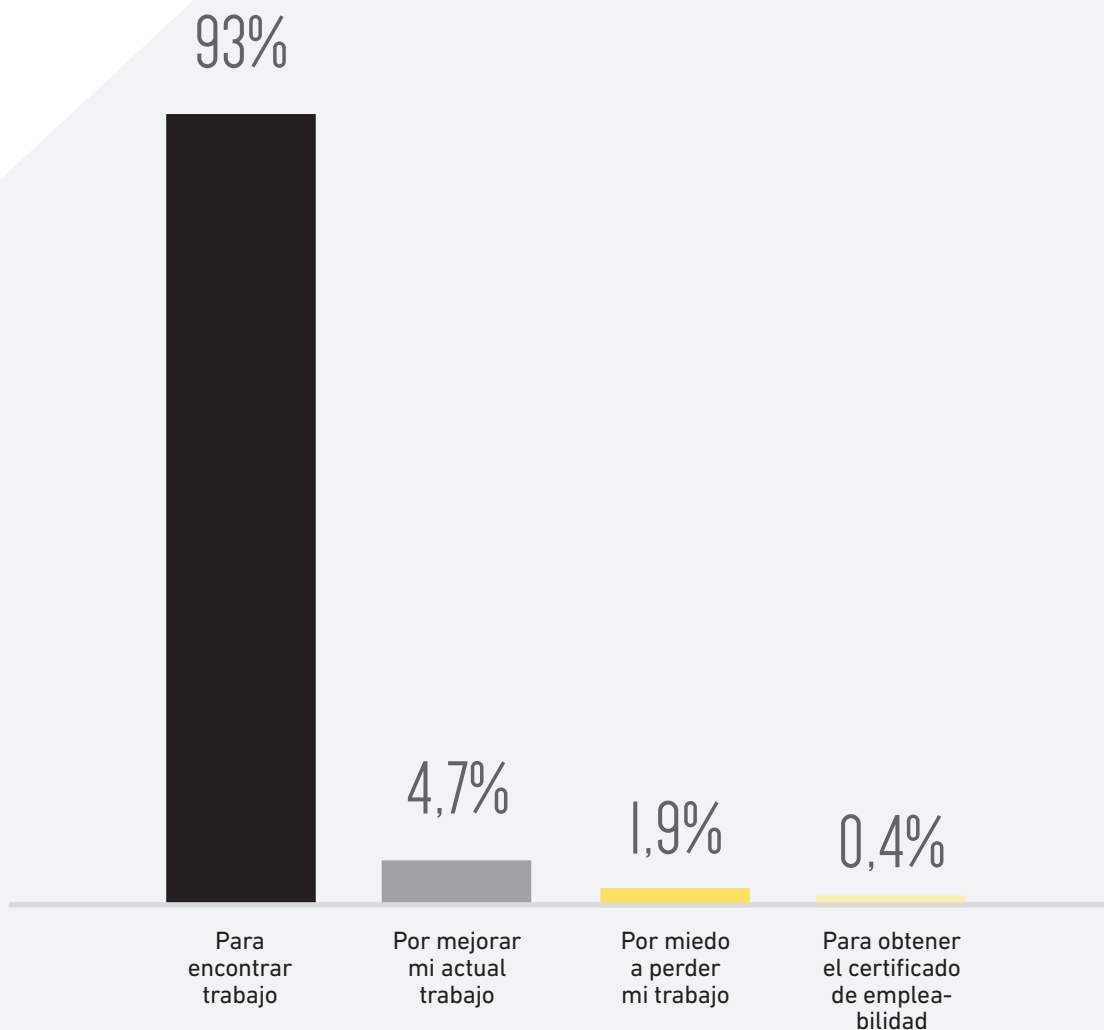


## MOTIVOS PARA INICIAR EL PROGRAMA DE ITINERARIOS DE EMPLEABILIDAD

Es importante retener el dato que nueve de cada diez personas inician el itinerario de empleabilidad motivados en encontrar trabajo. Nos encontramos con personas que acuden a los itinerarios con una alta motivación laboral. La proactividad ante el empleo es un factor importante para el buen fin del programa.

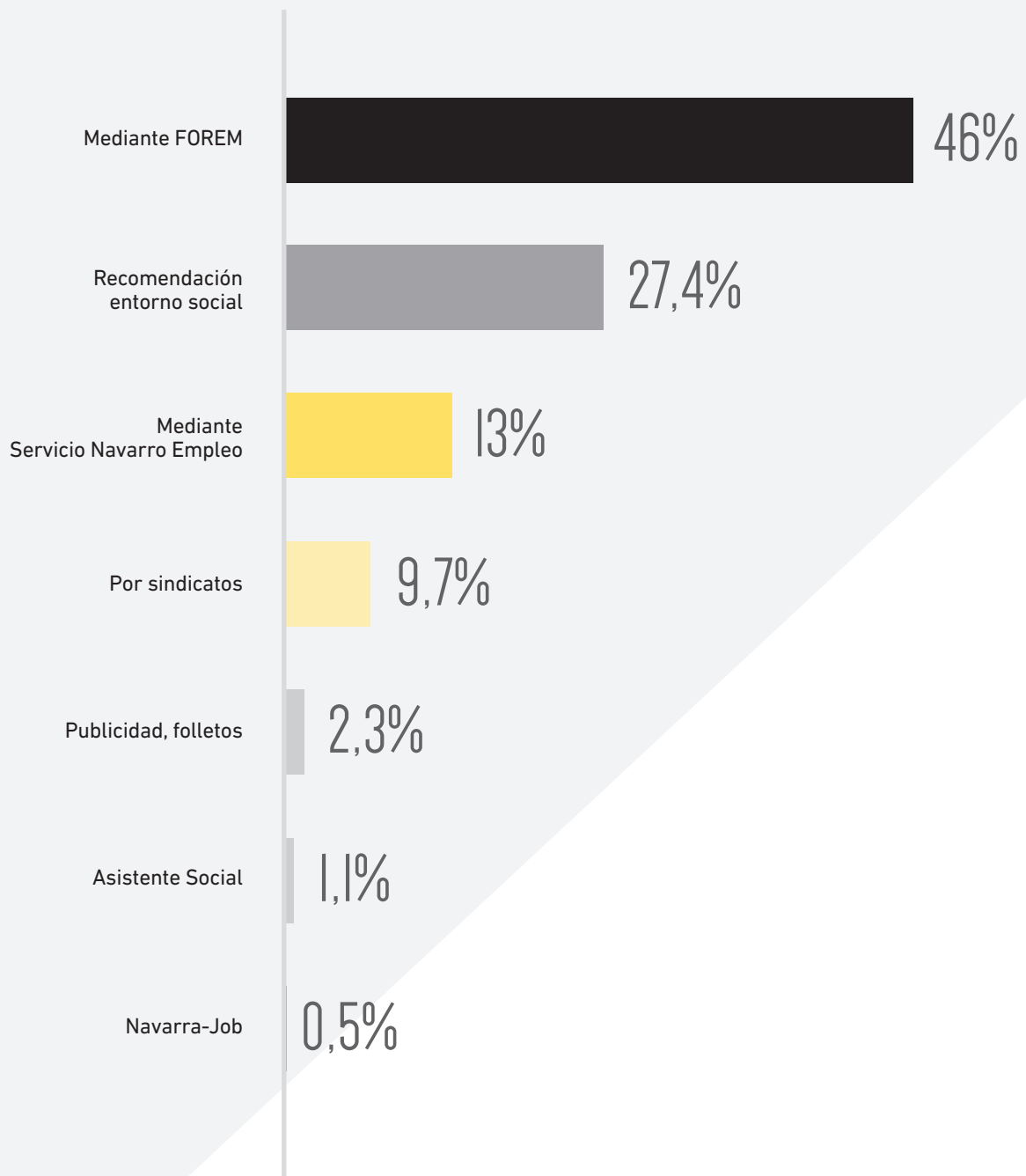
### ¿POR QUÉ INICIO EL PROGRAMA DE ITINERARIO DE EMPLEABILIDAD?

---





¿A TRAVÉS DE QUÉ MEDIO ACCEDIÓ A ESTA ACCIÓN?



## VALORACIÓN SATISFACCIÓN

Los datos sobre satisfacción de la persona usuaria en los itinerarios de son elocuentes y concuerdan con las dos encuestas anteriormente citadas. Por un lado, la alta calidad del servicio de tutorías. Nueve de cada diez participantes están completamente de acuerdo con que la persona tutora es competente y cercana. Casi siete de cada diez personas están completamente de acuerdo con que la tutoría le ha permitido identificar recursos para encontrar empleo. Casi siete de cada diez están completamente de acuerdo con el proyecto profesional diagnosticado en la tutoría. Seis de cada diez personas están completamente de acuerdo con que las entrevistas con la persona tutora le han permitido clarificar en qué puede trabajar y siete de cada diez personas están completamente de acuerdo con que el tiempo de la tutoría ha sido adecuado.

Sobre esta cuestión queremos copiar literalmente, por clarificadora, un fragmento del Cuaderno de Campo de la empresa que ha realizado las entrevistas:

*“Hemos trabajado con un cuestionario de preguntas cerradas, por lo que todos los comentarios y opiniones han sido espontáneos. Gran parte de estos comentarios se refieren al buen hacer de los tutores de los Itinerarios –o Coach, como a muchos les gusta decir. En la pregunta que valora de 1 a 4 la competencia y cercanía de los mismos algunos les ponen un 10. Directamente. Comentan que les han ayudado, escuchado y orientado cuando se encontraban más deprimidos y angustiados. “Al menos te tratan como persona” ha llegado a decir un entrevistado, poniendo de relieve la calidad humana que demuestran, por encima de su labor profesional. En general, se puede decir que es éste el aspecto que más se valora: la cercanía de los tutores. Hasta tal punto los entrevistados están contentos con los Itinerarios que cuando se les pregunta por las posibilidades que creen tener de encontrar empleo, si piensan que son pocas, algunos matizan: “pero por la situación actual, no por las tutorías”. Es decir, la labor del tutor como punto de apoyo se tiene muy presente y la gran mayoría está interesada por continuar con la tutorías; muchos de los que no están interesados comentan que es porque están trabajando y dicen que si se quedan de nuevo sin empleo no dudarían en volver.”<sup>11</sup>*

Por otro lado, la participación en los itinerarios les ha reportado mayor actitud positiva ante el empleo. Mayor proactividad. Una gran mayoría está motivada en la búsqueda de empleo, más capacitada para redactar currícula y con más habilidades comunicativas. Consideran que tienen más posibilidades de encontrar empleo.

A una tercera parte de las personas que había participado en otros procesos de orientación laboral les parece más útil estos itinerarios que los procesos anteriores en los que había participado.

Por todo ello, no es de extrañar que nueve de cada diez personas estén de acuerdo con el hecho de su participación ha sido una buena inversión personal.

VALORACIÓN ORIENTACIÓN-TUTORIZACIÓN. ITINERARIOS-16

La persona que ha tutorizado mi itinerario se ha mostrado competente y cercana



El tiempo de duración de la acción de la tutoria ha sido adecuado



La tutoría me ha ayudado a identificar los recursos de que dispongo para buscar empleo



Estoy satisfecho con el Proyecto Profesional elaborado durante la tutoría



Las entrevistas con el/la tutor/a me ha ayudado a clarificar en qué puedo trabajar



Estoy más motivado para buscar trabajo



Me siento capaz de redactar mi curriculum



Me siento más capacitado para afrontar con éxito una entrevista de trabajo



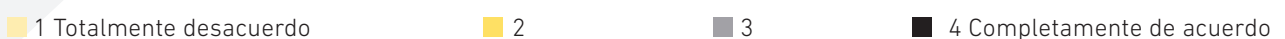
He mejorado mis habilidades y capacidades comunicativas



Creo que ahora tengo más posibilidades de encontrar trabajo



He mejorado en el control de mis emociones



VALORACIÓN GENERAL. ITINERARIOS 16

Considera que ha sido una buena inversión personal



La participación en el proyecto le ha dado mayor motivación para encontrar empleo



La participación en el proyecto le ha reportado mayor autoestima



Me ha permitido adquirir nuevas habilidades / capacidades que puedo aplicar a la búsqueda de empleo



Ha favorecido mi desarrollo personal



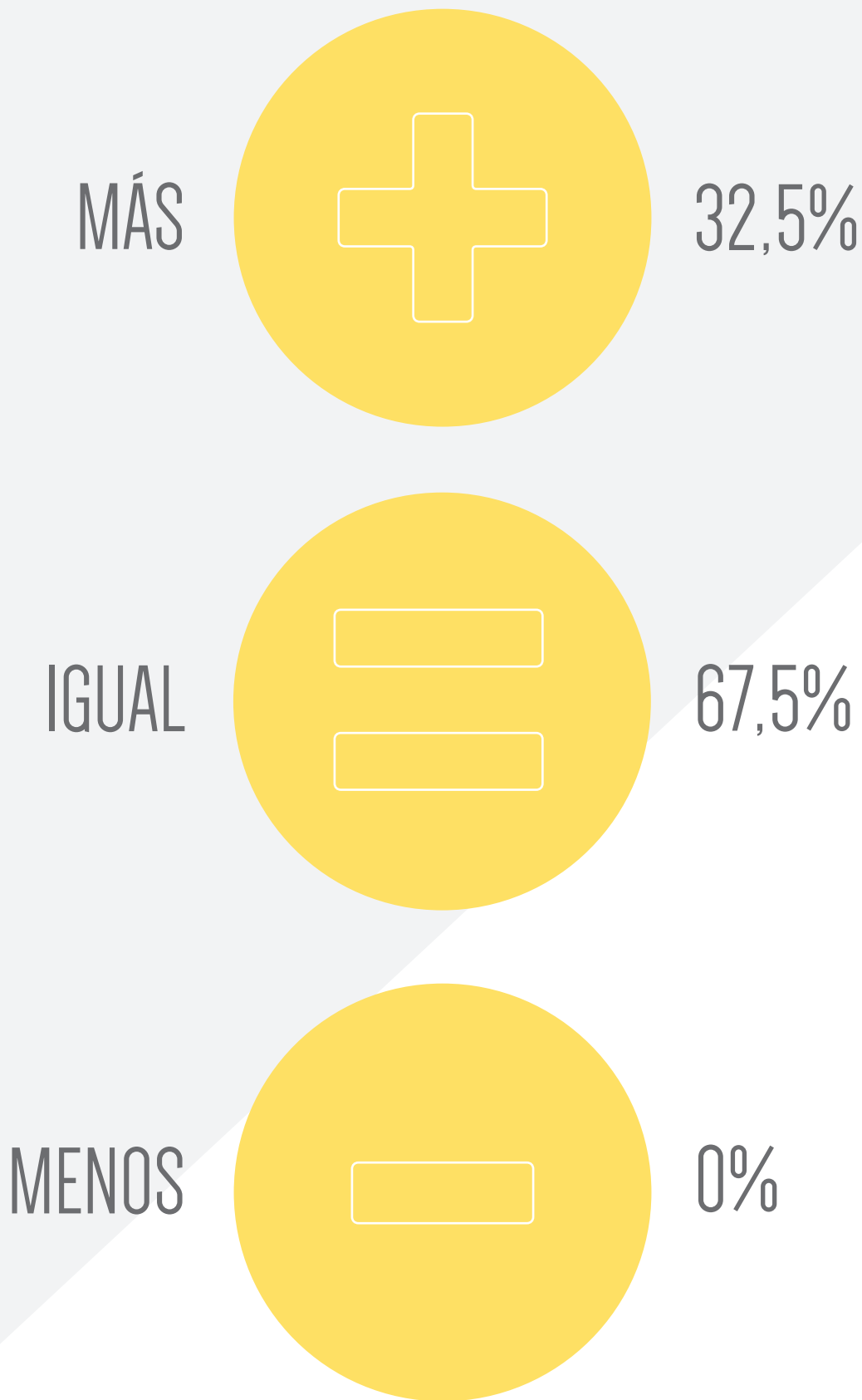
Puede contribuir a mi incorporación al mercado de trabajo



1 Totalmente desacuerdo      2      3      4 Completamente de acuerdo

ESTA ACCIÓN LE HA PARECIDO MÁS, IGUAL O MENOS ÚTIL QUE LAS ACCIONES EN LAS QUE HABÍA PARTICIPADO ANTERIORMENTE

---



## FORMACIÓN

Hemos querido conocer la necesidad de incorporar a estos procesos acciones formativas. Prácticamente, nueve de cada diez de las personas que han participado en estos itinerarios les hubiese gustado realizar alguna acción formativa. Lo que evidencia la necesidad de coordinar la formación con estos itinerarios.

¿LE HUBIESE GUSTADO REALIZAR ALGUNA ACCIÓN FORMATIVA?

---



SÍ > 88,6%

NO > 11,4%

## RECOMENDACIÓN

Finalmente, un factor significativo de satisfacción es que la persona participante recomiende el programa. Seis de cada diez así lo ha hecho. De igual modo, ocho de cada diez estaría dispuesto a seguir con las tutorías. Y nueve de cada diez estiman que deben continuar este tipo de programas.

### HA RECOMENDADO LA ACCIÓN EN LA QUE HA PARTICIPADO A OTRAS PERSONAS DE SU ENTORNO

---



### DEBERÍAN DE CONTINUAR ESTE TIPO DE PROGRAMAS

---



### TENDRÍA INTERÉS EN CONTINUAR CON LAS TUTORÍAS

---



### 4.3. Seminario grupal sobre Orientación Laboral y Empleabilidad

La tercera de las herramientas utilizadas en esta evaluación ha sido el Seminario Grupal. Una técnica cualitativa coral que mediante ponencias temáticas programadas fluye el debate y se atrapan conclusiones. La técnica del seminario especializado permite una importante interactividad entre profesionales de una misma materia pero situados en diferentes roles. A tal fin, hemos convocado a personas interesadas profesionalmente del sector de la orientación y empleabilidad laboral. Asistieron cerca de 60 personas con una experiencia acreditada. La jornada, bajo la ejecución de FOREM y el apoyo del SNE-NL, pretendía realizar una puesta en común de las acciones personalizadas de orientación laboral y de los itinerarios de empleabilidad.

Para canalizar el debate, se expusieron una serie de ponencias sobre ejes temáticos. Los ponentes, por orden de intervención, fueron:

.- **Paz Fernández Mendaza**, Gerente del Servicio Navarro de Empleo-Nafar Lansare; disertó sobre las políticas activas de empleo del Gobierno de Navarra.

.- **Leire Elizalde Goñi**, Técnica del Servicio Navarro de Empleo-Nafar Lansare; describió el mapa de proceso de los servicios públicos de empleo.

.- **Pilar Ruiz**, Responsable Orientación Laboral Forem desarrolló las experiencias de Forem en Orientación y Empleabilidad que son objeto de la presente evaluación.

.- **Luis Campos**, experto en evaluación. Avanzó la evaluación de los convenios de Forem.

.- **Manuel Rodríguez**, Gerente de Forem. Abundó en los retos de las nuevas políticas de empleo.

De dichas ponencias y del posterior coloquio interactivo podemos extraer una serie de conclusiones, a modo de recomendaciones.

- Se precisa construir otras políticas activas de empleo para otros modelos laborales como son los actuales. "Hemos pasado del derecho al empleo al derecho a la empleabilidad". Ello requiere de sistemas ágiles y flexibles cuyo protagonista deben ser las personas, no los trámites.
- Se resalta la importancia de definir por parte de todos los operadores de las políticas públicas de empleo de Navarra, de forma consensuada, los conceptos principales de Empleabilidad, Ocupabilidad, Orientación y Dossier Profesional. Con el fin de construir un marco común.
- Se apuesta por un modelo único de Orientación Laboral y Empleabilidad donde la persona sea el hilo conductor del sistema. Hay que hacer un seguimiento de la personas más allá de su diferente itinerario institucional o social. Hay que perseguir la trazabilidad de las mismas.
- El actual modelo navarro de orientación laboral y empleabilidad debe ser revisado en el objetivo principal de que sea integrado y coherente entre todos aquellos que operan en este ámbito.
- La Red de Información y Orientación es una herramienta que debe actualizarse por ser de gran valor para compartir experiencias y saberes.
- La Orientación Laboral y la Empleabilidad no son procesos unidimensionales. No se puede cargar exclusivamente la responsabilidad en las personas que necesitan y demandan orientación y empleabilidad. El contexto laboral



y social que les envuelve tiene mucha importancia en el desarrollo de estos procesos. Por ejemplo, un alto porcentaje de las ofertas no requieren cualificación específica.

- La prospección laboral y los estudios de empleo y demanda de perfiles profesionales son herramientas necesarias para definir y adaptar, de forma adecuada, la orientación y la empleabilidad.

- En este nuevo modelo es preciso avanzar en la necesidad de tener información compartida. Integrar todos los recursos para el acompañamiento de las personas. "Porque en última instancia, la orientación es un acompañamiento para la toma de decisiones por parte de las personas usuarias de estos servicios".

- Se precisa potenciar la profesionalización de los perfiles de las personas de orientación y técnicos de empleo.

- La calidad de los servicios, la implementación de herramientas homogéneas, la evaluación de procesos, resultados e impacto son otros factores que deben incorporarse en el horizonte. En esa línea, se recomienda poder usar de forma homologada los informes de orientación de otros entes.

- En Orientación se resaltó la importancia del Diagnóstico Contrastado resultado de la Autoevaluación previa del usuario. Si se derivan acciones de empleabilidad es recomendable un acuerdo firmado, pactado, programado y orientado a resultados.

- Se resalta la necesidad de instruir en competencias transversales o genéricas. Las competencias digitales son muy necesarias en personas muy vulnerables y de edad con escaso nivel digital.

- Situación de las zonas de Navarra. No son homogéneas laboralmente ni tienen los mismos recursos de empleabilidad. Necesidad de indicadores prospectivos de zonas.

- Sobre el emprendimiento se advirtió de que es importante valorar con precisión esa toma de decisión por la apuesta de riesgo que supone.

- Se recomienda reflexionar y medir en el abandono y sus causas en los itinerarios; también reflexionar sobre los bajos niveles de ocupación en cursos de formación.

- La orientación laboral en la población inmigrante requiere de una atención especial dado los diferentes sistemas formativos y laborales en sus zonas de origen. Es importante, las evidencias laborales en esos países para acreditar.

## **5.** **CONCLUSIONES //**

# 5.

---

## CONCLUSIONES //

---



## IMPACTOS MÁS SIGNIFICATIVOS-2015

- **Tasa de Inserción Laboral del 57%.**
- **6 de cada 10 personas que se encontraban en desempleo están trabajando en la actualidad.**
- **El 52% de los participantes que ahora están trabajando manifiestan que es gracias al programa.**
- **Prácticamente, la totalidad de las personas que realizaron los itinerarios han desarrollado una actitud proactiva de búsqueda o mejora de trabajo, realizando diferentes actividades.**
- **7 de cada 10 han participado posteriormente en algún proceso de selección.**
- **El programa tiene un retorno de 2,5 euros por 1 euro invertido.**
- **Una tercera parte de los participantes tenían a más personas en desempleo en su unidad familiar.**
- **6 de cada 10 tenían hijos a su cargo.**
- **Sólo un 6% han conseguido contratos de carácter indefinido.**
- **El programa tiene un coste reducido comparado con otros proyectos como Escuelas Taller o Lanzaderas de Empleo. Con 900.000 euros se abarca a 929 personas participantes.**
- **Un 28% de las personas se han planteado emprender su propio negocio.**

## EVALUACIÓN DE SATISFACCIÓN-PARTICIPANTES 2015

Hemos evaluado sobre la satisfacción de las personas usuarias en términos de satisfacción, calidad y utilidad en el desarrollo del programa.

- > **Casi nueve de cada diez personas están totalmente de acuerdo con la continuidad de los programas.**
- > **Ocho de cada diez están de acuerdo con que lo aprendido le ha resultado de utilidad.**
- > **Dos terceras partes están de acuerdo con recomendar el programa.**
- > **Siete de cada diez personas están de acuerdo con que les ha favorecido el desarrollo profesional.**
- > **A más de siete de cada diez les ha motivado el programa para encontrar empleo.**
- > **Casi siete de cada diez están de acuerdo que el proyecto le ha reportado mayor autoestima.**

## IMPACTOS MÁS SIGNIFICATIVOS ITINERARIOS 2016

- **En un plazo de escasos meses se ha pasado de un 4% de ocupados a un 34%.**
- **Nueve de cada diez personas inician el itinerario de empleabilidad motivados en encontrar trabajo.**
- **Una parte significativa, tras pasar por los itinerarios, participa en procesos de selección, acciones formativas e incluso se plantean su propio negocio.**
- **Prácticamente, la totalidad de las personas que realizaron los itinerarios ha desarrollado una actitud proactiva de búsqueda o mejora de trabajo, realizando diferentes actividades.**
- **Casi tres de cada diez participaron recomendados por personas de su entorno. Lo que evidencia el grado de conocimiento del programa.**
- **Nueve de cada diez participantes les hubiese gustado realizar alguna acción formativa.**

## SATISFACCIÓN 2016

- **Nueve de cada diez participantes están completamente de acuerdo con que la persona tutora es competente y cercana.**
- **Casi siete de cada diez personas están completamente de acuerdo con que la tutoría le ha permitido identificar recursos para encontrar empleo.**
- **Casi siete de cada diez están completamente de acuerdo con el proyecto profesional diagnosticado en la tutoría.**
- **Seis de cada diez personas están completamente de acuerdo con que las entrevistas con la tutora le han permitido clarificar en qué puede trabajar.**
- **Siete de cada diez están completamente de acuerdo con que el tiempo de la tutoría ha sido adecuado.**
- **Una tercera parte considera que este programa es más útil que otros procesos en los que ha participado.**
- **Nueve de cada diez personas están de acuerdo con el hecho de su participación ha sido una buena inversión personal.**
- **Nueve de cada diez estiman que deben continuar este tipo de programas.**

## 6. RECOMENDACIONES //



# 6.

## RECOMENDACIONES //

### 1.

**Recomendación Primera. La principal recomendación que hacemos al Servicio Navarro de Empleo- Nafar Lansare es continuar con este tipo de programas y exportarlos a otras entidades.**

La alta empleabilidad implementada a los participantes, la significativa tasa de inserción laboral, la notoria satisfacción por parte de las personas usuarias que recomiendan su continuidad, el eficiente coste y el alto retorno social de la inversión pública hacen de este programa un modelo robusto de empleabilidad.

Este equipo evaluador entiende muy positiva la configuración de estos programas. Son modelos similares a otras experiencias de éxito en otros espacios donde se combina el diagnóstico, la orientación, la impartición de saberes y la prospección laboral desde un acompañamiento tutorizado y personalizado.

De la calidad y conocimiento del programa da cuenta que una tercera parte de los que participaron este año lo hacía por recomendación de su entorno.

### 2.

**Segunda. Se recomienda al Servicio Navarro de Empleo- Nafar Lansare avanzar en la potenciación de información compartida entre todos los entes públicos y privados para posibilitar la trazabilidad del usuario.**

El fin último de los itinerarios es la empleabilidad e inserción laboral de la persona. Por ello, todos los recursos existentes son parte de un mismo proceso y sistema donde la persona con necesidades laborales es la protagonista. Es importante que las entidades operadoras (públicas o privadas) en las políticas públicas de empleo de Navarra se interrelacionen y compartan información.

# 3.

**Tercera. Se recomienda al Servicio Navarro de Empleo- Nafar Lansare coordinar la elaboración de estudios de empleo y demanda de perfiles profesionales como herramientas para definir y adaptar, de forma adecuada el itinerario de empleabilidad.**

La necesidad de tener diagnósticos de empleo y tendencias de perfiles profesionales es una labor de mucho interés para todos aquellos que operan en el campo de las políticas públicas de empleo en Navarra. Por ello, es aconsejable constituir un pequeño observatorio de las tendencias de empleo, zonificándolo por territorios. Estos informes periódicos serán de gran interés para aquellos operadores que emprendan proyectos de empleabilidad.

# 4.

**Cuarta. Recomendamos al Servicio Navarro de Empleo- Nafar Lansare que de continuar con este tipo de programas de empleabilidad se implemente una duración más prolongada.**

El equipo evaluador ha detectado un retraso en la puesta en marcha de este programa previsto con anterioridad. Por ello, entendemos que de continuar, de algún modo, con estos programas se haga en una duración superior a la anualidad.

Por otra parte, ocho de cada diez personas que han participado en esta edición estaría dispuesto a seguir con las tutorías lo que hace conveniente reflexionar sobre la prolongación más allá del programa.

# 5.

**Quinta. Recomendamos al Servicio Navarro de Empleo- Nafar Lansare una mayor territorialización de este tipo de programas.**

El mapa del desempleo de Navarra nos describe una situación desequilibrada por zonas. Este equipo evaluador advierte de que la situación de los recursos de empleabilidad no es homogénea por zonas de Navarra lo que nos hace recomendar territorializar estos programas de empleabilidad.

# 6.

**Sexta. Recomendamos al Servicio Navarro de Empleo- Nafar Lansare, con carácter general, potenciar el empleo protegido.**

Un 6% de los participantes en los itinerarios del 2015 que continua en el paro considera que no tiene ninguna opción de encontrar empleo el próximo año. Este dato nos acerca a una realidad de personas cuya empleabilidad es muy baja y necesitan circuitos semi-laborales protegidos.

# 7.

**Séptima. Recomendamos al Servicio Navarro de Empleo- Nafar Lansare, con carácter general, estudiar las causas de posibles rechazos de ofertas de empleo.**

En la encuesta realizada a los participantes del 2016 nos hemos encontrado con el hecho de que una quinta parte manifiesta que ha rechazado algún puesto de trabajo en ese período. Básicamente, por salarios bajos y en algún caso por cuestiones de conciliación familiar. Como hemos descrito la calidad del marco laboral es muy baja y por lo tanto en muchos casos escasamente atractiva. Merece la pena estudiar sobre las posibles causas de rechazo de trabajo.

# 8.

**Octava. Recomendamos a FOREM Navarra potenciar en los Itinerarios de Empleabilidad la fase de instrucción en competencias transversales o genéricas. Así como coordinar acciones de formación con otros entes.**

Para activar empleo se requiere de una serie de conocimientos en competencias generales (trabajo en equipo, habilidades sociales) y valores individuales y sociales (responsabilidad, seriedad). Asimismo, las competencias digitales son muy necesarias en personas muy vulnerables y de avanzada edad. Por todo ello, se recomienda potenciar dinámicas de grupo, técnicas de coaching, conferencias de casos prácticos, construcción de redes sociales...

Por otra parte, 9 de cada 10 personas que han participado en los itinerarios este año les hubiese gustado realizar alguna acción formativa. Lo que evidencia la necesidad de coordinar y derivar adecuadamente la formación demandada.

# 9.

**Novena. Recomendamos a FOREM Navarra potenciar la prospección laboral con las empresas.**

Consideramos que una mayor cercanía e intensidad de FOREM con las empresas fortalecería los objetivos de empleabilidad y de inserción laboral del programa. Aumentaría la tasa de inserción de los participantes. Posibilitaría llevar a cabo acciones de empleabilidad práctica. Asimismo, se podría realizar un acercamiento a las demandas de perfiles profesionales más preciso. En definitiva, los itinerarios de empleabilidad se acercarían de manera fehaciente al mundo laboral.

# 10.

**Décima. Recomendamos a FOREM reforzar el acompañamiento a los que están en situaciones de más vulnerabilidad.**

Una de las claves de este proceso es el proceso de orientación-tutorización-acompañamiento. Desde la perspectiva de que no todas las personas son iguales, se recomienda potenciar la tutorización en aquellas que más vulnerabilidad presenten.

# 11.

**Undécima. Recomendamos a FOREM la expedición de una certificación al uso; formalizada por parte del Servicio Navarro de Empleo – Nafar Lansare a los participantes.**

El equipo evaluador entiende que el programa debe adquirir una cierta institucionalización. Por ello, la expedición de un certificado de aprovechamiento avalado por la autoridad pública puede conllevar a dar un valor distintivo, un sello, a aquellos que han participado con éxito en el programa.

# 12.

**Duodécima. Recomendamos a FOREM estudiar y medir el abandono y causas en los itinerarios.**

Como hemos relatado uno de los puntos fuertes del programa se basa en el compromiso por escrito entre participante y organización. Por ello, es conveniente ahondar en las posibles causas del abandono. Con ello podremos obtener puntos de mejora y detectar puntos débiles en dicho programa.

# 13.

**Treceava. Recomendamos a FOREM potenciar la formación de las personas de orientación y técnicos de empleo.**

Aun cuando la calidad de los profesionales es puesta en valor por las personas usuarias, se hace preciso impartir acciones de aprendizaje en nuevas herramientas y nuevos contenidos formativos de adaptación. Además, los propios profesionales así lo demandan.

# 14.

**Catorceava. Recomendamos divulgar la experiencia en diferentes ámbitos institucionales como buena práctica exportable.**

Dentro de los modelos de calidad, es usual la exportación de prácticas de acciones que han rendido positivamente en un determinado contexto y que se espera que, en contextos similares, rindan similares resultados.

**7.**  
**EQUIPO EVALUADOR Y**  
**RECURSOS HUMANOS //**



# 7

---

## EQUIPO EVALUADOR Y RECURSOS HUMANOS //

---

La evaluación ha sido realizada por Luis Campos Iturralde y Félix Taberna Monzón pertenecientes al espacio profesional colaborativo InPactos.<sup>12</sup>

### **Félix Taberna Monzón**

Licenciado en Ciencias Políticas y Sociología por la Universidad Complutense de Madrid, fue profesor en la Universidad Pública de Navarra y en la UNED. También de la Escuela de Adaptación Social del Gobierno de Navarra. Dirigió el Instituto Navarro de Administración Pública, encargado, entre otras funciones, de evaluar las políticas públicas. En la actualidad desarrolla su labor profesional como consultor en el espacio colaborativo de InPactos. Miembro del Consejo Social de la Universidad Pública de Navarra. Autor y coautor de números artículos y estudios. Miembro del Colegio Oficial de Doctores y Licenciados en Ciencias Políticas y Sociología de Navarra.

### **Luis Campos Iturralde**

Licenciado en Sociología por la Universidad Pública de Navarra realizando estancias de estudios en la Birmingham City University (Reino Unido). Ha desarrollado investigaciones cualitativas y participativas en diversos ámbitos relacionados con el desarrollo local y la igualdad de oportunidades. En los últimos años ha centrado su actividad profesional en el asesoramiento de proyectos de formación para el empleo, evaluación de políticas públicas y análisis de la situación y evolución del mercado de trabajo. Docente de evaluación y medición del impacto de proyectos sociales. Miembro del Colegio Oficial de Doctores y Licenciados en Ciencias Políticas y Sociología de Navarra.

### **Empresa de Campo**

El trabajo de campo de las encuestas telefónicas de las personas participantes en los itinerarios de empleabilidad lo ha realizado la empresa Reder Opinión<sup>13</sup>, entidad con una amplia experiencia en trabajo de campo y realización de encuestas telefónicas.

### **Seminario grupal en torno a Empleabilidad y Orientación**

La programación ha sido diseñada por el equipo evaluador con la coordinación del Servicio de Orientación de FOREM. Asimismo, ha contado con la colaboración del Servicio Navarro de Empleo-Nafar Lansare.



**ANEXOS //**



---

## ANEXOS //

---



## ANEXO 1: CUESTIONARIO IMPACTO PARTICIPANTES 2015

Buenos días/tardes.

Hace unos meses usted participó en un programa llevado a cabo por Forem, bajo un Convenio del Gobierno de Navarra. Se llamaba Itinerarios de Empleabilidad. Estamos realizando un breve cuestionario que nos ayudará a evaluar el programa y mejorarlo. Es por ello, por lo que le pedimos su colaboración. Todo lo que usted nos traslade es estrictamente confidencial.

### P1. Qué Situación Laboral tenía cuando inició el programa "Itinerario de Empleabilidad"

Ocupado	.....	1	= Pase a pregunta 7
Desempleado	.....	2	

### P2. Ha trabajado algún día después de acabar el Itinerario de Empleabilidad

Sí	.....	1	
No	.....	2	= Pase a pregunta 7

### P3. Podría decirme, aproximadamente, cuántos días ha trabajado desde que terminó el Itinerario de Empleabilidad.

Menos de un mes	.....	1
Entre un mes y tres meses	.....	2
Entre tres meses y seis meses	.....	3
Más de seis meses	.....	4

### P4. Qué tipo de relación laboral ha tenido en los periodos que ha trabajado (Posibilidad de multirespuesta)

Indefinido a tiempo completo	.....	1
Indefinido a tiempo parcial	.....	2
Temporal a tiempo completo	.....	3
Temporal a tiempo parcial	.....	4
Autónomo por cuenta propia	.....	5
Otros.....		

### P5. ¿ Le vino bien lo que aprendió en los Itinerarios de Empleabilidad para los trabajos que ha realizado?

SI	.....	1
NO	.....	2

**P6. ¿ Está satisfecho con la experiencia laboral que tuvo o tiene?**

SI	.....	1
NO	.....	2

**P7. ¿Cuál es su situación laboral a día de hoy?**

Ocupado por cuenta ajena	.....	1	
Ocupado por cuenta propia (Autónomo)	.....	2	
Desempleado	.....	3	
Regresé a los estudios	.....	4	

**P8. Sólo para los que están desempleados. Qué posibilidades cree que tiene de acceder a un trabajo en un año**

Muchas	.....	1
Pocas	.....	2
Ninguna	.....	3

**P9. Para los que están ocupados Me podría valorar con la escala de 1 (totalmente insatisfecho) al 5 (completamente satisfecho) los siguientes parámetros respecto a su trabajo**

	1	2	3	4	5
Grado de satisfacción con el empleo que tiene					
Grado de valoración de la estabilidad que le proporciona					
Grado de satisfacción con la remuneración económica percibida					

**A PARTIR DE AQUÍ PARA TODOS**

**P10. ¿Ha participado en algún proceso de selección laboral después de acabar el itinerario de empleabilidad?**

Sí	.....	1
No	.....	2

**P11. ¿Ha participado en algún curso de formación después de acabar el itinerario de empleabilidad?**

Sí	.....	1
No	.....	2

**P12. ¿Ha realizado alguna otra actividad para encontrar trabajo ( mejorar redes y contactos, leer anuncios, preguntar...)?**

Sí	.....	1
No	.....	2

**P13. ¿ Se ha planteado emprender su propio negocio?**

Sí	.....	1
No	.....	2

**P14-Por último y para ir terminando y siguiendo con la escala de 1(Muy de acuerdo) al 5 (En total desacuerdo) le pido que me valore las siguientes frases**

	1	2	3	4	5
Lo aprendido durante el proceso formativo me ha resultado de utilidad					
Me ha permitido adquirir nuevas habilidades/capacidades que puedo aplicar a la búsqueda de empleo.					
Ha favorecido mi desarrollo profesional					
Me da ganas de generar un emprendimiento propio					
La participación en el proyecto me ha reportado mayor autoestima					
La participación en el proyecto me ha dado mayor motivación para encontrar empleo					
El programa contribuyó a encontrar trabajo					
He hablado y recomendado el programa a mi entorno					
Mejoró mi imagen ante mis familiares					
Deberían de seguir este tipo de programas					

**15.-.Le gustaría comentarnos algo más?**

**A continuación le voy a solicitar una serie de datos**

**A1. SEXO (no preguntar)**

Hombre	.....	1
Mujer	.....	2

**A2. Edad \_\_\_\_\_**

16 - 29	.....	1
30- 44	.....	2
45 - 64	.....	3

**A3. Nivel de estudios finalizados**

Sin Estudios	.....	1
Primarios o Secundario incompletos	.....	2
Educación Secundaria	.....	3
Estudios Universitarios	.....	4

**A4. Situación familiar**

Vivo sólo o compartiendo piso	.....	1
Con la familia	.....	2
En pareja sin hijos	.....	3
En pareja con hijos	.....	4

**A5. En su unidad familiar hay personas en desempleo**

SI	.....	1
NO	.....	2

**A6. ¿Cobraba alguna prestación o ayuda cuando inició el programa?**

Sí	.....	1	
No	.....	2	= Pase a pregunta 15

**¿Me podría indicar cual?**

Prestación por desempleo	.....	1	
Plan Prepara	.....	2	
Renta de inclusión social	.....	3	
Otras.....			

**A7. ¿Cobra, en la actualidad, alguna prestación o ayuda cuando inició el itinerario de empleabilidad?**

Sí	.....	1	
No	.....	2	= Pase a pregunta 4

**¿Me podría decir cuál?**

Prestación por desempleo	.....	1	
Plan Prepara	.....	2	
Renta de inclusión social	.....	3	
Otras.....			



## ANEXO 2: CUESTIONARIO PARTICIPANTES 2016

Buenos días/tardes.

Forem Navarra está realizando un pequeño cuestionario para conocer su opinión sobre el desarrollo de la acción de orientación y formación individualizada que has desarrollado recientemente en Forem-Navarra dentro de un convenio de Itinerarios de Empleabilidad con el Gobierno de Navarra. Su aportación nos ayudará a evaluar nuestro trabajo y mejorarlo. Todo lo que usted nos traslade es estrictamente confidencial.

### P1. Qué situación Laboral tenía cuando inició el programa "Itinerario de Empleabilidad"

Ocupado	.....	1	= Pase a pregunta 3
Desempleado	.....	2	

### P2. Ha trabajado algún día desde que inicio el Itinerario de Empleabilidad

Sí	.....	1	
No	.....	2	

### P3. ¿Cuál es su situación a día de hoy?

Ocupado por cuenta ajena	.....	1	
Ocupado por cuenta propia (Autónomo)	.....	2	
Desempleado	.....	3	
Estudiando /formándose	.....	4	

### P4. ¿Por qué inicio el programa de itinerario de empleabilidad?

Para encontrar trabajo	.....	1
Por demanda de los servicios públicos	.....	2
Por mejorar mi actual trabajo	.....	3
Por miedo a perder mi trabajo	.....	4
Otras (especificar)	.....	5

**P5.- ¿A través de qué medio accedió a esta acción?**

Mediante Servicio Navarro Empleo	.....	1
Mediante FOREM	.....	2
Por sindicatos	.....	3
Publicidad, folletos	.....	4
Recomendación entorno social	.....	2

**A PARTIR DE AQUÍ PARA TODOS****P6. ¿Ha participado en algún proceso de selección laboral desde que inicio el itinerario de empleabilidad?**

Sí	.....	1
No	.....	2

**P7. ¿Ha presentado su candidatura a algún puesto de trabajo desde que inició su itinerario de empleabilidad?**

Sí	.....	1
No	.....	2

**P8. ¿Se ha planteado emprender su propio negocio?**

Sí	.....	1
No	.....	2

**P9. ¿Ha rechazado una oferta de empleo?; en caso afirmativo cual ha sido el motivo**

Salario demasiado bajo	.....	1
Horario incompatible	.....	2
Situación familiar complicada	.....	3
Lugar de trabajo	.....	4
Otras(especificar)	.....	5

A continuación, le voy a pedir que valore los siguientes aspectos de la orientación-tutorización recibida utilizando una escala del 1 (totalmente desacuerdo) al 4 (completamente de acuerdo):

**P10. VALORACIÓN ORIENTACIÓN-TUTORIZACIÓN**

	1	2	3	4
Las tutorías me ha ayudado a clarificar en que puedo trabajar				
He aprendido dónde puedo buscar trabajo y cursos de formación				
Me siento capaz de redactar mi curriculum				
Me siento más capacitado para afrontar con éxito una entrevista de trabajo				
Estoy satisfecho con el "Proyecto Profesional" elaborado durante la tutoría				
Estoy más motivado para buscar trabajo				
El tiempo de duración de la acción de la tutoría ha sido adecuado				
He mejorado mis habilidades y capacidades comunicativas				
Creo que ahora tengo más posibilidades de encontrar trabajo				
La persona que ha tutorizado mi itinerario se ha mostrado competente y cercana				

**P11. Ha participado en alguna acción formativa desde que inicio el Itinerario de Empleabilidad**

Sí	.....	1
No	.....	2 Pasa 13

**P12. Donde ha realizado esa acción Formativa**

FOREM	.....	1
Otros (especificar)	.....	

**P13. (Sólo para los que no han participado en ninguna acción formativa) ¿Le hubiese gustado realizar alguna acción formativa?**

Sí	.....	1
No	.....	2 Pasa P16

**P14. (Sólo para los que no han participado en ninguna acción formativa) Por que no ha participado en ninguna acción**

No se ofertaba ninguna acción formativa de mi interés.	.....	1
No tenía plazas en la acción formativa que quería	.....	2
No cumplía los requisitos necesarios para realizar la formación	.....	3
Otros	.....	especificar

**Por último y para ir terminando y siguiendo con la escala de 1 (totalmente desacuerdo) al 4 (completamente de acuerdo) le pido que me valore los siguientes aspectos.**

**P15. VALORACIÓN GENERAL**

	1	2	3	4
Puede contribuir a mi incorporación al mercado de trabajo				
Me ha permitido adquirir nuevas habilidades/capacidades que puedo aplicar a la búsqueda de empleo.				
Ha favorecido mi desarrollo profesional				
Considera que ha sido una buena inversión personal				
La participación en el proyecto le ha reportado mayor autoestima				
La participación en el proyecto le ha dado mayor motivación para encontrar empleo				

**P16. Había participado anteriormente en otras acciones de orientación/tutorización**

Sí	.....	1
No	.....	2 Pasa P12.

**P17. Esta acción le ha parecido más, igual o menos útil que las acciones en las que había participado anteriormente**

Más	.....	1
Igual	.....	2
Menos	.....	3

**P18. Ha recomendado la acción en la que ha participado a otras personas de su entorno**

Sí	.....	1
No	.....	2

**P19. Deberían de continuar este tipo de programas**

Sí	.....	1
No	.....	2

**A continuación, le voy a solicitar una serie de datos****A1. SEXO (no preguntar)**

Hombre	.....	1
Mujer	.....	2

**A2. Edad \_\_\_\_\_**

16 - 29	.....	1
30- 44	.....	2
45 - 64	.....	3

**A3. Nivel de estudios finalizados**

Sin Estudios	.....	1
Primarios o Secundario incompletos	.....	2
Educación Secundaria	.....	3
Estudios Universitarios	.....	4

**A4. ¿Cobraba alguna prestación o ayuda cuando inició el programa?formativa**

Sí	.....	1	
No	.....	2	= Pase a pregunta A6

**A5. ¿Me podría indicar cuál?**

Prestación por desempleo	.....	1	
Plan Prepara	.....	2	
Renta de inclusión social	.....	3	
Otras.....			

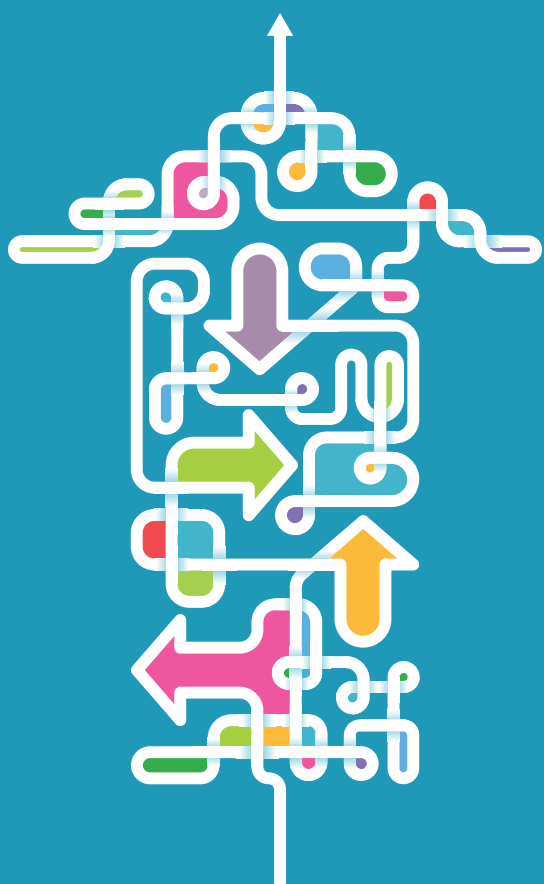
**A6. ¿Cobra, en la actualidad, alguna prestación o ayuda cuando inició el itinerario de empleabilidad?**

Sí	.....	1	
No	.....	2	= FIN

**A7. ¿Me podría decir cuál?**

Prestación por desempleo	.....	1	
Plan Prepara	.....	2	
Renta de inclusión social	.....	3	
Otras.....			

## ANEXO 3: PROGRAMA JORNADA EVALUACIÓN



# Jornada Técnica de Orientación

Diagnóstico, Herramientas y Evaluación

Organiza:



forem  
navarra

Promueve y financia:



### Objetivo y naturaleza

La Jornada pretende realizar una puesta en común, desde un prisma evaluativo, de las acciones personalizadas de orientación laboral y de los itinerarios de empleabilidad que Forem ejecuta bajo convenio con el Servicio Navarro de Empleo-Nafar Lansare.

Tiene un doble objetivo: puesta en común entre profesionales de metodologías e instrumentos para la orientación y evaluación de experiencias.

La Jornada se enmarca en el "Convenio entre CCOO y el Servicio Navarro de Empleo – Nafar Lansare para la realización de acciones personalizadas de orientación para la inserción y de actividades de promoción de la información y la orientación laboral".

De esta forma, el encuentro tiene un valor significativo para conocer las herramientas desarrolladas y evaluar las diferentes experiencias desde el partenariado público-privada.

Los factores condicionantes de esta jornada son apertura, inteligencia colectiva y búsqueda de propuestas de mejora.

### Metodología

El camino previsto para cumplir el objetivo está basado en el análisis compartido entre profesionales del sector. Para canalizar el debate se impartirán, con carácter previo, ponencias sobre el trabajo realizado.

Las conclusiones de las jornadas serán redactadas y posteriormente divulgadas.

### A quién va dirigido

-Profesionales de Forem que hayan participado en acciones de orientación y empleabilidad.

-Profesionales del Servicio Navarro de Empleo-Nafar Lansare y de otras entidades posicionadas en orientación laboral y empleabilidad.

### Facilitadores

Organiza: Forem Navarra. Promueve y financia: Servicio Navarro de Empleo-Nafar Lansare.

### Inscripción previa

[pruiz@foremnavarra.org](mailto:pruiz@foremnavarra.org)

Se entregará certificado de asistencia.



# Programa

17 de octubre de 2016 a las 10:00 horas en Forem Navarra

10:00h

## **Presentación Jornadas**

*Paz Fernández Mendaza, Gerente del Servicio Navarro de Empleo-Nafar Lansare*

10:20h

## **Políticas públicas de Orientación- Empleabilidad**

*Leire Elizalde Goñi, Técnica del Servicio Navarro de Empleo-Nafar Lansare*

10:45h

## **Metodologías y Herramientas de Orientación**

*Pilar Ruiz Cobo, Responsable Orientación Laboral FOREM*

11:05h

## **Resultados de Evaluación de las acciones de FOREM**

*Luis Campos Iturralde, experto en Evaluación*

11:30h

## **Debate**

13:00h

**Clausura por parte de Manuel Rodríguez, Gerente de Forem**

---

## **\*NOTAS //**

---

- 1. [https://undg.org/wp-content/uploads/2015/01/2013-10-07-Manual-de-Gesti%C3%B3n-basada-en-Resultados-Espa%C3%B1ol\\_Final.pdf](https://undg.org/wp-content/uploads/2015/01/2013-10-07-Manual-de-Gesti%C3%B3n-basada-en-Resultados-Espa%C3%B1ol_Final.pdf)**
- 2. [http://ec.europa.eu/smart-regulation/impact/key\\_docs/docs/guidance\\_for\\_assessing\\_social\\_impacts.pdf](http://ec.europa.eu/smart-regulation/impact/key_docs/docs/guidance_for_assessing_social_impacts.pdf)**
- 3. <https://www.oitcinterfor.org/publicaci%C3%B3n/gu%C3%ADa-evaluaci%C3%B3n-impacto-formaci%C3%B3n>**
- 4. <http://www.aeval.es/es/index.html>**
- 5. [http://www.aeval.es/es/difusion\\_y\\_comunicacion/publicaciones/Guias/Guias\\_Evaluacion\\_Politicas\\_Publicas\\_y\\_Calidad\\_SSPP/Guia\\_evaluaciones\\_AEVAL.html](http://www.aeval.es/es/difusion_y_comunicacion/publicaciones/Guias/Guias_Evaluacion_Politicas_Publicas_y_Calidad_SSPP/Guia_evaluaciones_AEVAL.html)**
- 6. [http://www.aenor.es/aenor/normas/normas/fichanorma.asp?tipo=N&codigo=N0051260#.V--Sh\\_mLTIU](http://www.aenor.es/aenor/normas/normas/fichanorma.asp?tipo=N&codigo=N0051260#.V--Sh_mLTIU)**
- 7. <https://www.oecd.org/dac/evaluation/dcdndep/46297655.pdf>**
- 8. <http://www.navarra.es/NR/ronlyres/5A006CFC-7EBC-4A3F-9FA5-4574ADA817D8/0/GuiaPARAMEDIRLASATIS-FACCION2012.pdf>**
- 9. <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=13401&langId=es>**
- 10. <https://www.oecd.org/dac/evaluation/dcdndep/46297655.pdf>**
- 11. Cuaderno de Campo de Reder Opinion**
- 12. [www.inpactos.com](http://www.inpactos.com)**
- 13. [www.rederopinion.com](http://www.rederopinion.com)**





**EVALUACIÓN  
ITINERARIOS DE  
EMPLEABILIDAD  
2016**



**forem**  
navarra



---

**WWW.FOREMNAVARRA.ORG**

---