

EVALUACIÓN

**Acciones personalizadas de
orientación para la inserción y
de actividades de promoción
de la información y la
Orientación Laboral**

Informe Final

DICIEMBRE 2016 //

EJECUTADO POR:



forem
navarra



CONVENIADO CON:



**servicio navarro
de empleo -
nafar lansare**



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

**Acciones personalizadas de
orientación para la inserción y
de actividades de promoción
de la información y la
Orientación Laboral**

INDEX //

00

PRESENTACIÓN //
PÁGINA 6

02

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

01

INTRODUCCIÓN //
PÁGINA 10

03

METODOLOGÍA //
PÁGINA 18

04

RESULTADOS //
PÁGINA 22

06

RECOMENDACIONES //
PÁGINA 62

05

CONCLUSIONES //
PÁGINA 56

07

**EQUIPO EVALUADOR
Y RECURSOS HUMANOS //**
PÁGINA 70

0.
PRESENTACIÓN //



PRESENTACIÓN //

El presente documento describe el informe final del trabajo de evaluación de las "Acciones personalizadas de orientación para la inserción y de actividades de promoción de la información y la Orientación Laboral". Ha sido una evaluación propia, pero coordinada con la "Evaluación de Itinerarios de Empleabilidad". Ambos programas ejecutados por FOREM están conveniados con el Servicio Navarro de Empleo-Nafar Lansare y presentan muchos elementos en común.

No obstante, como cualquier ejercicio de evaluación, no se cierra en este momento sino que se encuentra sujeto al retorno que se pueda producir por parte de los agentes implicados en las recomendaciones que se realizan. Y también sujeto a la difusión y divulgación de los resultados que es 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 y colaboración a las personas usuarias de los servicios y a los profesionales de FOREM. Asimismo, también queremos agradecer la cooperación del Servicio Navarro de Empleo-Nafar Lansare que ha sido básica para el éxito del seminario realizado y aportaciones al informe.

MAPA PROCESOS EVALUACIÓN

1. DISEÑO

Fundamentación y legitimación

Marco teórico y
establecimiento de metodología

Cauces de participación de los
agentes implicados

Construcción Cuestionario

Diseño Panel

Programación Jornadas

2. USO HERRAMIENTAS

Desarrollo Jornadas

Desarrollo Panel Orientadores

Encuesta usuarios/as

3. ANÁLISIS RESULTADOS

Redacción y contraste

Conclusiones y recomendaciones

4. DEVOLUCIÓN

Retorno recomendaciones

Difusión

“

EL PRESENTE DOCUMENTO DESCRIBE EL INFORME FINAL DEL TRABAJO DE EVALUACIÓN DE LAS “ACCIONES PERSONALIZADAS DE ORIENTACIÓN PARA LA INSERCIÓN Y DE ACTIVIDADES DE PROMOCIÓN DE LA INFORMACIÓN Y LA ORIENTACIÓN LABORAL”. HA SIDO UNA EVALUACIÓN PROPIA, PERO COORDINADA CON LA “EVALUACIÓN DE ITINERARIOS DE EMPLEABILIDAD”.

1.
INTRODUCCIÓN //

1

INTRODUCCIÓN //

La evaluación de las políticas públicas ha ido avanzando de manera notoria en los últimos años. Ante la necesidad de optimizar el gasto público, se ha hecho preciso verificar el logro de los objetivos. Con ello, se han iniciado muchos procesos de evaluación con carácter sistemático, continuo e integral. 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 introducir la evaluación en sus procesos de gestión. La ONU, desde hace un tiempo, desarrolla una serie de estándares de evaluación para sus diferentes programas introduciendo el proceso de sistema "Gestión Basado en los Resultados" (GBR)¹ 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, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), desarrolló unas normas de calidad para la evaluación de la Cooperación al Desarrollo en 2010². Estos criterios fueron pensados para evaluar las acciones de Cooperación al Desarrollo pero resultan pertinentes para la evaluación de otro tipo de programas. Dentro de sus normas de calidad 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.

Por otra parte, las evaluaciones también son parte esencial del proceso de toma de decisiones en la Comisión Europea donde se incorporan en sus programas y están obligadas por diferentes reglamentos. La evaluación de las intervenciones de las políticas europeas forma parte del ciclo de vida política. Contemplando las diferentes fases: Evaluación previa antes de la decisión; evaluación de la ejecución y la posterior 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 sobre la evaluación de las políticas públicas. Esta Ley Foral establece un marco general de evaluación para las administraciones públicas de Navarra.

“

LAS EVALUACIONES TAMBIÉN SON PARTE ESENCIAL DEL PROCESO DE TOMA DE DECISIONES EN LA COMISIÓN EUROPEA DONDE SE INCORPORAN EN SUS PROGRAMAS Y ESTÁN OBLIGADAS POR DIFERENTES REGLAMENTOS. LA EVALUACIÓN DE LAS INTERVENCIONES DE LAS POLÍTICAS EUROPEAS FORMA PARTE DEL CICLO DE VIDA POLÍTICA.

2.
MANDATO Y OBJETO
DE LA EVALUACIÓN //

2.

MANDATO Y OBJETO DE LA EVALUACIÓN //

El presente trabajo tiene como fin evaluar 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”

El Convenio establece las cláusulas reguladoras de la subvención concedida a la entidad CC.OO. para la realización de acciones de información y orientación para el empleo y el autoempleo; aquellas que tengan que ver con la prospección del mercado de trabajo, la intermediación y el seguimiento de las personas desempleadas hasta su inserción laboral y otras para la promoción de la actividad de la información y la orientación profesional. La Fundación FOREM NAVARRA ejecuta las acciones a las que se compromete CC.OO. 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 desarrolla las siguientes acciones:

1.-ACCIONES PARA LA MEJORA DE LA EMPLEABILIDAD.

.-Itinerarios personalizados de inserción que contendrán acciones de información, diagnóstico profesional, orientación, motivación y asesoramiento. Dichos itinerarios personalizados podrán contener acciones para la mejora o mantenimiento del puesto de trabajo.

.-Información Profesional para el empleo y la formación.

.-Acciones de autoempleo: tenderán a desarrollar el espíritu emprendedor a través de la información, motivación y asesoramiento de proyectos empresariales.

.-Acciones de información y orientación en actuaciones encuadradas dentro del Sistema Nacional de Cualificaciones y sus procesos de acreditación.

2.-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.

3.-ACCIONES CON EMPRESAS.

Información, selección y, en su caso, inserción en empresas a través de gestión de ofertas de empleo.

4.-ELABORACIÓN DE MATERIALES TÉCNICOS PARA EL APOYO DEL PERSONAL EN ORIENTACIÓN PROFESIONAL Y DOCUMENTACIÓN INFORMATIVA PARA LAS PERSONAS ATENDIDAS.

Elaboración de material para identificar y desarrollar la competencia clave "sentido de la iniciativa y espíritu de empresa". Dentro del marco de referencia europeo, esta competencia es una de las ocho competencias clave para el aprendizaje permanente. Está relacionada con otras competencias como la creatividad, la asunción de riesgos, la planificación, la organización, la gestión, el liderazgo, la comunicación, el análisis y la evaluación.

Los principales contenidos de este material serán: Elaborar el referente de esta competencia, elaborar un instrumento (cuestionario) para la medición del nivel de competencia, elaborar materiales para el desarrollo de esta competencia en procesos de orientación individual y grupal.

5.-PROMOCIÓN DE LA ACTIVIDAD DE LA INFORMACIÓN Y LA ORIENTACIÓN PROFESIONAL.

Una vez elaborados los materiales se ha llevado a cabo una jornada para la presentación y difusión entre orientadores/as profesionales que desarrollan su actividad en las agencias de empleo de SNE-NL y/o entidades colaboradoras para dar a conocer el trabajo y los materiales descritos en el punto anterior.

Los materiales definitivos se colgarán en la Red I+O, en la zona de profesionales para que estén accesibles a todos el personal de orientación profesional.

MAPA PROCESOS DEL CONVENIO

MEJORA EMPLEABILIDAD

Información laboral y de acreditación

Diagnóstico

Asesoramiento

PROSPECCIÓN

Visitas empresas sobre necesidades laborales

EMPRESAS

Gestión ofertas empleo

EDICIÓN MATERIALES

Sobre la competencia clave "sentido de la iniciativa y espíritu de empresa"

DIVULGACIÓN-FOROS

Jornadas

Red I+D

3. METODOLOGÍA //

3.

METODOLOGÍA //

La metodología que hemos utilizado para abordar la presente evaluación está basada en cuatro referencias:

1.- Recomendaciones y parámetros de la Agencia de Evaluación y Calidad. La agencia estatal 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 valor³. 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 evalua-

ción. 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 evaluación⁴.

3.- Para evaluar la satisfacción, en orden a poder homologar los criterios, hemos seguido la guía editada por el Instituto Navarro de Administración Pública del Gobierno de Navarra sobre esta cuestión⁵. 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.

4.- 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 Europea⁶. Cabe expresar que 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. También hay que tener en cuenta que el convenio parte de la Orientación Laboral, es decir principalmente acomete labores de acompañamiento. De este modo, para evaluar el impacto nos centraremos en los beneficios del programa para el usuario y en su entorno familiar.

Diseño-Lógica de la Evaluación

EJES DE EVALUACIÓN DE SATISFACCIÓN

Satisfacción con la participación en el programa

Utilidad para el proyecto personal laboral

Percepción de mejora de empleabilidad

Calidad del programa

Implementación de autoestima y motivación

Recomendación

EJES DE EVALUACIÓN DE IMPACTO

Aumento de la empleabilidad

Beneficios directos para el participante

Beneficios del entorno social

Impacto social del programa

Herramientas

La evaluación comparte con el resto de la investigación social el uso de diferentes técnicas. A tal fin, hemos utilizado las siguientes:

1.-ENCUESTA A LOS PARTICIPANTES SOBRE SATISFACCIÓN E IMPACTO.

El cuestionario es una herramienta que nos permite obtener la información requerida de forma clara, precisa y recurrente. El cuestionario ha sido contrastado con los responsables de FOREM. Para la construcción del cuestionario hemos operativizado conceptos dando un sentido lógico al objeto de la evaluación. Los ítems principales giran en torno a satisfacción, aprendizaje, empleabilidad y entorno social del participante. De tal modo que el cuestionario ha preguntado sobre el contexto laboral y social del participante. Sobre los motivos por los que inició el programa. Por el impacto en su empleabilidad e inserción laboral a través del programa. Asimismo, hemos inquirido sobre la valoración de la orientación en torno al aprendizaje, utilidad, empleabilidad, motivación, recomendación y sobre los profesionales del programa. Por último hemos pedido que comparen esta acción con otras similares que han recibido.

Por tener una valoración más certera, hemos aplicado el cuestionario a los participantes más activos del programa. Para ello hemos construido una muestra aleatoria sobre universo de participantes del programa que han recibido en el momento de la encuesta al menos tres acciones de diagnóstico o tutoría individualizada y que no han participado en Itinerarios de Empleabilidad. Son 394 personas las que cumplían este requisito en el momento de la cata de la encuesta de un total de 3.300 personas que habían realizado alguna acción del Convenio.

FICHA TÉCNICA

Universo: 394 participantes en que han realizado tres o más atenciones de orientación.

Tamaño de la muestra: 195 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 95% de fiabilidad)

Método: Encuesta telefónica

Fecha Campo: 24 de octubre al 4 de noviembre del 2016.

2.-SEMINARIO GRUPAL SOBRE ORIENTACIÓN E 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 profesionales comunes. El reclutamiento de los participantes ha sido de 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.

3.-PANEL CON ORIENTADORES DE FOREM

Hemos construido un diagrama de Puntos Fuertes-Puntos Débiles para que sea contestado por los 13 profesionales encargados del desarrollo de este programa. Se trata de un panel de opinión entre los orientadores del programa con el fin de que expongan directamente las cuestiones más relevantes. Fueron 11 los profesionales los que respondieron al panel.

La herramienta se ha diseñado siguiendo el modelo DAFO pero a partir de ejes binarios: puntos fuertes/puntos débiles; con un añadido para las recomendaciones. El resultado es una información muy significativa dado el rol que ocupan estas personas en la ejecución del programa; además son profesionales con mucha experiencia en este tipo de actuaciones.

4. RESULTADOS //

4.

RESULTADOS //

4.1. Encuesta participantes Programa Orientación.

Como hemos afirmado, una de las herramientas aplicadas para evaluar el presente programa es la aplicación de un cuestionario a una representación de personas que han pasado por las acciones de orientación laboral, mejora de empleabilidad y acompañamiento en búsqueda de empleo. Para tener una valoración más certera, nos hemos centrado en los participantes más activos del programa, dado que hay personas que sólo han llevado a cabo una acción puntual. Es decir, enfocamos la fuente de información hacia aquellos participantes que mejor conocen el programa.

Para ello, hemos construido una muestra aleatoria sobre el universo de participantes del programa que han recibido en el momento de la encuesta tres o más acciones de diagnóstico o tutoría individualizada y que no han participado en Itinerarios de Empleabilidad. Son 394 personas las que cumplían este requisito en el momento de la cata de la encuesta de un total de 3.300 personas que habían realizado alguna acción del Convenio. Del conjunto de esas personas hemos obtenido una muestra representativa.

FICHA TÉCNICA

Universo: 394 participantes en que han realizado tres o más atenciones de orientación.

Tamaño de la muestra: 195 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 95% de fiabilidad).

Método: Encuesta telefónica.

Fecha Campo: 24 de octubre al 4 de noviembre del 2016.

4.1.1. Calidad del Servicio

A tenor por los resultados de la encuesta, podemos afirmar que la calidad del equipo humano que ha atendido el servicio de orientación ha sido excelente. Así, prácticamente todas las personas entrevistadas afirman que están muy de acuerdo o de acuerdo con que las personas que les han atendido han mostrado interés por ellos/as y que les han proporcionado explicaciones con claridad. Por otro lado, también hay consenso en que las personas orientadoras han sido competentes y cercanas.

Más del 80% están de acuerdo o muy de acuerdo con la frase de que han aprendido a redactar un currículum y a enfrentarse a una entrevista de trabajo con éxito; así como a buscar trabajos y cursos de formación. En definitiva, han mejorado sus herramientas de búsqueda de empleo.

Y sobre todo, más de un 90% afirman que están más motivados que antes para buscar trabajo. Este dato es de interés porque supone que las personas que han participado en más de tres acciones salen reforzadas en su empleabilidad.

La valoración general media que dan del servicio en una escala del 1 al 10 es del 7.61. Lo que da cuenta de la calidad del servicio prestado.

Casi 8 de cada 10 personas que hemos entrevistado consideran que después de pasar por la orientación tiene más opciones de encontrar empleo; lo que nos da cuenta de que el programa cumple adecuadamente con los objetivos propuestos. Esos mismos porcentajes se obtienen cuando se les pregunta sobre si el programa les ha facilitado herramientas para encontrar trabajo y para reorientar y activar su búsqueda de trabajo.

Finalmente, más de 9 de cada 10 personas considera que ha sido una buena inversión personal. Más de 7 de cada 10 consideran que le ha favorecido en su desarrollo personal.

VALORACIÓN ORIENTACIÓN

Valore los siguientes aspectos de la orientación-tutorización recibida utilizando una escala del 1 (totalmente desacuerdo) al 4 (completamente de acuerdo).

Las personas que me han atendido lo han hecho con interés



El/la orientador/a me ha proporcionado explicaciones con claridad



La persona que me ha orientado se ha mostrado competente y cercana



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



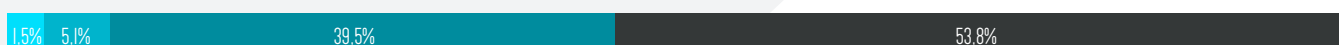
Estoy más motivado para buscar trabajo



He aprendido a identificar mis necesidades formativas y/o profesionales para conseguir el empleo que busco



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



Me siento capaz de redactar mi curriculum



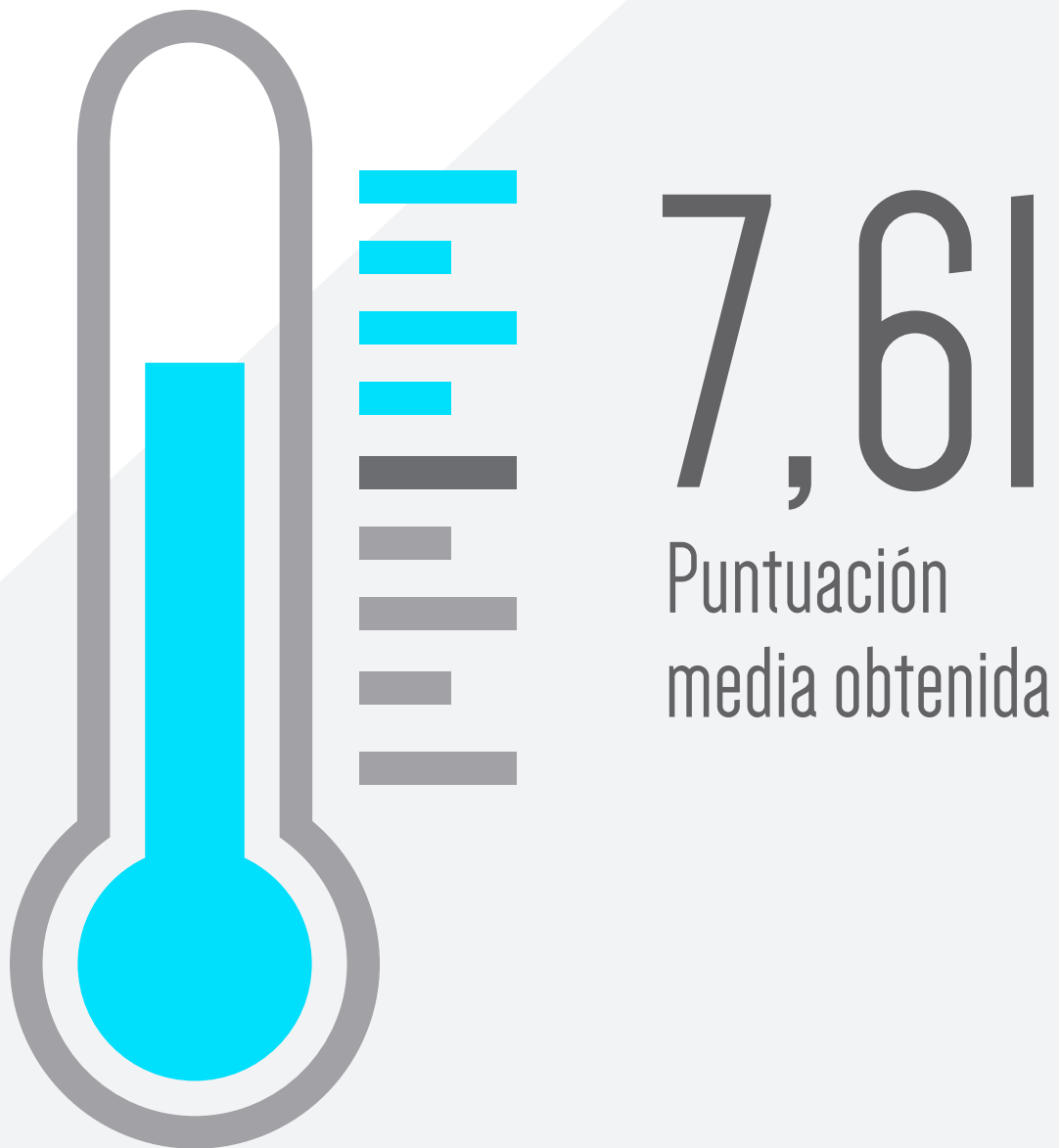
He aprendido dónde puedo buscar trabajo y cursos de formación



La orientación me ha ayudado a clarificar en que puedo trabajar



DEL 0 AL 10 QUE PUNTUACIÓN LE DARÍAS AL SERVICIO DE ORIENTACIÓN QUE HAS RECIBIDO.



VALORACIÓN GENERAL

Valore los siguientes aspectos de la orientación-tutorización recibida utilizando una escala del 1 (totalmente desacuerdo) al 5 (completamente de acuerdo)

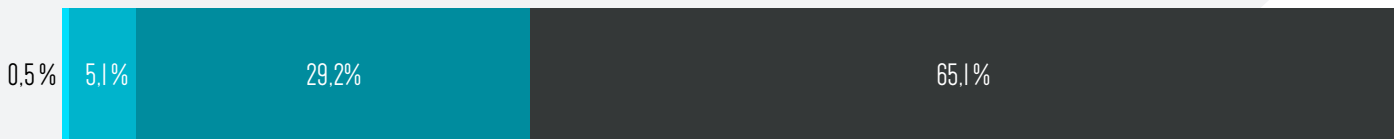
Creo que ahora tengo más posibilidades de encontrar trabajo



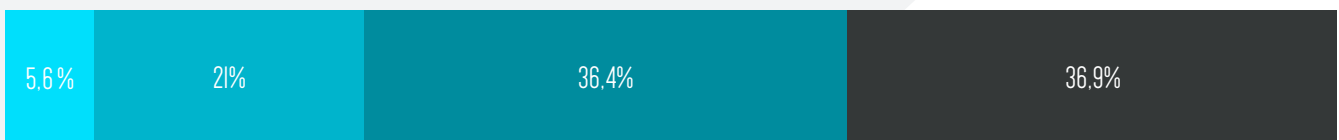
Considero que haber recibido este servicio me da herramientas que facilitan mi acceso al mercado laboral



Considera que ha sido una buena inversión personal



Ha favorecido mi desarrollo profesional



La orientación recibida me ha servido para reactivar y organizar mi búsqueda de empleo



La orientación me ha sido útil en mi proceso por encontrar trabajo



4.1.2. Empleabilidad e inserción

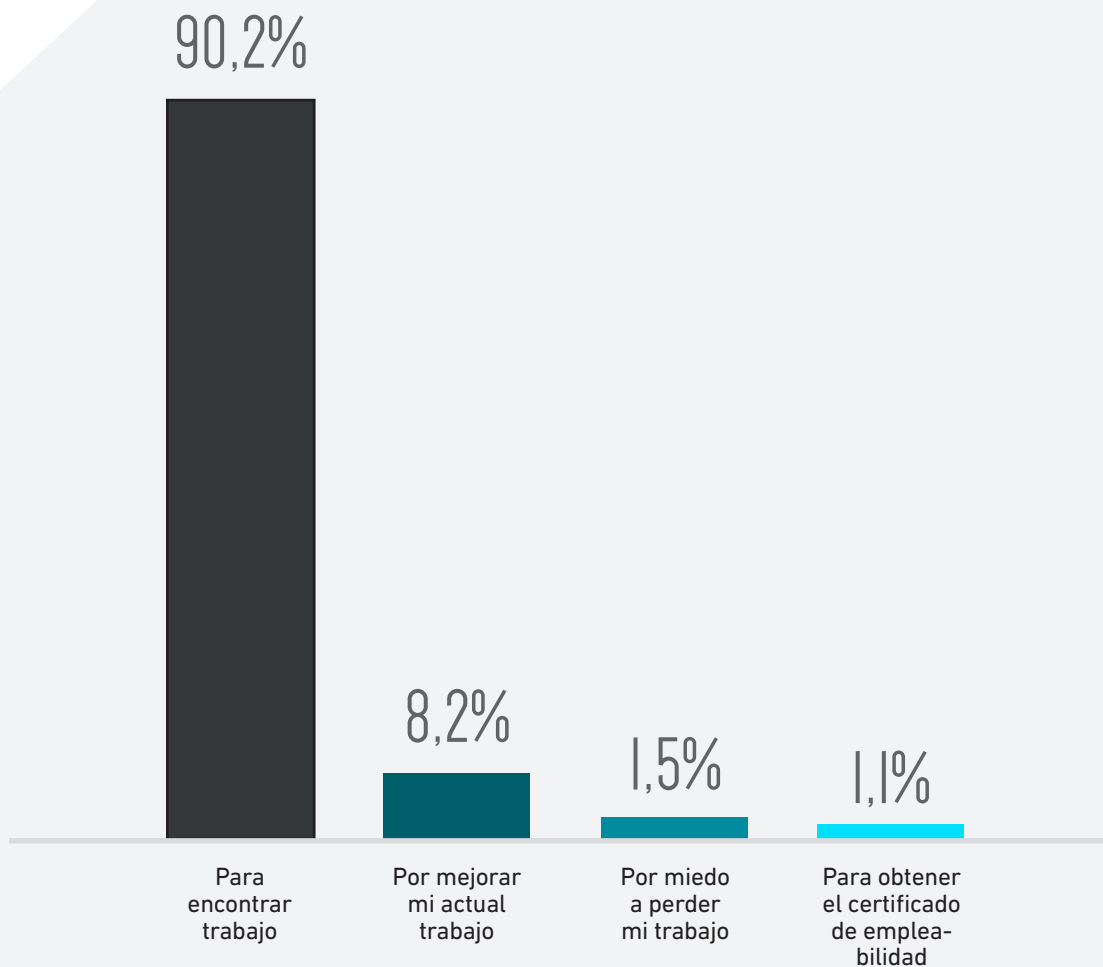
Una de cada cuatro de las personas que han participado activamente en la Orientación Laboral declara que ésta les ha servido para encontrar empleo. Es un dato de mucho interés que une el programa con la inserción laboral de forma directa. Además, este dato se relaciona con el siguiente. Cuando acudieron al programa, nueve de cada diez de las personas se encontraban desempleadas; una vez realizado tres o más acciones en el proceso de orientación sólo permanecen seis de cada diez.

Por otra parte, un 30% de las personas si bien no les ha servido todavía para encontrar empleo, les ha servido para tener más oportunidades laborales.

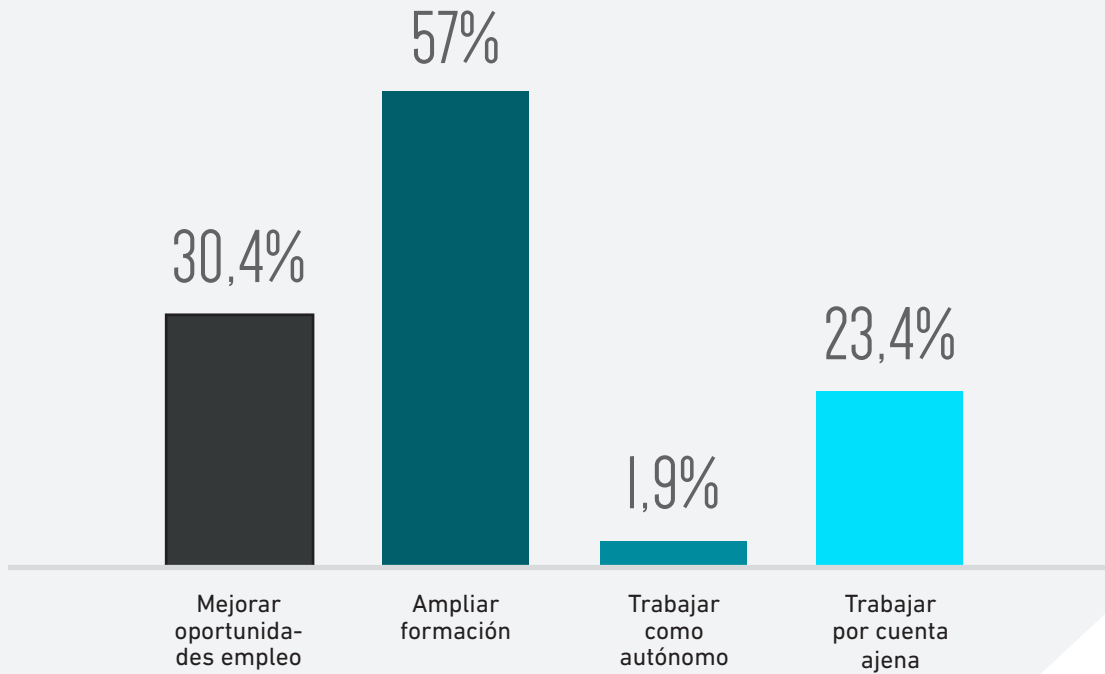
Nos encontramos con resultados muy apreciables en cuanto a logro de objetivos. Hay que expresar que estas personas que han participado activamente en este programa tenían muy claro que acudían para mejorar sus opciones de encontrar trabajo. Así, nueve de cada diez manifiestan que ése ha sido el motivo para iniciar el programa. Es decir, estaban ya activadas. Además, hemos entrevistado a las personas que más acciones han desarrollado de Orientación Laboral.

De dichos datos, podemos inferir que el impacto de este programa en empleabilidad e inserción laboral ha sido muy alto. Entre otras razones porque esas personas mostraban una actitud proactiva.

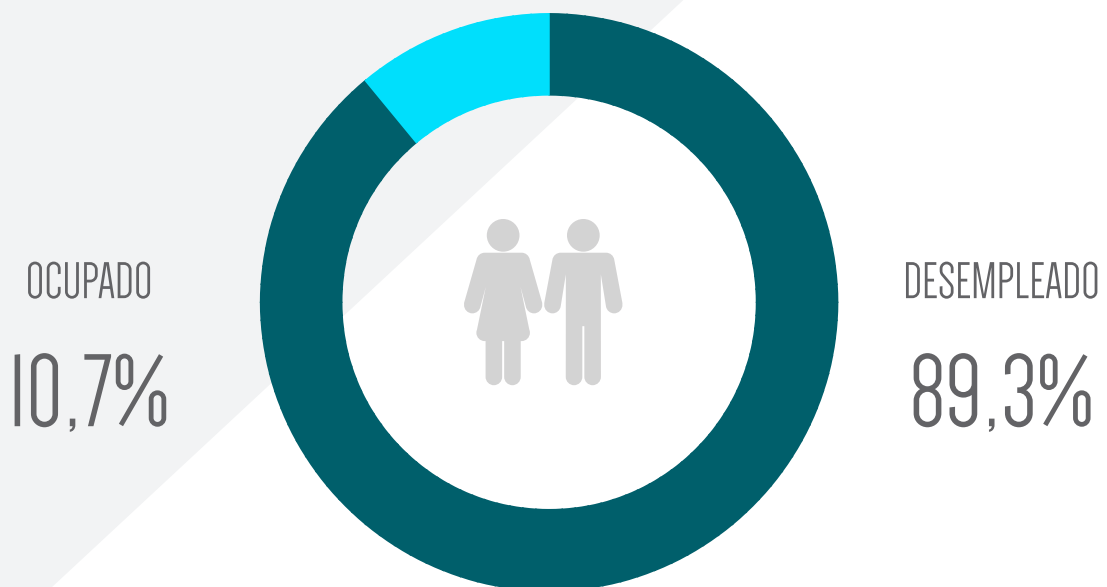
¿POR QUÉ INICIO EL PROGRAMA DE ORIENTACIÓN?



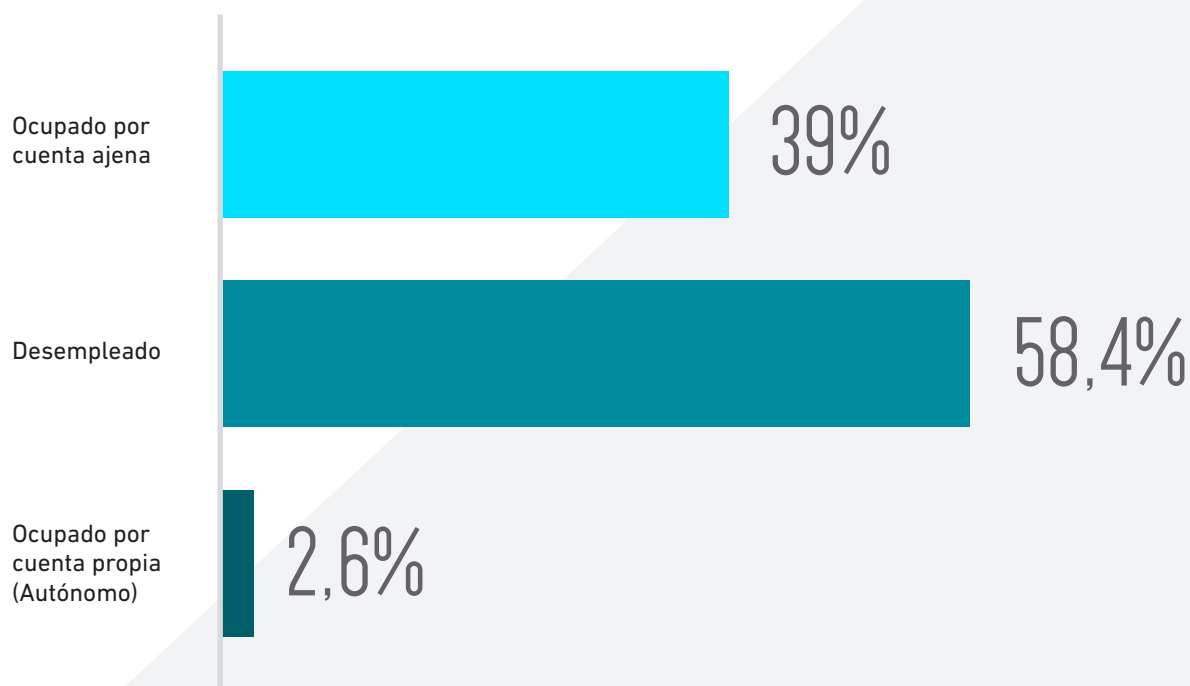
LA ORIENTACIÓN LABORAL RECIBIDA ¿LE HA SERVIDO PARA ALGUNA DE LAS SIGUIENTES ACTUACIONES?



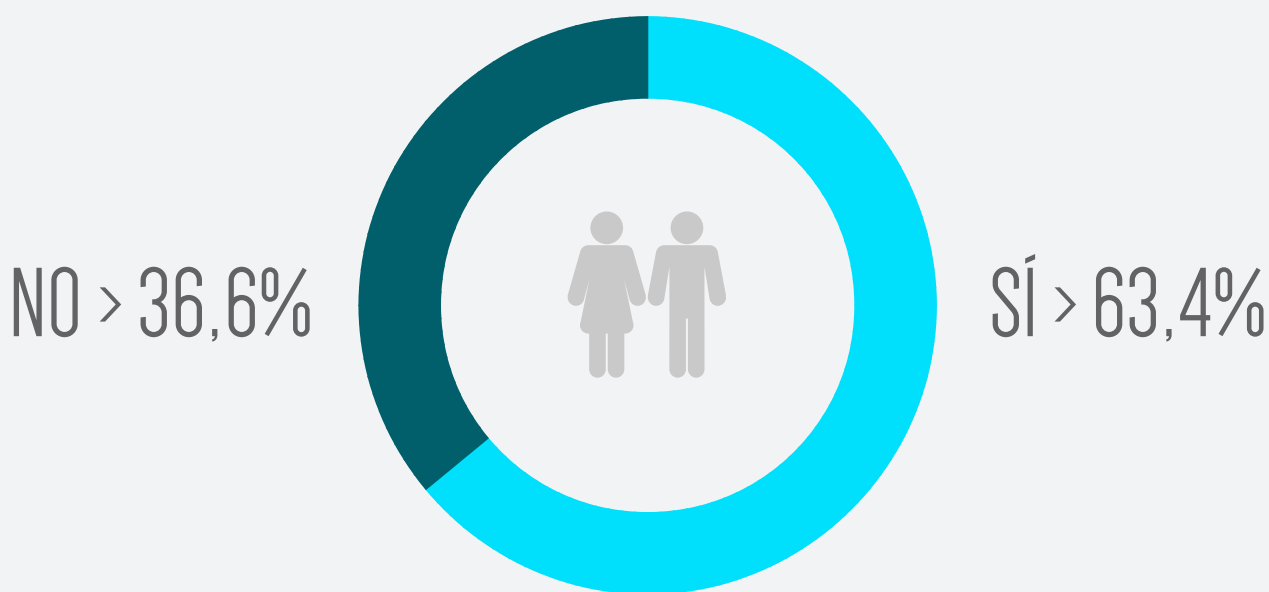
SITUACIÓN LABORAL CUANDO INICIO DEL PROGRAMA DE ORIENTACIÓN



¿CUÁL ES SU ACTUAL SITUACIÓN LABORAL A DÍA DE HOY?

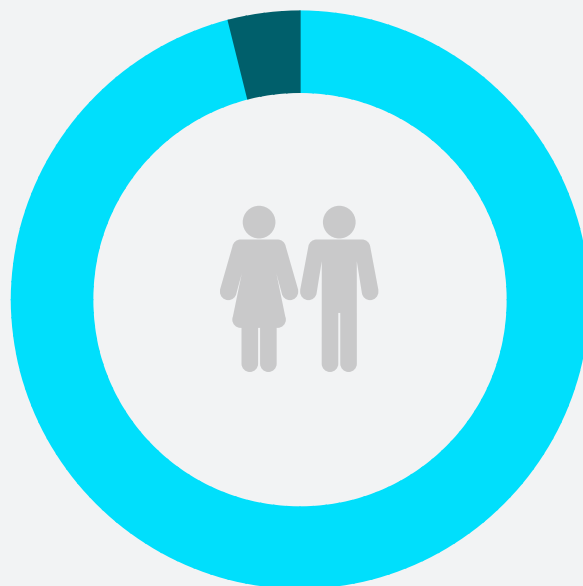


¿HA TRABAJADO ALGÚN DÍA DESDE QUE INICIÓ LA ORIENTACIÓN?



¿HA PRESENTADO SU CURRÍCULUM/CANDIDATURA A ALGÚN PUESTO DE TRABAJO DESDE QUE INICIÓ SU ORIENTACIÓN LABORAL?

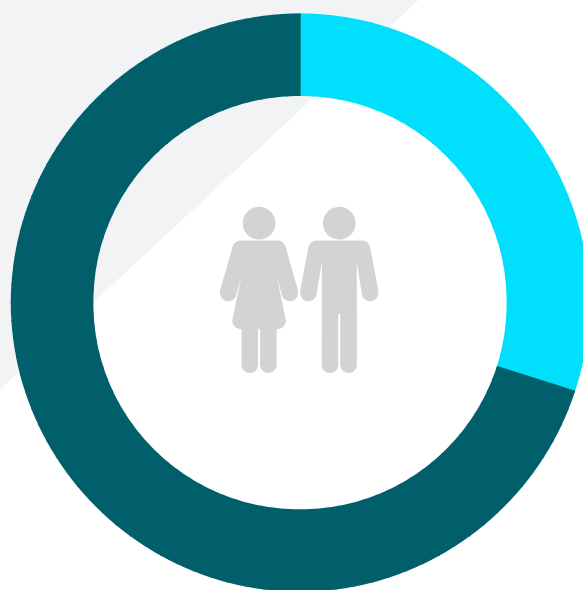
NO > 3,6%



SÍ > 96,4%

¿SE HA PLANTEADO EMPRENDER SU PROPIO NEGOCIO?

NO > 71,8%



SÍ > 28,2%

4.1.3. Retorno Social

El retorno social de la inversión parte de la óptica de contemplar cómo el dinero público gastado en el programa conlleva beneficios sociales. Los beneficios sociales más directos son la inserción laboral y empleabilidad conseguida. Al haber dotado de mayor empleabilidad a los participantes en el programa y al haber ayudado, en algunos casos, a su inserción laboral se rentabiliza socialmente la inversión pública realizada. Ya hemos analizado los datos de empleabilidad e inserción laboral que son apropiados.

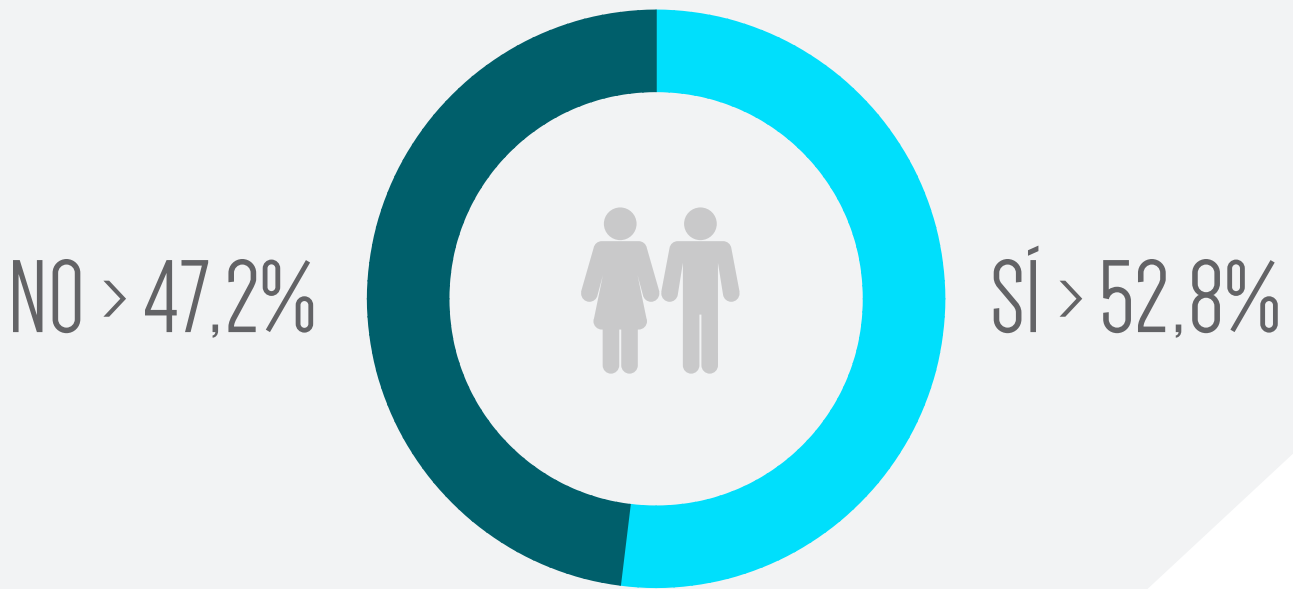
Por otra parte, al haber encontrado empleo las prestaciones sociales hacia esas personas desaparecen. Así, si antes de iniciar el programa el 53% de las personas entrevistadas cobraba algún tipo de prestación social, en estos momentos sólo lo hace el 31%.

Además, se producen beneficios en el entorno del participante dado que estas personas viven en familia en muchos casos y que un 41% tienen hijos/as. También un 57% de ellos tienen a su cónyuge en paro. Así una mayor empleabilidad e inserción laboral tienen efectos multiplicadores.

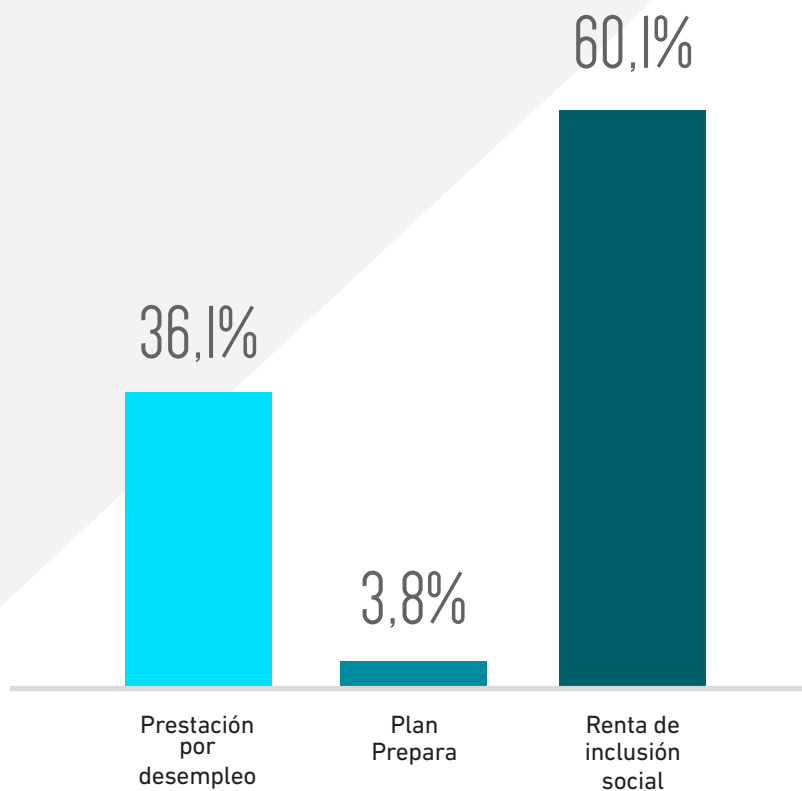
En definitiva, el retorno social de esta inversión se puede afirmar que es alto.

Por otro lado, cabe reflexionar sobre el rechazo de algunas personas, un 17%, a puestos de trabajo justificado en bajos salarios. Algo que merece estudio propio.

¿COBRABA ALGUNA PRESTACIÓN O AYUDA CUANDO INICIÓ EL PROGRAMA?



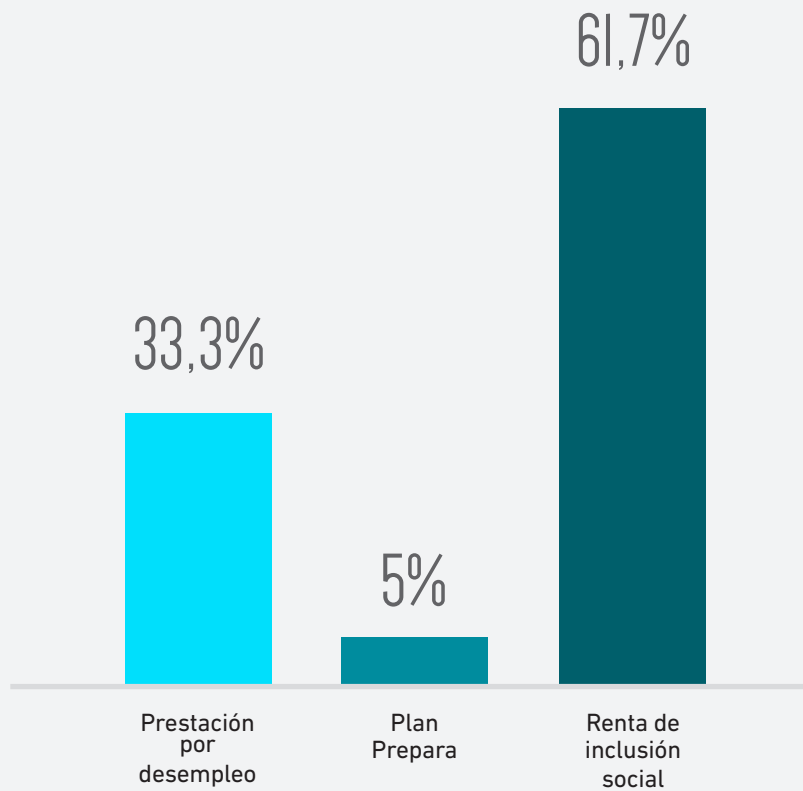
¿ME PODRÍA INDICAR CUÁL?



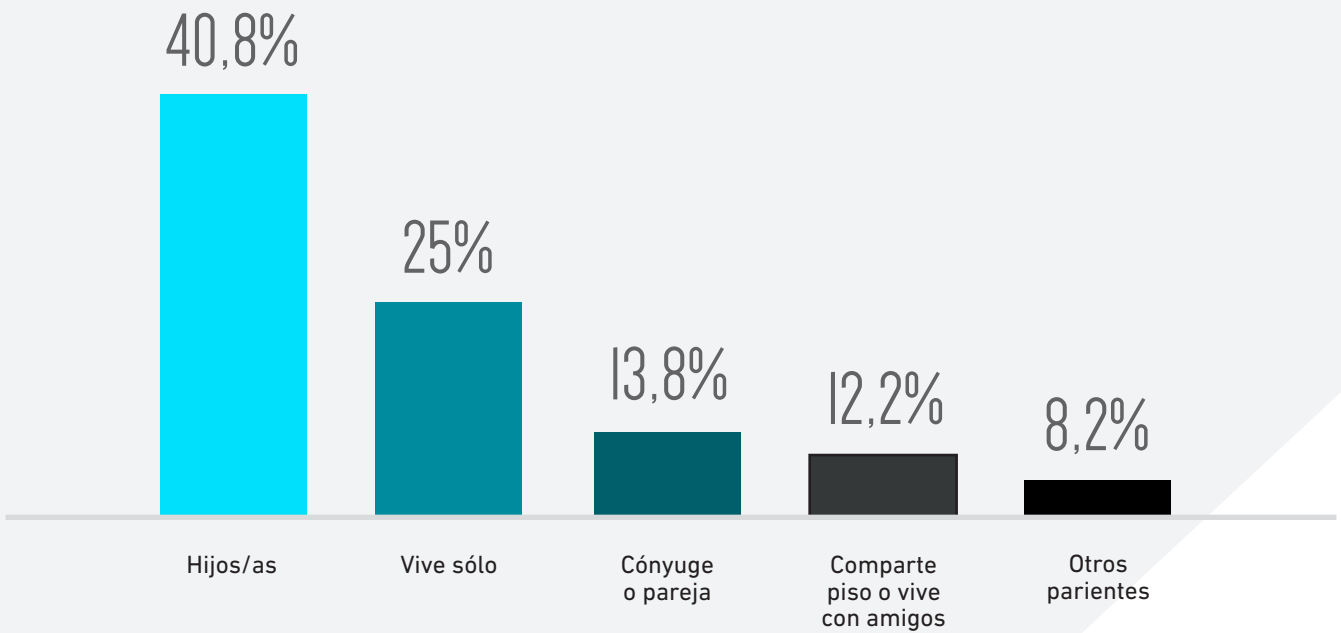
¿COBRA, EN LA ACTUALIDAD, ALGUNA PRESTACIÓN O AYUDA?



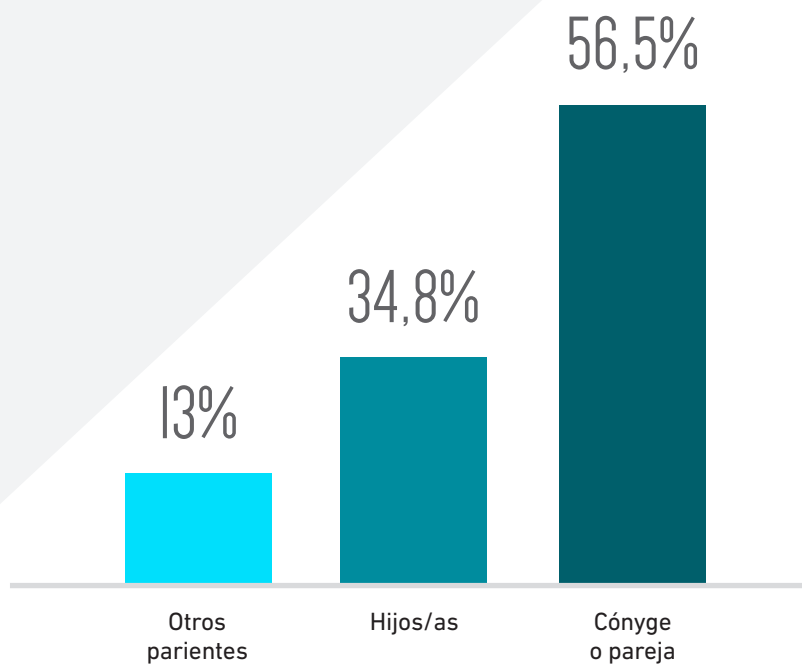
¿ME PODRÍA INDICAR CUÁL?



CON QUIEN CONVIVE HABITUALMENTE



¿ESTA ALGUNA DE ESAS PERSONAS EN DESEMPLEO?



A QUÉ ENTIENDE QUE SE DEBE SU SITUACIÓN DE DESEMPLEADO

A la situación del mercado laboral

97,7%

Edad

19%

Ofertas de mala calidad

11,5%

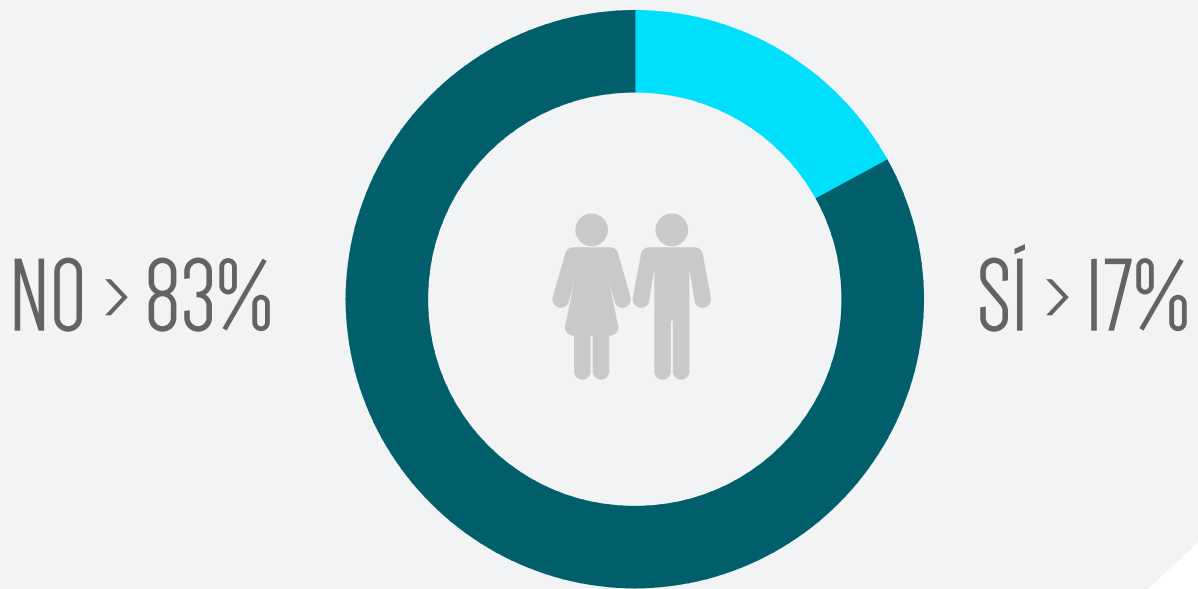
Mi baja formación laboral

6,9%

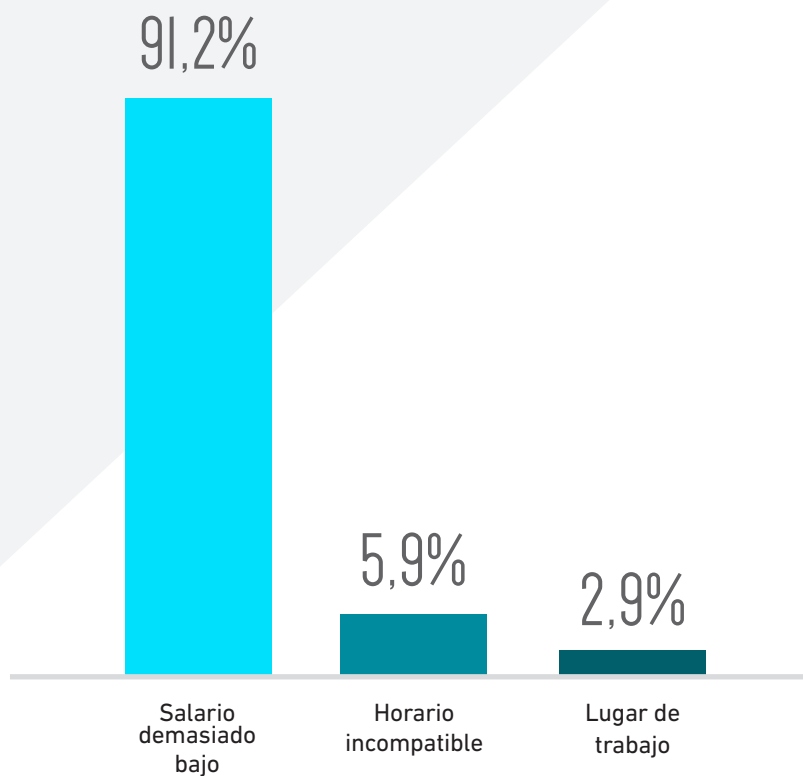
Dificultad de conciliar mi vida familiar

3,4%

¿HA RECHAZADO UNA OFERTA DE EMPLEO? ¿CUÁL HA SIDO EL MOTIVO?



¿POR QUÉ HA RECHAZADO EL EMPLEO OFRECIDO?



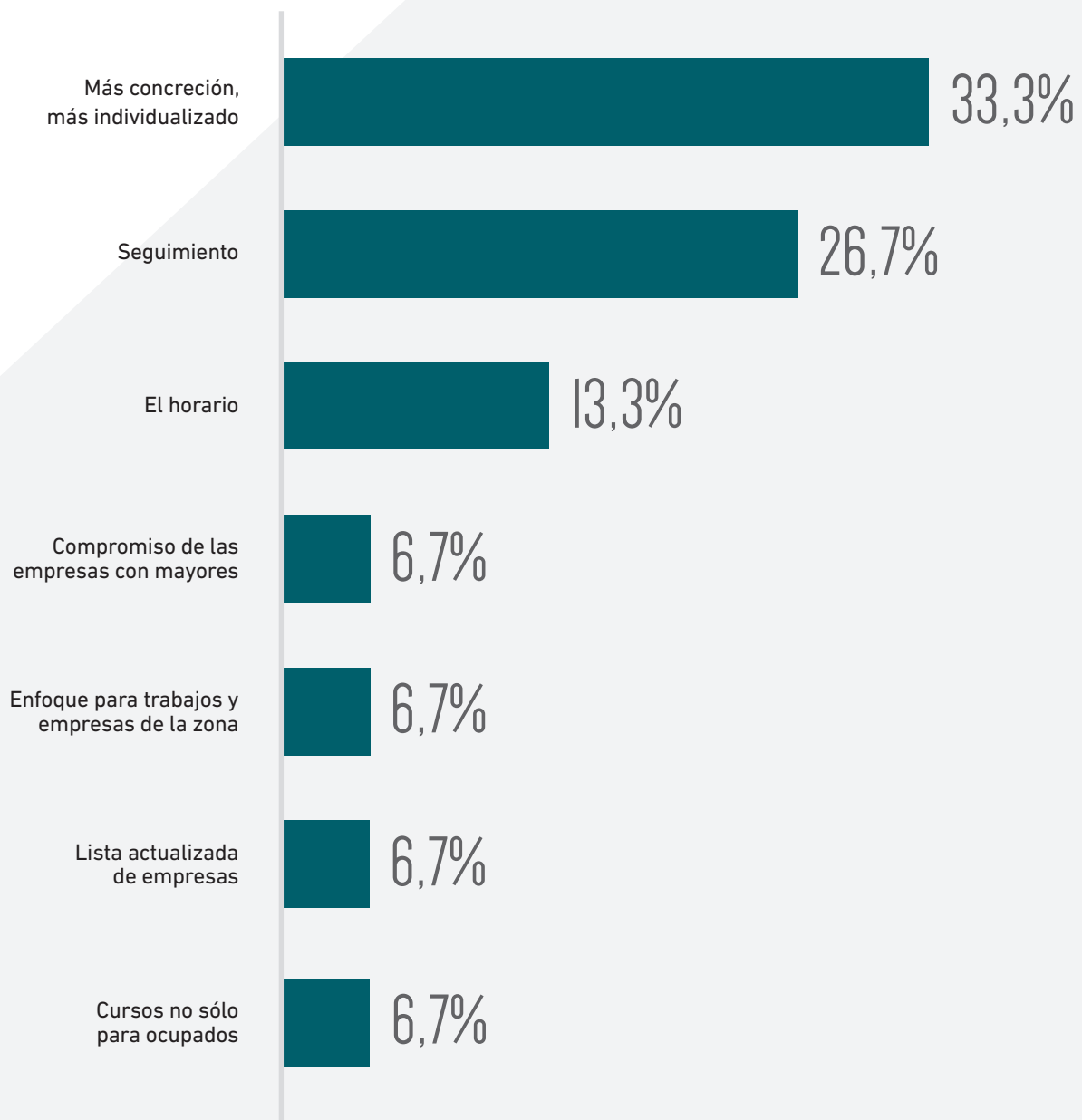
4.1.4. Puntos de mejora

Es de mucho interés las respuestas dadas sobre puntos de mejora que entienden los participantes que debe tener el actual programa. La pregunta era espontánea para que respondieran de forma abierta, de tal modo se produce una mayor dispersión que hemos agregado. Lo más significativo es que piden una mayor concreción individualizada en la acción que cabe ligarla con la petición de un mayor segui-

miento. Es decir, los participantes estiman que un punto de mejora de la acción es mantener un vínculo estable en su tutoría, una referencia de orientación laboral estable.

Otras respuestas sobre puntos de mejora tienen que ver con la necesidad de un mayor contacto del servicio de FO-REM con las empresas. También la demanda de cursos.

¿QUÉ MEJORARÍA DEL DESARROLLO DE LA ACCIÓN DE ORIENTACIÓN? (PREGUNTA ABIERTA)

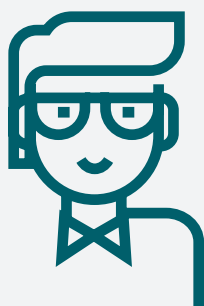


4.1.5. Recomendación del programa

De la robustez del programa da cuenta que siete de cada diez personas han recomendado el programa a otras personas de su entorno. De hecho, una tercera parte de las personas que han participado lo han hecho por recomendación de su entorno social.

Tampoco es desdeñable que un 25% de las personas consideren que el programa es más útil que otros en los que han participado, sólo un 5% lo considera de menor utilidad.

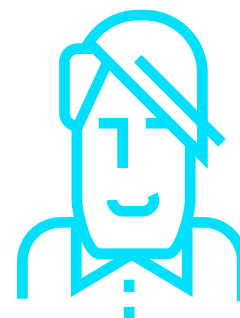
¿HA RECOMENDADO LA ACCIÓN EN LA QUE HA PARTICIPADO A OTRAS PERSONAS DE SU ENTORNO?



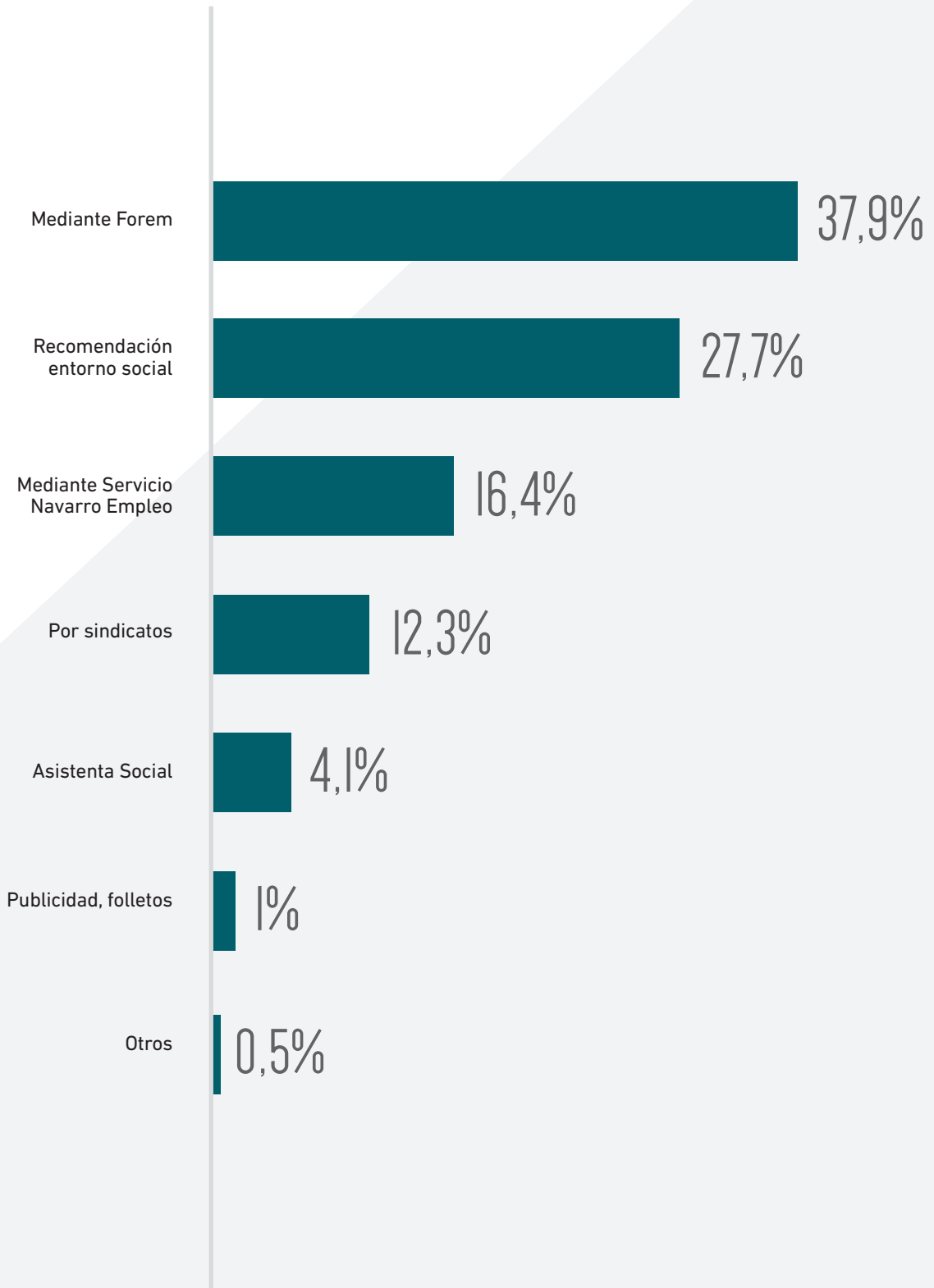
NO > 32%



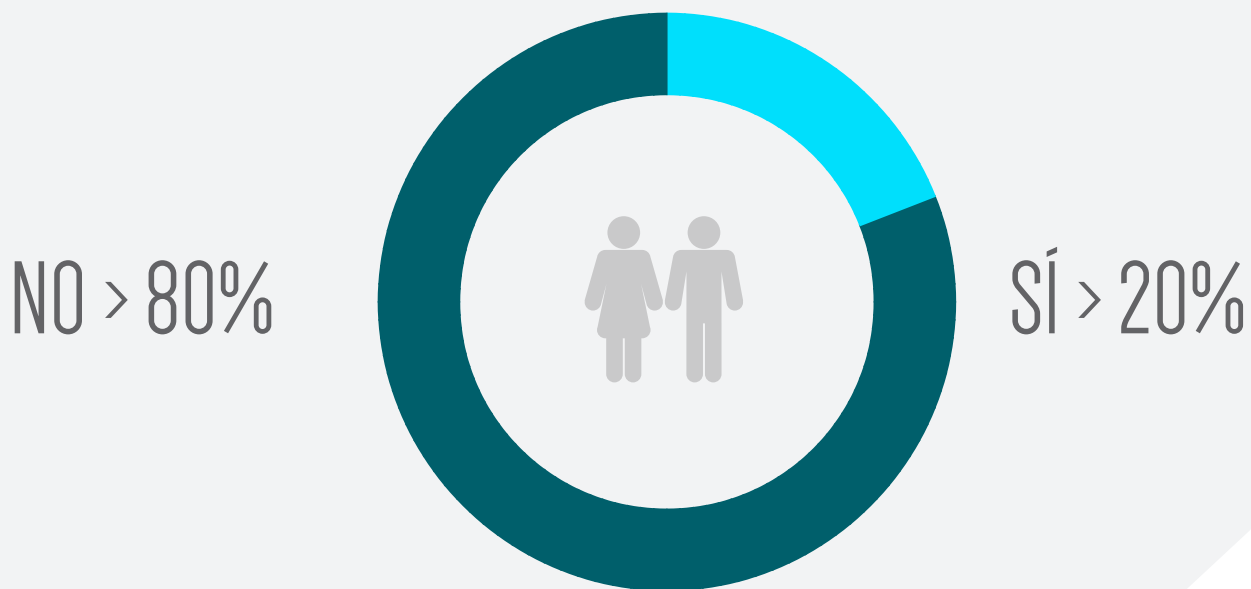
SÍ > 68%



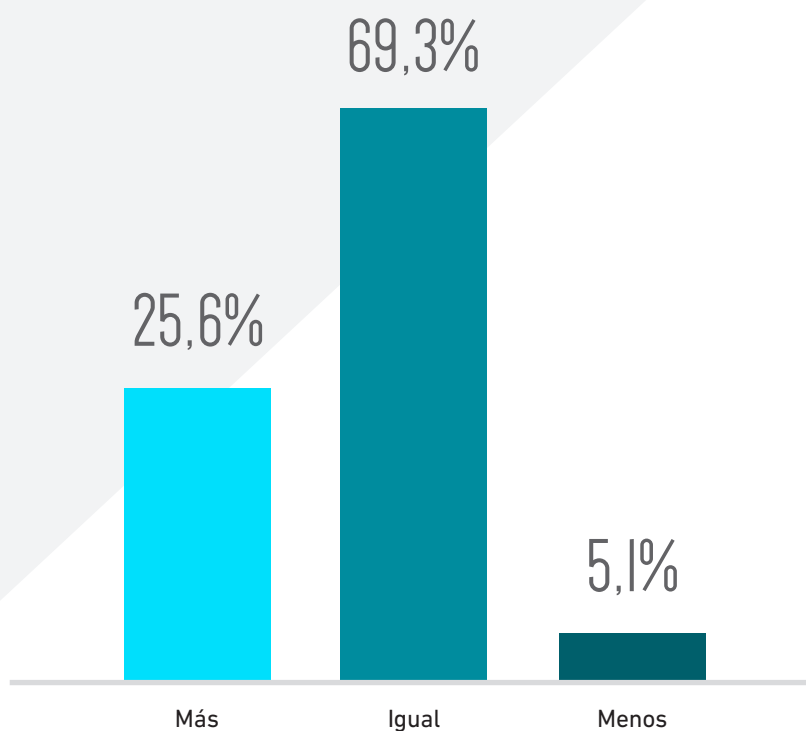
¿A TRAVÉS DE QUÉ MEDIO ACCEDIÓ A ESTA ACCIÓN?



¿HABÍA PARTICIPADO ANTERIORMENTE EN OTRAS ACCIONES DE ORIENTACIÓN?



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



4.2. Seminario grupal sobre Orientación Laboral y Empleabilidad

Como hemos comentado, una de las herramientas que hemos utilizado es la del seminario grupal. Una técnica cualitativa coral que mediante ponencias temáticas programadas surge un debate y se atrapan unas 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 ámbito público y privado, del sector de la orientación y empleabilidad laboral. 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. Tenían un doble objetivo: puesta en común entre profesionales de metodologías e instrumentos para la orientación y evaluación de experiencias.

Para canalizar el debate, en una serie de ponencias que ejercen de 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 reflexiones

>>>

- 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 cuyos protagonistas deben ser las personas, no los trámites.
- Se resalta la importancia de definir, de forma consensuada, por parte de todos los operadores de las políticas públicas de empleo de Navarra, 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.
- 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 un nuevo modelo es preciso avanzar en 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 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.

4.3. Panel de los orientadores de FOREM.

4.3.1. Puntos fuertes y débiles.

Una de las herramientas de evaluación ha sido el diseño y aplicación de un cuestionario para que el equipo de trabajo de las personas que ejecutan los programas y las acciones conveniadas pueda dar su valoración. Mediante un esquema binario de puntos fuertes y puntos débiles hemos pedido a los técnicos del programa que los identifiquen.

Puntos fuertes y débiles de las acciones para la mejora de empleabilidad.

Recordamos que en estas acciones se engloban los itinerarios personalizados de inserción; la información profesional para el empleo y la formación; las acciones de autoempleo y las acciones de información y orientación en actuaciones encuadradas dentro del Sistema Nacional de Cualificaciones y sus procesos de acreditación. Es la parte más sustantiva del Convenio. Se podría decir que es el "core capital" del Convenio.

Son muchos los puntos fuertes detectados por estos profesionales en estas acciones. La fortaleza se basa en unas acciones de orientación e información soportadas en un diagnóstico profesional completo, individualizado, flexible y orientado al empleo. También en el itinerario como proceso planificado de desarrollo de competencias y de búsqueda de empleo. Estos profesionales no esconden su experiencia aquilatada en estas tareas.

Los puntos débiles que detectan los profesionales en estas acciones se centran en el contexto laboral actual. Usuarios muy vulnerables con poca formación. No hay ofertas de empleo. También se detecta una bajada de oferta formativa que se agudiza fuera de Pamplona. Se echa de menos mecanismos de coordinación con otras entidades públicas y privadas. Y se demanda formación y especialización por parte de los propios técnicos.

ALGUNAS EXPRESIONES DE LOS PROFESIONALES SOBRE PUNTOS FUERTES:

- Diagnóstico profesional completo. Punto de partida, elección de objetivo/s profesionales, detección de necesidades formativas, de experiencia, revisión de currícula, carta de presentación y asesoramiento de proceso de selección (test psicotécnicos, de personalidad, dinámicas de grupo, entrevista de trabajo...)
- El punto fuerte del itinerario es la flexibilidad adaptada a las necesidades de la persona y la flexibilidad en la duración del mismo. No existe límite para su finalización más allá de la consecución de un empleo, si bien debe indicarse el motivo de su cierre.
- Posibilidad de derivación a oferta formativa, bien de FOREM o a otras entidades.
- Asesoramiento y motivación sobre formación.
- Atención personalizada realizada por profesionales con amplia experiencia y formación
- Entidad con un sistema de calidad eficaz y eficiente que hace que seamos un centro de referencia.
- Estructura de la base de datos integral de FOREM. Permite hacer un seguimiento de las personas usuarias y por tanto una mayor coordinación entre Orientación e Itinerarios de Empleabilidad.
- Sistema consolidado en el tiempo para medir y evaluar la satisfacción de las personas.
- Unificación del control de firmas SISPE.
- Son acciones totalmente voluntarias para los usuarios/as.
- Son acciones que tienen una consecución de objetivos, como encontrar o mejorar en un empleo.
- Información actualizada.
- Son acciones que permiten a los usuarios conocerse mejor y detectar en que aspectos deben mejorar. De esta forma conocen sus potencialidades, los recursos que pueden utilizar, motivaciones y limitaciones.
- Atención directa (sin cita) en orientación para primer diagnóstico y posterior derivación a Itinerarios de Empleabilidad para profundización y seguimiento.
- Desarrollo de talleres de competencias transversales y para el empleo. Muy necesarios para algunos perfiles de usuarios (sobre todo los talleres de competencia digital para el empleo).
- Club de empleo: las personas usuarias de este servicio cuentan con el apoyo de un/a orientador/a.
- Boletín semanal de ofertas y noticias de empleo para usuarios de Itinerarios de Empleabilidad.
- La importancia de informar y orientar en referencia al Sistema Nacional de Cualificaciones y a los Certificados de Profesionalidad.
- Atención a la diversidad de condiciones en la búsqueda de empleo.
- La posibilidad de proporcionar apoyo y asesoramiento a personas que quieran iniciar un proyecto empresarial. Es una oportunidad para las persona contar con un servicio de este tipo.
- Se evalúa el impacto social y en el empleo de las acciones que realizamos en este programa.

ALGUNAS EXPRESIONES DE LOS PROFESIONALES SOBRE LOS PUNTOS DÉBILES:

- En los territorios, escasa oferta formativa vinculada a Certificados de Profesionalidad. La que hay es poco variada.
- Tiene que haber mayor descentralización de oferta formativa de certificados de profesionalidad en las zonas de Navarra, que no esté todo centralizado en Pamplona.
- Pocas ofertas de empleo para poder cerrar el ciclo.
- Personas usuarias con poca formación o experiencia.
- Se detecta una falta de compromiso por parte de algunas personas que inician un itinerario, que se refleja en el abandono sin expresar el motivo.
- Empleo inestable que afecta sobre todo a los colectivos más desfavorecidos.
- Las personas pueden no tener claro cuáles son los servicios de cada entidad y qué provecho pueden sacar de ellos.
- El cuestionario de valoración del servicio que se pasa a las personas usuarias de orientación resulta complicado de entender para algunos perfiles de personas.
- Los talleres de competencias transversales y para el empleo no están suficientemente adaptados al perfil y necesidades de las personas usuarias.
- Necesidad de programas mixtos de formación-orientación y prácticas no laborales enfocados en especialidades que demande el mercado de trabajo para colectivos sin formación y sin cualificación profesional.
- Las acciones de información profesional por sí solas apenas cubren las necesidades de los colectivos que atendemos (colectivos prioritarios, colectivos con dificultades de inserción).
- Falta de coordinación entre las entidades que trabajamos en la misma línea.
- El diagnóstico profesional no siempre coincide con los requerimientos de un sector, un puesto de trabajo, etc. dado que los profesionales no siempre conocen qué profesiones están reguladas, y qué certificación, titulación se requieren para trabajar en dichas profesiones.
- Las funciones del orientador/a no están muy definidas. Hacemos muchas cosas diferentes... es mejor especializar al equipo.
- Falta formación y actualizaciones en los orientadores.
- Debido al trabajo dependiente de subvenciones en ocasiones se producen cortes en la atención a usuarios.
- En ocasiones, no se dispone del tiempo suficiente para poder llevar un acompañamiento en profundidad con las personas y programar seguimientos en el tiempo.
- Las acciones de empleabilidad en las que se vea inmersa la persona usuaria dependen de la persona técnica que la atiende e incluso de la entidad desde la que recibe el servicio.
- Sistemas informáticos de tratamiento de la información complejos y costosos en el tiempo de cumplimentar.
- No contar en el área de empleo de FOREM con la posibilidad de inscripción vía web de las personas usuarias.

Puntos fuertes y débiles de las acciones de prospección del mercado de trabajo y empresas

Estas acciones 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. Información, selección y, en su caso, inserción en empresas a través de gestión de ofertas de empleo.

Los puntos fuertes detectados se basan en un contacto cada vez más fluido con las empresas y en un proceso de selección a demanda de las mismas rápido y ágil. Así mismo, la existencia de una bolsa de empleo hace que las personas usuarias mantengan fidelidad con los servicios de la entidad.

Es en esta acción donde se aprecian los mayores puntos débiles. Se parte de que es una acción que no tiene tanta experiencia como la anterior. Se evidencia una falta de integralidad y planificación en la acción de prospección. También los profesionales detectan que la falta de cualificación de los desempleados; es un hándicap para la demanda de las empresas.

ALGUNAS EXPRESIONES DE LOS PROFESIONALES SOBRE PUNTOS FUERTES:

- Agilidad que nos da nuestra nueva aplicación para reducir el tiempo de envío de usuarios a las ofertas de empleo. Muy valorado por las empresas.
- Base de datos actualizada con información de empresas de la zona.
- Buena relación con las empresas. Importante realizar esta labor de cara a nutrirnos del exterior, dar respuesta y adecuar nuestros servicios a las exigencias del mercado laboral.
- Seguimiento de las ofertas.
- La nueva aplicación integral ha supuesto una mejora sustancial en la gestión de ofertas, principalmente en la reducción de tareas y de tiempos para el envío de candidatos/as a las empresas. Disponibilidad de más indicadores para el seguimiento de esta actividad.
- Las empresas valoran muy positivamente el filtro que realiza FOREM al entrevistar antes a los/as candidatos/as y derivarles personas que encajan en el perfil, que están motivadas, interesadas y disponibles para la oferta de empleo.
- Gestión en selección y gestión de ofertas. Estas actuaciones mantienen viva la bolsa de empleo, atraen a los/as usuarios/as. En estos meses en los que apenas hemos tenido formación, han sido el motivo principal de que sigamos teniendo un volumen de usuarios/as.
- La prospección es interesante también para la captación de usuarios para los cursos de formación.
- Experiencia del centro en la captación de ofertas.
- Personal cualificado en selección de personal.
- Cada vez realizamos más prospección por el tipo de servicios que ofrecemos tanto a personas como a empresas.

ALGUNAS EXPRESIONES SOBRE PUNTOS DE DEBILIDAD DETECTADOS:

- La prospección se realiza con poca planificación, para cubrir necesidades puntuales, a corto plazo. No existe una estrategia para la planificación de la prospección para aprovechar todo su potencial.
- Deficiente análisis de la información extraída tras la prospección. No existe un registro estandarizado de esta información con lo que se pierde entre el personal técnico y es difícil de tratar. La prospección queda parcelada a la persona que la realiza.
- Debemos conocer el contexto laboral para ello hay que hacer prospección organizada empresas y demás entidades relacionadas con mundo empresarial formativo y sindical.
- Los perfiles que tenemos en la bolsa de empleo son de baja cualificación y las necesidades de empleo de las empresas giran en torno a trabajos cualificados. No podemos casar oferta con demanda.
- Alguna oferta no se ha podido cubrir por falta de candidatos/as.
- Prospección muy poco planificada por falta de tiempo.
- La actividad de prospección es considerada poco atractiva para muchos/as orientadores/as, por lo que muchas veces la evitan.
- Falta coordinación entre los/as orientadores/as que gestionan ofertas de empleo con empresas y las personas responsables de la prospección.
- Prospección muy vinculada a la actividad de la propia organización (a los cursos ofertados, a las prácticas a gestionar...). La prospección no corresponde a una muestra representativa del mercado laboral.
- El trabajo diario no permite salir a empresas como sería necesario para la captación de ofertas de empleo.
- Escasa fidelización de las empresas una vez prospectadas.
- Dificultades para obtener información cualitativa por parte de las empresas, como necesidades formativas y de empleo a corto, medio y largo plazo.
- Seguimiento de ofertas de empleo. Muchas ofertas no comunican si han entrevistado a candidatos, ofertas creadas con muy poca información.
- Muchas empresas que utilizan diferentes medios para la gestión de una única oferta.
- La captación de ofertas es baja.
- Muchas veces no corresponde la casación de oferta con los perfiles profesionales desempleados.
- Precariedad del mercado de trabajo en cuanto a las condiciones de trabajo.
- En las zonas rurales no hay personal cualificado para poder ofrecer a las empresas de la zona.
- Escasa formación técnica que permita el reciclaje y re-qualificación de las personas trabajadoras en las zonas rurales.
- Crecen las ofertas que no cumplen la normativa mínima.

Puntos fuertes y débiles de las acciones para la elaboración de materiales para el apoyo de profesionales de orientación

Estas acciones se incorporaron en los convenios de los centros integrales de empleo desde el año 2010. Desde esta fecha, se ha ido diseñando, adaptando y experimentando diferentes metodologías, herramientas e instrumentos para profesionales de la orientación. En esta ocasión, se trabaja en el desarrollo de competencias necesarias para la innovación, la creatividad, la iniciativa y el espíritu de empresa. Se trata de la elaboración de material para identificar y desarrollar la competencia clave "sentido de la iniciativa y espíritu de empresa". Es una de las 8 competencias clave para el aprendizaje permanente.

La valoración de esta acción es muy positiva. Son pocos los puntos débiles detectados del programa y achacables al Servicio Navarro de Empleo. Como debilidad propia, la necesaria especialización según contenido.

ALGUNAS EXPRESIONES DE LOS PROFESIONALES DE PUNTOS FUERTES:

- Estos materiales nos permiten innovar en los procesos de orientación, ofrecer una orientación planificada, adaptada a las necesidades de la persona y orientada a la obtención de resultados, en términos de empleabilidad.
- Hemos diseñado instrumentos para medir nivel y desarrollar competencias genéricas muy valoradas por las empresas.
- Materiales de gran utilidad para el trabajo técnico de orientación laboral.
- Materiales accesibles y fácilmente disponibles.
- Materiales que se corresponden con la actualidad laboral y necesidades a nivel de la ocupación.
- Importante conocer la existencia de estos materiales y herramientas.
- Muy útiles para nuestra labor y trabajo diario de orientación.
- La presentación de los materiales al personal técnico que suele realizarse mediante una jornada, taller o sesión.
- Usamos herramientas como el Orienta para elaborar diagnósticos e itinerarios para la obtención de una cualificación.
- Medimos y ayudamos a nuestros usuarios el desarrollo de competencias genéricas: resolución de conflictos, aprender a aprender, comunicación interpersonal,...
- Amplia experiencia de los/as técnicos en la elaboración de materiales.
- Buena acogida por parte de los usuarios.
- FOREM difunde estos materiales entre profesionales para que éstos/as los utilicen, y adapten a los servicios que ofrecen desde sus entidades.

ALGUNAS EXPRESIONES DE LOS PROFESIONALES SOBRE LOS PUNTOS DÉBILES:

- Se necesita de más difusión y formación en las herramientas, su uso es muy escaso.
- Necesidad de mayor especialización según tipo de empresa por sectores o forma jurídica.
- No hay materiales de apoyo y los que hay están desfasados. No se tienen en cuenta las nuevas tecnologías.
- Necesidad de incorporar si así se considera, estos materiales en acciones formativas para que los/as profesionales conozcan su funcionamiento.
- La elaboración de estos materiales es escasa. Quizás se podrían elaborar mayor número de materiales por diferentes entidades y personal técnico.

Puntos fuertes y débiles de las acciones para la divulgación del programa

La divulgación del programa se realiza mediante envío personalizado por correo y uso de la Red de Información y Orientación. Los profesionales no evalúan el programa como tal, se limitan a describir acciones quizás porque sus funciones escapan de la responsabilidad de la divulgación. Son más prolijos en los puntos débiles. Se valora como poco difundidos los resultados de la orientación y sus materiales. La Red de Información y Orientación le dan mucho valor pero debe ser actualizada y socializada.

ALGUNAS EXPRESIONES EN TORNO A PUNTOS FUERTES:

-
- Materiales, que podemos consultar en la Red de Información y Orientación, página del SNE, y otros difundidos por Forem.
 - Internet y Redes Sociales
 - Página web de la Red de Información y Orientación como un instrumento de trabajo, coordinación y divulgación de los programas.
 - Todos los materiales que se han elaborado en el marco del convenio han sido difundidos entre profesionales a través de seminarios y jornadas técnicas.
 - Estos materiales se ha entregado vía e-mail o se han "colgado" en la Red de Información y Orientación para que estén accesibles a todos/as los/as profesionales del ámbito de la formación y el empleo.

ALGUNAS EXPRESIONES SOBRE PUNTOS DÉBILES:

- Puede ser que la difusión y conocimiento de estos materiales y herramientas no llegue a todo el mundo
- Falta de actualización de algunos informes en la Red de Información y Orientación, que podemos utilizar para asesorar e informar a nuestros usuarios.
- Más formación para los orientadores en herramientas como el gestor Compete para poder adaptar y diseñar perfiles profesionales definidos por competencias.
- Poca difusión.
- Escasa financiación.
- Falta coordinación entre los diferentes profesionales de orientación que trabajan en Navarra. No se le está sacando provecho a la página de la Red de Información y Orientación.
- En Navarra, cada entidad pública materiales buenos pero están dispersos.
- La metodología es compleja, requiere que los/as profesionales estén formados en enfoque de competencias, que sepan diseñar y/o adaptar perfiles profesionales definidos por competencias. Esta herramienta es muy apropiada para trabajar en procesos de orientación especializada y dirigida a colectivos con elevada cualificación.
- Necesidad de actualizar la página RED de I+O y presentarla a usuarios/as.

ALGUNAS EXPRESIONES DE LOS PROFESIONALES SOBRE LOS PUNTOS DÉBILES:

- En los territorios, escasa oferta formativa vinculada a Certificados de Profesionalidad. La que hay es poco variada.
- Tiene que haber mayor descentralización de oferta formativa de certificados de profesionalidad en las zonas de Navarra, que no esté todo centralizado en Pamplona.
- Pocas ofertas de empleo para poder cerrar el ciclo.
- Personas usuarias con poca formación o experiencia.
- Se detecta una falta de compromiso por parte de algunas personas que inician un itinerario, que se refleja en el abandono sin expresar el motivo.
- Empleo inestable que afecta sobre todo a los colectivos más desfavorecidos.
- Las personas pueden no tener claro cuáles son los servicios de cada entidad y qué provecho pueden sacar de ellos.
- El cuestionario de valoración del servicio que se pasa a las personas usuarias de orientación resulta complicado de entender para algunos perfiles de personas.
- Los talleres de competencias transversales y para el empleo no están suficientemente adaptados al perfil y necesidades de las personas usuarias.
- Necesidad de programas mixtos de formación-orientación y prácticas no laborales enfocados en especialidades que demande el mercado de trabajo para colectivos sin formación y sin cualificación profesional.
- Las acciones de información profesional por sí solas apenas cubren las necesidades de los colectivos que atendemos (colectivos prioritarios, colectivos con dificultades de inserción).

- Falta de coordinación entre las entidades que trabajamos en la misma línea.
- El diagnóstico profesional no siempre coincide con los requerimientos de un sector, un puesto de trabajo, etc. dado que los profesionales no siempre conocen qué profesiones están reguladas, y qué certificación, titulación se requieren para trabajar en dichas profesiones.
- Las funciones del orientador/a no están muy definidas. Hacemos muchas cosas diferentes... es mejor especializar al equipo.
- Falta formación y actualizaciones en los orientadores.
- Debido al trabajo dependiente de subvenciones en ocasiones se producen cortes en la atención a usuarios.
- En ocasiones, no se dispone del tiempo suficiente para poder llevar un acompañamiento en profundidad con las personas y programar seguimientos en el tiempo.
- Las acciones de empleabilidad en las que se vea inmersa la persona usuaria dependen de la persona técnica que la atiende e incluso de la entidad desde la que recibe el servicio.
- Sistemas informáticos de tratamiento de la información complejos y costosos en el tiempo de cumplimentar.
- No contar en el área de empleo de FOREM con la posibilidad de inscripción vía web de las personas usuarias.

4.3.2.-Recomendaciones de los profesionales de FOREM sobre las acciones del Convenio

Para SNE-NL

- Mayor liderazgo y coordinación desde SNE.
- Desarrollar una oferta formativa que ayude a los usuarios a completar los certificados de profesionalidad que comienzan las personas usuarias. Ofreciendo módulos formativos de una especialidad, y seguir ofertando los que quedan pendientes para que puedan cumplir los certificados.
- Realizar estudios de diagnóstico socioeconómico de diferentes zonas y dar respuesta a posibles necesidades.
- Seguir desarrollando y experimentando con herramientas e instrumentos que contribuyen a la profesionalización de la orientación.
- Analizar la información suministrada de forma cualitativa detectando el nivel de necesidades de formación y empleo.
- Disponer de información cualitativa tras la prospección y que ésta sea utilizada en la planificación y diseño posterior de recursos.
- Programar acciones formativas vinculadas a certificados de profesionalidad en las distintas comarcas de Navarra, descentralizar de Pamplona.
- Desarrollar talleres de competencias transversales y para el empleo. Realización de un mayor número de talleres con un tamaño más reducido; más homogéneos y adaptados a las necesidades de las personas usuarias.
- Realizar una adecuada difusión de los servicios de la prospección de los centros colaboradores.
- Actualizar la página web de la Red de Información y Orientación y dotarla de más materiales para su utilización por parte de los y las profesionales de orientación.
- Apostar por la cualificación de los/as profesionales de la orientación, como vía para incrementar la calidad de los servicios, incorporar en esta formación el uso de instrumentos y herramientas para realizar diagnósticos y planes de desarrollo, informes sobre funcionamiento y recursos del mercado de trabajo.
- Trabajar en la elaboración de certificado Profesional de Orientadores/as Laborales para tener profesionales en el sector con experiencia sobre todo en el tejido empresarial contactos con empresas y demás.
- Recuperar recursos que se diseñaron para la Red I+D, que no se han actualizado pero que siguen siendo demandados por los/as orientadores/as como son la guía de ocupaciones, y los informes de mercado de trabajo por zonas.
- Desarrollar mayor número de materiales y herramientas de orientación.
- Difusión de campañas para dar a conocer los certificados de profesionalidad y los efectos positivos que tienen para las empresas.
- Actualización y diseño de herramientas para ofrecer una orientación más especializada.
- Publicación y publicidad del material de orientación.
- Actualizar los datos de las herramientas para que la orientación sea de calidad.
- Formación en herramientas nuevas, o poco usadas.
- Jornadas anuales de actualización de materiales.
- Diagnóstico de necesidades adaptadas a las herramientas de orientación.

A FOREM

- Formación actualizada en las distintas áreas de empleo para los/as técnicos/as que tienen que asesorar.
- Posibilitar la formación on line con otros profesionales ajenos a FOREM que compartan los mismos intereses.
- Reuniones de coordinación más frecuentes que permitan que éstas tengan una menor duración y que por tanto sea más sencillo coincidir.
- Lanzar campañas para difundir entre el tejido empresarial nuestros servicios de la cartera para empresas.
- Editar una guía básica de Búsqueda Activa de Empleo para entregar a las personas usuarias que contenga información sobre recursos de empleo en Navarra así como recomendaciones e indicaciones básicas sobre cómo elaborar un CV o una carta de presentación.
- Boletín Ofertas. Ampliar su envío a todas las personas usuarias de orientación y no solo a las participantes en los Itinerarios de Empleabilidad. Posibilidad también de incluir en el envío a usuarios de Itinerarios de Cualificación que no pasan por los Itinerarios de Empleabilidad.
- Revisar de nuevo el cuestionario de evaluación del servicio de orientación. Utilización de un lenguaje más claro y sencillo.
- Definir las funciones de Orientador/a.
- Compartir conocimiento entre el personal técnico que trabaja en el área.
- Mayor profesionalización y reconocimiento del trabajo de orientación.
- Mayor difusión de los Servicios, todavía hay empresas que no conocen el Servicio de Empleo de FOREM y gestión de ofertas.
- Ejecución de campañas de captación de ofertas de empleo.
- Seguimiento de los niveles de inserción profesional.
- Aumentar la coordinación y los contactos con organismos de carácter socioeconómico.
- Acceso a catálogos, bases de datos de empresas, anuarios. Intercambio de información con otros servicios.
- Preparar instrumentos de trabajo: Guión de entrevista de trabajo, carta de contacto, material divulgativo.
- La labor de prospección debería centrarse en las personas designadas para ello. Profesionalizar a las personas que realizan prospección. Necesidad de una actualización constante desde diferentes fuentes de información. Formar equipo de trabajo.
- Permitir el acceso a la formación y reciclaje continuo a profesionales.
- Incrementar el número de prospecciones a realizar. Fidelizar empresas y establecer convenios de colaboración en diferentes actuaciones con las empresas.
- En la elaboración de materiales, pedir colaboradores y reuniones con distintos sectores.
- Crear material de apoyo actualizado,..."que sea un material abierto porque hay muchos decretos leyes que se van actualizando"
- Profesionalizar la ocupación de orientación mediante formación, disposición de materiales, etc
- Recoger un listado de posibles necesidades a partir de las cuales elaborar los materiales de apoyo (diagnóstico de necesidades)

5. CONCLUSIONES //

5.

CONCLUSIONES //



5.1. Conclusiones Encuesta participantes con tres o más acciones. Impacto, calidad y satisfacción.

IMPACTOS MÁS SIGNIFICATIVOS

- Una de cada cuatro de las personas que han participado activamente en la Orientación Laboral manifiestan que ésta les ha servido para encontrar empleo.
- Nueve de cada diez personas se encontraban desempleadas; una vez realizado tres o más acciones en el proceso de orientación sólo permanecen seis de cada diez
- Una de cada tres personas si bien no les ha servido de momento para encontrar empleo, manifiestan que han tenido más oportunidades laborales
- Casi ocho de cada diez personas que hemos entrevistado considera que después de pasar por la orientación tiene más opciones de encontrar empleo
- Si antes de iniciar el programa el 53% cobraba algún tipo de prestación social, en estos momentos sólo lo hace el 31%.
- El entorno familiar también mejora dado que un 41% tienen hijos/as.. Un 57% de ellos tienen a su cónyuge en paro.
- Un 17% de los entrevistados han rechazado puestos de trabajo justificándolo en bajos salarios
- El retorno social de la inversión pasa por computar empleos y cotizaciones facilitados a través de la acción; disminución de prestaciones sociales a usuarios/as empleados y sueldos y cotizaciones directos a trabajadores FOREM. Sobre estimaciones a la baja podemos estimar 2,5 euros por cada 1 euro.

EVALUACIÓN DE CALIDAD Y SATISFACCIÓN

- **Prácticamente todas las personas entrevistadas afirman que les han atendido con interés y les han proporcionado explicaciones con claridad**
- **Existe consenso en afirmar que las personas orientadoras han sido competentes y cercanas**
- **Más del 80% afirman que han aprendido a redactar un currículum, a enfrentarse a una entrevista de trabajo con éxito, así como a buscar trabajos y cursos de formación**
- **Más de un 90% afirman que ahora están más motivados para buscar trabajo.**
- **La valoración general media que dan del servicio en una escala del 1 al 10 es del 7.61**
- **Más de nueve de cada diez personas considera que ha sido una buena inversión personal**
- **Más de siete de cada diez consideran que le ha favorecido en su desarrollo profesional.**
- **Siete cada diez personas han recomendado el programa a otras personas de su entorno. De hecho, una tercera parte de las personas que han participado lo han hecho por recomendación de su entorno social**
- **Ocho de cada diez afirman que les ha facilitado herramientas para encontrar trabajo y para reorientar y activar su búsqueda de trabajo**
- **Una cuarta parte de las personas consideran que el programa es más útil que otros en los que han participado**

5.2. Conclusiones Jornada de Evaluación

- **Se detecta la necesidad de coordinar e integrar a todos los operadores de Orientación Laboral e Información**
- **Potenciar la información compartida, homologar procesos e integrar recursos se evidencian como puntos de mejora**
- **La prospección sobre demanda de perfiles y tendencias de empleo como herramienta de Orientación es otro foco de consenso que emerge entre los profesionales**
- **Contemplar las competencias transversales como palanca para la empleabilidad desde la orientación es un acuerdo básico**
- **Se apuesta por modelos de calidad, potenciando la evaluación y formación a profesionales**

5.3. Conclusiones Panel Orientadores

- **Existe un modelo robusto de Orientación e Información mediante un diagnóstico profesional completo, individualizado, flexible.**
- **Se evidencia una falta de planificación en la acción de prospección laboral de FOREM**
- **Los materiales de apoyo a la Orientación deben ser reforzados**
- **Se aprecia necesidad de coordinación entre los servicios de FOREM de Orientación, Empleo y Formación**
- **Necesidad de mayor despliegue del Sistema Nacional de Cualificaciones por parte del SNE-NL**

6. RECOMENDACIONES //

6.

RECOMENDACIONES //

1.

Recomendación Primera. Recomendamos a FOREM potenciar una mayor labor prospectiva con las empresas

Los propios participantes, cuando les hemos preguntado sobre puntos de mejora del actual programa, piden un mayor contacto del servicio de FOREM con las empresas.

Algo que también se expone por parte de los profesionales de FOREM que hablan de la necesidad de realizar una prospección más representativa del mercado laboral y una mayor difusión de sus servicios a las empresas. Estos profesionales piden incrementar el número de prospecciones; actualizar la información desde diferentes fuentes de información; fidelizar empresas y establecer convenios de colaboración con ellas. También, poder realizar campañas de captación de ofertas de empleo.

2.

Recomendación Segunda. Recomendamos a FOREM potenciar la coordinación Orientación-Empleo-Formación

Dado que todo el proceso de orientación y empleabilidad tiene como centro a la persona atendida se precisa una mayor integralidad de los servicios propios. Se expone por parte de los propios profesionales una falta de coordinación entre las personas de orientación que gestionan ofertas de empleo con empresas y las personas responsables de la prospección. También exponen una falta de coordinación con las demandas formativas.

3.

Recomendación Tercera. Recomendamos a FOREM desarrollar una formación actualizada a su personal técnico

Ya hemos resaltado la calidad del personal técnico de FOREM que es muy alabada por las personas usuarias. No obstante, desde los propios profesionales se demandan reuniones de coordinación más frecuentes que permita compartir conocimientos. Asimismo, se demanda un mayor acceso a la formación y reciclaje continuo. Por ejemplo, los profesionales no siempre conocen qué profesiones están reguladas, y qué certificación, titulación se requieren para trabajar en dichas profesiones.

4.

Recomendación Cuarta. Recomendamos a FOREM realizar una orientación propia, especializada en las personas en situaciones de mayor vulnerabilidad

Se evidencia la existencia de personas usuarias con poca formación que necesitan de una mayor prolongación en su atención. Por ello, se considera conveniente implementar un proceso propio para las personas con mayores dificultades y prolongado en el tiempo.

5.

Recomendación Quinta. Recomendamos a FOREM establecer un canal de comunicación estable con las personas orientadas.

Cuando preguntamos a los participantes sobre puntos de mejora del programa, éstos hacen notar la necesidad de una mayor concreción individualizada en la acción que cabe ligarla con la petición de un mayor seguimiento. Es decir, los participantes estiman que un punto de mejora del programa es mantener un vínculo estable en su tutoría, una referencia de orientación laboral estable.

6.

Recomendación Sexta. Recomendamos a FOREM desarrollar un seguimiento de la trazabilidad de la persona una vez producida su inserción y un mayor contacto con la empresa solicitante

Una vez gestionada la oferta de empleo, se evidencian dificultades de seguimiento de las contrataciones; también se evidencia una falta de coordinación con la empresa que ha demandado empleo. Es de interés mantener la fidelidad con la persona y la empresa dado que continuaran requiriendo servicios.

7.

Recomendación Séptima. Recomendamos a FOREM implementar sus acciones de divulgación de bolsa de empleo

Se hace preciso ampliar el envío el boletín de ofertas a todas las personas usuarias de FOREM por ser la bolsa de empleo un recurso muy valorado.

8.

Recomendación Octava. Recomendamos a FOREM potenciar la línea de edición de sus materiales.

Los profesionales de orientación de FOREM demandan la elaboración de materiales de apoyo (diagnóstico de necesidades) así como la edición de una guía básica de búsqueda activa de empleo para entregar a las personas usuarias. También demandan poder acceder a materiales ajenos.

9.

Recomendación Novena. Recomendamos al Servicio Navarro de Empleo- Nafar Lansare actualizar y potenciar la Red de Información y Orientación como herramienta básica de coordinación e información.

Se reivindica, tanto en la Jornada como en el Panel de Orientadores, un liderazgo coordinador por parte del SNE-NL. La Red de Información y Orientación Profesional de Navarra (Riop) es un instrumento muy valorado por los profesionales de Orientación. A través de este portal se accede a una serie de recursos y servicios relacionados con la información y orientación profesional. Sin embargo, los profesionales de FOREM y participantes en la Jornada han demandado una mayor actualización. También potenciarla con nuevos servicios y prestaciones como la guía de ocupaciones o informes de empleo.

Es una herramienta que debe actualizarse por ser de gran valor a la hora de compartir experiencias y saberes.

10.

Recomendación Décima. Recomendamos al Servicio Navarro de Empleo- Nafar Lansare potenciar la coordinación, homologación y conectividad de los procesos de Orientación Laboral entre entes públicos y privados. De tal forma, que se pueda acceder y usar los informes entre los operadores de Orientación.

En este desideratum de coordinación de los procesos de Orientación Laboral se recomienda que la información generada por los operadores pueda ser utilizada por otros entes ajenos de forma homologada. Para ello, se recomienda establecer fórmulas de homologación y conectividad. Muchas veces, los profesionales de Orientación nos advierten de que las acciones de empleabilidad en las que se ve inmersa la persona usuaria dependen de la persona técnica que la atiende e incluso de la entidad desde la que recibe el servicio.

11.

Recomendación Undécima. Recomendamos al Servicio Navarro de Empleo- Nafar Lansare y a FOREM apostar por la cualificación de los/as profesionales de la orientación. Posibilitando la formación on line con otros profesionales ajenos que compartan los mismos intereses. Establecimiento de Comunidad de Práctica.

Se precisa potenciar la profesionalización de los perfiles de las personas de orientación y técnicos de empleo como vía para incrementar la calidad de los servicios. Una de las medidas a considerar es la elaboración de acreditaciones propias. También la implementación de una red de Comunidad de Práctica liderada por el SNE-NL que acoja a todos los profesionales públicos y privados.

12.

Recomendación Duodécima. Recomendamos al Servicio Navarro de Empleo- Nafar Lansare dar continuidad a la orientación a través de una formación planificada. En especial, certificados profesionalidad y talleres competencias básicas.

Uno de los puntos de mejora detectados por las personas participantes en procesos de orientación es que de ellos no se derivan acciones concretas. Entendemos necesario incidir en una programación planificada de la formación sobre las necesidades de la población que se detectan en Orientación. Especialmente, diseñando una oferta formativa que ayude a los usuarios a completar los certificados de profesionalidad que comienzan. Asimismo, se precisa la difusión de campañas para dar a conocer los certificados de profesionalidad y los efectos positivos que tienen para las empresas. Finalmente, se percibe la necesidad de potenciar talleres de competencias transversales y para el empleo; con un tamaño más reducido; más homogéneos y adaptados a las necesidades de las personas usuarias.

13.

Recomendación Treceava. Recomendamos al Servicio Navarro de Empleo- Nafar Lansare mantener de forma específica programas para orientación en la población inmigrante.

La orientación laboral en la población inmigrante requiere de una atención especial dado los diferentes sistemas formativos y laborales en sus zonas de origen. Lo que conlleva a una mayor adaptación de sus currícula. Por ejemplo, es importante, obtener evidencias laborales en sus países de origen para acreditarla posteriormente.

14.

Recomendación Catorceava . Recomendamos al Servicio Navarro de Empleo- Nafar Lansare potenciar las labores de estudio prospectivo y de tendencia laboral.

En un mundo laboral tan dinámico y cambiante se hace necesario disponer de herramientas de tendencias que permitan orientar a las personas de manera actualizada con el mapa laboral. Se hace preciso disponer de información cualitativa de prospección y que ésta sea utilizada en la planificación y diseño posterior de recursos.

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 .

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, 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.



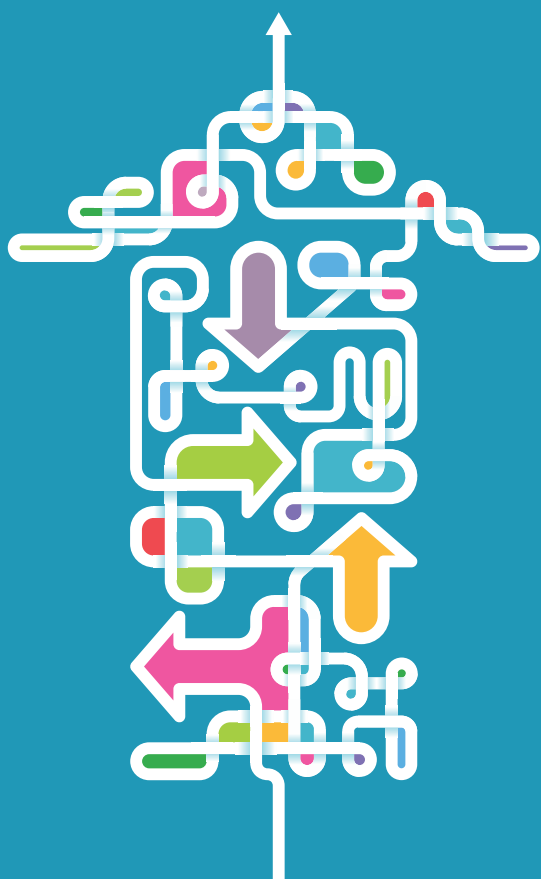
ANEXOS //



ANEXOS //



ANEXO 1: PROGRAMA JORNADA EVALUACIÓN



Jornada Técnica de Orientación

Diagnóstico, Herramientas y Evaluación

Organiza:



Promueve y financia:



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

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

Se entregará certificado de asistencia.

ANEXO 2: PANEL ORIENTADORES / AS

Diagnostico evaluativo por parte de orientadores de FOREM

Como profesional a cargo de la ejecución de alguna acción de dicho convenio, me gustaría que pudieras diagnosticar los puntos débiles y fuertes de dicho programa. Así como los puntos de mejora o recomendaciones que elevarías. Se trata de que desarrolles una reflexión sobre el actual programa, tanto en aquello en lo que participas directamente como en aquello que forma parte global del programa.

Puntos fuertes, débiles y recomendaciones de las acciones para la mejora de empleabilidad.

(Itinerarios personalizaos de inserción; Información Profesional para el empleo y la formación; Acciones de autoempleo; Acciones de información y orientación en actuaciones encuadradas dentro del Sistema Nacional de Cualificaciones y sus procesos de acreditación).

Diagnostico de puntos fuertes, débiles y recomendaciones de las acciones de prospección del mercado de trabajo y acciones con empresas.

(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. Información, selección y, en su caso, inserción en empresas a través de gestión de ofertas de empleo).

Puntos fuertes, débiles y recomendaciones de las acciones de elaboración materiales para el apoyo de profesionales orientación.

(Elaboración de material para identificar y desarrollar la competencia clave "sentido de la iniciativa y espíritu de empresa". Es una de las 8 competencias clave para el aprendizaje permanente.

Puntos fuertes, débiles y recomendaciones de las acciones de divulgación del programa.

(Presentación y difusión materiales y herramientas entre orientadores/as profesionales que desarrollan su actividad en las agencias de empleo de SNE-NL y/o entidades colaboradoras.

ANEXO 3: CUESTIONARIO PARTICIPANTES

Buenos días, a través de este pequeño cuestionario queremos conocer su opinión sobre la acción de orientación laboral que has desarrollado recientemente en Forem, bajo el Convenio del Gobierno de Navarra. Su aportación nos ayudará a evaluar nuestro trabajo y mejorarlo. Todo lo que usted nos traslade es estrictamente confidencial.

A1. SEXO (no preguntar)

Hombre	1
Mujer	2

A2. Edad

16 - 29	1
30- 44	2

A4. Nivel de estudios finalizados

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

P1. Con quien convive habitualmente

Vivo sólo	1 = Pasa a P3.
Comparte piso / vive con amigos/as	2 = Pasa a P3.
Cónyuge o pareja	3
Hijos/as	4
Otros parientes	5

P2. ¿Esta alguna de esas personas en desempleo?

Cónyuge o pareja	1
Hijos/as	2
Otros parientes	3

P.3. Situación Laboral cuando inicio del programa de orientación

Ocupado	1 Pasa a P5
Desempleado	2

P4. A qué entiende que se debe su situación de desempleado (Marque un máximo de dos)

A la situación mercado laboral	1
Ofertas de mala calidad	2
Mi baja formación laboral	3
Dificultad de conciliar mi vida familiar	4
Otros (especificar)	5

P5. ¿Por qué inicio el programa de orientación?

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

P6.-¿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
Otros		

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

Ocupado por cuenta ajena	1	
Ocupado por cuenta propia	2	
Desempleado	3	

P8. ¿Ha trabajado algún día desde que inició la orientación?

Sí	1
No	2

P9. ¿Me puede decir a cuántas entrevistas de trabajo acudió durante el año anterior?

Más de 10	1
Entre 6 y 10	2
Entre 1 y 5	3
Ninguna	4

P10.-¿Me puede decir a cuántas entrevistas de trabajo ha acudido desde que inició la orientación?

Más de 10	1
Entre 6 y 10	2
Entre 1 y 5	3
Ninguna	4

P11. ¿Ha participado en algún proceso de selección desde que inició la orientación?

Sí	1
No	2

P12. ¿Ha presentado su curriculum/candidatura a algún puesto de trabajo desde que inició su orientación laboral?

Sí	1
No	2

P13. ¿Se ha planteado emprender su propio negocio?

Sí	1
No	2

P14. ¿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	5

Valore los siguientes aspectos de la orientación-tutorización recibida utilizando una escala del 1 (totalmente des-acuerdo) al 5 (completamente de acuerdo):

	1	2	3	4
La orientación 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				
He aprendido a identificar mis necesidades formativas y/o profesionales para conseguir el empleo que busco				
Estoy más motivado para buscar trabajo				
El tiempo de duración de la acción de orientación ha sido adecuado				
La persona que me ha orientado se ha mostrado competente y cercana				
El/la orientador/a me proporcionado explicaciones con claridad				
Las personas que me han atendido lo han hecho con interés				

P16. VALORACIÓN GENERAL

	1	2	3	4
La orientación me ha sido útil en mi proceso por encontrar trabajo.				
La orientación recibida me ha servido para reactivar y organizar mi búsqueda de empleo				
Ha favorecido mi desarrollo profesional				
Considera que ha sido una buena inversión personal				
Considero que haber recibido este servicio me da herramientas que facilitan mi acceso al mercado laboral				
Creo que ahora tengo más posibilidades de encontrar trabajo				

P17. ¿Había participado anteriormente en otras acciones de orientación ?

Sí	1
No	2 Pasa P19.

P18. ¿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

P19. ¿Ha recomendado la acción en la que ha participado a otras personas de su entorno?

Sí	1
No	2

P20. ¿Qué mejoraría del desarrollo de la acción de orientación?

P21.-¿ La orientación ¿le ha servido para alguna de las siguientes actuaciones?

Trabajar por cuenta ajena	1
Trabajar como autónomo	2
Ampliar formación	3
Mejorar oportunidades empleo	4

P22. ¿Estás cobrando la Renta Garantizada?

Sí	1
No	2

P23. Finalmente, del 0 al 10 que puntuación le darías al servicio de orientación que has recibido.

***NOTAS //**

1. http://www.unevaluation.org/papersandpubs/documentdetail.jsp?doc_id=87
2. <https://www.oecd.org/dac/evaluation/dcdndep/46297655.pdf>
3. http://www.aeval.es/es/difusion_y_comunicacion/publicaciones/Guias/Guias_Evaluacion_Politicas_Publicas_y_Calidad_SSPP/Guia_evaluaciones_AEVAL.html
4. http://www.aenor.es/aenor/normas/normas/fichanorma.asp?tipo=N&codigo=N0051260#.V--Sh_mLTIU
5. <http://www.navarra.es/NR/rdonlyres/5A006CFC-7EBC-4A3F-9FA5-4574ADA817D8/0/GuiaPARAMEDIRLASATIS-FACCION2012.pdf>
6. <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=13401&langId=es>

EVALUACIÓN

**Acciones personalizadas de
orientación para la inserción y
de actividades de promoción
de la información y la
Orientación Laboral**



forem
navarra



WWW.FOREMNAVARRA.ORG
