

Evaluación de la Selección de Escuelas Taller y Talleres de Empleo

Comunidad de
Práctica
PESETTEA



Evaluación de la Selección de Escuelas Taller y Talleres de Empleo

Sevilla, 15 de enero de 2020

Comunidad de Práctica PESETTEA

(Proceso de Evaluación de la Selección de Escuelas Taller y Talleres de Empleo)

★ **Autoría:**

- Bartolomé Torres Cardona
- Domingo Valenciano Moreno
- Enrique Ruiz Acosta
- Eva María Pisonero Campos
- Eva Ramírez López
- José Manuel Cabrerizo Rentero
- Josefa Rodríguez Barroso
- Marta Domínguez Álvarez
- Raquel Gil Miranda

★ **En colaboración con:**

- Instituto Andaluz de Administración Pública

Dedicado a todas las personas que han participado de una u otra forma en los procesos de selección de Escuelas Taller y Talleres de Empleo

*Ya que no podemos controlar el viento,
hemos de aprender a controlar la vela
(Proverbio árabe)*

AGRADECIMIENTOS

Este trabajo ha sido posible gracias al apoyo de nuestros responsables directos en las diferentes Jefaturas implicadas, Francisco Álvarez, como Jefe del Servicio de Formación para el Empleo de la Delegación Territorial de Sevilla, Alicia Azogue, como Jefa del Servicio de Programas de Empleo de la Dirección General de Formación, Lourdes Cía, como Jefa del Servicio de Intermediación de la Dirección Provincial del Servicio Andaluz de Empleo en Sevilla, María Paz Lagares, como Directora General de Empleo del Ayuntamiento de Sevilla, y a Esperanza Alarcón, como Directora de la oficina SAE de Sevilla-Cruz Roja, quienes siempre han confiado en nuestra labor y con quienes nos sentimos comprometidos para ofrecer un servicio de calidad a la ciudadanía.

Este trabajo colaborativo, esta forma de proceder, no habría sido posible sin el apoyo de Elisa Rodríguez y José Ignacio Artillo, del Instituto Andaluz de Administraciones Públicas, gracias por el acompañamiento, la visión amplia y la creatividad de vuestras ideas, que han allanado nuestro camino y han aportado luz cuando ha sido necesario. Gracias a Mar Herrera y a su equipo, por el apoyo técnico en evaluación de políticas públicas, por dotarnos del lenguaje y las herramientas necesarias de las que parte nuestro proyecto.

Gracias a las personas representantes de las entidades promotoras, por vuestra paciencia e implicación en todo el proceso a pesar de las dificultades, a todos nuestros compañeros y compañeras que vivieron el proceso selectivo y a todas aquellas personas que han participado aportando su punto de vista, bien durante el desarrollo de la Jornada participativa o a través de la cumplimentación del cuestionario online.

Gracias a la Dirección General de Formación Profesional para el Empleo por acoger este informe y sus resultados, esperando desde esta CoP, que ha puesto ganas, trabajo y mucho esfuerzo, que su aportación contribuya a mejorar los procesos de selección de ETTE.

ÍNDICE

| | |
|---|-----|
| PRESENTACIÓN | 7 |
| 1. INTRODUCCIÓN | 8 |
| 2. ANTECEDENTES | 9 |
| 3. OBJETO DE LA EVALUACIÓN | 11 |
| 3.1. Recursos humanos al servicio de los procesos de selección | 11 |
| 3.2. Comisiones Mixtas | 12 |
| 3.3. Proyectos aprobados en la provincia de Sevilla. Perfiles | 12 |
| 3.4. Plazos | 13 |
| 4. METODOLOGÍA | 15 |
| 5. ANÁLISIS DE RESULTADOS | 18 |
| 5.1. En relación con el diseño de los procesos de selección | 18 |
| 5.2. En relación con el diseño de los proyectos..... | 20 |
| 5.3. En relación con la idoneidad de las personas seleccionadas | 23 |
| 5.4. En cuanto a los elementos que han bloqueado o facilitado los procesos de selección 27 | |
| 5.5. En cuanto a los plazos marcados para la implementación de los programas | 30 |
| 5.6. En relación con la comunicación..... | 32 |
| 5.7. En cuanto a la perspectiva del género..... | 34 |
| 6. CONCLUSIONES Y PROPUESTAS | 36 |
| 6.1. Conclusiones generales..... | 36 |
| 6.2. Propuesta de mejora y mantenimiento..... | 45 |
| 7. ANEXOS | 55 |
| ANEXO I: LA SELECCIÓN EN NÚMEROS..... | 56 |
| ANEXO II: MAPEO DEL PROCESO DE SELECCIÓN..... | 76 |
| ANEXO III: FLUJOGRAMA | 78 |
| ANEXO IV: MATRIZ DE EVALUACIÓN..... | 79 |
| ANEXO V: JORNADA PARTICIPATIVA | 87 |
| ANEXO VI: CUESTIONARIO..... | 99 |
| ANEXO VII: NORMATIVA Y DOCUMENTACIÓN DE REFERENCIA..... | 108 |
| NORMATIVA Y DOCUMENTACIÓN DE REFERENCIA..... | 109 |
| SIGLAS Y ABREVIATURAS | 111 |

PRESENTACIÓN

En 2017, se inicia desde el IAAP el programa “ En comunidad. La colaboración expandida” con la idea de extender la cultura, las herramientas y los recursos de la colaboración en la administración pública andaluza. La gestión de la realidad y de los procedimientos es cada vez más compleja en la actualidad y requiere de utilizar todas las posibilidades y saberes que hay en las instituciones, sumando a las personas para actuar en distintas escalas, dimensiones y con distintos roles.

Ante la propuesta del IAAP surgieron iniciativas – semillas- de colaboración en toda la Junta de Andalucía, y entre ellas, con mucha fuerza, la de un grupo de personas de la Delegación Territorial de Empleo de Sevilla que convocaron a sus compañeros/as para abrir espacios de comunicación, compartir saberes, buscar soluciones a los problemas que tenían. En el espacio público los iguales que se reúnen en una sala de su Delegación para compartir saberes introducen conocimiento, relato y emoción que son las claves de cambios profundos en cualquier organización moderna, abordando el reto de restablecer la naturaleza de una esfera pública más amplia y acorde con el contexto actual.

En el transcurso de esta Comunidad de Práctica las personas generaron un espacio que permitía diagnosticar necesidades de los programas y los servicios públicos y fortalecieron su capacidad para poner el foco en situaciones que necesitaban ser abordadas y solucionadas de forma prioritaria, como fue el caso de la Evaluación del procedimiento de selección de Escuelas Taller Y Talleres de Empleo, que a tantas personas afecta. Esta capacidad de tomar conciencia, decidir y mutar para poder abordar los problemas que queman entre las manos de los profesionales y que afectan a las personas usuarias de los servicios públicos, ha tenido en este caso una gran riqueza por su proceso activo de transformación constante, de suma de actores y saberes nuevos a la COP, implicando a personas de otras instituciones y entidades. Con ello han demostrado que si se crean condiciones para producir conversaciones con sentido, desde la confianza y el cuidado mutuo, si se permite a las personas conectar con su experiencia, con los conocimientos generados por sus prácticas, se producen soluciones, habilidades y valores que forman parte de un saber colectivo mayor y de una energía de cambio que beneficia a la institución, en este caso la Delegación Territorial y la propia Consejería que hacen posible la creación de estos espacios.

Ahora, este documento hace visible no solo un producto útil, sino también a la comunidad que lo sustenta, un “nosotros” abierto a muchas otras personas a través de un modelo de trabajo que se torna indispensable y que ha de extenderse para el desarrollo de cualquier tarea seria en el ámbito administrativo del Empleo. Con su experiencia interdisciplinar e interadministrativa, la Comunidad de Práctica PESETTEA ha creado – y dedicado- tiempo específico a la colaboración y señala que no tener tiempo para colaborar en las cosas esenciales de nuestro trabajo - desarrollo de programas y normativas, evaluación de políticas públicas, gestión de procedimientos - significa no haber entendido nada del mundo en que vivimos.

Hoy día, para la solución de cualquier problema, en la vida real hemos de dedicar tiempo a la colaboración; un tiempo en el que los iguales compartan sus saberes y su capacidad colectiva de exploración de soluciones. En la administración sucede al igual que para cambiar nuestro entorno cotidiano: casi nunca necesitamos a los “mejores”, basta con echar mano de gente responsable: gente cumplidora, honesta, competente, empática y generosa, con saberes y dispuesta al diálogo, que con su implicación y su capacidad para la autoorganización dignifican su tarea, y, que, como en este caso, dignifican la función pública.

José Ignacio Artillo Pabón

Programa: *En comunidad. La colaboración expandida.* IAAP

1. INTRODUCCIÓN

El informe de *Evaluación de la Selección de Escuelas Taller y Talleres de Empleo* que presentamos es fruto del trabajo desarrollado por la *Comunidad de Práctica (CoP) PESETTEA*, en la que se integra personal de todas las áreas implicadas en la selección del personal directivo, formador, de apoyo y del alumnado de los proyectos de Escuelas Taller y Talleres de Empleo, (en lo sucesivo ETTE) en la provincia de Sevilla en el marco de la convocatoria de 2016.

Esta nueva normativa ha cambiado los procedimientos anteriores a la misma, donde se apreciaban dos dimensiones a mejorar; por un lado, la transparencia de los requisitos de acceso, para proveer a los proyectos de las mejores candidaturas posibles, y por otro, la visión, en ocasiones divergente, de las distintas Administraciones implicadas respecto al fin último de estos proyectos.

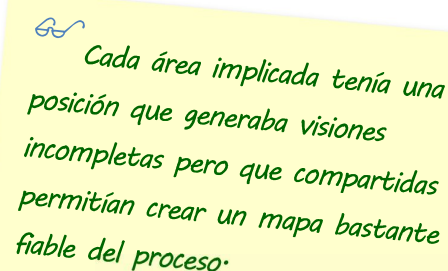
Aún con la voluntad de superar las dimensiones referidas, el desarrollo de estos procesos selectivos mostró muy tempranamente que los cambios introducían a su vez obstáculos y dificultades, a los que era necesario dar respuestas para garantizar equipos coherentes y alumnado adecuado a la finalidad de los proyectos aprobados.

En el desarrollo de esta evaluación se han analizado de forma pormenorizada todos estos aspectos desde una perspectiva sistémica, que, partiendo de la identificación de todos los agentes implicados, ha contemplado la interacción y flujos entre ellos en los distintos momentos de los procesos selectivos.

Metodológicamente la CoP ha contado con el asesoramiento y apoyo del Instituto Andaluz de Administración Pública (IAAP), incorporando mecanismos de colaboración que han abierto la discusión entre distintos actores, para integrar todas las experiencias sin pretender necesariamente un consenso. Igualmente se han utilizado conceptos e instrumentos de la evaluación de políticas públicas para dar mayor alcance a los resultados.

Como se muestra a lo largo del informe, no todas las personas y departamentos implicados coinciden en determinar la misma causa explicativa o solución a un problema concreto. Esto constituye parte de la riqueza de los resultados, al tiempo que puede considerarse un elemento significativo y valioso del proceso participativo, ofreciendo perspectivas más amplias para la toma de decisiones.

Esperamos que estos resultados supongan una contribución valiosa para la acción política y el desarrollo normativo y técnico enfocado a mejorar la finalidad y gestión de los programas de ETTE o aquellos otros en los que pudieran derivar, en beneficio de las personas que se encuentran en situación de desempleo y con grandes carencias formativas que limitan su integración laboral y social.



Cada área implicada tenía una posición que generaba visiones incompletas pero que compartidas permitían crear un mapa bastante fiable del proceso.

2. ANTECEDENTES

Las Escuelas Taller (ET) y los Talleres de Empleo (TE) son programas mixtos de empleo y formación que tienen por objeto mejorar la ocupabilidad de las personas desempleadas con la finalidad de facilitar su integración laboral. Estos programas permiten compatibilizar el aprendizaje formal con la práctica profesional en el puesto de trabajo.

Concretamente, las ET están dirigidas a jóvenes de entre 16 y 25 años. Para esta convocatoria¹ han comprendido una primera etapa de carácter formativo de iniciación de 6 meses de duración y otros 6 meses de formación en alternancia con el trabajo en actividades relacionadas con la recuperación o promoción del patrimonio artístico, histórico, cultural o natural; con la rehabilitación de entornos urbanos o del medio ambiente; la recuperación o creación de infraestructuras públicas, o cualquier otra actividad de utilidad pública o social.

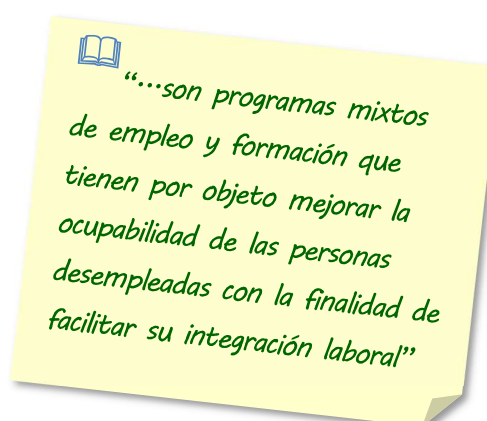
Por su parte, los TE están destinados a personas desempleadas, mayores de 25 años. Tienen una única etapa de formación en alternancia con el empleo con una duración de 12 meses. Las obras o servicios de utilidad pública o de interés social que se desarrollen deberán posibilitar al alumnado la realización de un trabajo efectivo que, junto con la formación profesional, procure su cualificación profesional y favorezca su inserción laboral.

En 2016, se publicó la Orden de 2 de junio, por la que se regulan los programas de Escuelas Taller, Casas de Oficios, Talleres de Empleo y Unidades de Promoción y Desarrollo en la Junta de Andalucía y establecen las bases reguladoras para la concesión de ayudas en régimen de concurrencia competitiva a dichos programas, adaptados a la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, reguladora del Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral, y que ha supuesto un cambio de modelo respecto al anterior. Con esta adaptación, los planes formativos deben estar integrados por especialidades del Catálogo de Especialidades Formativas del Servicio Público de Empleo Estatal, otorgándole un valor especial a los Certificados de Profesionalidad (CP).

En base a esta Orden se publica la Resolución de 7 de diciembre de 2016, de la Dirección General de Formación Profesional para el Empleo (DGFPE), por la que se convoca la concesión de subvenciones para incentivar la realización de ETTE.

Para la puesta en marcha de esta convocatoria, la DGFPE dicta dos Resoluciones en las que establece el protocolo de actuaciones de los procedimientos de selección del personal a contratar para el desarrollo de los proyectos (formador, directivo y de apoyo) y del alumnado trabajador destinatario de estos. Las mismas han servido de base para desarrollar los procesos de selección de ETTE en cada una de las provincias de la Comunidad Autónoma de Andalucía.

Como señalamos en la introducción, en el desarrollo de estos procesos selectivos han ido surgiendo una serie de obstáculos y dificultades.



“...son programas mixtos de empleo y formación que tienen por objeto mejorar la ocupabilidad de las personas desempleadas con la finalidad de facilitar su integración laboral”

¹ Refiere a la convocatoria objeto de la evaluación: Resolución de 7 de diciembre de 2016, de la Dirección General de Formación Profesional para el Empleo, por la que se convoca la concesión de subvenciones para incentivar la realización de Escuelas Taller y Talleres de Empleo, conforme a lo previsto en la Orden de la Consejería de Empleo, Empresa y Comercio de 2 de junio de 2016, por la que se regulan los programas de Escuelas Taller, Casas de Oficios, Talleres de Empleo y Unidades de Promoción y Desarrollo en la Junta de Andalucía y se establecen las bases reguladoras para la concesión de ayudas en régimen de concurrencia competitiva a dichos programas.

En el apartado quinto de este informe se hace un extenso recorrido por los mismos, pero como antecedentes se destacan tres de ellos que justifican sobradamente la necesidad de esta evaluación:

- ⊙ **Los plazos previstos para su implementación.** Inicialmente, la Resolución de Concesión establecía un periodo de 4 meses para el inicio de los proyectos desde la aceptación por parte de la entidad promotora; sin embargo, cada proyecto ha requerido un periodo de entre 12 y 15 meses para la realización de todos sus procesos selectivos.
- ⊙ **Necesidad de aumentar los recursos humanos y técnicos necesarios** con relación a los inicialmente previstos. Desde el Servicio de Formación para el Empleo de la Delegación Territorial en Sevilla (DTSE) se movilizaron una serie de recursos extraordinarios: refuerzo de personal no vinculado directamente con los programas de ETTE en todas las entidades implicadas, autorización de horas extraordinarias, y diseño “a medida” de aplicativos informáticos para agilizar los procesos.
- ⊙ **Situaciones complejas en la gestión de los procedimientos** como la reiteración de candidaturas en distintos proyectos, que hizo que las mismas personas fueran entrevistadas varias veces para el mismo perfil, aunque en distintas Comisiones Mixtas o la ausencia de candidaturas adecuadas al perfil, que se veían acompañadas por la convivencia de visiones parciales e incompletas de las diferentes áreas implicadas (Entidades promotoras, DTSE, DGFPE, Dirección General de Intermediación y Oficinas del Servicio Andaluz de Empleo (SAE).

El abordaje de estas dificultades, por parte de las personas que han participado directa e indirectamente en los procesos de selección, ha provocado la necesidad de realizar una valoración de esta experiencia con una visión compartida y con la voluntad de proponer mejoras para futuros procesos de selección.

Para lograr este objetivo, desde IAAP se ofreció una fórmula de colaboración adecuada a esta finalidad: por un lado, el proyecto “En comunidad”, cuyo objeto es la extensión de una cultura de colaboración en la administración pública andaluza como base para la construcción de conocimiento útil e innovador, ofreció el marco necesario para desarrollar un proceso de producción colaborativa,

y por otro, el equipo de Evaluación de Políticas Públicas ofreció el asesoramiento metodológico y acompañamiento necesarios para avanzar en la propuesta.

✓
“con la voluntad de proponer mejoras para futuros procesos de selección”

Así surge la CoP denominada *PESETTEA* (Proceso de Evaluación de la Selección de Escuelas Taller y Talleres de Empleo en Andalucía). Nuestra aportación gira en torno al análisis y reflexión sobre estos procesos de selección, con la finalidad de ofrecer un diagnóstico donde se identifiquen aquellos aspectos que han dificultado el desarrollo de estos y aquellos que los han facilitado.

3. OBJETO DE LA EVALUACIÓN

El objeto de esta evaluación se centra en los procesos de selección del personal directivo, formador, de apoyo y del alumnado de los proyectos de Escuelas Taller y Talleres de Empleo, en la provincia de Sevilla, regulados en el marco de la Convocatoria aprobada por Resolución de 7 de diciembre de 2016.

El desarrollo de esta pretende dar respuesta a las siguientes cuestiones generales:

- ⊙ **¿La normativa de aplicación ha facilitado la elaboración e implementación de los proyectos aprobados?**
- ⊙ **¿Qué aspectos claves de la citada normativa han facilitado la elaboración e implementación de los proyectos aprobados? ¿cuáles no?**
- ⊙ **¿Qué elementos conseguirían mejorar la elaboración e implementación de los proyectos aprobados?**

El proceso se inicia con la identificación y selección de datos cuantitativos tanto de los recursos humanos que de forma directa han intervenido en los procesos selectivos, como el número de proyectos, perfiles profesionales, incluyendo finalmente los plazos establecidos. Todos ellos figuran en los siguientes apartados y cuadros.

3.1. Recursos humanos al servicio de los procesos de selección

Las personas informantes clave en esta evaluación han sido las directamente relacionadas con los procesos selectivos desde distintos organismos e instituciones:

| Organismos/instituciones | Número de personas implicadas |
|---|--|
| Dirección General de Formación Profesional para el Empleo | 3 representantes técnicos y responsables. |
| Servicios centrales del SAE | 4 representantes técnicos y responsables de la Gerencia del SAE. |
| Entidades Promotoras (35) | 46 representantes o vocales |
| Dirección Provincial del SAE de Sevilla | 1 jefatura de Servicio de Intermediación y 6 representantes técnicos de gestión de ofertas |
| Oficinas del SAE de Sevilla | 40 personas gestoras de ofertas: Oficinas de Dos Hermanas, Cruz Roja y de "territorios implicados" |
| Delegación Territorial de Empleo de Sevilla | 1 jefatura del Servicio de Formación Profesional para el Empleo 17 representantes técnicos como miembros de la Comisión Mixta |
| Total, personas implicadas: 119 personas | |

3.2. Comisiones Mixtas

Las Comisiones Mixtas, órgano colegiado responsable de llevar a cabo los procesos de selección, estaban compuestas por dos personas funcionarias de la Delegación Territorial de Empleo y una persona representante de la Entidad Promotora del proyecto. Para la puesta en marcha de estos, se constituyeron **6 Comisiones Mixtas** que han sido las encargadas de realizar todas las entrevistas, gestionar las incidencias surgidas y facilitar la puesta en marcha de los proyectos de ETTE en el territorio, bajo la coordinación de la Jefatura de Departamento y la Jefatura de Servicio de FPE de la Delegación Territorial.

3.3. Proyectos aprobados en la provincia de Sevilla. Perfiles

En la provincia de Sevilla se han aprobado **48 proyectos** impulsados por **35 entidades promotoras**, concretamente: **14 Escuelas Talleres y 34 Talleres de Empleo**. Durante el último trimestre de 2018 se pusieron en marcha 33 proyectos y los 15 restantes se iniciaron en el primer semestre de 2019.

En la siguiente tabla se reflejan los distintos perfiles necesarios en los citados proyectos, la previsión de plazas disponibles y las correspondientes candidaturas a entrevistar para poner en marcha los 48 proyectos:

| Perfil | Candidaturas a seleccionar por perfil y proyecto | Candidaturas por plazas | Candidaturas a seleccionar para todos los proyectos | Candidaturas a entrevistar por perfil |
|--------------------|--|-------------------------|---|---------------------------------------|
| Personal directivo | 1 | 5 | 48 | 240 |
| Personal de apoyo | 1 | 5 | 48 | 240 |
| Personal formador | De 1 a 5 ⁽¹⁾ | 5 | 142 ⁽²⁾ | 660 ⁽²⁾ |
| Alumnado | 15 ⁽³⁾ | 3 | 706 | 2118 |
| Total: | | | 944 | 3.258 |

(1) Según el programa formativo o las Unidades de Competencias de cada CP que se contemplen en el itinerario formativo de cada proyecto.

(2) Para 105 acciones formativas, suma de la totalidad de acciones de todos los proyectos.

(3) En algunos proyectos, 10 o 12, excepcionalmente.

Sin embargo, los datos reales reflejan unos totales muy superiores a las previsiones iniciales en los que ha existido una reiteración de las candidaturas (estos datos se encuentran ampliados en el **Anexo I**):

| Perfil | Gestión de Ofertas | | | | |
|---------------------------|---------------------|--------------------------------------|----------------------------------|--------------------------------------|---|
| | Ofertas gestionadas | Candidaturas contactadas por ofertas | Candidaturas asignadas a ofertas | Candidaturas asignadas a entrevistas | Reiteraciones (candidaturas que se repiten en varias ofertas) |
| | (1), (2) | (1) | (1) | (3) | (1) |
| Personal directivo | 56 | 918 | 484 | 418 | 61 |
| Personal de apoyo | 49 | 3.351 | 2.072 | 1518 | 190 |
| Personal formador | 158 | 5.191 | 2.457 | 1418 | 278 |
| Alumnado | 49 | (4) | (4) | 2130 | (5) |
| Total: | 312 | 9.460 | 5.013 | 5.484 | 529 |

(1) Fuente: SAE. Datos obtenidos entre junio y octubre de 2019.

(2) La diferencia entre el número de personas a seleccionar por perfil y el número de ofertas gestionadas responde a el número de procesos con segundos listados

(3) Elaboración propia en base a listados publicados en el portal Web de FPE

(4) No disponemos de los datos.

(5) No disponemos de datos. Sí se detectaron reiteraciones en los municipios en los que había más de un proyecto de un mismo programa y nivel, pero no se disponían de herramientas de explotación de estos datos de manera fiable.


3.4. Plazos

En cuanto a los **plazos establecidos**, ha sido otro de los factores relevantes en estos procesos de selección.

La Resolución de Concesión publicada el 12 de enero de 2018 marcaba cuatro meses para la puesta en marcha de los proyectos, exigiendo el desempeño de todas las tareas que esto implicaba:

- Constitución de las diferentes Comisiones Mixtas.
- Presentación de ofertas al SAE por perfiles.
- Alta de personas secretarias de Comisiones Mixtas en Sistema de Justificación Genérico (SJG). Aplicativo informático del SAE adaptado para la aportación de documentación de las candidaturas en soporte digital.
- Asignación, por parte del SAE, de las candidaturas a través del SJG
- Descarga del SJG de los documentos aportados por las diferentes candidaturas, uno a uno.
- Revisión de la documentación aportada.
- Baremación
- Organización de la convocatoria de entrevistas.
- Diseño y desarrollo del aplicativo para la obtención de listados provisionales y definitivos.

- ☑ Realización de entrevistas.
- ☑ Complimentación de los datos en el aplicativo diseñado para la obtención de los listados provisionales y definitivos.
- ☑ Obtención de los listados provisionales de candidaturas y publicación de estos.
- ☑ Realización de Actas provisionales y definitivas.
- ☑ Seguimiento de los 10 días de plazo para presentar alegaciones.
- ☑ Recepción de las alegaciones presentadas y respuesta a cada una de ellas.
- ☑ Publicación de los listados definitivos de candidaturas seleccionadas.

 *Un proceso normativamente tasado en 4 meses que ha supuesto casi 15 meses*

La cantidad de personas a entrevistar, unido al tiempo establecido para ello, más las múltiples incidencias que se iban presentando diariamente (reiteración de candidaturas, perfiles no encontrados, insuficiencia de candidaturas, ampliación de ocupaciones, solapamiento de entrevistas entre las Comisiones Mixtas, tiempo de gestión de cada organismo, disponibilidad del personal designado para ello, etc.) ha supuesto que un proceso normativamente tasado en 4 meses se haya desarrollado en torno a 15 meses.

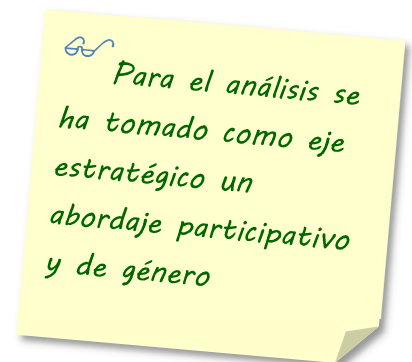
4. METODOLOGÍA

A nivel metodológico, la CoP *PESETTEA*, ha tomado como eje estratégico un abordaje **participativo** y de **género** para el análisis de problemas y dificultades surgidos y la detección de puntos fuertes y áreas de mejora. Siguiendo este planteamiento, el esquema metodológico utilizado ha comprendido los siguientes pasos:

En primer lugar, una revisión y mapeo de los procesos de selección llevados a cabo (**Anexo II**). En él se identificaron los grupos de interés y/o actores del proceso y los ejes de evaluación respecto a los hitos identificados de los procesos de selección. Además, éstos han servido de base para confeccionar el flujograma del proceso (**Anexo III**).

En segundo lugar, el análisis de los siguientes criterios de evaluación-pertinencia, coherencia, eficacia, eficiencia, valor agregado, combinando estrategias cualitativas y cuantitativas en la obtención de información, para ofrecer la visión de los diferentes aspectos de los procesos de selección.

Todo proceso de evaluación de políticas públicas debe contener un conjunto de preguntas como eje central del análisis. En esta evaluación, la formulación de estas preguntas ha sido fruto de una reflexión colectiva y se han conectado desde el principio con el mapeo de los procesos de selección de ETTE permitiendo organizar el autodiagnóstico y la elaboración de propuestas.



Estas preguntas han sido:

- ⊙ **¿En qué medida el diseño de los procesos de selección ha sido apropiado para la consecución de los objetivos de los programas de ETTE?**
- ⊙ **¿Los elementos tenidos en cuenta para el diseño de los proyectos han sido los adecuados?**
- ⊙ **¿Las personas seleccionadas han sido las idóneas para cubrir los objetivos del programa de ETTE?**
- ⊙ **¿Qué elementos han bloqueado o han facilitado los procesos de selección?**
- ⊙ **¿Los plazos marcados para la implementación de los programas han sido coherentes con los de los procesos de selección? Y éstos ¿han sido apropiados?**
- ⊙ **¿Qué elementos han facilitado y/o impedido una comunicación eficaz?**
- ⊙ **¿Cuáles han sido los puntos fuertes y débiles de los programas de ETTE desde la perspectiva del género?**

Para recoger la información y evaluar el objeto de nuestro estudio, la CoP ha puesto en marcha su **Plan de Acción**, destacando las siguientes acciones:

- 1. Asesoramiento sobre evaluación de políticas públicas:** se han desarrollado dos reuniones de trabajo con el equipo de Evaluación de Políticas Públicas del IAAP y una sesión formativa de 4 horas de duración, sobre “Cómo diseñar e implementar una

evaluación de resultados de un proyecto”. Como resultado de la sesión informativa se ha obtenido una batería de preguntas para la evaluación y se ha confeccionado la *matriz de evaluación (Anexo IV)* necesaria para conseguir los objetivos marcados.

2. **Recopilación de datos cuantitativos:** una cuestión importante ha sido la obtención de los datos cuantitativos reales y para ello se ha solicitado la colaboración de los diferentes informantes claves poseedores de esos datos. El resultado obtenido queda reflejado en el **Anexo I**, *La selección en números*.
3. **Desarrollo de una Jornada Participativa:** El 18 de junio se celebró en el aulario del IAAP, en Sevilla, la Jornada sobre Evaluación de los Procesos Selectivos de Escuelas Taller y Talleres de Empleo, en el marco de la CoP *PESETTEA* con el objetivo de generar propuestas de mejora desde el diálogo y el reconocimiento mutuo de todos los agentes implicados en estos procesos. De esta manera, se parte de un conocimiento de la realidad más completo que permite el intercambio de ideas entre diferentes personas y actores.

A la Jornada fueron invitadas las 35 Entidades Promotoras con proyectos subvencionados de ETTE en la provincia de Sevilla, a través de sus vocales en las Comisiones Mixtas, así como, representantes de los diferentes organismos intervinientes: SAE, DGFPE y DTSE. Asistieron más de 50 personas que, a través del



“Asistieron más de 50 personas que, a través del trabajo colaborativo, generaron propuestas de mejora desde el diálogo y el reconocimiento mutuo”

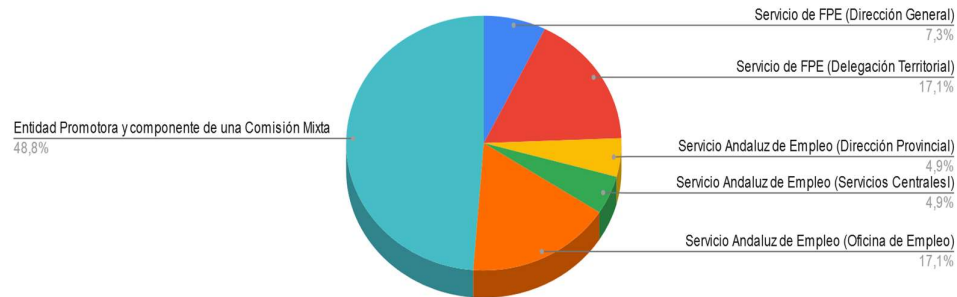
trabajo colaborativo, se dividieron en una mesa “directiva y de coordinación técnica” y cuatro mesas “técnicas de ejecución”, en función de su perfil. Estas mesas, partiendo del flujograma del proceso, trabajaron todas sus fases con una guía de preguntas sobre cada una de ellas, para identificar qué elementos generaban valor y cuáles bloqueos. En cada mesa se designó una persona que ejerció el rol de dinamización al objeto de facilitar el debate y la producción de propuestas, y otra persona que desempeñó las funciones de relatoría, para recoger la información, opiniones y sugerencias de mejora o continuidad (**Anexo V**).

4. **Elaboración de un cuestionario online (Anexo VI)** para conocer las opiniones de todas las personas participantes en la puesta en marcha de los diferentes proyectos de ETTE, considerado desde el primer momento como uno de los instrumentos clave para obtener la información necesaria.

Se ha desarrollado un listado de preguntas (cerradas, abiertas y mixtas) al objeto de recoger valoraciones y datos de los actores implicados en los procesos de selección, siguiendo como dimensiones a evaluar los criterios de evaluación y secuenciándolos, a su vez, por bloques.

En octubre de 2019, el cuestionario fue enviado a 80 informantes claves identificados con el fin de obtener el mayor número de aportaciones posibles. El nivel de respuesta ha sido satisfactorio, obteniendo 41 cuestionarios cumplimentados, que representa un 51,2 % de índice de respuesta. Las conclusiones obtenidas se han recogido en este Informe.

Perfiles de las personas participantes en el Cuestionario



5. Informe final: Por último, la elaboración de un informe final que engloba la triangulación entre Jornada, Cuestionario y conocimiento colaborativo generado por la CoP, dando mayor consistencia al estudio.

El presente cuadro muestra el **cronograma** de nuestro plan de acción:

| ACCIÓN | Mar | Abr | May | Jun | Jul | Ago | Sep | Oct | Nov | Dic |
|---|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
| Asesoramiento sobre las líneas metodológicas de Evaluación de Políticas Públicas de la Junta de Andalucía a través del IAAP. Sesiones formativas y de trabajo. | | | | | | | | | | |
| Recogida de datos en la provincia de Sevilla: número de puestos ofertados, número de candidaturas contactadas, número de reiteraciones de candidaturas, etc. | | | | | | | | | | |
| Revisión y mapeo de los procesos de selección, identificación de grupos de interés, formulación de problemas, diseño de una matriz de evaluación (objetivos, ámbito y actores implicados, preguntas y criterios de evaluación e indicadores). | | | | | | | | | | |
| Diseño y desarrollo de la <i>Jornada participativa de evaluación</i> . | | | | | | | | | | |
| Sistematización del contenido producido en las mesas de trabajo de la "Jornada de evaluación". | | | | | | | | | | |
| Diseño y desarrollo de cuestionario de evaluación. | | | | | | | | | | |
| Cuestionario: recogida de información y análisis. | | | | | | | | | | |
| Elaboración del informe. | | | | | | | | | | |

5. ANÁLISIS DE RESULTADOS

Este apartado ofrece el diagnóstico que ha facilitado el desarrollo de la evaluación. Para una mejor comprensión, se sigue el recorrido de las preguntas formuladas lo que ha permitido articular los principales temas en torno a los elementos que han funcionado, y los que no, a lo largo del proceso de selección.

Cada elemento está conectado con los siguientes criterios de evaluación, lo que ha facilitado el análisis de los resultados:

- ⊙ **Pertinencia:** refiere al grado en que se han identificado correctamente las necesidades a cubrir, tanto en el diseño de los proyectos como en los procesos de selección, y en qué medida la intervención está orientada a resolver dichas necesidades.
- ⊙ **Coherencia:** refiere al grado en el que la estructura diseñada de los procesos de selección y su desarrollo ha sido concordante con los objetivos del programa de ETTE.
- ⊙ **Eficacia:** medida en la que los procesos de selección han sido resueltos, analizando si se alcanzaron los objetivos previstos, sin considerar los costes en los que se incurre para obtenerlos.
- ⊙ **Eficiencia:** medida en la que se obtuvieron los resultados deseados en relación con el tiempo, recursos humanos y materiales empleados.
- ⊙ **Valor agregado:** elementos de los procesos de selección desarrollado que aportan mérito o éxito en relación con los problemas surgidos en el propio proceso, por un lado, y por otro, a los procesos desarrollados en convocatorias anteriores.

A partir de aquí, se muestra el desarrollo de este análisis incluyendo una serie de gráficos sobre algunas cuestiones que resultan especialmente significativas, a la vez que apoya y completa el diagnóstico.

5.1. En relación con el diseño de los procesos de selección

¿En qué medida el diseño de los procesos de selección ha sido apropiado para la consecución de los objetivos de los programas de ETTE?

Si bien esta evaluación centra su objeto en los procesos de selección de personal directivo, formador y de apoyo y del alumnado que conformarán las Escuelas Taller y los Talleres de Empleo, no se puede perder de vista que dichos procesos son un medio para alcanzar un objetivo mayor: la inserción laboral a través de programas mixtos de Empleo y formación que desarrollan productos o servicios de utilidad pública o de interés social. Tener presente dicho objetivo ha orientado desde el principio el sentido de esta evaluación.

| Criterio de evaluación | ¿Que no ha funcionado? | ¿Qué ha funcionado? |
|--|---|--|
| Pertinencia | Este programa se creó para dar respuesta a personas con déficit de formación y para recuperar a personas que han salido de forma prematura o fracaso escolar del sistema educativo. Cubrir las carencias de la titulación en Educación Secundaria Obligatoria no puede ser una finalidad de los programas de ETTE a través de la inclusión de programas formativos en Competencias Clave. | La DGFPE ha materializado una convocatoria novedosa casando la normativa básica (desactualizada) de las ETTE con el nuevo sistema de FPE que establece la Ley 30/2015. |
| Coherencia | Algunos aspectos de los procesos de selección vienen determinados en la normativa estatal. La desactualización de esta normativa ha provocado que las respuestas a dudas e incidencias no se hayan ajustado, en muchos casos, a la realidad actual y a la consecución de los objetivos del programa. | Se ha pretendido incorporar el Programa ETTE a la formación basada en competencias profesionales. |
| Las ocupaciones utilizadas para la búsqueda del personal formador de los distintos CP no han garantizado la experiencia en las distintas unidades de competencias que contiene el certificado. | Existe una falta de concreción normativa de un aspecto como el compromiso de inserción; y de definición de otros mecanismos como las estadísticas de seguimiento y de evaluación. | |
| Eficacia | | |

| Criterio de evaluación | ¿Que no ha funcionado? | ¿Qué ha funcionado? |
|---|---|--|
| Eficiencia | El plazo para completar la selección de cada proyecto se ha visto triplicado al inicialmente previsto en el diseño de la norma. | |
| | El despliegue de recursos humanos y carga de trabajo de estos en la ejecución del procedimiento de selección (además de las horas extraordinarias realizadas), tanto en el SAE como sobre todo en FPE, para dar respuesta en los plazos establecidos. | |
| Valor agregado | | La imparcialidad, la seguridad jurídica y la transparencia como valores o principios éticos en los procedimientos. |
| <p>♦ Ante esta pregunta, se abren las siguientes líneas de debate y/o exploración:</p> <p>⊙ Sistema de selección: la normativa reguladora permite preseleccionar las candidaturas del perfil de directivo, apoyo y docentes, a través de oferta empleo (SAE), convocatoria pública o ambas. Se abre el debate sobre cuál se considera más adecuada para cada perfil de forma que aumente la eficacia sin perder de vista, el valor de la imparcialidad y la coherencia con los objetivos finales.</p> | | |

5.2. En relación con el diseño de los proyectos

¿Los elementos tenidos en cuenta para el diseño de los proyectos han sido los adecuados?

Una dimensión importante del debate ha girado en torno al diseño de los proyectos y los itinerarios formativos. Por una parte, el diseño de los proyectos y su relación con el territorio donde se desarrollan han influido de manera decisiva en la consecución de los objetivos anteriormente mencionados. Por otra, han condicionado el desarrollo de los procesos de selección, fundamentalmente por tres razones: por el perfil del personal formador para cada unidad de competencias de CP y especialidad formativa, por los requisitos de acceso del alumnado a cada CP o programa formativo y por la demanda territorial de formación en dichas ocupaciones.

| Criterio de evaluación | ¿Que no ha funcionado? | ¿Qué ha funcionado? |
|------------------------|---|--|
| Pertinencia | En algunos casos, la elección de los CP no tiene relación con las competencias desarrolladas por las entidades promotoras, lo que dificulta la provisión de un trabajo efectivo al alumnado trabajador. Esto ha perjudicado la calidad y adecuación de la experiencia laboral a adquirir. | |
| | En ocasiones, no se ha tenido en cuenta el bajo nivel educativo del alumnado al que potencialmente va dirigido el programa en un territorio concreto y el nivel de cualificación que se ha requerido (evidencia encontrada en Competencias Clave de nivel 2). | Se ha iniciado un proceso de análisis para repensar que este programa, en su diseño, ha de dar una clara respuesta a la falta de cualificación real. |
| | Las Competencias Clave han mostrado las siguientes limitaciones: | Se valora positivamente los CP nivel 1 si el porcentaje de personas desempleadas sin estudios en el territorio es alto. |
| | <ul style="list-style-type: none"> - se necesita superarlas para la continuidad del alumnado, afectando además a los requisitos de acceso de las personas en reserva en el caso de cubrir esas bajas en el siguiente CP. - no ha cubierto la elevada exigencia del acceso a un CP3, dificultando su abordaje con éxito. - no han cubierto la función de la educación compensatoria definida en anteriores convocatorias. | Se valora positivamente los CP nivel 3 si el porcentaje de personas desempleadas con bachillerato o estudios superiores es alto. |

| Criterio de evaluación | ¿Que no ha funcionado? | ¿Qué ha funcionado? |
|------------------------|--|---------------------|
| Coherencia | No ha habido una evaluación previa de las necesidades formativas, que evidencien que las especialidades recogidas en los proyectos están en consonancia con la oferta de empleo del territorio y por lo tanto puedan mejorar e impulsar el tejido socioeconómico, a la vez que la empleabilidad de las personas en situación de desempleo. | |
| | En relación con los criterios de valoración, existe una falta de conocimiento del objetivo de cada uno de ellos por parte de las entidades promotoras. Además, hay ausencia de criterios de valoración desde la perspectiva de género. | |
| Eficacia | Se han ofertado CP con el inconveniente de no haber encontrado personal formador disponible. | |
| | Las Competencias Clave aumentan el número de procesos selectivos de personal formador y, por tanto, dificultan la puesta en marcha y el desarrollo de los proyectos. | |
| | Al incluir las Competencias Clave en un proyecto de ETTE, se vincula esta formación con una ocupación concreta en el contrato, debiéndose incluir como cláusula para rescindir dicho contrato la superación de las pruebas finales de estos programas, lo que causa una complejidad jurídica difícil de abordar en muchos casos. | |
| | Se ha valorado positivamente el aumento del número de los CP en un itinerario formativo, sin que su eficacia, en términos de inserción laboral, haya quedado demostrada. | |

| Criterio de evaluación | ¿Que no ha funcionado? | ¿Qué ha funcionado? |
|--|---|---|
| <p>Valor agregado</p> | <p>Las acreditaciones de los CP van precedidas de una inversión, por parte de la entidad promotora, que podría ser sin retorno si el proyecto no se aprueba. Esto hace que se acaben proponiendo CP <i>low-cost</i> que poco tienen que ver con las necesidades del territorio y que no resulta atractivo para el alumnado.</p> | <p>Que se hayan limitado las combinaciones posibles en la configuración de los itinerarios formativos</p> |
| <p>♦ Ante esta pregunta, se abren las siguientes líneas de debate y/o exploración:</p> <ul style="list-style-type: none"> ⊙ Concurrencia competitiva: El sistema de valoración estandarizado que determina la concurrencia competitiva puede influir negativamente en la pertinencia de los proyectos en relación con su contexto. Ante esta cuestión, se abre la posibilidad de estudiar otros procedimientos de asignación presupuestaria para ETTE que primen la valoración de criterios en relación con las características de un territorio frente a la competitividad entre entidades promotoras. ⊙ Acreditación de CP: Se plantea en qué medida el momento de acreditación de CP influye en que los proyectos estén adaptados a demandas reales del territorio y del mercado laboral. Así, se abre la línea de debate sobre cuál sería el mejor momento para esta acreditación. No obstante, se pone de manifiesto que este tema trasciende al objeto de esta evaluación y a la normativa de ETTE. ⊙ Programas de Formación Básica: las Competencias Clave han mostrado las limitaciones anteriormente señaladas como instrumento para cubrir las carencias de la no titulación en Educación Secundaria Obligatoria. Se hace necesario reflexionar sobre otros programas específicos que, cubriendo esta función, aumente la eficacia y eficiencia de los programas de ETTE. Asimismo, hace falta un debate para incorporar metodológicamente esta formación básica y necesaria. | | |

5.3. En relación con la idoneidad de las personas seleccionadas

¿Las personas seleccionadas han sido la idóneas para cubrir los objetivos del programa de ETTE?

Antes de desarrollar esta pregunta debemos diferenciar entre, los conceptos de *adecuación y disponibilidad*, presente en el momento de preseleccionar las candidaturas, y que hace referencia al cumplimiento de los requisitos formales normativamente establecidos, y el concepto de *idoneidad*, determinado en el momento de la selección por la Comisión Mixta, y que hace referencia a la adaptación de esos requisitos y su conveniencia a la plaza ofertada del proyecto concreto. En las respuestas se manejan los tres conceptos, focalizado a veces en requisitos formales y otras en capacidades.

| Criterio de evaluación | ¿Que no ha funcionado? | ¿Qué ha funcionado? |
|--|---|---|
| Pertinencia | <p>Las Comisiones Mixtas se han visto muy limitadas a la hora de poder casar los perfiles profesionales de los CP con las necesidades del proyecto. El procedimiento no ha permitido flexibilidad en la definición del perfil en las ofertas del SAE, lo que ha provocado que algunas ocupaciones solicitadas no han sido adecuadas con las funciones a desempeñar.</p> | <p>La publicación de las <i>addendas</i> ha permitido desbloquear los atascos, destacando positivamente la posibilidad de determinar las titulaciones del personal directivo teniendo en cuenta la naturaleza de los proyectos.</p> |
| | <p>La estandarización del contenido necesario para formalizar la oferta de empleo en el formulario correspondiente convirtió los requisitos mínimos de la norma en requisitos únicos sin poderlos ampliar, lo que provocó rigidez en la selección reduciendo las posibilidades de encontrar candidaturas adecuadas y la reiteración de las mismas.</p> | <p>En general, se valora positivamente el establecimiento de perfiles para todos los puestos y la transparencia en su definición.</p> |
| | <p>Para el perfil de apoyo se estableció como requisito único la titulación académica. Esta apertura ha sido fallida porque nos ha dotado de personas con una titulación antigua y con experiencias divergentes, destacando como carencia importante el ámbito de conocimientos ofimáticos básicos y actualizados.</p> | |
| | <p>Algunos criterios del baremo han resultado insuficientes. El procedimiento no ha contemplado de forma clara la posibilidad de excluir a personas que cumpliendo los requisitos previos no demostraban suficiencia en la adecuación de las necesidades del puesto.</p> | |
| <p>El sistema de sondeo ha primado el criterio de antigüedad en la ocupación o en la inscripción como demandante de empleo. Esto ha provocado una disfunción en la selección ya que, tanto en los perfiles técnicos como en el alumnado, coexisten distintas motivaciones para dicha inscripción. Habría que contar con un sistema que no penalice a las personas que han estado entrando y saliendo del mercado laboral, con contratos en</p> | | |

| | | |
|---------------------|--|--|
| (Cont. Pertinencia) | muchos casos de corta duración y baja cualificación, pero que demuestran con ello que tienen motivación para emplearse. | |
| | Para el éxito de estos proyectos se requiere que la iniciativa personal y profesional de inserción laboral en las personas destinatarias estén presentes en su motivación de manera inequívoca. Existe la percepción de que el alumnado ve el contrato como un fin, más que como una oportunidad de especializarse en una actividad profesional con salida al mercado de trabajo. | Cambio de paradigma en la valoración sistemática de la candidatura del alumnado, primando aspectos competenciales que minimicen lo máximo posible aspectos económicos como única motivación. |
| Coherencia | Con relación a los criterios de valoración del alumnado incluidos en la guía de entrevistas, el bloque de empleabilidad (motivación, trabajo en equipo, etc.), es difícil de aplicar en el formato de entrevista breve. | Los criterios de valoración incluidos en la guía de entrevistas han sido adecuados para personal técnico. |
| | En ocasiones los proyectos se convierten en una herramienta con un uso social y político desviando su finalidad. Un indicador de esta desviación es el interés, por parte de la entidad promotora, en incorporar a personas para los distintos perfiles de la misma localidad, priorizando una respuesta de emergencia social o como compensación por no poderlos incorporar a otros programas municipales obviando en ocasiones los principios de igualdad, mérito y capacidad que sustentan las normas de selección. | La composición de la Comisión Mixta, la estandarización de criterios de baremación y valoración en las entrevistas ha hecho que sea y se perciba como un proceso de selección garantista, con vocación de imparcialidad, para las personas candidatas y para la adecuada consecución de los objetivos de los programas públicos de ETTE. |
| | Se han producido diferencias significativas en la valoración de las entrevistas de algunas de las personas candidatas en los procesos de selección, de forma que en algunos de ellos han podido incluso ser excluidas y, para un puesto semejante, han podido ser seleccionadas. Esta discrepancia puede estar motivada por el aprendizaje de las candidaturas, por su reiteración en las entrevistas y por la autonomía de las Comisiones Mixtas. | |
| | Con relación a la competencia docente, la regulación de la equivalencia al CP de Docencia de la | |

| | | |
|---|---|---|
| (Cont. Coherencia) | formación profesional para el empleo (Resolución de 28 de mayo de 2015) en el marco de la FPE anteriores al 31 de diciembre de 2013, ha provocado que candidaturas idóneas para el puesto hayan sido excluidas al no tener reconocida “formalmente” esa equivalencia. | |
| Eficiencia | El criterio de exclusión para el personal técnico era rígido y de difícil aplicación. | La estandarización de la baremación ha simplificado la obtención de puntuaciones. |
| Eficacia | <p>Los mecanismos de búsqueda de candidaturas del SAE han dificultado la selección de determinados perfiles de personal formador. Los sondeos del personal formador se han realizado por las ocupaciones del Certificado y no por la experiencia en las unidades de competencia, lo que ha provocado dificultad para casar las ocupaciones con los CP. En el caso de competencias claves no se consideró la ocupación de maestro que resultaba más adecuada para un menor nivel académico del alumnado.</p> <p>Falta de tiempo en las entrevistas del alumnado lo que ha dificultado la valoración de su idoneidad.</p> | Las dimensiones para valorar a las personas candidatas han orientado la selección de personas competentes para cada puesto. |
| Valor agregado | | Los criterios de valoración de méritos del baremo han sido claros y transparentes. |
| <p>◆ Ante esta pregunta, se abren las siguientes líneas de debate y/o exploración:</p> <ul style="list-style-type: none"> ⊙ Sondeo por ocupaciones: El mecanismo de búsqueda de candidaturas que se realiza desde el SAE utilizaba las ocupaciones definidas en el Catálogo Nacional de Ocupaciones (CNO), sin embargo, para determinar las prescripciones del personal formador lo que dicta la norma es que se tiene que tener experiencia en la Unidad de Competencia. Se observa necesario establecer mecanismos que solventen esta dificultad. ⊙ Competencia docente: Las candidaturas han aportado diferentes acreditaciones anteriores a 2008 que no estaban recogidas en el autobaremo y tampoco se estableció como proceder en la normativa vigente, provocando que candidaturas idóneas para el puesto hayan sido excluidas. Se hace necesario una aclaración mediante Resolución o Instrucción que defina claramente la validez y equivalencia de esta competencia, convalidando distintas especialidades formativas análogas, de los cursos regulados en el marco de la FPE anteriores al 31 de diciembre de 2013. | | |

5.4. En cuanto a los elementos que han bloqueado o facilitado los procesos de selección

¿Qué elementos han bloqueado o han facilitado los procesos de selección?

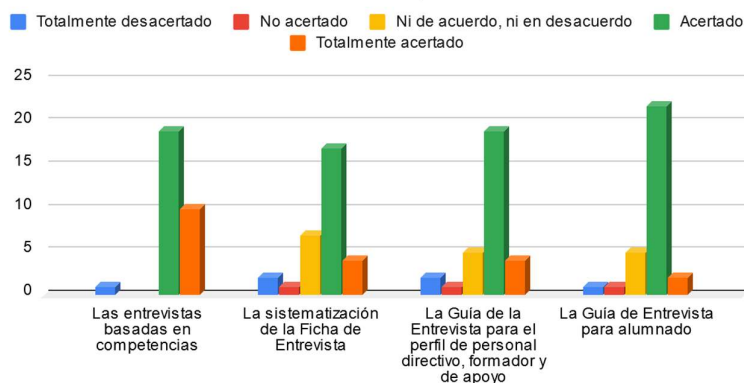
Con esta pregunta se intenta identificar, por un lado, cuáles han sido los cuellos de botella de los procesos diseñados para la selección, entendiendo por cuellos aquellos eslabones o elementos del proceso que han creado ineficacia, producido atascos y ralentizando las siguientes fases de éste. Y por otro, elementos que han aportado agilidad o resuelto dichos atascos en la gestión. La identificación de estos elementos ha permitido optimizar el flujo de todo el proceso al introducir propuestas de modificación o mantenimiento de éstos.

| Criterio de evaluación | ¿Que no ha funcionado? | ¿Qué ha funcionado? |
|------------------------|--|--|
| Pertinencia | La ampliación de ocupaciones para dar respuesta a la falta de candidaturas de algunas especialidades del personal formador se considera tardía. Este cambio, a mitad del proceso, no ofrecía argumentos para afrontar las reclamaciones presentadas al respecto. | Ante la falta de candidaturas, se ha dado publicidad al perfil de formador ofertado vía web del SAE, consiguiendo el objetivo propuesto. |
| | Falta de norma jurídica para regular un procedimiento de urgencia ante la renuncia de candidaturas | Se estableció una <i>addenda</i> a la Resolución de selección de alumnado que resolvía la cobertura de vacantes. |
| | El sondeo a nivel autonómico ha generado dificultades a las personas preseleccionadas, como desplazarse desde otras provincias para puestos de los que carecían una adecuada información de las condiciones de contratación y contenido del proyecto. | Se ha hecho uso de videoconferencias como medio para realizar entrevistas con candidaturas residentes en otras provincias. A pesar de la dificultad de coordinar los departamentos de informática de varias provincias, ha funcionado muy bien. |
| Eficacia | No contar con la Entidad promotora para la tramitación de la oferta ha provocado muchos defectos de formas. Se les encomendó la tarea sin darles indicaciones. | Buena colaboración entre el personal técnico de los distintos organismos implicados en la gestión de las ofertas. |
| | En el sondeo del alumnado se ha encontrado mayor dificultad en las mancomunidades y localidades pequeñas, por no conseguir número suficiente de candidaturas de alumnado, en relación con la elección de municipios. | El ámbito de búsqueda a nivel local para el alumnado en municipios con mayor número de población. La entrevista basada en competencias, y la guía de entrevistas han sido herramientas muy valoradas, con un listado de preguntas muy completo. |

(Cont. Eficacia)

La ficha de entrevista ya que los ítems tenidos en cuenta han facilitado la valoración por tener unos criterios bien organizados y definidos, facilitando la objetividad, el entendimiento y el consenso.

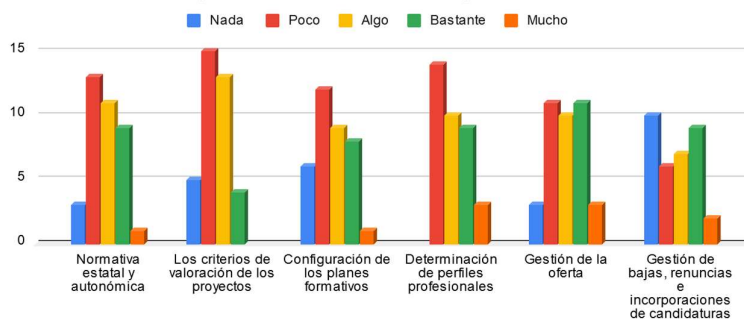
Grado de acierto/desacuerdo de determinados aspectos de las entrevistas realizadas en los procesos de selección



Coincidencia con otros programas de empleo (respecto al alumnado), por ejemplo, la Iniciativa de Cooperación local, que ha hecho que estén a la espera de otro tipo de formación.

La ampliación de ocupaciones ha facilitado la búsqueda de candidaturas en aquellos proyectos que lo han necesitado.

Elementos que facilitan la eficacia del proceso de selección



El estado de *reserva* en los listados no era eficaz, ya que un alto porcentaje de personas en reserva se encontraba trabajando en otro proyecto no estando disponibles en caso de renuncias o bajas.

El tiempo para las entrevistas, excepto las del alumnado, ha sido adecuado.

| | | |
|-------------------|--|---|
| Eficiencia | <p>En la fase de preselección, en muchos casos, la comprobación de requisitos conforme a normativa no ha sido exhaustiva, provocando una dilación en el tiempo reservado para las entrevistas además de otros perjuicios.</p> | |
| | <p>El SJG, como herramienta de gestión documental aportado por el SAE, fue una adaptación de un recurso ya existente. Si bien ha resuelto la presentación telemática de documentación por parte de las candidaturas lo ha hecho de manera ineficaz ya que no ha facilitado la gestión de documentos de manera ágil (muchas limitaciones en cuanto a prestaciones digitales) ni el acceso compartido a los mismos. La Comisión Mixta solo tenía acceso a través de la secretaría, lo que ha provocado atascos en el flujo de información sobre las candidaturas y la comunicación y sobrecarga de este cargo.</p> | |
| | <p>El sistema de selección ha supuesto un trabajo excesivo. El reparto de trabajo entre los miembros de las Comisiones Mixtas ha sido desproporcionado, recayendo sobre la secretaría la mayor carga de trabajo, provocando una ralentización del proceso.</p> | <p>El reforzamiento de los canales de comunicación, la colaboración y el apoyo mutuo de instituciones y profesionales implicados.</p> |
| | <p>La determinación de los requisitos marcados por la Resolución de los diferentes perfiles para cada proyecto, y sin posibilidad, a priori, de modificar o añadir ninguno más, ha provocado la reiteración de candidaturas en todos los proyectos, y por tanto el bloqueo en los procesos selectivos.</p> | <p>La Comisión Mixta ha cubierto un papel importante en el desbloqueo de reiteraciones de candidaturas estableciendo titulaciones específicas para el perfil de directivo gracias a la publicación de la <i>addenda</i> a la Resolución de dicho personal, organizando entrevistas conjuntas y ampliando el número de candidaturas a solicitar por puesto para contrarrestar las reiteraciones entre proyectos.</p> |
| | <p>El acceso a los listados provisionales y definitivos de los procesos selectivos en el portal web FPE, ha sido confuso y poco intuitivo, no permitiendo una búsqueda por criterios, del mismo modo que la nomenclatura no era uniforme.</p> | <p>En general, la publicación de los listados provisionales y definitivos de los procesos selectivos se ha realizado de forma ágil y rápida.</p> |

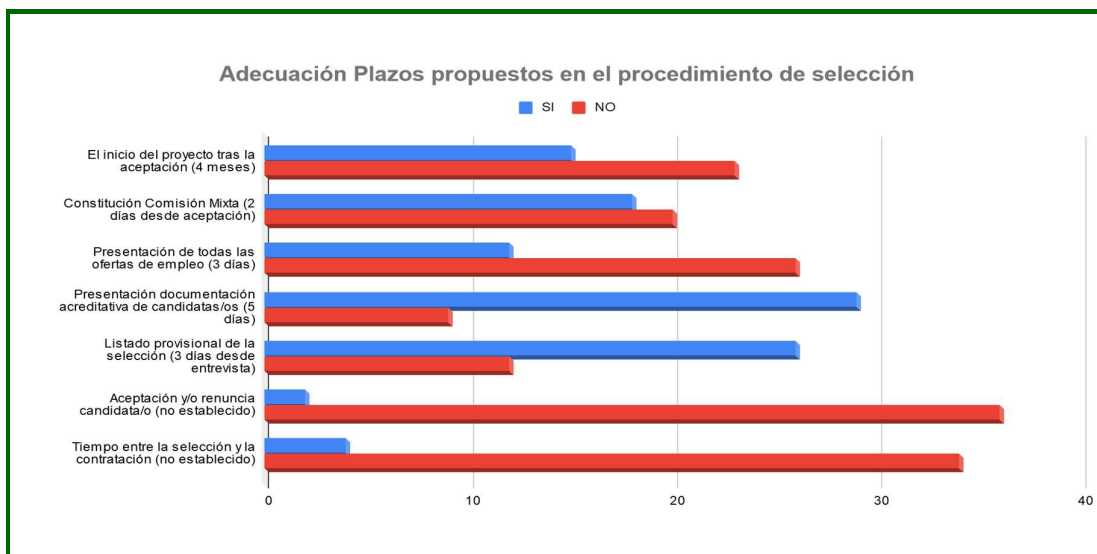
| Criterio de evaluación | ¿Que no ha funcionado? | ¿Qué ha funcionado? |
|--|---|---|
| Valor agregado | En la Resolución de selección del personal directivo, profesorado y apoyo se menciona la valoración negativa para futuras convocatorias en caso de renuncia, pero no se establece mecanismo de seguimiento de renuncia ni cómo llevar a cabo esta penalización. Es necesario implementar un mecanismo de aceptación/renuncia al puesto en procesos simultáneos. | El aplicativo informático de la DTSE y la disponibilidad de portátil con conexión VPN a la red corporativa para cada Comisión Mixta, ha facilitado el trabajo agilizando el cálculo de las puntuaciones y la gestión y creación de listados normalizados. |
| <p>♦ Ante esta pregunta, se abren las siguientes líneas de debate y/o exploración:</p> <ul style="list-style-type: none"> ⊙ Comisión Mixta: Si bien se considera que la composición de la Comisión Mixta ha sido adecuada y que sus deficiencias tienen más que ver con la falta de recursos humanos y el volumen de tareas que con su configuración, se abre el debate sobre qué funciones debería tener para optimizar su funcionamiento, qué equipos de apoyo se pueden establecer para el desarrollo de estas funciones y quienes deben participar en su composición. ⊙ Ámbito de búsqueda: Se plantea un debate sobre si limitar el ámbito de búsqueda supone restringir los derechos de las candidaturas, por lo que no se considera como la opción más adecuada, si bien podría ser una medida adecuada para paliar la dificultad que supone la reiteración de candidaturas a los proyectos. | | |

5.5. En cuanto a los plazos marcados para la implementación de los programas

¿Los plazos marcados para la implementación de los programas han sido coherentes con los de los procesos de selección? y éstos ¿han sido apropiados?

Por una parte, la urgencia en implementar estos programas ha determinado la forma y la calendarización de la implementación de los proyectos. Por otra, tal y como se ha expuesto en los antecedentes, se ha demostrado que estos plazos no han sido realistas, teniendo incluso que modificar las Resoluciones de Concesión para adaptar el plazo de inicio de ejecución a la dilatación temporal de los procesos de selección. Con esta pregunta se trata de identificar en qué caso es oportuno definir plazos y cuáles serían estos.

| Criterio de evaluación | ¿Que no ha funcionado? | ¿Qué ha funcionado? |
|------------------------|---|---|
| Pertinencia | <p>Urgencia por publicar la orden de Bases Reguladora y la convocatoria de forma inminente.</p> <p>No ajustar los plazos entre la oferta de puestos y la incorporación laboral de las personas seleccionadas ha afectado aumentando el número de renunciaciones y abandonos de los procesos selectivos. En determinadas situaciones la incorporación de la persona seleccionada se ha hecho efectiva con una dilación superior a seis meses.</p> | <p>Al gestionar la selección de un proyecto aislado temporalmente del resto, las incidencias disminuyeron (disponibilidad de candidaturas, no reiteración, plazos entre selección e incorporación a la oferta adecuados...)</p> |
| Coherencia | <p>Fijar en la sesión constitutiva de la Comisión Mixta el calendario de entrevistas no es realista, dependerá de la gestión de ofertas, de la ausencia de candidaturas y del inicio del proyecto o acción formativa.</p> <p>En la Resolución se especifica que todas las ofertas deben presentarse tres días después de constituida la Comisión Mixta, lo que activa la gestión de ofertas de empleo y el inicio del proceso selectivo. Sin embargo, las candidaturas inicialmente disponibles decaen en bastantes casos al posponerse la incorporación al puesto meses después de la selección, provocando renunciaciones que impiden el comienzo del proyecto, o CP, en la fecha prevista.</p> | |
| Eficacia | <p>La falta de personal de la Delegación Territorial para la conformación de las Comisiones Mixtas ralentizó la calendarización de las entrevistas ya que no podían coincidir entrevistas de entidades diferentes de una misma Comisión.</p> | |
| Valor agregado | | <p>El procedimiento de sustitución de urgencia del alumnado reflejado en la <i>addenda</i> ha funcionado, incluida su aplicación análoga para el perfil de personal formador.</p> |



5.6. En relación con la comunicación

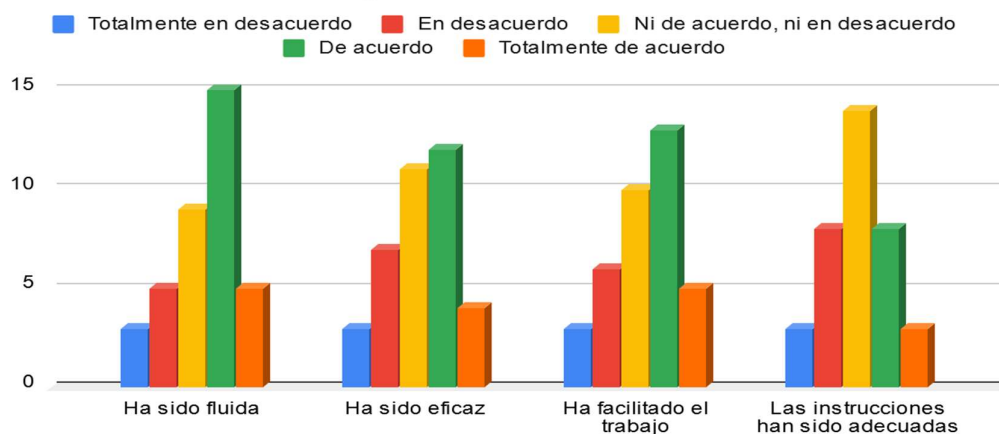
¿Qué elementos han facilitado y/o impedido una comunicación eficaz?

En un proceso de estas características donde han participado personas que provienen de diferentes administraciones, la comunicación es la red sobre la que se sustenta la actividad que se ha desarrollado: ¿Cómo ha sido la comunicación? ¿En qué direcciones fluye? ¿Con qué mecanismos cuenta? ¿Qué problemas en el ámbito comunicativo han existido para conseguir los objetivos de los procesos de selección?

| criterio de evaluación | ¿Que no ha funcionado? | ¿Qué ha funcionado? |
|------------------------|--|---|
| Pertinencia | Falta de difusión informativa del objeto y finalidad del programa de ETTE a las candidaturas por parte de los agentes implicados. | |
| Coherencia | En algunos casos los flujos de comunicación entre las administraciones participantes no han funcionado adecuadamente. Uno de los efectos más destacados ha sido la falta de datos acerca de los proyectos aprobados en su ámbito territorial, limitando su función de información a las personas y candidaturas interesadas en los mismos. | Uso de la Red Profesional para aclaración dudas ETTE en el SAE. |

| | | |
|-----------------------|--|--|
| Eficacia | La gestión de la información para cumplimentar adecuadamente el autobaremo y subir la documentación pertinente por parte de las candidaturas no ha sido eficaz, generando confusión en muchos casos. También ha existido confusión en la carta de citación a la entrevista respecto al lugar de celebración de esta. | La relación entre Delegación Territorial y entidades promotoras ha sido intensa. Ante la inexistencia de herramientas eficaces, la comunicación fluida y la toma de decisiones consensuada ha permitido resolver las tareas y problemas encontrados en la gestión. |
| | Se considera que los problemas han sido interadministrativos, centrándose en la manera de establecer los flujos de comunicación. | La coordinación y los flujos de información entre los miembros de la Comisión Mixta y el SAE han mejorado con la práctica. |
| Valor agregado | | La Jornada participativa ha permitido el encuentro e intercambio interdepartamental y multinivel, facilitando una comprensión global de todos los procesos implicados en la evaluación. |
| | | La voluntad decidida de facilitar los procesos y de desarrollarlos con la mayor calidad ha provocado fuertes flujos de información que han servido para solucionar los problemas que se han presentado. |

Comunicación Comisión Mixta-Personal del SAE para la gestión de ofertas



5.7. En cuanto a la perspectiva del género

¿Cuáles han sido los puntos fuertes y débiles de los programas desde la perspectiva del género?

Como ya se ha señalado, la detección de los puntos fuertes y débiles del programa en materia de género es un eje estratégico sobre el que hemos querido vehicular esta evaluación. Así, esta gran pregunta se desarrolla en cuestiones como: ¿En qué medida, en la elaboración de los proyectos realizados, se ha tenido en cuenta la perspectiva de género? ¿La normativa incluye perspectiva de género? ¿Se tiene en cuenta la perspectiva de género en el lenguaje usado? ¿Los procesos de selección afectan de manera distinta a hombres y mujeres, existen brechas de género? Estas preguntas de carácter transversal son fundamentales para desvelar cómo afecta todo el proceso de selección a mujeres y hombres como destinatarios finales de los programas de ETTE.

| Criterio de evaluación | ¿Que no ha funcionado? | ¿Qué ha funcionado? |
|------------------------|---|---|
| Pertinencia | No se ha realizado un análisis de género en la determinación de los perfiles profesionales, ocupaciones y certificados. | No ha existido sesgo o discriminación de género en las Comisiones Mixtas, en el desarrollo de las entrevistas, ni en las dimensiones establecidas para la valoración de las candidaturas. |
| Coherencia | Dificultades para la continuidad del proyecto de alumnas embarazadas por no cubrir el porcentaje mínimo de asistencia a un CP. No se establecen pautas de evaluación en las acciones formativas para las ausencias justificadas en caso de embarazo, bajas por riesgo en el embarazo, bajas por maternidad, paternidad o accidente laboral, obligando a la persona afectada a abandonar el proyecto, en caso de no asistencia al porcentaje mínimo establecido. | La mayoría de los proyectos tenían un horario de mañana, lo que posibilitaba el acceso igualitario al puesto de trabajo y no ha sido un factor de renuncias. |
| | Las renuncias de mujeres se han visto influidas por los horarios y la ubicación geográfica del puesto, especialmente en los puestos de apoyo, debido al salario y la jornada. | |
| | Hay una falta de información y evidencias para poder afirmar o conocer si se ha tenido en cuenta la segregación por género en la selección de las candidaturas. | Ha habido discriminación positiva en la valoración de las candidaturas de mujeres en el caso del alumnado, además de otros colectivos prioritarios y no excluyentes con éste. |

◆ **Ante esta pregunta, se abren las siguientes líneas de debate y/o exploración:**

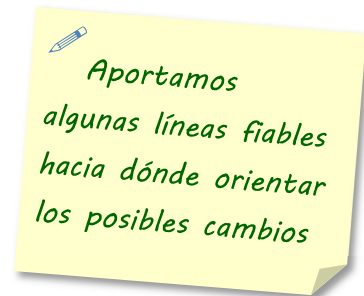
- ◎ **Perspectiva de género:** Aunque se constata que en los distintos momentos de los procesos de selección -dimensiones de valoración, desarrollo de la entrevista- no ha existido segregación por género o discriminación, sí se apunta una falta de información estadística y de evidencias que permitan refrendar estas percepciones, abriéndose la reflexión de cómo incorporar una perspectiva de género en los procesos de selección.

6. CONCLUSIONES Y PROPUESTAS

Tras la exposición del diagnóstico, en este apartado se aportan las conclusiones de esta evaluación, mostrando los elementos claves que consideramos necesarios modificar en futuras convocatorias de ETTE ya sea a nivel normativo, de herramientas o de flujos de comunicación y relaciones interadministrativas, al objeto de mejorar de manera directa el desarrollo de los procesos de selección, y con ello la consecución de los objetivos de los programas.

El primer apartado, de **Conclusiones Generales**, surge del diagnóstico ofrecido en el apartado 5, a partir del cual se ha desarrollado el trabajo de reflexión, de intercambio de experiencias y perspectivas, explicitando aprendizajes, buscando alternativas y propuestas de mejora. Todo en proceso grupal y colaborativo por parte de las personas que integran la CoP y que ejercen el papel de equipo evaluador.

En el segundo apartado de **Propuestas de Mejora y/o Mantenimiento**, se vuelcan todas las aportaciones surgidas de los procesos conversacionales abiertos y facilitados a propuesta de este equipo de evaluación. A saber, la Jornada Participativa celebrada el 18 de junio, el cuestionario *online* y, por último, el propio proceso de la CoP, aportando momentos de escucha, reflexión, diálogo y aprendizaje colaborativo. Estas propuestas, en algunos casos plantean sugerencias de mejora, y en otros, señalan determinados elementos que han funcionado y se consideran oportunas para su mantenimiento en futuras convocatorias.



6.1. Conclusiones generales

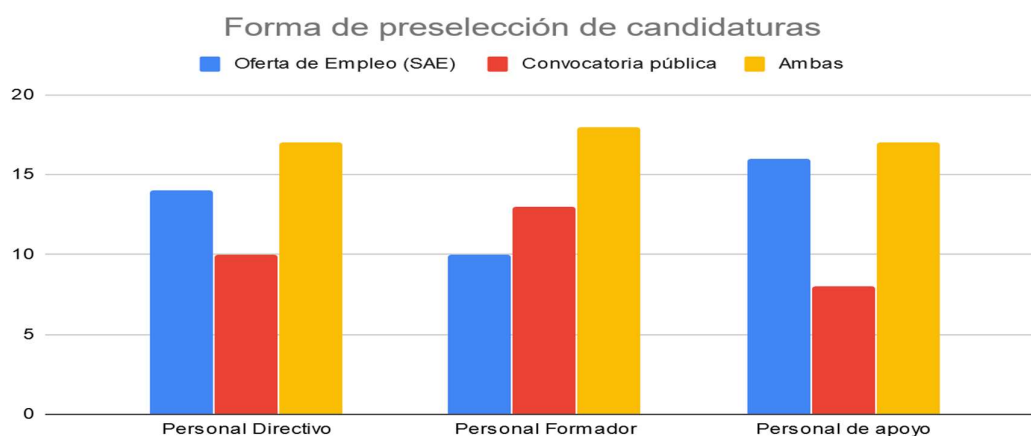
Una de las principales cuestiones que se plantean en este proceso de evaluación, indaga si el diseño de los procesos de selección ha servido para alcanzar el objetivo principal de estos programas: la inserción laboral.

Es notorio el enorme esfuerzo que ha supuesto implementar una normativa nueva en el diseño de la Orden y en la puesta en marcha de los procesos de selección en un mismo espacio temporal. Se destaca la **inexistencia de un sistema claro de indicadores que permitan dar una respuesta evidente sobre el alcance de este objetivo general de inserción laboral**. No están diseñados ni concretados en la normativa mecanismos que desarrollen esta idea, lo que supone una debilidad estructural a solventar en futuras convocatorias.

Partiendo de esta premisa, a continuación, desbrozamos algunos elementos que siguen abiertos al debate, pero sobre los que podemos apuntar, como aportación de este proceso de evaluación, **algunas líneas fiables hacia dónde orientar los posibles cambios**.

6.1.1. Sistema de preselección de candidaturas

La normativa reguladora estatal permite preseleccionar las candidaturas del perfil directivo, de apoyo y formador, a través de oferta de empleo (SAE), convocatoria pública o ambas, siendo uno de los debates generados más importantes, el cómo afrontar los futuros procesos de selección. Respecto a esto, en el cuestionario realizado se ha planteado la elección de la mejor forma de preselección de candidaturas para cada perfil, expresado en el siguiente gráfico:



Aunque existen diversas opiniones, hay una tendencia que también comparte la CoP, ya que se propone realizar la preselección de candidaturas para el perfil directivo y de apoyo a través de ofertas de empleo al SAE, combinándolo con una convocatoria pública. En el caso del perfil de personal formador, el debate aún sigue abierto y la respuesta tiene más complejidad. Se entiende que el mecanismo de búsqueda de candidaturas que realiza el SAE no es útil para determinar las prescripciones del personal formador, ya que la norma establece requisitos muy específicos basados en competencias técnicas y en cada Unidad de Competencia de cada Certificado de Profesionalidad.

Se plantea una fórmula mixta que combine Convocatoria Pública con Ofertas de Empleo

En el caso del perfil de personal formador, el debate aún sigue abierto y la respuesta tiene más complejidad. Se entiende que el mecanismo de búsqueda de candidaturas que realiza el SAE no es útil para determinar las prescripciones del personal formador, ya que la norma establece requisitos muy específicos basados en competencias técnicas y en cada Unidad de Competencia de cada Certificado de Profesionalidad.

La propuesta a futuro es realizar los procesos de selección por Convocatoria pública para el personal formador, abriendo al estudio sobre la eficacia de asociarlo a la creación de un registro de formadores/as, pero siendo consciente de que se trata de una apuesta a medio plazo que tiene gran complejidad.

Es por ello por lo que se propone además una fórmula mixta combinando de forma simultánea una Convocatoria Pública con la presentación de ofertas de empleo para el perfil del personal formador. En esta línea se generan las propuestas siguientes:

- Continuar colaborando con el SAE para realizar un análisis y reinterpretación de las ocupaciones necesarias para valorar la experiencia profesional exigida en los CP.
- Dar publicidad con suficiente antelación a dichos perfiles para el conocimiento de las personas interesadas.

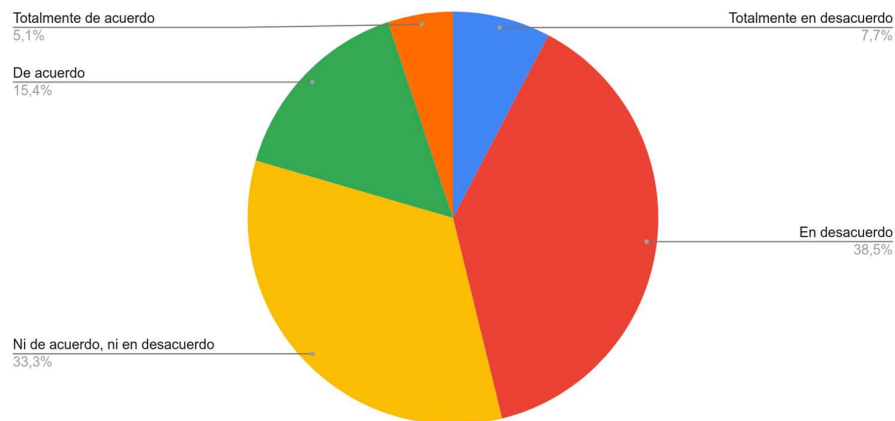
6.1.2. Itinerarios formativos

Una segunda cuestión que se debe resaltar versa sobre el diseño de los proyectos y los itinerarios formativos. Por una parte, hay que destacar el desconocimiento, entre las personas involucradas en la evaluación, de los elementos utilizados para realizar, o no, un diagnóstico previo de las necesidades formativas y laborales del territorio, que facilite la adecuación del diseño de los proyectos a los mismos en el que se desarrollan.

Como criterio de valoración para la concesión de la subvención se han tomado como referencia las especialidades consideradas prioritarias por encontrarse relacionadas con

sectores emergentes, en base a la Estrategia Española de Activación para el Empleo 2014-2016 (EEAE). Ésta, identifica las necesidades formativas a partir del análisis de las ocupaciones con mejores perspectivas y de la información proporcionada por los expertos, determinando diversas áreas y especialidades en determinados sectores, y de la Estrategia de Innovación de Andalucía 2020 (RIS3), que seleccionaba ocho prioridades de especialización. Sin embargo, **existe una percepción mayoritaria que afirma que dichas actividades emergentes no han representado la realidad del territorio**, como se puede observar en la siguiente pregunta del cuestionario.

En relación al diseño de los proyectos y a su valoración, indícanos tu grado de acuerdo/desacuerdo con las siguientes afirmaciones: Las actividades emergentes detalladas en la Resolución de la Convocatoria representan la realidad del territorio del proyecto.



Desde esta falta de adecuación entre el diseño de los proyectos y la realidad territorial, surgen dos análisis abiertos sobre el proceso que invitan a una profunda reflexión.

El primero, cuestiona que los elementos que determinan la composición formativa de los proyectos formen parte de su valoración o tengan el peso otorgado en la concurrencia competitiva, ya que ha podido influir negativamente en su pertinencia, puesto que, en lugar de valorar cada territorio con su realidad social y laboral, se han comparado distintos territorios con realidades diferentes que son medidas por los mismos criterios.

La alternativa que se propone pasaría por incluir criterios de valoración de proyectos que tasen la idoneidad del proyecto en torno a cuatro ejes:

- **Empleabilidad**, en el que se justifique la adecuación a un análisis previo de la demanda y de los posibles colectivos del territorio beneficiarios del proyecto.
- **Competitividad**, en el que se justifique la adecuación a un análisis previo de la oferta de trabajo, de las ocupaciones con tendencia positivas o emergentes reflejando información procedente de los sectores productivos y de servicios representativos de la zona.
- **Utilidad pública y/o el interés social** acorde a la actividad a desarrollar en la entidad promotora.
- **Igualdad de género**, en función del mayor o menor impacto sobre el logro de la igualdad que potencialmente se pueda obtener.

El segundo, surge de la consideración de que la elección de certificados de profesionalidad que no ha tenido relación con las competencias desarrolladas por los Ayuntamientos, ni con sus necesidades formativas a nivel territorial. En este hecho incide que las acreditaciones de

las especialidades formativas van precedidas de una inversión, por parte de la entidad promotora, que podría ser sin retorno si el proyecto no se aprueba. Esto hace que se acaben proponiendo CP de bajo coste, denominados comúnmente, *blandos* o de *papel y lápiz*, por la baja necesidad de inversión y que poco tienen que ver con las necesidades del territorio. A su vez estas especialidades no atraen a un alumnado motivado.

Con ello surge la duda sobre en qué medida el momento de acreditación de las especialidades formativas influye en que los proyectos estén más adaptados a las acreditaciones previas que a demandas reales del territorio y del mercado laboral.

Así, se abre la línea de debate sobre **cuál sería el momento más oportuno para dicha acreditación**, entendiendo que este tema trasciende al objeto de esta evaluación y a la normativa de ETTE.

6.1.3. Competencias Clave

Otro aspecto básico que ha tenido una gran importancia y condicionamiento en el desarrollo de los procesos de selección ha sido la incorporación de los programas formativos de Competencias Clave y los requisitos de acceso del alumnado a dichos programas.

No puede obviarse que este programa se creó para dar respuesta a personas con déficit de formación, bien por abandono prematuro del sistema educativo, fracaso escolar u otras causas. La inclusión del modelo de competencias clave bajo un “formato escolar” sitúa a las personas participantes en un marco que justamente reproduce esas condiciones que produjeron el fracaso y/o abandono. Con estos programas formativos se exige que en 240 o 420 horas se han de *recuperar*, si no *adquirir*, unas Competencias Claves descontextualizadas de un aprendizaje significativo que motive su incorporación a la formación profesional solicitada y que se continúa después de la superación de éstas.

Recuperar la Educación Compensatoria como acompañamiento socioeducativo

Como muestra de esta reflexión, podemos señalar cómo se han incluido estos programas en algunos proyectos con el objetivo de superar el acceso a proyectos que comenzaban con un CP de nivel 3 para un alumnado sin la titulación en Educación Secundaria Obligatoria. Esto ha causado grandes dificultades en el desarrollo de estos proyectos. Cubrir las carencias de la titulación en Educación Secundaria Obligatoria no puede ser una finalidad de los programas de ETTE.

En este ámbito se apunta a la necesidad de recuperar la *educación compensatoria* más como acompañamiento socioeducativo en la adquisición y desarrollo de las competencias profesionales.

Por otra parte, las Competencias Clave han tenido una influencia excesiva al aumentar el número de procesos selectivos, dificultar la implementación de los proyectos y convertirse en un requisito para la continuidad del alumnado. Concretamente, el hecho de incorporar Competencias clave a un itinerario formativo, ha implicado la selección de dos perfiles de formadores en el caso del nivel 2 y tres en el caso del nivel 3, al margen del (o los, según el CP) necesario para la impartición del CP. Además, los requisitos para las Competencias clave de nivel 2 y 3 son los mismos, siendo difícil prever qué candidaturas resultan idóneas para superar los contenidos de cada nivel, lo que no garantiza su continuidad en el proyecto.

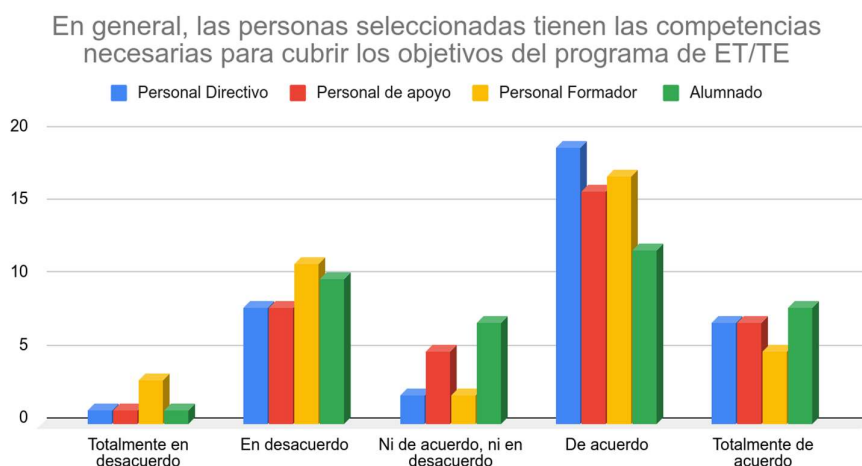
Por último, resaltar una cuestión formal de concordancia con la normativa general de derecho laboral. Al incluir este programa formativo en un proyecto de ETTE, se vincula esta formación con una ocupación concreta en un contrato, y debe incluirse como cláusula para rescindir el contrato la superación de las pruebas finales de estos programas, lo que causa una complejidad jurídica difícil de abordar en muchos casos, salvo en la etapa formativa de ET.

Para superar el inconveniente de la ausencia de titulación, se hacen las siguientes estimaciones:

- Se valora positivamente la inclusión de los CP nivel 1 en los itinerarios formativos de las familias profesionales que lo permitan, destinado a personas sin titulación de la ESO, continuando con un CP nivel 2, aumentando así su grado cualificación profesional.
- Se plantea la misma idoneidad para el caso de itinerarios formativos que comiencen con un CP de nivel 2, y continúen dando acceso a un CP de nivel 3 a personas sin titulación de Bachillerato.

6.1.4. Idoneidad y reiteración de candidaturas

Parte del debate que se ha producido se centra en la adecuación de las candidaturas seleccionadas, analizando los requisitos mínimos necesarios para cada perfil y cómo ajustar el baremo de los procesos de selección para que resulte más eficaz. A este respecto, hay numerosas propuestas (reflejadas en el siguiente apartado) que deberán ser analizadas, consensuadas e implementadas en futuras convocatorias, en su caso. En general, tal y como se puede ver en la siguiente tabla, se recoge que las personas seleccionadas han sido las adecuadas para la finalidad que se exige en el programa de ETTE.



Cabe destacar que en la selección realizada se ha detectado la existencia de numerosas candidaturas que, pese a cumplir los requisitos, no reunían las competencias necesarias para cubrir las funciones del puesto. Esta situación se manifiesta con más evidencia en el perfil de personal de apoyo, por lo que se propone aumentar los requisitos de acceso, y en el perfil de alumnado, en el que se destaca la necesidad de facilitar desde la normativa reguladora un mecanismo de exclusión para los casos de inadecuación a los puestos. Sí se ha valorado como un avance, aún con un claro margen de mejora, la definición de un baremo aplicable y una

guía sistematizada para la selección que ha facilitado un proceso con más garantías e imparcialidad.

Otra de las circunstancias presente en los procesos de selección ha sido la falta de disponibilidad de candidaturas en las ofertas, aspecto más emergente para los perfiles de personal formador y alumnado. Reflejamos a continuación una de las preguntas del Cuestionario al respecto:



Como se puede observar, la competencia entre los distintos proyectos y la selección con bastante antelación a la incorporación al puesto, son los dos factores que más influencia han tenido en opinión de las personas encuestadas, destacando también la dificultad de buscar determinados perfiles a través del mecanismo informático del SAE.

Otro aspecto a destacar con relación a la idoneidad de las candidaturas ha sido que en el sistema de sondeo se ha primado el criterio de antigüedad en la ocupación o en la inscripción como demandante de empleo. En este sentido se propone:

Contar con un sistema que no penalice a las personas que han estado entrando y saliendo del mercado laboral, con contratos en muchos casos de corta duración y baja cualificación, pero que demuestran con ello un interés por el empleo.

Por último, señalar con relación a la competencia docente, que la regulación de la equivalencia al CP de Docencia de la formación profesional para el empleo (Resolución de 28 de mayo de 2015) en el marco de la FPE anteriores al 31 de diciembre de 2013, ha provocado que candidaturas idóneas para el puesto hayan sido excluidas al no tener reconocida “formalmente” esa equivalencia. Así, se considera que:

Se hace necesario una aclaración mediante Resolución o Instrucción que defina claramente la validez y equivalencia de esta competencia, convalidando distintas especialidades formativas análogas, de los cursos regulados en el marco de la FPE anteriores al 31 de diciembre de 2013.

6.1.5. Comisión Mixta

Si bien se considera que la composición de la Comisión Mixta ha sido adecuada y que sus deficiencias tienen más que ver con la falta de recursos humanos y el volumen de tareas que con su configuración, se abre el debate sobre qué funciones debería tener para optimizar su

funcionamiento y quiénes deben participar en su composición.

Para esta línea se generan las propuestas siguientes:

- Apoyo especializado para la Comisión Mixta incidiendo en la realización de entrevistas y baremación de candidaturas.
- Extender el aplicativo informático de la DTSE y la disponibilidad de portátil con conexión VPN a la red corporativa para cada Comisión Mixta, agilizando el cálculo de las puntuaciones y la gestión y creación de listados normalizados.
- Mejorar la herramienta de gestión documental, que permita:
 - asociar una candidatura y su documentación a distintas ofertas.
 - subir, visualizar y descargar todos los documentos en bloque mejorando el sistema de clasificación de la documentación.
 - el acceso de todos los miembros de la Comisión Mixta.

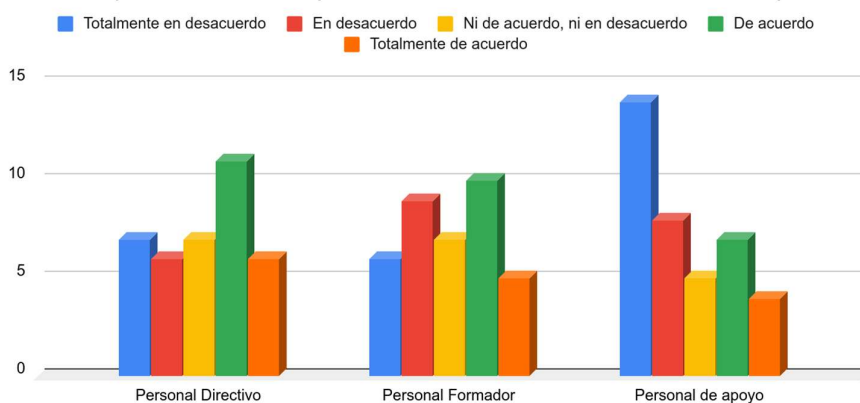
6.1.6. **Ámbito de búsqueda:**

Se plantea un debate sobre si limitar el ámbito de búsqueda supone restringir los derechos laborales de las candidaturas, por lo que no se considera como la opción más idónea, o si fuera una medida adecuada para paliar la dificultad que supone la reiteración de candidaturas a los proyectos.

Para esta línea de debate se generan las propuestas siguientes, que son contrapuestas entre ellas:

- Seguir haciendo sondeo de oferta a nivel provincial y ampliando a nivel autonómico en caso de ausencia de candidaturas disponibles, teniendo en cuenta que las personas trabajadoras demandantes de empleo solicitan participar en ofertas según su disponibilidad geográfica.
- No superar el nivel provincial en las búsquedas.
- Cómo idea mayoritaria se plantea realizar un ámbito de búsqueda local en función del municipio donde se desarrolle el proyecto (sobre todo para el personal de apoyo) e ir aumentando el ámbito en caso de no encontrar candidaturas.

El ámbito provincial de búsqueda de candidaturas ha sido acertado para el:



Como se puede ver reflejado en el gráfico anterior, éste es uno de los puntos que suscita más discrepancia entre las personas involucradas en la evaluación. Pudiera no existir una opción idónea sino una que aporte complejidades asumibles, por lo que entendemos que sería un

tema a lanzar a debate entre los distintos agentes implicados, en el caso de que se realicen los procesos de selección a través de oferta de empleo.

Debemos señalar que esta falta de consenso puede estar mediatizada por los efectos negativos que ha tenido la reiteración de candidaturas, y por ello hay un grupo de opinión que apunta hacia la modificación del ámbito de búsqueda como mejor solución a corto plazo.


A su vez, otro grupo de opinión considera que, para minimizar esta reiteración, no se trataría tanto de modificar el ámbito de búsqueda como complementar los requisitos mínimos que establece la norma, con otros requisitos adaptados a las características específicas del proyecto a propuesta de la Comisión Mixta.

6.1.7. Comunicación y trabajo colaborativo

Como consecuencia de los flujos de comunicación una de las dificultades detectadas es la existencia de problemas interadministrativos.

Desde el trabajo desarrollado en esta evaluación, se entiende que un valor añadido, sería confeccionar la normativa desde una **óptica colaborativa**, rasgo distintivo de las CoP, usando metodologías que favorezcan el intercambio y flexibilicen estructuras y roles sin perder su riqueza, poniendo en valor a los distintos agentes que participan.

Esta distribución organizada de espacios colaborativos no entiende el trabajo como un proceso de arriba / abajo, sino como un proceso en red en el que interactúan múltiples actores y en el que son fundamentales las aportaciones de los grupos de interés vinculados a la

 *Confeccionar la normativa desde una óptica colaborativa*

práctica cotidiana, para repensar la realidad y abrir desde el principio vías de comunicación, análisis y resolución de problemas que faciliten la implementación de los programas. Eso haría que fuera un factor esencial para activar procesos que sean ágiles, compartidos y que permitan actualizar diagnósticos, sumar saberes, además de generar innovación y conocimiento colectivo.

6.1.8. Materia de género

A la hora de analizar desde la perspectiva de género los procesos de selección, para detectar los aciertos desarrollados y las áreas de mejora, se observa una falta de información y de evidencias que permitan realizar aseveraciones consistentes en esta temática.

Previamente a la confección de la normativa o de proyectos concretos, habría que plantear cuestiones que orienten sobre perspectiva de género. Por ejemplo, si se debieran introducir cláusulas de igualdad de género, y de qué tipo, si existen barreras o estereotipos que dificultan el acceso de las mujeres, etc. Son preguntas que no se han formulado.

A nivel de normativa se observa la inclusión de un lenguaje de género, la prohibición de acceder a una subvención por discriminación de sexo en el funcionamiento de la entidad, la introducción de la desagregación por sexo en las memorias de inicio y final que han de presentar las entidades. También se establece en la memoria de inicio que se debe usar una

Falta de información y de evidencias que permitan realizar aseveraciones consistentes en temas de género

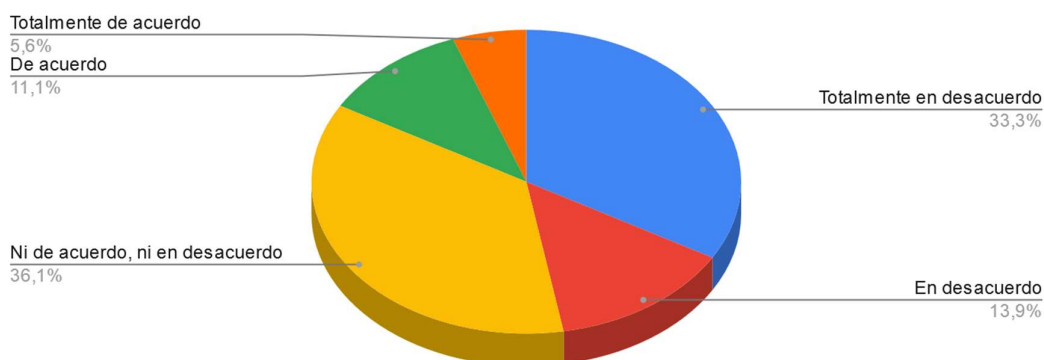
perspectiva de género en su diagnóstico, objetivos, actividades y evaluación. Aun así, se entiende que existe un amplio margen para incorporar cláusulas de igualdad de género, como por ejemplo la inclusión de preferencia en la adjudicación, valoración de la perspectiva de género en los proyectos presentados, establecer condiciones obligatorias relacionadas con igualdad de oportunidades para las entidades promotoras, paridad en la Composición de la Comisión Mixta, obligaciones a cumplir en materia de igualdad por parte de las entidades, etc.

Tampoco se observa que estén diseñados mecanismos de seguimiento estadístico o indicadores de género que nos permitan producir conocimiento sobre lo que se ha propuesto en la norma.

El diseño de los proyectos es otro ámbito donde desarrollar un análisis de género. Es pertinente poner medidas de *segregación ocupacional* por género, para minimizar dicha segregación en la elección o el desarrollo de determinadas profesiones. Asimismo, entendemos que es necesario abordar cuestiones que no tienen una respuesta normativa, como puedan ser la continuidad de personas embarazadas o con responsabilidades familiares en los proyectos o la adaptación curricular para personas con diversidad funcional.

Se ha preguntado en el cuestionario si alguna de las dimensiones de valoración en el desarrollo de la selección ha afectado de distinta manera a mujeres y hombres, lo que se observa en el siguiente gráfico:

Algunas de las dimensiones de valoración han afectado de forma diferente a la selección de hombres y mujeres



Como se refleja, existe una percepción mayoritaria sobre la inexistencia de sesgos de género o discriminación en los procesos de selección. Sería necesario corroborar esta percepción con evidencias que permitan ir incorporando objetivos que vayan promoviendo la igualdad entre mujeres y hombres, y evaluando su implementación. A este respecto, tal y como se puede observar en el Anexo I, en el punto 4.5. sobre el número de personas participantes de los proyectos, más del 61% de las personas seleccionadas para todos los perfiles han sido mujeres, destacando con un 87% para el personal de apoyo. La producción y análisis de datos estadísticos nos ayudará a ir incorporando evidencias que sustenten nuestra intervención.

6.2. Propuesta de mejora y mantenimiento

A continuación, se recoge el conjunto de propuestas de mejora. Para su organización se ha seguido el flujograma del propio proceso articulado a su vez en un segundo nivel en torno al tema concreto sobre el que se realiza la aportación. A pesar de que en algunos temas se plantean opiniones contrapuestas, se han reflejado todas para que puedan contribuir a un debate en la organización que parece imprescindible y enriquecedor.

6.2.1. Marco o diseño del proyecto

Hace referencia al marco normativo y de contexto en torno al cual se articula el diseño de los proyectos.

| Eje temático | Propuesta |
|----------------------------------|--|
| Periodicidad convocatoria | <input checked="" type="checkbox"/> Coordinar las convocatorias de ETTE y FPE, alternando unas con otras bianualmente. |
| Diseño del Proyecto | <input checked="" type="checkbox"/> Elaborar una Guía informativa para el diseño de los proyectos, que incluya: <ul style="list-style-type: none"> ○ Análisis sectorial y territorial de necesidades formativas y de empleo ○ Métodos de análisis de la población desempleada del territorio desde los propios municipios, determinando qué perfiles existen en la población destinataria para ajustar mejor los CP a desarrollar. ○ Herramientas para la inclusión de la perspectiva de género |
| | <input checked="" type="checkbox"/> Fomentar la acreditación de especialidades de acuerdo con un estudio de necesidades formativas del territorio. |
| | <input checked="" type="checkbox"/> Contar con iniciativas y mecanismos eficaces de participación por parte de los actores implicados en el diseño de los proyectos. |

| Eje temático | Propuesta |
|---|--|
| Criterios de valoración | <p>Se proponen las siguientes modificaciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> ☑ Analizar la pertinencia del criterio: a mayor número de CP mayor puntuación. ☑ Definir el carácter innovador como criterio de valoración de proyectos, sin asociarlo a que la entidad haya sido beneficiaria en otro momento por el mismo CP. ☑ Valorar los proyectos según especialidades formativas demandadas por el mercado de trabajo. ☑ Valorar la concordancia del CP o itinerario formativo solicitado con la actividad o competencias desarrolladas por la propia entidad o con la justificación de sus posibilidades potenciales. ☑ Definir seguimiento y comprobación del cumplimiento de aspectos baremables en la solicitud, como por ejemplo el <i>compromiso de inserción</i>. ☑ Incluir criterios de valoración desde la perspectiva de género. |
| Composición Itinerarios formativos | <ul style="list-style-type: none"> ☑ Analizar Itinerarios de los Programas formativos. ☑ Fomentar comienzo con CP de Nivel 1. Incluir este aspecto como criterio preferente en relación con una mayor probabilidad de inserción laboral de personas desempleadas sin estudios existentes en el municipio. ☑ Formar personas en un perfil especializado y no en competencias clave. |
| Contratos de Formación | <ul style="list-style-type: none"> ☑ Proponer y analizar desde la normativa laboral el realizar un solo contrato para todo el proyecto, con cláusulas de ocupaciones y superación de requisitos para los distintos CP o Programa Formativo. Tendría como ventaja no abonar dos veces la Seguridad Social del alumnado que finaliza y comienza un CP en un mismo mes. |

6.2.2. Preselección

El momento de preselección se inicia con la presentación de la oferta de empleo por parte de la entidad promotora y finaliza en el momento que el SAE comunica a la Comisión Mixta el listado de las personas que han formalizado las candidaturas para dicha oferta.

| Eje temático | Propuesta |
|--|---|
| <p>Presentación de las Ofertas</p> | <ul style="list-style-type: none"> ☑ Eliminar el plazo de 3 días para presentar las ofertas una vez constituida la Comisión Mixta. ☑ Secuenciar la presentación de las ofertas, de modo que el tiempo que transcurra entre el contacto con la persona candidata, la selección y la incorporación al puesto de trabajo, sea el mínimo posible, en los proyectos cuyos itinerarios formativos contemplen varios formadores o formadoras. ☑ Acortar los plazos desde la presentación de la oferta y la incorporación al puesto. ☑ Combinar una fórmula mixta que simultanee Convocatoria Pública con la presentación de ofertas de empleo para el perfil del personal formador. |
| <p>Competencias en la determinación de perfiles</p> | <ul style="list-style-type: none"> ☑ Considerar que las entidades promotoras puedan tener más competencias para determinar el número y los diferentes perfiles de formadores que estime necesario para cada CP. ☑ Incluir otros requisitos que sean complementarios a los mínimos determinado por la normativa, posibilitando así mayor competencia y flexibilidad a la hora de establecer los perfiles por parte de las Comisiones Mixtas, incluyendo requisitos específicos en las ofertas de empleo. |
| <p>Requisitos del perfil de personal directivo</p> | <ul style="list-style-type: none"> ☑ Especificar titulaciones según los itinerarios de los proyectos. Se apuntan varios mecanismos: <ul style="list-style-type: none"> ○ Relacionar la titulación de personal directivo con las acciones formativas del proyecto. ○ Concretar una serie de titulaciones, específicas y acordes a las características del proyecto, por parte de la Comisión Mixta y comunicadas al órgano competente, en función de las características y acciones formativas del proyecto. ☑ Con relación a las ocupaciones se apuntan dos direcciones contrapuestas: <ul style="list-style-type: none"> ○ Ampliar las ocupaciones exigidas de acceso. ○ Reducir el número de ocupaciones solicitadas en la oferta |

| Eje temático | Propuesta |
|---|---|
| Requisitos del perfil de personal formador | <ul style="list-style-type: none"> ☑ Establecer previamente a la realización de la búsqueda de candidaturas la ampliación de ocupaciones en relación con las solicitadas en el CP, en el caso de que la selección se realice a través del SAE para lo que se necesitaría analizar la disponibilidad de personal formador para los CP aprobados en la Convocatoria. ☑ Ampliar, por Resolución o similar, la equivalencia CP de formador ocupacional a las distintas especialidades formativas análogas, de los cursos regulados en el marco de la FPE anteriores al 31 de diciembre de 2013. |
| Requisitos del perfil de personal de apoyo | <ul style="list-style-type: none"> ☑ Incluir requisitos de formación y de experiencia previa: <ul style="list-style-type: none"> ○ Conocimientos ofimáticos actualizados en el número de años que se determine. ○ Titulación el Grado Medio Administrativo y los Certificados de Profesionalidad de la Rama de Administración ○ Al menos un año de experiencia laboral, en el número de años que se determine, con la posibilidad de incluir distintas ocupaciones para el perfil. |
| Requisitos del perfil de Alumnado | <ul style="list-style-type: none"> ☑ Incluir que la relación de candidaturas que aporte el SAE para la preselección debiera cumplir el criterio de paridad (60-40%) y debe existir un cupo de reserva para discapacidad, siempre que acrediten la misma y la compatibilidad con el desempeño de las tareas. ☑ Eliminar la Orden de 28 de abril de 2011 que aprueba el Programa Integral de Empleo (Motiva y 45+), que establece las preferencias por déficit formativo y personas paradas de larga duración. Los requisitos de acceso, si son necesarios, deben estar vinculados al tipo de personas paradas existentes en el territorio en todo caso, y tener una interpretación flexible.² ☑ Incluir el elemento motivacional como decisivo para la selección del alumnado, incluyendo en la solicitud de acceso preguntas por "sectores de mayor interés" con el fin de intentar detectar preferencias reales. |
| Gestión de las Ofertas | <ul style="list-style-type: none"> ☑ Reforzar el personal en el SAE. ☑ Unificar perfiles iguales bajo una única oferta. ☑ Descentralizar el proceso de selección en las oficinas territoriales. |

² A fecha de entrega de este informe, se constata que la normativa referenciada ha sido derogada por la Orden de 13 de diciembre de 2019, por la que se aprueban las bases reguladoras para la concesión de subvenciones públicas en régimen de concurrencia competitiva, para el desarrollo de programas formativos con compromisos de contratación dirigidos a personas trabajadoras desempleadas, en el marco del Sistema de Formación Profesional para el Empleo.

| Eje temático | Propuesta |
|--|--|
| Mecanismos de búsqueda de candidaturas | <ul style="list-style-type: none"> <input checked="" type="checkbox"/> Crear un registro para el perfil del personal formador como mecanismo de búsqueda de candidaturas. <input checked="" type="checkbox"/> Publicar los puestos ofertados en la web del SAE y que las personas interesadas puedan inscribirse en la propia web. <input checked="" type="checkbox"/> Cambiar el sistema a una única lista de candidaturas ordenadas por puntuación y que las personas candidatas elijan puesto, para la selección de personal directivo y personal de apoyo. <input checked="" type="checkbox"/> No priorizar las candidaturas por la antigüedad de inscripción en el SAE. |
| Comunicación a las candidaturas | <ul style="list-style-type: none"> <input checked="" type="checkbox"/> En el momento de la preselección, es muy importante la información que se le debe transmitir a las candidaturas para que cuando llegue a la entrevista, sepa realmente el motivo, la finalidad y lo requerido para su convocatoria. (Por ejemplo: sólo se valoraba la formación de los últimos 10 años, sin embargo, se sube toda la documentación por desconocimiento). |
| Sistemas de gestión documental de las candidaturas tipo SJG | <p>Mejorar la herramienta de gestión documental:</p> <ul style="list-style-type: none"> <input checked="" type="checkbox"/> Que el sistema permita asociar una candidatura y su documentación a distintas ofertas. <input checked="" type="checkbox"/> Que permita subir, visualizar y descargar todos los documentos en bloque no de uno en uno y mejorar el sistema de clasificación de la documentación. <input checked="" type="checkbox"/> Sólo se debería aportar la documentación baremable y relacionada con el puesto, y no toda la que posea la candidatura. <input checked="" type="checkbox"/> Que permita el acceso de todos los miembros de la Comisión Mixta. <input checked="" type="checkbox"/> Que enlace el documento con el apartado a valorar de la solicitud. |
| Reiteración de candidaturas | <p>Como posible solución a la reiteración de candidaturas se apunta a:</p> <ul style="list-style-type: none"> <input checked="" type="checkbox"/> Complementar los requisitos mínimos que establece la norma, con otros requisitos adaptados a las características específicas del proyecto a propuesta de la Comisión Mixta. <input checked="" type="checkbox"/> Agrupar los procesos selectivos para distintas ofertas de un mismo perfil. |
| Mecanismos para paliar la falta de candidaturas | <ul style="list-style-type: none"> <input checked="" type="checkbox"/> Incluir en la norma un mecanismo ágil para poder solicitar más candidaturas al SAE en caso de "descartar" personal en la entrevista de selección por no considerarlo adecuado al proyecto. <input checked="" type="checkbox"/> Continuar dando publicidad a las ofertas vía web del SAE con posibilidad de vinculación vía internet, especialmente en casos de falta de disponibilidad de candidaturas de distintos perfiles. |

6.2.3. Selección

El momento de selección se inicia con la comunicación por parte del SAE a la Comisión Mixta del listado de las personas que han formalizado las candidaturas para dicha oferta y finaliza con la publicación del listado definitivo del personal seleccionado y en reserva para cada oferta.

| Eje temático | Propuesta | |
|--|--|---|
| Motivo de exclusión | <ul style="list-style-type: none"> <input checked="" type="checkbox"/> Ampliar el listado tasado de los motivos de exclusión de las candidaturas y revisar su aplicabilidad tanto en la fase de baremación de currículums como en la de entrevistas. Actualmente sólo se puede excluir una candidatura si obtiene una puntuación de 0 en alguno de los ámbitos valorados en la entrevista (Conocimiento normativo de ETTE o capacidades personales). Estos motivos han sido insuficientes y de difícil aplicación. <input checked="" type="checkbox"/> Establecer mecanismos de exclusión para la selección de alumnado, ya que en la actualidad no existe esta posibilidad. | |
| Fase de baremación: Criterios y dimensiones | Generales | <ul style="list-style-type: none"> <input checked="" type="checkbox"/> Reconsiderar la valoración de la formación de las personas. Actualmente, no se valora la formación con más de 10 años de antigüedad y puede ser relevante. <input checked="" type="checkbox"/> Dar más peso en el baremo a la experiencia en proyectos de ETTE. <input checked="" type="checkbox"/> Incluir valoración del conocimiento de los recursos locales. <input checked="" type="checkbox"/> Incluir valoraciones de certificaciones tipo CAP y PMP, así como de idiomas (B1, B2, C1). Actualmente si son anteriores a 10 años no pueden computarse, aunque sirvan para cubrir requisitos competenciales. <input checked="" type="checkbox"/> Valorar el interés por reciclarse y la disposición hacia el empleo. |
| | Personal directivo | <ul style="list-style-type: none"> <input checked="" type="checkbox"/> Ponderar experiencia en gestión de la formación y gestión de proyectos, dirección y coordinación de equipos humanos y liderazgo y administración pública. <input checked="" type="checkbox"/> Valorar que la experiencia en dirección deba ser en proyectos de ETTE y similares. <input checked="" type="checkbox"/> Dar cabida también a personal adecuado, aunque no tenga experiencia en la ocupación, de lo contrario, no es posible acceder al puesto y adquirir dicha experiencia. <input checked="" type="checkbox"/> Añadir competencias relacionadas con empleabilidad, conocimiento del mercado de trabajo en la ocupación/sector de que se trate, e inserción laboral. |

| Eje temático | Propuesta | |
|---|---|--|
| | Personal formador | <ul style="list-style-type: none"> ☑ Dar más peso a la experiencia docente real, que haya ejercido como personal formador en algún momento de su trayectoria profesional y en proyectos similares. ☑ Dar más peso a la formación sobre los CP. |
| | Personal de apoyo | <ul style="list-style-type: none"> ☑ Dar mayor puntuación a la experiencia profesional y formación de los cinco últimos años. ☑ Establecer una prueba de nivel. ☑ Concretar la experiencia en competencias de gestión y experiencia profesional al ámbito de la administración pública. |
| | Alumnado | <ul style="list-style-type: none"> ☑ Requerir al alumnado de nociones básicas acorde con las especialidades formativas. ☑ Superar una prueba de ajuste y competencias básicas antes de realizar la entrevista. ☑ Considerar de alguna forma la antigüedad de inscripción en la especialidad de ETTE para la selección del alumnado. ☑ Estimar la búsqueda activa de empleo durante el tiempo de desempleo, utilizando los servicios de orientación para valorar esta cuestión. ☑ Favorecer y/o valorar la idoneidad de los perfiles de las candidaturas al proyecto y a su futura empleabilidad, así como el interés real por la formación específica y no por el sueldo. |
| Funcionamiento de Comisión Mixta | <ul style="list-style-type: none"> ☑ Aumentar la coordinación entre las distintas Comisiones Mixtas a fin de aunar criterios preservando las peculiaridades de cada proyecto en su caso. ☑ Plantear la idoneidad de sacar el procedimiento de baremación fuera de Comisión Mixta con un equipo unificado de baremación común. ☑ Simplificar el procedimiento de selección para las Comisiones Mixtas, en cuanto a la documentación necesaria antes de la selección, durante y después de cada oferta de trabajo. Dotar de mayor agilidad el proceso con apoyo administrativo: modelos comunes de actas y otra documentación básica y herramientas de gestión documental. | |

| Eje temático | Propuesta |
|------------------------------------|--|
| Proceso de entrevista | <ul style="list-style-type: none"> <input checked="" type="checkbox"/> Formar en técnicas de entrevista con las personas miembros de la Comisión Mixta encargadas de la realización de éstas. <input checked="" type="checkbox"/> Apoyar la entrevista individual con alguna prueba escrita, cuestionario o entrevista grupal en algunos casos y/o perfiles. <input checked="" type="checkbox"/> Añadir una simulación docente para el perfil de formador. <input checked="" type="checkbox"/> Añadir una prueba informática y de ofimática para el perfil de apoyo. <input checked="" type="checkbox"/> Añadir una prueba de idiomas aplicable a los CP que así lo requieran. <input checked="" type="checkbox"/> Plantear la posibilidad de realizar las entrevistas de selección en el municipio. <input checked="" type="checkbox"/> Prever más tiempo para las entrevistas del alumnado. <input checked="" type="checkbox"/> La motivación es el elemento clave a valorar en la entrevista, con diferencia sobre los demás. <input checked="" type="checkbox"/> Una vez comprobada la motivación, la idoneidad es el segundo factor prioritario. |
| Guía de entrevista | <ul style="list-style-type: none"> <input checked="" type="checkbox"/> Reducir y agilizar su contenido o completar con fichas resumen por perfil. Se considera útil pero extensa. <input checked="" type="checkbox"/> Priorizar la valoración de la disponibilidad. <input checked="" type="checkbox"/> Revisar la guía del alumnado y su ficha de entrevista. Hay algunas dimensiones que son difíciles de valorar en este formato (ejemplo: trabajo en equipo). <input checked="" type="checkbox"/> Apoyar la entrevista del alumnado con un cuestionario de ajuste para valorar comprensión lectora, competencia matemática, etc., en función de la dificultad de la acción formativa a incorporarse. |
| Herramientas | <ul style="list-style-type: none"> <input checked="" type="checkbox"/> Incorporar buscador en la Web de la Consejería para facilitar la búsqueda de listados por Entidad y Perfil. <input checked="" type="checkbox"/> Mantener el aplicativo informático de la DTSE, incluyendo mejoras como poder desagregar datos por sexo y criterios de ordenación de candidaturas en caso de empate en la valoración. Compartir la herramienta con otras Delegaciones Territoriales y Servicios Centrales. |
| Reiteración de candidaturas | <ul style="list-style-type: none"> <input checked="" type="checkbox"/> Buscar sistemas de coordinación de las entrevistas en caso de reiteración de candidaturas. <input checked="" type="checkbox"/> Establecer un proceso único para la reiteración de candidaturas, es decir, que una misma persona sólo pueda ser entrevistada una vez, aunque dicha entrevista sea válida para varias ofertas. <input checked="" type="checkbox"/> Realizar todas las entrevistas en el municipio y hacer coincidir en el tiempo los mismos perfiles y especialidades en localidades distintas. |

6.2.4. Ajustes y transversalidad

Refiere a las respuestas que se han dado a determinadas situaciones imprevistas y a aquellos aspectos que son comunes a todo el proceso de selección.

| Eje temático | Propuesta |
|---|---|
| Comunicación y gestión de la información | <ul style="list-style-type: none"> <input checked="" type="checkbox"/> Definir una estructura de comunicación con canales directos para favorecer respuestas eficaces a todos los agentes implicados. Ofrecer a los mismos un directorio de contactos concretos de las personas responsables de cada gestión. <input checked="" type="checkbox"/> Coordinar la información que se ofrece en el primer contacto con las candidaturas, planteándose la oportunidad de hacérsela llegar por escrito. <input checked="" type="checkbox"/> Publicar los puestos ofertados en todos los proyectos, junto a sus características y condiciones económicas, de forma que sea accesible a todo el mundo y garantice la transparencia. <input checked="" type="checkbox"/> Unificar manual o instrucciones de forma detallada para cumplimentar adecuadamente el baremo y aportar la documentación necesaria. <input checked="" type="checkbox"/> Citar a entrevistas con una única dirección y contacto. |
| Condiciones de gestión | <ul style="list-style-type: none"> <input checked="" type="checkbox"/> Ampliar los criterios de valoración y requisitos de acceso, teniendo en cuenta propuestas del SAE. <input checked="" type="checkbox"/> Hacer partícipe al personal técnico del SAE en las Comisiones Mixtas y en la determinación de los perfiles. <input checked="" type="checkbox"/> Realizar reuniones previas con personal técnico del SAE para acercar posturas y fijar pautas. |
| Condiciones de contratación del personal | <ul style="list-style-type: none"> <input checked="" type="checkbox"/> Estudiar la posibilidad de ampliar contrato del personal directivo y de apoyo un mes antes y un mes después, para la preparación del proyecto y justificación final. Posibilidad de contratar al personal formador hasta un mes más para la elaboración de material y planificación didáctica. |

| Eje temático | Propuesta |
|--|--|
| Mecanismos de sustitución de candidaturas | <ul style="list-style-type: none"> ☑ Generar listado de reservas únicos (bolsa de sustituciones) para todos los proyectos con preferencias de destinos. ☑ Asegurar, en el caso del alumnado, un mínimo de reservas antes de iniciar el proyecto. ☑ Establecer un procedimiento de urgencia en caso de agotar candidaturas disponibles tras una renuncia o baja, donde el criterio de antigüedad en la demanda de empleo no sea el que prime, que dé algo de margen para elegir a la candidatura más adecuada, sin seguir el procedimiento ordinario (algo intermedio entre éste y la <i>addenda</i> de alumnado donde el primero que cumpla por antigüedad, es el que entra). ☑ Establecer mecanismos que pudieran reflejar los días sin personal formador por causa sobrevenida sin que afecte a la parte subvencionable. ☑ Mantener sistema de urgencia reflejado en la <i>addenda</i> del alumnado, ajustando lo máximo posible los plazos para la gestión de ofertas y presentación de documentación por parte de las candidaturas. Analizar su aplicación para garantizar la seguridad jurídica. |
| Acciones para disminución de renunciaciones | <ul style="list-style-type: none"> ☑ Incluir un documento de aceptación expresa para trabajar en pueblos retirados de la zona de Sevilla capital. ☑ Eliminar, una vez aceptado un puesto, la disponibilidad para otros (a modo de bolsa de personal interino en educación). |
| Tratamiento de renunciaciones o bajas | <ul style="list-style-type: none"> ☑ La normativa plantea penalizaciones a futuras convocatorias en casos de renuncia, pero no se establecen mecanismos concretos. Se plantea como mejora, que cada entidad emita informe favorable por el compromiso y dedicación, siempre y cuando haya permanecido durante todo el contrato/proyecto y que puntúe favorablemente en futuros procesos de selección en próximas convocatorias. ☑ Dar un plazo acotado en el tiempo a las candidaturas para renunciar. ☑ Contemplar el modo de actuación para la incorporación de candidaturas, con el fin de evitar la demora en la incorporación por disponer de varias ofertas laborales. Ejemplo: formalización de contrato lo antes posible y firma o renuncia de éste en un plazo determinado. |

7. ANEXOS

- ✦ **ANEXO I: LA SELECCIÓN EN NÚMEROS.**
- ✦ **ANEXO II: MAPEO DEL PROCESO DE SELECCIÓN.**
- ✦ **ANEXO III: FLUJOGRAMA.**
- ✦ **ANEXO IV: MATRIZ DE EVALUACIÓN.**
- ✦ **ANEXO V: JORNADA PARTICIPATIVA.**
- ✦ **ANEXO VI: CUESTIONARIO.**
- ✦ **ANEXO VII: NORMATIVA Y DOCUMENTACIÓN DE REFERENCIA.**
- ✦ **NORMATIVA Y DOCUMENTACIÓN DE REFERENCIA.**
- ✦ **SIGLAS Y ABREVIATURAS.**

ANEXO I: LA SELECCIÓN EN NÚMEROS

- 1. DATOS GENERALES DE LA PROVINCIA.**
 - 2. DATOS POR PROYECTO.**
 - 3. RESULTADOS DE LA SELECCIÓN.**
 - 4. COMPOSICIÓN DE LOS PROYECTOS.**
-

1. DATOS GENERALES DE LA PROVINCIA

| Programa | Proyectos |
|------------------|-----------|
| Escuelas Taller | 14 |
| Taller de Empleo | 34 |
| Total: | 48 |

| Datos Generales de los Proyectos | Personal Directivo | Personal de Apoyo | Personal Formador | Alumnado |
|---|--------------------|-------------------|-------------------|----------|
| Puestos ofertados | 48 | 48 | 142 | 702 |
| Ofertas gestionadas | 56 | 49 | 158 | 48 |
| Candidaturas contactadas por oferta | 918 | 3351 | 5191 | |
| Candidaturas enviadas en Hermes | 457 | 1601 | 1604 | 2130 |
| Candidaturas asignadas a ofertas en SJG | 484 | 2072 | 2457 | 2130 |
| Candidaturas enviadas diferentes | 99 | 209 | 520 | |
| Reiteraciones de candidaturas (candidatos que se repiten en varias ofertas) | 61 | 190 | 278 | |
| Listados provisionales | 56 | 49 | 158 | 49 |
| Listados definitivos | 56 | 49 | 158 | 49 |
| Modificaciones y correcciones de listados | 1 | 0 | 2 | 3 |
| Aplicaciones Adenda Res. 26/12/2017: Alumnado | 2 | 0 | 0 | 7 |
| Procesos con segundos Listados | 8 | 1 | 16 | 1 |

Fuente: Elaboración propia en base a datos en bruto obtenidos SJG y solicitados al Servicio Andaluz de Empleo

2. DATOS POR PROYECTO

| ENTIDAD PROMOTORA | NºExp | Datos de la Selección | Personal Directivo | Personal de Apoyo | Personal Formador | Alumnado |
|-------------------|-------|---|--------------------|-------------------|-------------------|----------|
| EL RUBIO | ET04 | Puestos ofertados | 1 | 1 | 5 | 15 |
| | | Ofertas gestionadas | 2 | 1 | 6 | 1 |
| | | Candidatos contactados por oferta | 17 | 155 | 106 | |
| | | Candidaturas enviadas en Hermes | 10 | 42 | 35 | 28 |
| | | Candidaturas asignadas a ofertas en SJG | 10 | 70 | 44 | 28 |
| | | Listados provisionales | 2 | 1 | 6 | 1 |
| | | Listados definitivos | 2 | 1 | 6 | 1 |
| | | Modificaciones y correcciones de listados | 0 | 0 | 0 | 1 |
| | | Aplicaciones Adenda: Alumnado | 0 | 0 | 0 | 0 |
| ARAHAL | ET09 | Puestos ofertados | 1 | 1 | 3 | 15 |
| | | Ofertas gestionadas | 1 | 1 | 4 | 1 |
| | | Candidatos contactados por oferta | 8 | 45 | 99 | |
| | | Candidaturas enviadas en Hermes | 5 | 23 | 19 | 28 |
| | | Candidaturas asignadas a ofertas en SJG | 5 | 27 | 38 | 28 |
| | | Listados provisionales | 1 | 1 | 3 | 1 |
| | | Listados definitivos | 1 | 1 | 3 | 1 |
| | | Modificaciones y correcciones de listados | 0 | 0 | 1 | 0 |
| | | Aplicaciones Adenda: Alumnado | 0 | 0 | 0 | 0 |

| ENTIDAD PROMOTORA | NºExp | Datos de la Selección | Personal Directivo | Personal de Apoyo | Personal Formador | Alumnado |
|-------------------------------|-------|---|--------------------|-------------------|-------------------|----------|
| ALCALÁ DE GUADAIRA | ET15 | Puestos ofertados | 1 | 1 | 3 | 15 |
| | | Ofertas gestionadas | 2 | 1 | 3 | 1 |
| | | Candidatos contactados por oferta | 27 | 15 | 71 | |
| | | Candidaturas enviadas en Hermes | 10 | 10 | 16 | 34 |
| | | Candidaturas asignadas a ofertas en SJG | 10 | 11 | 22 | 34 |
| | | Listados provisionales | 2 | 1 | 3 | 1 |
| | | Listados definitivos | 2 | 1 | 3 | 1 |
| | | Modificaciones y correcciones de listados | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Aplicaciones Adenda: Alumnado | 0 | 0 | 0 | 1 | | |
| MANCOMUNIDAD DEL ALJARAFE | ET18 | Puestos ofertados | 1 | 1 | 3 | 12 |
| | | Ofertas gestionadas | 1 | 1 | 3 | 1 |
| | | Candidatos contactados por oferta | 27 | 110 | 102 | |
| | | Candidaturas enviadas en Hermes | 11 | 53 | 36 | 36 |
| | | Candidaturas asignadas a ofertas en SJG | 13 | 69 | 48 | 36 |
| | | Listados provisionales | 1 | 1 | 3 | 1 |
| | | Listados definitivos | 1 | 1 | 3 | 1 |
| | | Modificaciones y correcciones de listados | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | | Aplicaciones Adenda: Alumnado | 0 | 0 | 0 | 0 |
| CARMONA | ET20 | Puestos ofertados | 1 | 1 | 4 | 15 |
| | | Ofertas gestionadas | 1 | 1 | 6 | 1 |
| | | Candidatos contactados por oferta | 11 | 10 | 179 | |
| | | Candidaturas enviadas en Hermes | 5 | 10 | 51 | 46 |
| | | Candidaturas asignadas a ofertas en SJG | 5 | 10 | 72 | 46 |
| | | Listados provisionales | 1 | 1 | 6 | 1 |
| | | Listados definitivos | 1 | 1 | 6 | 1 |
| | | Modificaciones y correcciones de listados | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | | Aplicaciones Adenda: Alumnado | 0 | 0 | 0 | 0 |
| A CAMPANA | ET21 | Puestos ofertados | 1 | 1 | 3 | 15 |
| | | Ofertas gestionadas | 1 | 1 | 3 | 1 |
| | | Candidatos contactados por oferta | 46 | 130 | 37 | |
| | | Candidaturas enviadas en Hermes | 20 | 48 | 29 | 24 |
| | | Candidaturas asignadas a ofertas en SJG | 22 | 71 | 42 | 24 |
| | | Listados provisionales | 1 | 1 | 3 | 1 |
| | | Listados definitivos | 1 | 1 | 3 | 1 |
| | | Modificaciones y correcciones de listados | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | | Aplicaciones Adenda: Alumnado | 0 | 0 | 0 | 0 |
| GUILLENA | ET23 | Puestos ofertados | 1 | 1 | 1 | 15 |
| | | Ofertas gestionadas | 1 | 1 | 2 | 1 |
| | | Candidatos contactados por oferta | 40 | 15 | 37 | |
| | | Candidaturas enviadas en Hermes | 23 | 10 | 10 | 45 |
| | | Candidaturas asignadas a ofertas en SJG | 23 | 12 | 15 | 45 |
| | | Listados provisionales | 1 | 1 | 1 | 1 |
| | | Listados definitivos | 1 | 1 | 1 | 1 |
| | | Modificaciones y correcciones de listados | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | | Aplicaciones Adenda: Alumnado | 0 | 0 | 0 | 0 |

| ENTIDAD PROMOTORA | NºExp | Datos de la Selección | Personal Directivo | Personal de Apoyo | Personal Formador | Alumnado |
|-------------------|-------|---|--------------------|-------------------|-------------------|----------|
| AZNALCAZAR | ET26 | Puestos ofertados | 1 | 1 | 2 | 15 |
| | | Ofertas gestionadas | 1 | 1 | 3 | 1 |
| | | Candidatos contactados por oferta | 19 | 130 | 56 | |
| | | Candidaturas enviadas en Hermes | 8 | 57 | 18 | 26 |
| | | Candidaturas asignadas a ofertas en SJG | 9 | 74 | 25 | 26 |
| | | Listados provisionales | 1 | 1 | 2 | 1 |
| | | Listados definitivos | 1 | 1 | 2 | 1 |
| | | Modificaciones y correcciones de listados | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | | Aplicaciones Adenda: Alumnado | 0 | 0 | 0 | 0 |
| LORA DEL RIO | ET29 | Puestos ofertados | 1 | 1 | 3 | 15 |
| | | Ofertas gestionadas | 1 | 1 | 4 | 1 |
| | | Candidatos contactados por oferta | 8 | 15 | 71 | |
| | | Candidaturas enviadas en Hermes | 5 | 5 | 24 | 45 |
| | | Candidaturas asignadas a ofertas en SJG | 5 | 7 | 30 | 45 |
| | | Listados provisionales | 1 | 1 | 3 | 1 |
| | | Listados definitivos | 1 | 1 | 3 | 1 |
| | | Modificaciones y correcciones de listados | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | | Aplicaciones Adenda: Alumnado | 0 | 0 | 0 | 0 |
| ALMENSILLA | ET30 | Puestos ofertados | 1 | 1 | 5 | 15 |
| | | Ofertas gestionadas | 1 | 1 | 5 | 1 |
| | | Candidatos contactados por oferta | 16 | 36 | 213 | |
| | | Candidaturas enviadas en Hermes | 8 | 19 | 59 | 26 |
| | | Candidaturas asignadas a ofertas en SJG | 10 | 23 | 93 | 26 |
| | | Listados provisionales | 1 | 1 | 5 | 1 |
| | | Listados definitivos | 1 | 1 | 5 | 1 |
| | | Modificaciones y correcciones de listados | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | | Aplicaciones Adenda: Alumnado | 0 | 0 | 0 | 2 |
| UTRERA | ET33 | Puestos ofertados | 1 | 1 | 4 | 15 |
| | | Ofertas gestionadas | 1 | 1 | 4 | 1 |
| | | Candidatos contactados por oferta | 26 | 95 | 119 | |
| | | Candidaturas enviadas en Hermes | 11 | 56 | 42 | 66 |
| | | Candidaturas asignadas a ofertas en SJG | 13 | 69 | 60 | 66 |
| | | Listados provisionales | 1 | 1 | 4 | 1 |
| | | Listados definitivos | 1 | 1 | 4 | 1 |
| | | Modificaciones y correcciones de listados | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | | Aplicaciones Adenda: Alumnado | 0 | 0 | 0 | 0 |
| UTRERA | ET34 | Puestos ofertados | 1 | 1 | 3 | 15 |
| | | Ofertas gestionadas | 1 | 1 | 4 | 1 |
| | | Candidatos contactados por oferta | 25 | 100 | 134 | |
| | | Candidaturas enviadas en Hermes | 12 | 54 | 51 | 66 |
| | | Candidaturas asignadas a ofertas en SJG | 14 | 65 | 80 | 66 |
| | | Listados provisionales | 1 | 1 | 4 | 1 |
| | | Listados definitivos | 1 | 1 | 4 | 1 |
| | | Modificaciones y correcciones de listados | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | | Aplicaciones Adenda: Alumnado | 0 | 0 | 0 | 0 |

| ENTIDAD PROMOTORA | NºExp | Datos de la Selección | Personal Directivo | Personal de Apoyo | Personal Formador | Alumnado |
|-------------------------------|-------|---|--------------------|-------------------|-------------------|----------|
| EL PALMAR DE TROYA | ET35 | Puestos ofertados | 1 | 1 | 5 | 15 |
| | | Ofertas gestionadas | 2 | 1 | 5 | 1 |
| | | Candidatos contactados por oferta | 32 | 8 | 89 | |
| | | Candidaturas enviadas en Hermes | 10 | 5 | 35 | 31 |
| | | Candidaturas asignadas a ofertas en SJG | 10 | 5 | 54 | 31 |
| | | Listados provisionales | 2 | 1 | 5 | 1 |
| | | Listados definitivos | 2 | 1 | 5 | 1 |
| | | Modificaciones y correcciones de listados | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Aplicaciones Adenda: Alumnado | 0 | 0 | 0 | 0 | | |
| MANCOMUNIDAD DEL ALJARAFE | ET44 | Puestos ofertados | 1 | 1 | 3 | 12 |
| | | Ofertas gestionadas | 1 | 1 | 3 | 1 |
| | | Candidatos contactados por oferta | 27 | 105 | 95 | |
| | | Candidaturas enviadas en Hermes | 11 | 48 | 36 | 21 |
| | | Candidaturas asignadas a ofertas en SJG | 14 | 62 | 46 | 21 |
| | | Listados provisionales | 1 | 1 | 3 | 1 |
| | | Listados definitivos | 1 | 1 | 3 | 1 |
| | | Modificaciones y correcciones de listados | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | | Aplicaciones Adenda: Alumnado | 0 | 0 | 0 | 0 |
| ALCONCHEL | TE02 | Puestos ofertados | 1 | 1 | 2 | 15 |
| | | Ofertas gestionadas | 2 | 1 | 2 | 1 |
| | | Candidatos contactados por oferta | 18 | 110 | 73 | |
| | | Candidaturas enviadas en Hermes | 10 | 48 | 18 | 45 |
| | | Candidaturas asignadas a ofertas en SJG | 10 | 68 | 28 | 45 |
| | | Listados provisionales | 2 | 1 | 2 | 1 |
| | | Listados definitivos | 2 | 1 | 2 | 1 |
| | | Modificaciones y correcciones de listados | 1 | 0 | 0 | 0 |
| | | Aplicaciones Adenda: Alumnado | 0 | 0 | 0 | 0 |
| GINES | TE03 | Puestos ofertados | 1 | 1 | 3 | 15 |
| | | Ofertas gestionadas | 1 | 1 | 3 | 1 |
| | | Candidatos contactados por oferta | 6 | 25 | 64 | |
| | | Candidaturas enviadas en Hermes | 6 | 15 | 17 | 45 |
| | | Candidaturas asignadas a ofertas en SJG | 7 | 16 | 39 | 45 |
| | | Listados provisionales | 1 | 1 | 3 | 1 |
| | | Listados definitivos | 1 | 1 | 3 | 1 |
| | | Modificaciones y correcciones de listados | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | | Aplicaciones Adenda: Alumnado | 0 | 0 | 0 | 0 |
| MAIRENA DEL ALJARAFE | TE06 | Puestos ofertados | 1 | 1 | 1 | 15 |
| | | Ofertas gestionadas | 2 | 1 | 1 | 1 |
| | | Candidatos contactados por oferta | 35 | 110 | 67 | |
| | | Candidaturas enviadas en Hermes | 15 | 54 | 21 | 31 |
| | | Candidaturas asignadas a ofertas en SJG | 16 | 69 | 26 | 31 |
| | | Listados provisionales | 1 | 1 | 1 | 1 |
| | | Listados definitivos | 1 | 1 | 1 | 1 |
| | | Modificaciones y correcciones de listados | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | | Aplicaciones Adenda: Alumnado | 0 | 0 | 0 | 0 |

| ENTIDAD PROMOTORA | NºExp | Datos de la Selección | Personal Directivo | Personal de Apoyo | Personal Formador | Alumnado |
|-------------------------------|-------|---|--------------------|-------------------|-------------------|----------|
| BOLLULLOS DE LA MITACION | TE08 | Puestos ofertados | 1 | 1 | 2 | 15 |
| | | Ofertas gestionadas | 1 | 1 | 2 | 1 |
| | | Candidatos contactados por oferta | 7 | 89 | 148 | |
| | | Candidaturas enviadas en Hermes | 5 | 60 | 17 | 45 |
| | | Candidaturas asignadas a ofertas en SJG | 5 | 69 | 31 | 45 |
| | | Listados provisionales | 1 | 1 | 2 | 1 |
| | | Listados definitivos | 1 | 1 | 2 | 1 |
| | | Modificaciones y correcciones de listados | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Aplicaciones Adenda: Alumnado | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | |
| MORON DE LA FRONTERA | TE09 | Puestos ofertados | 1 | 1 | 2 | 10 |
| | | Ofertas gestionadas | 1 | 1 | 2 | 1 |
| | | Candidatos contactados por oferta | 10 | 35 | 47 | |
| | | Candidaturas enviadas en Hermes | 10 | 10 | 10 | 30 |
| | | Candidaturas asignadas a ofertas en SJG | 10 | 17 | 19 | 30 |
| | | Listados provisionales | 1 | 1 | 2 | 1 |
| | | Listados definitivos | 1 | 1 | 2 | 1 |
| | | Modificaciones y correcciones de listados | 0 | 0 | 1 | 0 |
| Aplicaciones Adenda: Alumnado | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | |
| ESTEPA | TE10 | Puestos ofertados | 1 | 1 | 3 | 15 |
| | | Ofertas gestionadas | 1 | 1 | 3 | 1 |
| | | Candidatos contactados por oferta | 27 | 150 | 181 | |
| | | Candidaturas enviadas en Hermes | 15 | 49 | 52 | 46 |
| | | Candidaturas asignadas a ofertas en SJG | 15 | 72 | 91 | 46 |
| | | Listados provisionales | 1 | 1 | 3 | 1 |
| | | Listados definitivos | 1 | 1 | 3 | 1 |
| | | Modificaciones y correcciones de listados | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Aplicaciones Adenda: Alumnado | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | |
| ESTEPA | TE11 | Puestos ofertados | 1 | 1 | 3 | 14 |
| | | Ofertas gestionadas | 1 | 1 | 4 | 1 |
| | | Candidatos contactados por oferta | 27 | 145 | 188 | |
| | | Candidaturas enviadas en Hermes | 15 | 49 | 49 | 48 |
| | | Candidaturas asignadas a ofertas en SJG | 15 | 70 | 79 | 48 |
| | | Listados provisionales | 1 | 1 | 3 | 1 |
| | | Listados definitivos | 1 | 1 | 3 | 1 |
| | | Modificaciones y correcciones de listados | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Aplicaciones Adenda: Alumnado | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | |
| MARCHENA | TE12 | Puestos ofertados | 1 | 1 | 3 | 15 |
| | | Ofertas gestionadas | 1 | 1 | 3 | 1 |
| | | Candidatos contactados por oferta | 8 | 39 | 100 | |
| | | Candidaturas enviadas en Hermes | 5 | 22 | 56 | 77 |
| | | Candidaturas asignadas a ofertas en SJG | 6 | 30 | 93 | 77 |
| | | Listados provisionales | 1 | 1 | 3 | 1 |
| | | Listados definitivos | 1 | 1 | 3 | 1 |
| | | Modificaciones y correcciones de listados | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Aplicaciones Adenda: Alumnado | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | |

| ENTIDAD PROMOTORA | NºExp | Datos de la Selección | Personal Directivo | Personal de Apoyo | Personal Formador | Alumnado |
|--------------------------|-------|---|--------------------|-------------------|-------------------|----------|
| LA RINCONADA | TE16 | Puestos ofertados | 1 | 1 | 2 | 15 |
| | | Ofertas gestionadas | 1 | 1 | 2 | 1 |
| | | Candidatos contactados por oferta | 6 | 90 | 25 | |
| | | Candidaturas enviadas en Hermes | 5 | 47 | 12 | 45 |
| | | Candidaturas asignadas a ofertas en SJG | 5 | 60 | 17 | 45 |
| | | Listados provisionales | 1 | 1 | 2 | 1 |
| | | Listados definitivos | 1 | 1 | 2 | 1 |
| | | Modificaciones y correcciones de listados | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | | Aplicaciones Adenda: Alumnado | 0 | 0 | 0 | 0 |
| LA ALGABA | TE17 | Puestos ofertados | 1 | 1 | 2 | 15 |
| | | Ofertas gestionadas | 1 | 1 | 3 | 1 |
| | | Candidatos contactados por oferta | 27 | 97 | 75 | |
| | | Candidaturas enviadas en Hermes | 15 | 47 | 18 | 45 |
| | | Candidaturas asignadas a ofertas en SJG | 15 | 64 | 33 | 45 |
| | | Listados provisionales | 1 | 1 | 2 | 1 |
| | | Listados definitivos | 1 | 1 | 2 | 1 |
| | | Modificaciones y correcciones de listados | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | | Aplicaciones Adenda: Alumnado | 0 | 0 | 0 | 0 |
| BOLLULLOS DE LA MITACION | TE18 | Puestos ofertados | 1 | 1 | 2 | 15 |
| | | Ofertas gestionadas | 1 | 1 | 2 | 1 |
| | | Candidatos contactados por oferta | 11 | 89 | 112 | |
| | | Candidaturas enviadas en Hermes | 6 | 59 | 26 | 45 |
| | | Candidaturas asignadas a ofertas en SJG | 7 | 69 | 48 | 45 |
| | | Listados provisionales | 1 | 1 | 2 | 1 |
| | | Listados definitivos | 1 | 1 | 2 | 1 |
| | | Modificaciones y correcciones de listados | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | | Aplicaciones Adenda: Alumnado | 0 | 0 | 0 | 0 |
| CASARICHE | TE20 | Puestos ofertados | 1 | 1 | 5 | 12 |
| | | Ofertas gestionadas | 1 | 1 | 7 | 1 |
| | | Candidatos contactados por oferta | 10 | 8 | 137 | |
| | | Candidaturas enviadas en Hermes | 5 | 5 | 43 | 29 |
| | | Candidaturas asignadas a ofertas en SJG | 5 | 5 | 92 | 29 |
| | | Listados provisionales | 1 | 1 | 7 | 1 |
| | | Listados definitivos | 1 | 1 | 7 | 1 |
| | | Modificaciones y correcciones de listados | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | | Aplicaciones Adenda: Alumnado | 0 | 0 | 0 | 0 |
| MARCHENA | TE21 | Puestos ofertados | 1 | 1 | 4 | 15 |
| | | Ofertas gestionadas | 1 | 1 | 4 | 1 |
| | | Candidatos contactados por oferta | 13 | 39 | 231 | |
| | | Candidaturas enviadas en Hermes | 8 | 22 | 45 | 77 |
| | | Candidaturas asignadas a ofertas en SJG | 10 | 30 | 78 | 77 |
| | | Listados provisionales | 1 | 1 | 4 | 1 |
| | | Listados definitivos | 1 | 1 | 4 | 1 |
| | | Modificaciones y correcciones de listados | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | | Aplicaciones Adenda: Alumnado | 0 | 0 | 0 | 0 |

| ENTIDAD PROMOTORA | NºExp | Datos de la Selección | Personal Directivo | Personal de Apoyo | Personal Formador | Alumnado |
|-----------------------|-------|---|--------------------|-------------------|-------------------|----------|
| ALCALÁ DE GUADAIRA | TE25 | Puestos ofertados | 1 | 1 | 1 | 15 |
| | | Ofertas gestionadas | 2 | 1 | 2 | 1 |
| | | Candidatos contactados por oferta | 21 | 15 | 20 | |
| | | Candidaturas enviadas en Hermes | 10 | 10 | 7 | 48 |
| | | Candidaturas asignadas a ofertas en SJG | 10 | 11 | 9 | 48 |
| | | Listados provisionales | 2 | 1 | 2 | 1 |
| | | Listados definitivos | 2 | 1 | 2 | 1 |
| | | Modificaciones y correcciones de listados | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | | Aplicaciones Adenda: Alumnado | 0 | 0 | 0 | 0 |
| CARMONA | TE26 | Puestos ofertados | 1 | 1 | 4 | 15 |
| | | Ofertas gestionadas | 1 | 1 | 6 | 1 |
| | | Candidatos contactados por oferta | 10 | 15 | 167 | |
| | | Candidaturas enviadas en Hermes | 5 | 11 | 52 | 46 |
| | | Candidaturas asignadas a ofertas en SJG | 6 | 11 | 72 | 46 |
| | | Listados provisionales | 1 | 1 | 6 | 1 |
| | | Listados definitivos | 1 | 1 | 6 | 1 |
| | | Modificaciones y correcciones de listados | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | | Aplicaciones Adenda: Alumnado | 0 | 0 | 0 | 0 |
| MARTIN DE LA JARA | TE27 | Puestos ofertados | 1 | 1 | 4 | 15 |
| | | Ofertas gestionadas | 1 | 2 | 4 | 1 |
| | | Candidatos contactados por oferta | 33 | 145 | 224 | |
| | | Candidaturas enviadas en Hermes | 14 | 43 | 54 | 44 |
| | | Candidaturas asignadas a ofertas en SJG | 14 | 61 | 92 | 44 |
| | | Listados provisionales | 1 | 1 | 4 | 1 |
| | | Listados definitivos | 1 | 1 | 4 | 1 |
| | | Modificaciones y correcciones de listados | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | | Aplicaciones Adenda: Alumnado | 0 | 0 | 0 | 1 |
| LA CAMPANA | TE31 | Puestos ofertados | 1 | 1 | 3 | 15 |
| | | Ofertas gestionadas | 1 | 1 | 3 | 1 |
| | | Candidatos contactados por oferta | 48 | 130 | 227 | |
| | | Candidaturas enviadas en Hermes | 22 | 51 | 32 | 43 |
| | | Candidaturas asignadas a ofertas en SJG | 25 | 70 | 51 | 43 |
| | | Listados provisionales | 1 | 1 | 3 | 1 |
| | | Listados definitivos | 1 | 1 | 3 | 1 |
| | | Modificaciones y correcciones de listados | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | | Aplicaciones Adenda: Alumnado | 0 | 0 | 0 | 0 |
| SAN JUAN AZNALFARACHE | TE33 | Puestos ofertados | 1 | 1 | 5 | 15 |
| | | Ofertas gestionadas | 2 | 1 | 5 | 1 |
| | | Candidatos contactados por oferta | 17 | 90 | 185 | |
| | | Candidaturas enviadas en Hermes | 10 | 44 | 90 | 45 |
| | | Candidaturas asignadas a ofertas en SJG | 10 | 60 | 117 | 45 |
| | | Listados provisionales | 2 | 1 | 4 | 1 |
| | | Listados definitivos | 2 | 1 | 4 | 1 |
| | | Modificaciones y correcciones de listados | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | | Aplicaciones Adenda: Alumnado | 0 | 0 | 0 | 0 |

| ENTIDAD PROMOTORA | NºExp | Datos de la Selección | Personal Directivo | Personal de Apoyo | Personal Formador | Alumnado |
|-------------------------------|-------|---|--------------------|-------------------|-------------------|----------|
| TOCINA | TE38 | Puestos ofertados | 1 | 1 | 2 | 12 |
| | | Ofertas gestionadas | 2 | 1 | 2 | 1 |
| | | Candidatos contactados por oferta | 13 | 120 | 94 | |
| | | Candidaturas enviadas en Hermes | 10 | 50 | 26 | 36 |
| | | Candidaturas asignadas a ofertas en SJG | 10 | 67 | 33 | 36 |
| | | Listados provisionales | 2 | 1 | 2 | 1 |
| | | Listados definitivos | 2 | 1 | 2 | 1 |
| | | Modificaciones y correcciones de listados | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Aplicaciones Adenda: Alumnado | 0 | 0 | 0 | 0 | | |
| ALCOLEA DEL RÍO | TE39 | Puestos ofertados | 1 | 1 | 2 | 15 |
| | | Ofertas gestionadas | 1 | 1 | 2 | 1 |
| | | Candidatos contactados por oferta | 11 | 15 | 82 | |
| | | Candidaturas enviadas en Hermes | 5 | 5 | 21 | 42 |
| | | Candidaturas asignadas a ofertas en SJG | 5 | 7 | 28 | 42 |
| | | Listados provisionales | 1 | 1 | 2 | 1 |
| | | Listados definitivos | 1 | 1 | 2 | 1 |
| | | Modificaciones y correcciones de listados | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Aplicaciones Adenda: Alumnado | 0 | 0 | 0 | 0 | | |
| ALCALÁ DE GUADAIRA | TE40 | Puestos ofertados | 1 | 1 | 1 | 15 |
| | | Ofertas gestionadas | 1 | 1 | 1 | 1 |
| | | Candidatos contactados por oferta | 7 | 15 | 77 | |
| | | Candidaturas enviadas en Hermes | 5 | 10 | 21 | 44 |
| | | Candidaturas asignadas a ofertas en SJG | 5 | 11 | 32 | 44 |
| | | Listados provisionales | 1 | 1 | 1 | 1 |
| | | Listados definitivos | 1 | 1 | 1 | 1 |
| | | Modificaciones y correcciones de listados | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Aplicaciones Adenda: Alumnado | 0 | 0 | 0 | 0 | | |
| LEBRIJA | TE42 | Puestos ofertados | 1 | 1 | 1 | 15 |
| | | Ofertas gestionadas | 1 | 1 | 1 | 1 |
| | | Candidatos contactados por oferta | 31 | 6 | 8 | |
| | | Candidaturas enviadas en Hermes | 15 | 5 | 5 | 41 |
| | | Candidaturas asignadas a ofertas en SJG | 16 | 5 | 7 | 41 |
| | | Listados provisionales | 1 | 1 | 1 | 1 |
| | | Listados definitivos | 1 | 1 | 1 | 1 |
| | | Modificaciones y correcciones de listados | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Aplicaciones Adenda: Alumnado | 0 | 0 | 0 | 0 | | |
| EL RONQUILLO | TE43 | Puestos ofertados | 1 | 1 | 3 | 15 |
| | | Ofertas gestionadas | 1 | 1 | 3 | 1 |
| | | Candidatos contactados por oferta | 41 | 15 | 94 | |
| | | Candidaturas enviadas en Hermes | 15 | 5 | 38 | 31 |
| | | Candidaturas asignadas a ofertas en SJG | 16 | 8 | 55 | 31 |
| | | Listados provisionales | 1 | 1 | 3 | 1 |
| | | Listados definitivos | 1 | 1 | 3 | 1 |
| | | Modificaciones y correcciones de listados | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Aplicaciones Adenda: Alumnado | 0 | 0 | 0 | 0 | | |

| ENTIDAD PROMOTORA | NºExp | Datos de la Selección | Personal Directivo | Personal de Apoyo | Personal Formador | Alumnado |
|-------------------|-------|---|--------------------|-------------------|-------------------|----------|
| AZNALCAZAR | TE46 | Puestos ofertados | 1 | 1 | 4 | 15 |
| | | Ofertas gestionadas | 1 | 1 | 5 | 1 |
| | | Candidatos contactados por oferta | 11 | 127 | 205 | |
| | | Candidaturas enviadas en Hermes | 7 | 54 | 69 | 43 |
| | | Candidaturas asignadas a ofertas en SJG | 7 | 75 | 106 | 43 |
| | | Listados provisionales | 1 | 1 | 4 | 1 |
| | | Listados definitivos | 1 | 1 | 4 | 1 |
| | | Modificaciones y correcciones de listados | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | | Aplicaciones Adenda: Alumnado | 0 | 0 | 0 | 0 |
| GINES | TE49 | Puestos ofertados | 1 | 1 | 1 | 15 |
| | | Ofertas gestionadas | 1 | 1 | 1 | 1 |
| | | Candidatos contactados por oferta | 11 | 25 | 46 | |
| | | Candidaturas enviadas en Hermes | 5 | 15 | 12 | 45 |
| | | Candidaturas asignadas a ofertas en SJG | 5 | 16 | 16 | 45 |
| | | Listados provisionales | 1 | 1 | 1 | 1 |
| | | Listados definitivos | 1 | 1 | 1 | 1 |
| | | Modificaciones y correcciones de listados | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | | Aplicaciones Adenda: Alumnado | 0 | 0 | 0 | 0 |
| GERENA | TE50 | Puestos ofertados | 1 | 1 | 1 | 15 |
| | | Ofertas gestionadas | 1 | 1 | 1 | 1 |
| | | Candidatos contactados por oferta | 9 | 16 | 8 | |
| | | Candidaturas enviadas en Hermes | 5 | 10 | 5 | 45 |
| | | Candidaturas asignadas a ofertas en SJG | 5 | 13 | 5 | 45 |
| | | Listados provisionales | 1 | 1 | 1 | 1 |
| | | Listados definitivos | 1 | 1 | 1 | 1 |
| | | Modificaciones y correcciones de listados | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | | Aplicaciones Adenda: Alumnado | 0 | 0 | 0 | 0 |
| ALMENSILLA | TE53 | Puestos ofertados | 1 | 1 | 4 | 15 |
| | | Ofertas gestionadas | 1 | 2 | 5 | 1 |
| | | Candidatos contactados por oferta | 12 | 35 | 127 | |
| | | Candidaturas enviadas en Hermes | 6 | 25 | 43 | 46 |
| | | Candidaturas asignadas a ofertas en SJG | 6 | 31 | 59 | 46 |
| | | Listados provisionales | 1 | 2 | 5 | 1 |
| | | Listados definitivos | 1 | 2 | 5 | 1 |
| | | Modificaciones y correcciones de listados | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | | Aplicaciones Adenda: Alumnado | 0 | 0 | 0 | 0 |
| UTRERA | TE54 | Puestos ofertados | 1 | 1 | 5 | 15 |
| | | Ofertas gestionadas | 1 | 1 | 5 | 1 |
| | | Candidatos contactados por oferta | 13 | 95 | 143 | |
| | | Candidaturas enviadas en Hermes | 6 | 57 | 52 | 87 |
| | | Candidaturas asignadas a ofertas en SJG | 7 | 70 | 75 | 87 |
| | | Listados provisionales | 1 | 1 | 5 | 1 |
| | | Listados definitivos | 1 | 1 | 5 | 1 |
| | | Modificaciones y correcciones de listados | 0 | 0 | 0 | 1 |
| | | Aplicaciones Adenda: Alumnado | 0 | 0 | 1 | 0 |

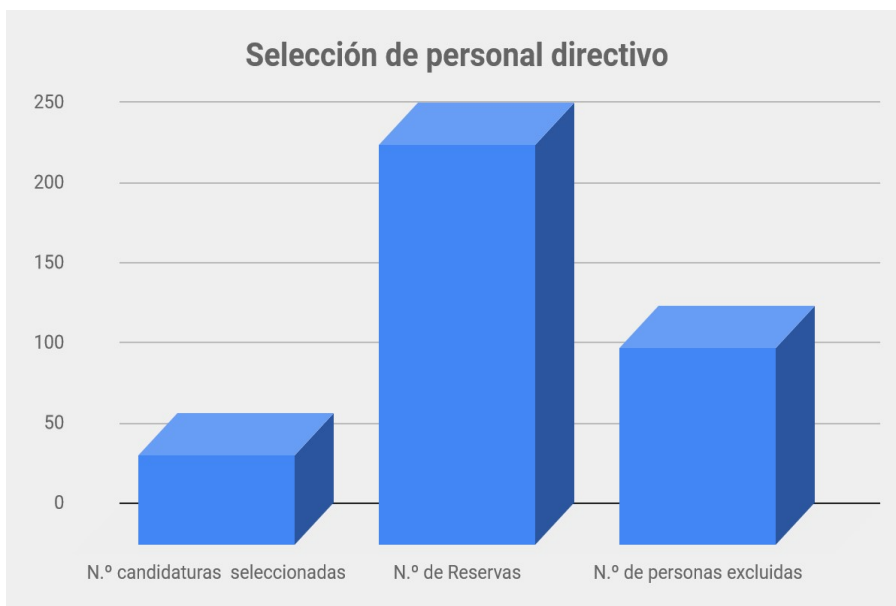
| ENTIDAD PROMOTORA | NºExp | Datos de la Selección | Personal Directivo | Personal de Apoyo | Personal Formador | Alumnado |
|-------------------------------|-------|---|--------------------|-------------------|-------------------|----------|
| SEVILLA | TE55 | Puestos ofertados | 1 | 1 | 3 | 16 |
| | | Ofertas gestionadas | 1 | 1 | 4 | 1 |
| | | Candidatos contactados por oferta | 10 | 95 | 71 | |
| | | Candidaturas enviadas en Hermes | 5 | 56 | 43 | 68 |
| | | Candidaturas asignadas a ofertas en SJG | 5 | 72 | 60 | 68 |
| | | Listados provisionales | 1 | 1 | 4 | 1 |
| | | Listados definitivos | 1 | 1 | 4 | 1 |
| | | Modificaciones y correcciones de listados | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Aplicaciones Adenda: Alumnado | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | |
| SEVILLA | TE56 | Puestos ofertados | 1 | 1 | 3 | 15 |
| | | Ofertas gestionadas | 1 | 1 | 4 | 1 |
| | | Candidatos contactados por oferta | 10 | 95 | 77 | |
| | | Candidaturas enviadas en Hermes | 5 | 57 | 41 | 68 |
| | | Candidaturas asignadas a ofertas en SJG | 5 | 72 | 60 | 68 |
| | | Listados provisionales | 1 | 1 | 4 | 1 |
| | | Listados definitivos | 1 | 1 | 4 | 1 |
| | | Modificaciones y correcciones de listados | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Aplicaciones Adenda: Alumnado | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | |
| SEVILLA | TE57 | Puestos ofertados | 1 | 1 | 4 | 15 |
| | | Ofertas gestionadas | 1 | 1 | 4 | 1 |
| | | Candidatos contactados por oferta | 22 | 99 | 125 | |
| | | Candidaturas enviadas en Hermes | 11 | 58 | 40 | 42 |
| | | Candidaturas asignadas a ofertas en SJG | 11 | 75 | 73 | 42 |
| | | Listados provisionales | 1 | 1 | 5 | 1 |
| | | Listados definitivos | 1 | 1 | 5 | 1 |
| | | Modificaciones y correcciones de listados | 0 | 0 | 0 | 1 |
| Aplicaciones Adenda: Alumnado | 0 | 0 | 1 | 1 | 1 | |
| SEVILLA | TE58 | Puestos ofertados | 1 | 1 | 4 | 16 |
| | | Ofertas gestionadas | 1 | 1 | 4 | 2 |
| | | Candidatos contactados por oferta | 22 | 95 | 138 | |
| | | Candidaturas enviadas en Hermes | 11 | 57 | 40 | 76 |
| | | Candidaturas asignadas a ofertas en SJG | 11 | 72 | 63 | 76 |
| | | Listados provisionales | 1 | 1 | 4 | 2 |
| | | Listados definitivos | 1 | 1 | 4 | 2 |
| | | Modificaciones y correcciones de listados | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Aplicaciones Adenda: Alumnado | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | |
| EL RONQUILLO | TE61 | Puestos ofertados | 1 | 1 | 3 | 15 |
| | | Ofertas gestionadas | 2 | 1 | 3 | 1 |
| | | Candidatos contactados por oferta | 33 | 15 | 155 | |
| | | Candidaturas enviadas en Hermes | 20 | 5 | 50 | 26 |
| | | Candidaturas asignadas a ofertas en SJG | 18 | 7 | 80 | 26 |
| | | Listados provisionales | 2 | 1 | 3 | 1 |
| | | Listados definitivos | 2 | 1 | 3 | 1 |
| | | Modificaciones y correcciones de listados | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Aplicaciones Adenda: Alumnado | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | |

| ENTIDAD PROMOTORA | NºExp | Datos de la Selección | Personal Directivo | Personal de Apoyo | Personal Formador | Alumnado |
|-------------------|-------|---|--------------------|-------------------|-------------------|----------|
| EL PEDROSO | TE64 | Puestos ofertados | 1 | 1 | 2 | 15 |
| | | Ofertas gestionadas | 1 | 1 | 3 | 1 |
| | | Candidatos contactados por oferta | 9 | 140 | 65 | |
| | | Candidaturas enviadas en Hermes | 5 | 29 | 18 | 44 |
| | | Candidaturas asignadas a ofertas en SJG | 5 | 32 | 20 | 44 |
| | | Listados provisionales | 1 | 1 | 3 | 1 |
| | | Listados definitivos | 1 | 1 | 3 | 1 |
| | | Modificaciones y correcciones de listados | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | | Aplicaciones Adenda: Alumnado | 0 | 0 | 0 | 0 |

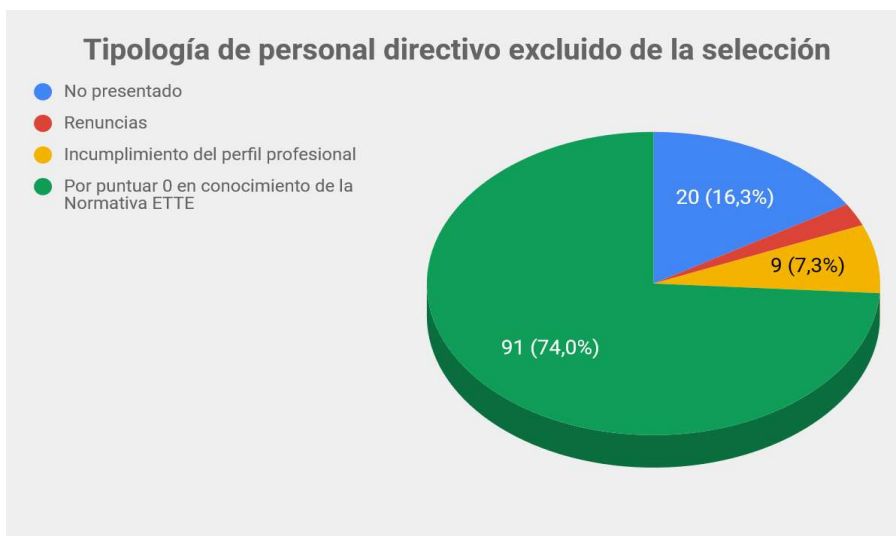
Fuente: Elaboración propia en base a datos en bruto obtenidos SJG y solicitados al Servicio Andaluz de Empleo

3. RESULTADOS DE LA SELECCIÓN

3.1. PERSONAL DIRECTIVO

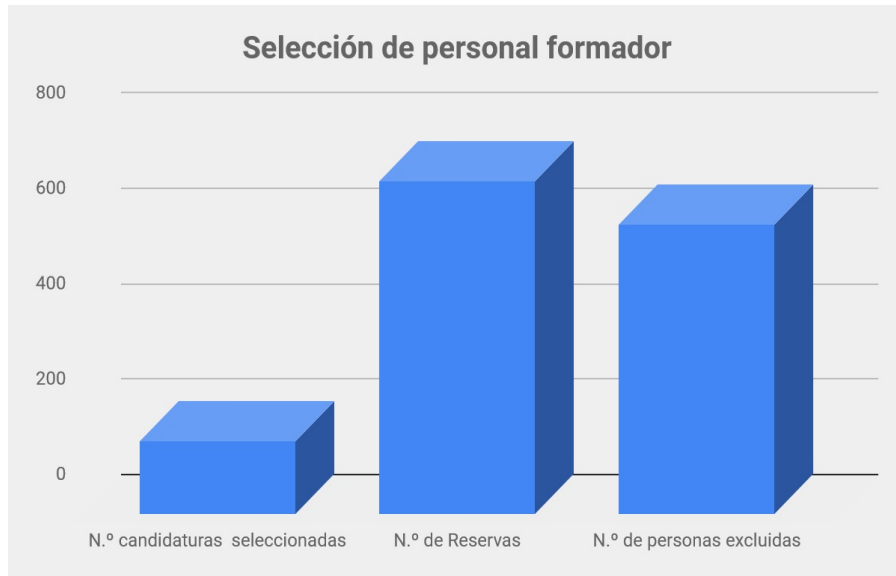


Fuente: Elaboración propia en base a listados publicados en el portal Web de FPE

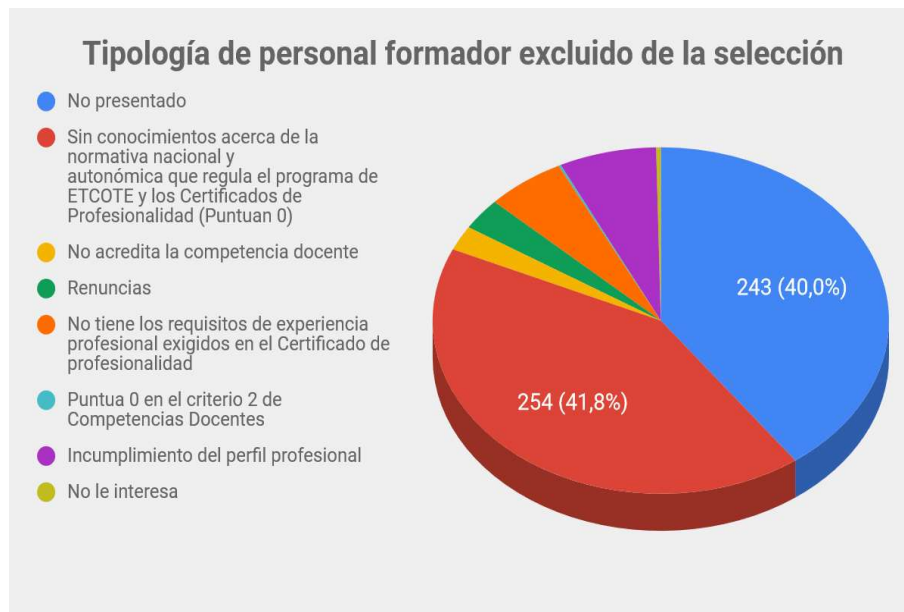


Fuente: Elaboración propia en base a listados publicados en el portal Web de FPE

3.2. PERSONAL FORMADOR

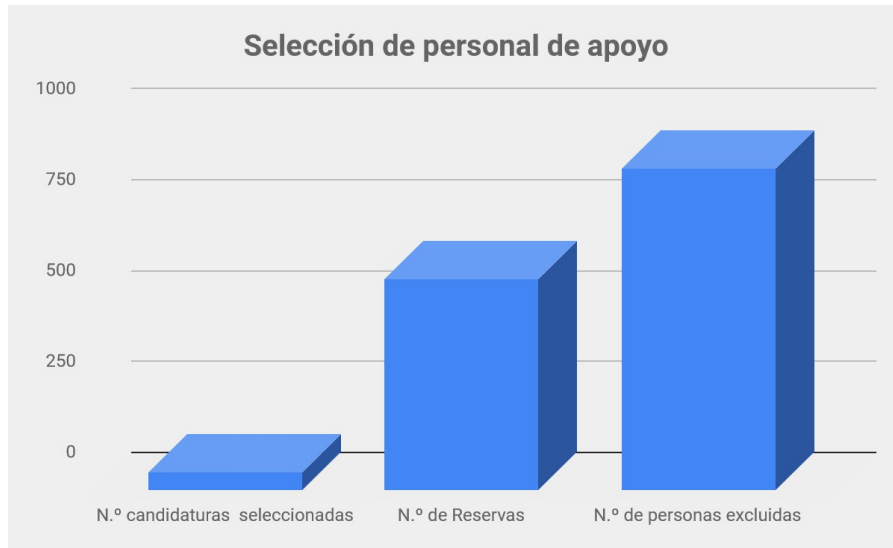


Fuente: Elaboración propia en base a listados publicados en el portal Web de FPE

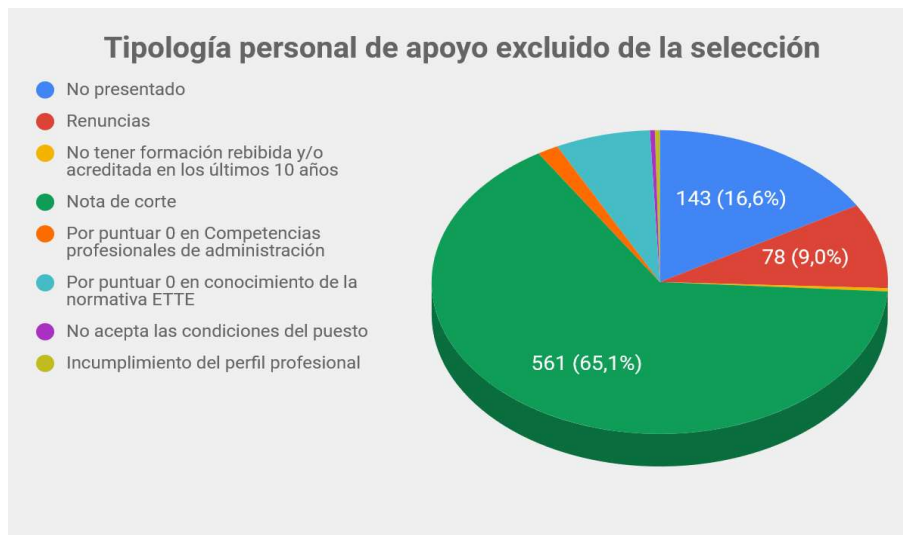


Fuente: Elaboración propia en base a listados publicados en el portal Web de FPE

3.3. PERSONAL DE APOYO

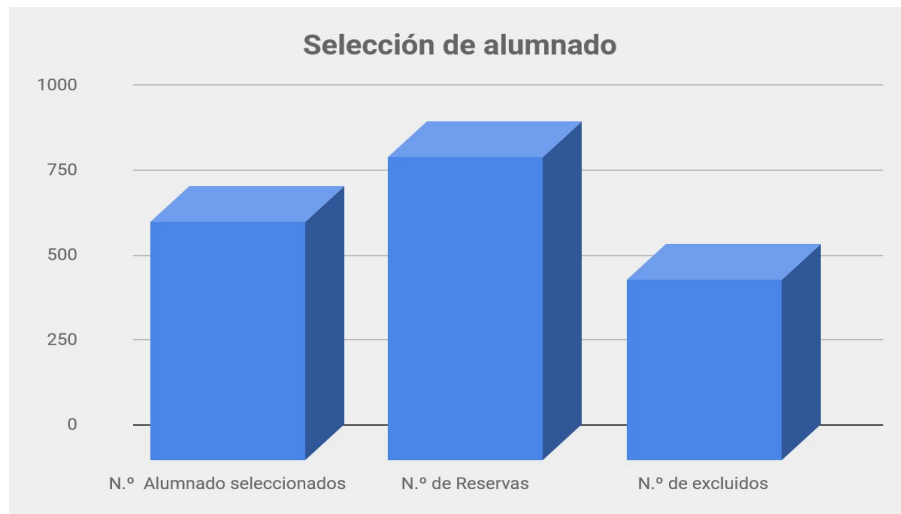


Fuente: Elaboración propia en base a listados publicados en el portal Web de FPE

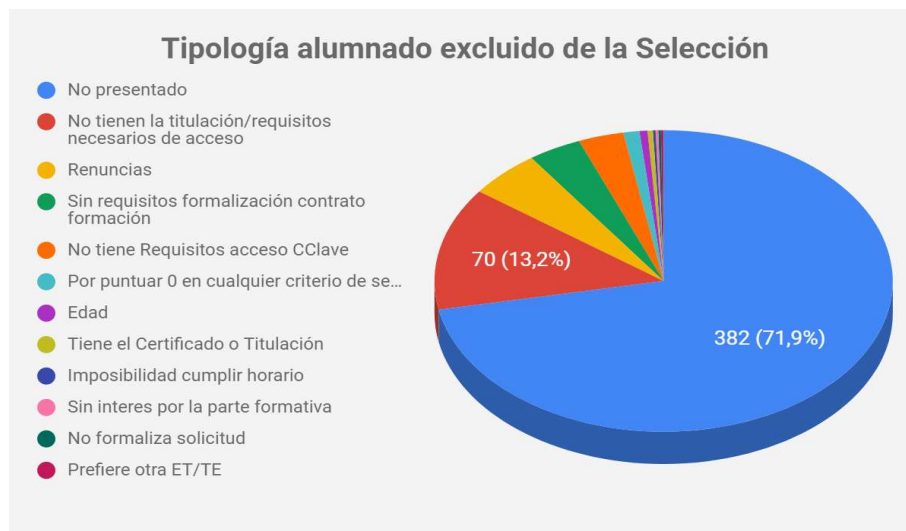


Fuente: Elaboración propia en base a listados publicados en el portal Web de FPE

3.4. ALUMNADO



Fuente: Elaboración propia en base a listados publicados en el portal Web de FPE



Fuente: Elaboración propia en base a listados publicados en el portal Web de FPE

4. COMPOSICIÓN DE LOS PROYECTOS

4.1. ITINERARIOS FORMATIVOS

| PROGRAMA | Proyectos adjudicados | ITINERARIOS FORMATIVOS | SIN ITINERARIO |
|------------------|-----------------------|------------------------|----------------|
| Escuela Taller | 14 | 14 | 0 |
| Taller de Empleo | 34 | 27 | 7 |
| Total | 48 | 41 | 7 |

4.2. PROYECTOS CON PROGRAMA DE COMPETENCIAS CLAVES (CC)

| PROGRAMA | Proyectos adjudicados | CC Nivel 2 | CC Nivel 3 | Total |
|------------------|-----------------------|------------|------------|-----------|
| Escuela Taller | 14 | 4 | 0 | 4 |
| Taller de Empleo | 34 | 11 | 6 | 17 |
| Total | 48 | 15 | 6 | 21 |

Fuente: Elaboración propia en base a proyectos publicados en el portal Web de FPE

4.3. ACCIONES FORMATIVAS CONDUCENTES A LA OBTENCIÓN DE CERTIFICADOS DE PROFESIONALIDAD Y NIVELES DE CUALIFICACIÓN

| PROGRAMA | Proyectos adjudicados | Nivel 1 | Nivel 2 | Nivel 3 | Total |
|------------------|-----------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| Escuela Taller | 14 | 15 | 16 | 4 | 35 |
| Taller de Empleo | 34 | 8 | 31 | 10 | 49 |
| Total | 48 | 23 | 47 | 14 | 84 |

Fuente: Elaboración propia en base a proyectos publicados en el portal Web de FPE

4.4. ACCIONES FORMATIVAS DESARROLLADAS EN LOS ITINERARIOS FORMATIVOS

| FAMILIA PROFESIONAL* | ÁREA PROFESIONAL* | CÓDIGO | ACCIÓN FORMATIVA* | |
|---|--|--------------|---|-----|
| ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN (ADG) (11) | ADMINISTRACIÓN Y AUDITORÍA (ADGD) | (1) ADGD0308 | ACTIVIDADES DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA | (1) |
| | GESTIÓN DE LA INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN (ADGG) | ADGG0208 | ACTIVIDADES ADMINISTRATIVAS EN LA RELACIÓN CON EL CLIENTE | (4) |
| | | ADGG0408 | OPERACIONES AUXILIARES DE SERVICIOS ADMINISTRATIVOS Y GENERALES | (2) |
| | | ADGG0508 | OPERACIONES DE GRABACIÓN Y TRATAMIENTO DE DATOS Y DOCUMENTOS | (4) |
| ACTIVIDADES FÍSICAS Y DEPORTIVAS (AFD) (1) | ACTIVIDADES FÍSICO-DEPORTIVAS RECREATIVAS (AFDA) | (1) AFDA0109 | GUIA POR ITINERARIOS EN BICICLETA | (1) |
| AGRARIA (AGA) (13) | ORNAMENTALES Y JARDINERÍA (AGAO) | AGA00108 | ACTIVIDADES AUXILIARES EN VIVEROS, JARDINES Y CENTROS DE JARDINERÍA | (3) |
| | | AGA00208 | INSTALACIÓN Y MANTENIMIENTO DE JARDINES Y ZONAS VERDES | (8) |
| | | AGA00308 M | JARDINERÍA Y RESTAURACIÓN DEL PAISAJE | (1) |
| | AGRICULTURA (AGAU) | (1) AGAU0108 | AGRICULTURA ECOLÓGICA | (1) |
| ARTES Y ARTESANÍAS (ART) (3) | ARTESANÍA TRADICIONAL (ARTA) | (2) ARTA0111 | TALLA DE ELEMENTOS DECORATIVOS EN MADERA | (1) |
| | | ARTA0112 | ELABORACIÓN DE OBRAS DE FORJA ARTESANAL | (1) |
| | VIDRIO Y CERÁMICA ARTESANAL (ARTN) | (1) ARTN0110 | REPRODUCCIONES DE MOLDES Y PIEZAS CERÁMICAS ARTESANALES | (1) |
| ELECTRICIDAD Y ELECTRÓNICA (ELE) (4) | INSTALACIONES ELÉCTRICAS (ELEE) | (1) ELEE0108 | OPERACIONES AUXILIARES DE MONTAJE DE REDES ELÉCTRICAS | (1) |
| | INSTALACIONES DE TELECOMUNICACIÓN (ELES) | ELES0108 | MONTAJE Y MANTENIMIENTO DE INFRAESTRUCTURAS DE TELECOMUNICACIONES EN EDIFICIOS | (1) |
| | | ELES0208 | OPERACIONES AUXILIARES DE MONTAJE DE INSTALACIONES ELECTROTÉCNICAS Y DE TELECOMUNICACIONES EN EDIFICIOS | (1) |
| | | ELES0209 | MONTAJE Y MANTENIMIENTO DE SISTEMAS DE TELEFONÍA E INFRAESTRUCTURAS DE REDES LOCALES DE DATOS | (1) |
| ENERGÍA Y AGUA (ENA) (1) | CAPTACIÓN, TRATAMIENTO Y DISTRIBUCIÓN DE AGUA (ENAT) | (1) ENAT0108 | MONTAJE Y MANTENIMIENTO DE REDES DE AGUA | (1) |
| EDIFICACIÓN Y OBRA CIVIL (EOC) (8) | ALBAÑILERÍA Y ACABADOS (EOCB) | EOCB0109 | OPERACIONES AUXILIARES DE REVESTIMIENTOS CONTINUOS EN CONSTRUCCIÓN | (1) |
| | | EOCB0208 | OPERACIONES AUXILIARES DE ALBAÑILERÍA DE FÁBRICAS Y CUBIERTAS | (3) |
| | | EOCB0209 | OPERACIONES AUXILIARES DE ACABADOS RÍGIDOS Y URBANIZACIÓN | (2) |
| | | EOCB0211 | PAVIMENTOS Y ALBAÑILERÍA DE URBANIZACIÓN | (1) |
| | | EOCB0311 | PINTURA INDUSTRIAL EN CONSTRUCCIÓN | (1) |
| HOSTELERÍA Y TURISMO (HOT) (7) | AGENCIAS DE VIAJE (HOTG) | (1) HOTG0208 | VENTA DE PRODUCTOS Y SERVICIOS TURÍSTICOS | (1) |
| | INFORMACIÓN, PROMOCIÓN Y DESARROLLO TURÍSTICO (HOTI) | (5) HOTI0108 | PROMOCIÓN TURÍSTICA LOCAL E INFORMACIÓN AL VISITANTE | (5) |
| | AGROTURISMO (HOTU) | (1) HOTU0109 | ALOJAMIENTO RURAL | (1) |
| INFORMÁTICA Y COMUNICACIONES (IFC) (9) | DESARROLLO (IFCD) | IFCD0110 | CONFECCIÓN Y PUBLICACIÓN DE PÁGINAS WEB | (4) |
| | | IFCD0210 | DESARROLLO DE APLICACIONES CON TECNOLOGÍAS WEB | (1) |
| | SISTEMAS Y TELEMÁTICA (IFCT) | IFCT0108 | OPERACIONES AUXILIARES DE MONTAJE Y MANTENIMIENTO DE SISTEMAS MICROINFORMÁTICOS | (1) |
| | | IFCT0209 | SISTEMAS MICROINFORMÁTICOS | (1) |
| | | IFCT0210 | OPERACIÓN DE SISTEMAS INFORMÁTICOS | (2) |

* En paréntesis: Número de veces solicitadas.

| FAMILIA PROFESIONAL* | ÁREA PROFESIONAL* | CÓDIGO | ACCIÓN FORMATIVA* | |
|--|--|---------------|--|-----|
| INSTALACIÓN Y MANTENIMIENTO (IMA) (1) | MONTAJE Y MANTENIMIENTO DE INSTALACIONES (IMAI) | (1) IMAI0108 | OPERACIONES DE FONTANERÍA Y CALEFACCIÓN-CLIMATIZACIÓN DOMÉSTICA | (1) |
| MADERA, MUEBLE Y CORCHO (MAM) (2) | PRODUCCIÓN CARPINTERÍA Y MUEBLE (MAMD) | (1) MAMD0209 | TRABAJOS DE CARPINTERÍA Y MUEBLE | (1) |
| | CARPINTERÍA Y MUEBLE (MAMR) | (1) MAMR0408 | INSTALACIÓN DE MUEBLES | (1) |
| SERVICIOS SOCIOCULTURALES Y A LA COMUNIDAD (SSC) (24) | ACTIVIDADES CULTURALES Y RECREATIVAS (SSCB) | (11) SSCB0109 | DINAMIZACIÓN COMUNITARIA | (2) |
| | | SSCB0110 | DINAMIZACIÓN, PROGRAMACIÓN Y DESARROLLO DE ACCIONES CULTURALES | (2) |
| | | SSCB0209 | DINAMIZACIÓN DE ACTIVIDADES DE TIEMPO LIBRE EDUCATIVO INFANTIL Y JUVENIL | (5) |
| | | SSCB0211 | DIRECCIÓN Y COORDINACIÓN DE ACTIVIDADES DE TIEMPO LIBRE EDUCATIVO INFANTIL Y JUVENIL | (2) |
| | SERVICIOS AL CONSUMIDOR (SSCI) | (2) SSCI0212 | ACTIVIDADES FUNERARIAS Y DE MANTENIMIENTO EN CEMENTERIOS | (1) |
| | | SSCI0312 | ATENCIÓN AL CLIENTE Y ORGANIZACIÓN DE ACTOS DE PROTOCOLO EN SERVICIOS FUNERARIOS | (1) |
| | ASISTENCIA SOCIAL Y SERVICIOS AL CONSUMIDOR (SSCM) | (1) SSCM0108 | LIMPIEZA DE SUPERFICIES Y MOBILIARIO EN EDIFICIOS Y LOCALES | (1) |
| | ASISTENCIA SOCIAL (SSCS) | (10) SSCS0108 | ATENCIÓN SOCIO SANITARIA A PERSONAS EN EL DOMICILIO | (4) |
| | | SSCS0208 | ATENCIÓN SOCIO SANITARIA A PERSONAS DEPENDIENTES EN INSTITUCIONES SOCIALES | (6) |
| | Total: | | | |

* En paréntesis: Número de veces solicitadas.

Fuente: Elaboración propia en base a proyectos publicados en el portal Web de FPE

4.5. NÚMERO DE PERSONAS PARTICIPANTES EN LOS PROYECTOS, DESAGREGADOS POR SEXO

| PROGRAMA | PERSONAL DIRECTIVO | | | PERSONAL FORMADOR | | | PERSONAL DE APOYO | | | ALUMNADO | | |
|------------------|--------------------|-------------|------------|-------------------|-------------|------------|-------------------|-------------|------------|-------------|-------------|------------|
| | H | M | TOTAL | H | M | TOTAL | H | M | TOTAL | H | M | TOTAL |
| ESCUELA TALLER | 10 | 7 | 17 | 16 | 29 | 45 | 2 | 13 | 15 | 148 | 104 | 252 |
| TALLER DE EMPLEO | 11 | 26 | 37 | 30 | 72 | 102 | 4 | 30 | 34 | 144 | 375 | 519 |
| TOTAL | 21 | 33 | 54 | 46 | 101 | 147 | 6 | 43 | 49 | 292 | 479 | 771 |
| % | 38,9 | 61,1 | 100 | 31,3 | 68,7 | 147 | 12,2 | 87,8 | 100 | 37,9 | 62,1 | 100 |

Fuente: Elaboración propia en base datos extraídos de GEFOC

4.6. ALUMNADO POR PROGRAMA, FAMILIA PROFESIONAL Y DESAGREGADO POR SEXO

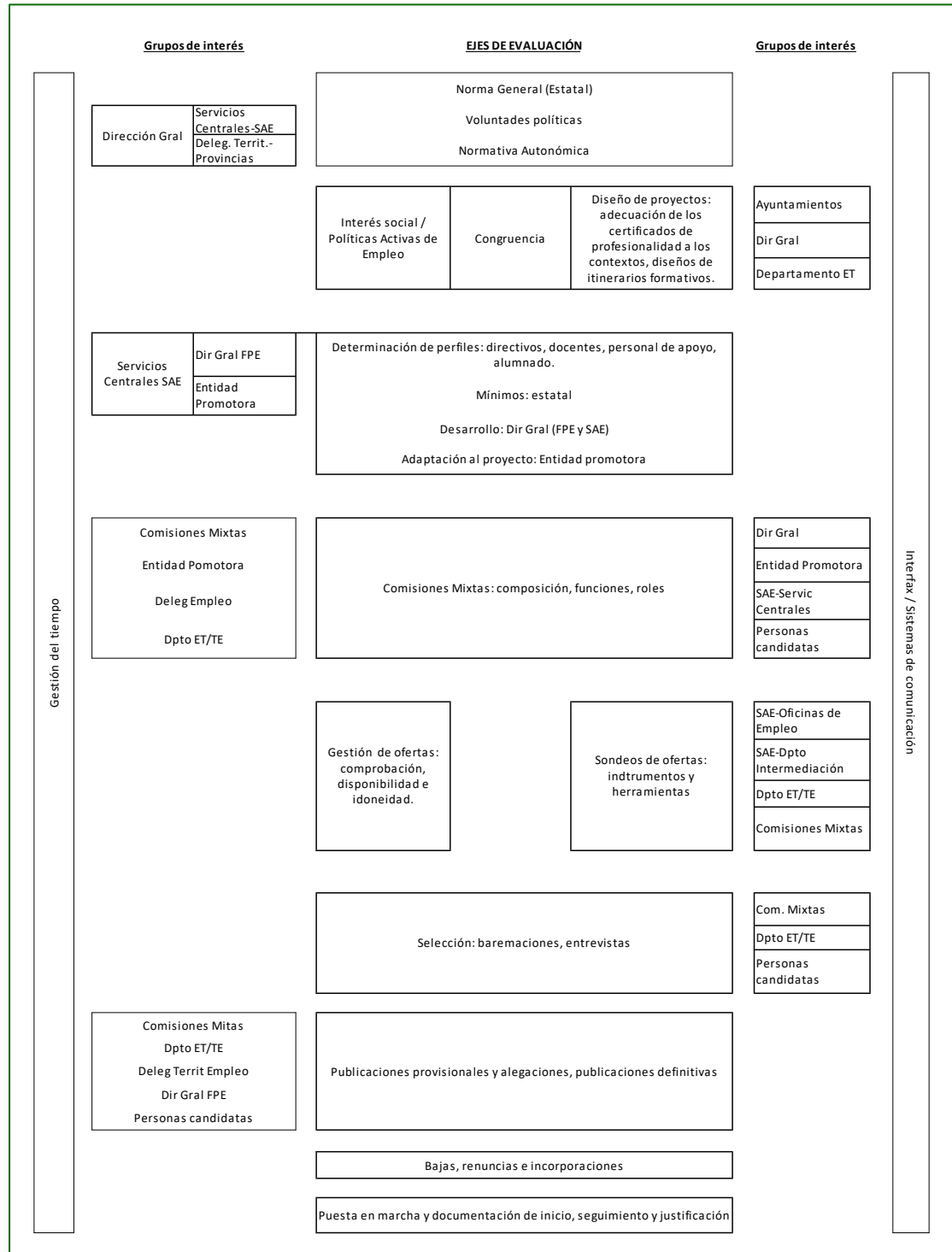
(SOLO EN PROYECTOS INICIADOS EN 2018)

| FAMILIA PROFESIONAL | TALLERES DE EMPLEO | | | | ESCUELAS TALLER | | | |
|---|--------------------|-------------|-------------|-------------|--------------------|------------|------------|------------|
| | NÚMERO DE ACCIONES | TOTAL | HOMBRES | MUJERES | NÚMERO DE ACCIONES | TOTAL | HOMBRES | MUJERES |
| ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN (ADG) | 1 | 15 | 4 | 11 | 6 | 78 | 41 | 37 |
| FORMACIÓN COMPLEMENTARIA (FCO) | 11 | 180 | 45 | 135 | 3 | 37 | 14 | 21 |
| SERVICIOS SOCIO CULTURALES Y A LA COMUNIDAD (SSC) | 17 | 261 | 57 | 184 | 3 | 36 | 13 | 23 |
| INFORMÁTICA Y COMUNICACIONES (IFC) | 4 | 59 | 19 | 40 | 3 | 41 | 9 | 17 |
| AGRARIA (AGA) | 1 | 15 | 6 | 9 | 4 | 58 | 37 | 21 |
| EDIFICACIÓN Y OBRA CIVIL(EOC) | 2 | 25 | 9 | 16 | 2 | 30 | 25 | 5 |
| ENERGÍA Y AGUA (ENA) | | | | | 1 | 15 | 6 | 9 |
| MADERA, MUEBLE Y CORCHO (MAM) | 2 | 25 | 9 | 16 | | | | |
| ACTIVIDADES FÍSICAS Y DEPORTIVAS (AFD) | (Sin datos) | (Sin datos) | (Sin datos) | (Sin datos) | | | | |
| ELECTRICIDAD Y ELECTRÓNICA(ELE) | | | | | 4 | 55 | 47 | 8 |
| INSTALACIÓN Y MANTENIMIENTO (IMA) | | | | | 1 | 15 | 13 | 2 |
| HOSTELERÍA Y TURISMO (HOT) | 4 | 58 | 12 | 46 | | | | |
| Total: | 42 | 638 | 161 | 457 | 27 | 365 | 205 | 143 |

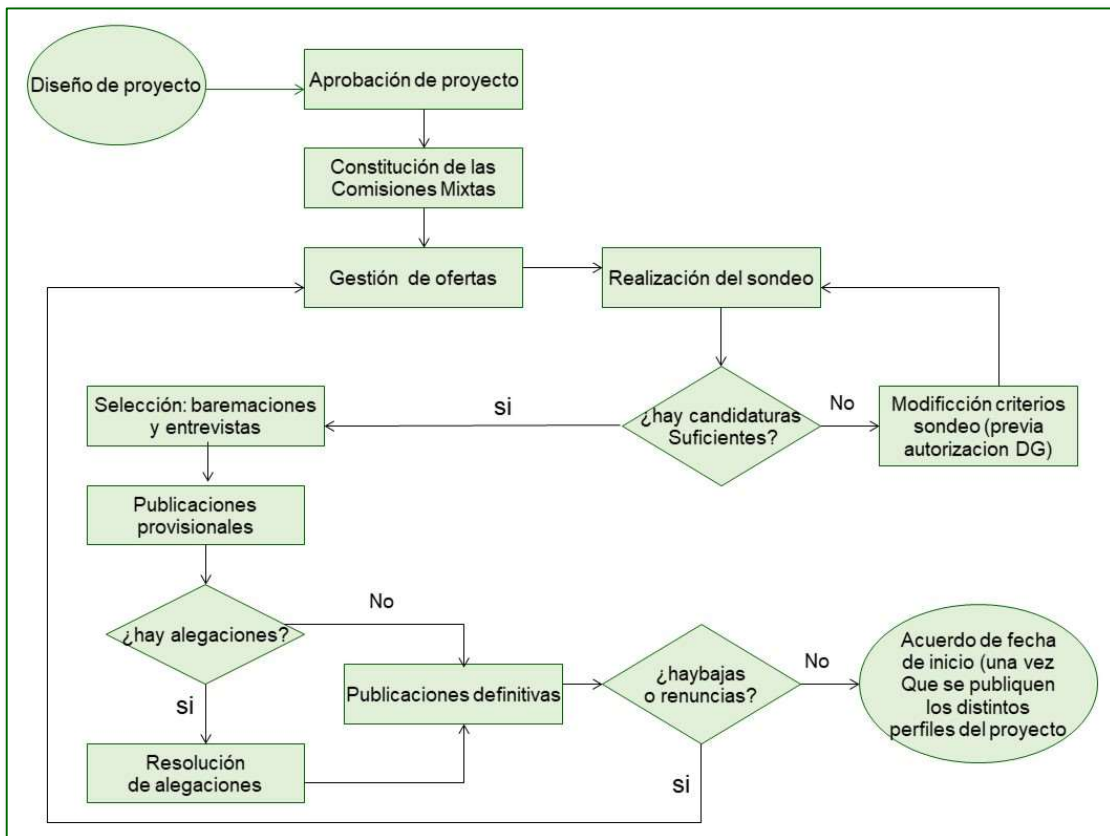
Fuente: Elaboración propia en base datos extraídos de GEFOC

ANEXO II: MAPEO DEL PROCESO DE SELECCIÓN

MAPEO DEL PROCESO DE SELECCIÓN



ANEXO III: FLUJograma



ANEXO IV: MATRIZ DE EVALUACIÓN

MATRIZ DE EVALUACIÓN

1. PREGUNTAS GENERALES INICIALES

(Previas a la Jornada de Evaluación, 24/04/2019)

- ¿Cómo ha funcionado el proceso?
- ¿Qué ha funcionado bien?
- ¿Qué no ha funcionado?
- ¿Cómo se puede mejorar?
- ¿Consiguen las Escuelas Taller su objetivo?
- ¿El procedimiento de selección permite que los objetivos se cumplan?

2. PREGUNTAS GENERALES DEFINITIVAS

- ¿La normativa de aplicación ha facilitado la elaboración e implementación de los proyectos aprobados?
- ¿Qué aspectos claves de la citada normativa han facilitado la elaboración e implementación de los proyectos aprobados? ¿cuáles no?
- ¿Qué elementos conseguirían mejorar la elaboración e implementación de los proyectos aprobados?

3. PREGUNTAS CONCRETAS PARA EL DESARROLLO DE LA EVALUACIÓN

- ¿En qué medida el diseño de los procesos de selección ha sido apropiado para la consecución de los objetivos de los programas de ETTE?
- ¿Los elementos tenidos en cuenta para el diseño de los proyectos han sido los adecuados?
- ¿Las personas seleccionadas son la idóneas para cubrir los objetivos del programa de ET/TE?
- ¿Qué elementos han bloqueado o han facilitado el proceso de selección?
- ¿Los plazos marcados para la implementación de los programas han sido coherente con los del proceso de selección? Y éstos ¿han sido apropiados?
- ¿Qué elementos han facilitado y/o impedido una comunicación eficaz?

- ☑ ¿Cuáles han sido los puntos fuertes y débiles de los programas desde la perspectiva del género?

4. CRITERIOS DE EVALUACIÓN

- ⊙ **Pertinencia:** Grado en que se han identificado correctamente las necesidades a cubrir, tanto en el diseño de los proyectos como en los procesos de selección, y en qué medida la intervención está orientada a resolver dichas necesidades.
- ⊙ **Coherencia:** Grado en el que la estructura diseñada de los procesos de selección y su desarrollo son concordantes con los objetivos del programa de ET/TE.
- ⊙ **Eficacia:** Medida en la que los procesos de selección han sido resueltos, analizando si se alcanzaron los objetivos previstos en un periodo temporal determinado, sin considerar los costes en los que se incurre para obtenerlos.
- ⊙ **Eficiencia:** Medida en la que se obtuvieron los resultados deseados en relación con el tiempo, recursos humanos y materiales empleados.
- ⊙ **Valor agregado:** Elementos del proceso de selección desarrollado que aportan mérito o éxito con relación a los problemas surgidos en el propio proceso, por un lado, y por otro, a los procesos desarrollados en convocatorias anteriores.

5. MATRIZ DE EVALUACIÓN (CORRESPONDENCIA DE LAS PREGUNTAS CON LOS CRITERIOS DE EVALUACIÓN)

| Preguntas de evaluación | Criterios de Evaluación | CUESTIONARIO | | JORNADA PARTICIPATIVA | |
|---|-------------------------|--------------|---|-----------------------|---|
| | | Blo-que | Preguntas | Blo-que | Preguntas |
| 1. ¿En qué medida el diseño de los procesos de selección ha sido apropiado para la consecución de los objetivos de los programas de ETTE? | Pertinencia | M | <p>2. En tu opinión, los proyectos ET/TE que se han puesto en marcha:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Responden a un estudio del territorio y/o del mercado. -Responden a necesidades formativas y de empleo concretas. -Favorecen la empleabilidad. -Han tenido en cuenta el perfil de las personas demandantes de empleo del territorio donde se desarrolla el proyecto. | M | <p>¿Qué elementos se han tenido en cuenta para el diseño del proyecto?</p> <p>¿En qué medida los criterios de valoración han influido en los procesos selectivos?</p> <p>¿Qué dificultades han existido para el diseño y configuración de los Itinerarios Formativos?</p> <p>¿Qué valoración realiza de la inclusión en los Itinerarios de los Programas Formativos dirigidos a la adquisición de competencias clave?</p> |
| | | | <p>3. En relación con el diseño de los proyectos y a su valoración, indícanos tu grado de acuerdo/desacuerdo con las siguientes afirmaciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Un mayor número de certificados de profesionalidad favorece la inserción laboral del alumnado. -El desarrollo del proyecto se dificulta con un mayor número de certificados -Considero que debe valorarse positivamente los CP nivel 1 si el porcentaje de desempleados sin estudios en el territorio es alto -Considero que debe valorarse positivamente los CP nivel 3 si el porcentaje de desempleados con bachillerato o estudios superiores es alto -Las actividades emergentes detalladas en la Resolución de la Convocatoria representan la realidad del territorio del proyecto. | TRV | <p>El objetivo de los proyectos ETTE es mejorar la ocupabilidad de personas jóvenes desempleadas para facilitar su inserción laboral ¿Podrías aportar evidencias que nos acerquen a este objetivo?</p> |

| | | | | | |
|---|---|-----------------|--|-----------------|---|
| | | | <p>-El carácter innovador valorado en la convocatoria se relaciona con las actividades emergentes, sin embargo, no tiene en cuenta la demanda formativa real del territorio.</p> <p>-Se hace necesario un estudio prospectivo del mercado de trabajo en el territorio que oriente a las entidades promotoras sobre especialidades formativas acreditables.</p> | | |
| <p>2. ¿Los elementos tenidos en cuenta para el diseño de los proyectos han sido los adecuados?</p> | <p>Coherencia Pertinencia</p> | <p>M</p> | <p>2. En tu opinión, los proyectos ET/TE que se han puesto en marcha:</p> <p>-Responden a un estudio del territorio y/o del mercado.</p> <p>-Responden a necesidades formativas y de empleo concretas.</p> <p>-Favorecen la empleabilidad.</p> <p>-Han tenido en cuenta el perfil de las personas demandantes de empleo del territorio donde se desarrolla el proyecto.</p> | <p>M</p> | <p>¿Qué elementos se han tenido en cuenta para el diseño del proyecto?</p> <p>¿En qué medida los criterios de valoración han influido en los procesos selectivos?</p> <p>¿Qué dificultades han existido para el diseño y configuración de los Itinerarios Formativos?</p> <p>¿Qué valoración realiza de la inclusión en los Itinerarios de los Programas Formativos dirigidos a la adquisición de competencias clave?</p> |
| | | | <p>3. Con relación al diseño de los proyectos y a su valoración, indícanos tu grado de acuerdo/desacuerdo con las siguientes afirmaciones:</p> <p>-Un mayor número de certificados de profesionalidad favorece la inserción laboral del alumnado.</p> <p>-El desarrollo del proyecto se dificulta con un mayor número de certificados</p> <p>-Considero que debe valorarse positivamente los CP nivel 1 si el porcentaje de desempleados sin estudios en el territorio es alto</p> <p>-Considero que debe valorarse positivamente los CP nivel 3 si el porcentaje de desempleados con bachillerato o estudios superiores es alto</p> <p>-Las actividades emergentes detalladas en la Resolución de la Convocatoria representan la realidad del territorio del proyecto.</p> <p>-El carácter innovador valorado en la convocatoria se relaciona con las actividades emergentes, sin embargo, no tiene en cuenta la demanda formativa real del territorio.</p> | | <p>PR</p> |

| | | | | | |
|---|---|-----------|---|-----------|---|
| | | | -Se hace necesario un estudio prospectivo del mercado de trabajo en el territorio que oriente a las entidades promotoras sobre especialidades formativas acreditables. | | |
| | | SE | 18. En tu opinión, las siguientes dimensiones para valorar al alumnado, ¿se han debido aplicar?: 19. En tu opinión, las siguientes dimensiones para valorar al personal directivo, formador y de apoyo, ¿se han debido aplicar?: 21. Con relación a las entrevistas realizadas en los procesos de selección, indícanos en qué grado es acertado lo siguiente: 22. Con relación al tiempo necesario para el desarrollo de las entrevistas, indícanos cual es el tiempo (en minutos) que consideras más adecuado para el personal directivo: | SE | ¿Los criterios de baremación establecidos han sido adecuados? |
| 3. ¿Las personas seleccionadas son la idóneas para cubrir los objetivos del programa de ET/TE? | Coherencia Pertinencia | PR | 8. En general, las personas seleccionadas tienen las competencias necesarias para cubrir los objetivos del programa de ET/TE: | | |
| | | PR | 9-10-11-12. Qué propondrías con relación a los requisitos previstos para la preselección del perfil de personal directivo para mejorarla | | |
| | | M | 15. La normativa reguladora permite preseleccionar las candidaturas a través de oferta empleo (SAE), convocatoria pública o ambas ¿cuál consideras más adecuada? | | |
| 4. ¿Qué elementos han bloqueado o han facilitado el proceso de selección? | Eficacia Eficiencia Valor agregado | M | 2. En tu opinión, los proyectos ET/TE que se han puesto en marcha: - Son consecuencia de un proceso de participación de los agentes implicados | PR | En relación con la definición de los distintos perfiles, ¿qué requisitos han facilitado la selección de candidaturas y cuáles la han perjudicado? ¿Qué papel ha tenido la Comisión Mixta en la definición de perfiles de candidaturas? ¿Cuál debería tener? ¿Se han publicitado los diferentes puestos ofertados y la definición de estos? ¿Cómo afecta o hubiese |

| | | | | | |
|--|--|-----------|--|---|--|
| | | | | afectado su publicidad en la gestión de las ofertas en los diferentes perfiles? Con relación al personal formador. ¿buscar por ocupaciones ha sido útil para la selección de candidaturas? ¿La ampliación de ocupaciones ha resuelto las dificultades encontradas? | |
| | | SE | <p>4. En relación con la Comisión Mixta:</p> <ul style="list-style-type: none"> -La definición de roles y funciones ha facilitado un reparto de tareas equilibrado dentro de la Comisión Mixta. -La composición de la Comisión Mixta ha sido adecuada para realizar la selección de ET/TE. - Los roles y funciones de la Comisión Mixta han estado claramente definidos. <p>6. La Comisión Mixta, ¿ha desarrollado alguna función no prevista en su diseño? En caso afirmativo, indique cuál/es</p> <p>5. En tu opinión, ¿Qué ha faltado en la Comisión Mixta?</p> <p>7. En relación con la composición y funcionamiento de la Comisión Mixta</p> | PR | <p>¿Las ofertas han sido presentadas de forma correcta? ¿Cómo se han subsanado los posibles defectos?</p> <p>¿Cómo ha influido el ámbito de búsqueda en la gestión de ofertas de cara a la cobertura de puestos ofertados?</p> <p>SJG: limitaciones y facilidades. posibilidad de otros sistemas. Reflexiona: ¿Convocatoria abierta, publicidad de ofertas...?</p> |
| | | PR | <p>9-10-11-12. Qué propondrías en relación con los requisitos previstos para la preselección del perfil de personal directivo para mejorarla:</p> <p>13. El aplicativo informático de gestión de ofertas (HERMES) permite discriminar los perfiles adecuados del personal formador, con los requisitos previstos en los certificados de profesionalidad.</p> <p>14. El ámbito provincial de búsqueda de candidaturas ha sido acertado para el:</p> <p>33. ¿Qué otros elementos consideras que han facilitado la eficacia del proceso?</p> <p>34. ¿Y qué otros consideras que lo han dificultado?</p> | | |
| | | PR | <p>16. En general y, en su caso, una vez realizada la oferta y el sondeo correspondiente, la falta de disponibilidad de</p> | SE | ¿En qué medida la composición y funciones de la Comisión Mixta es apropiada para realizar la |

| | | | | | |
|--|--|-------------|---|-------------|--|
| | | | candidaturas puede atribuirse a: (Puede marcar tantas casillas como veas oportuno) | | selección en los proyectos de ETTE? ¿Hay funciones que no haya podido desarrollarse adecuadamente? ¿Por qué motivo? ¿Ha desarrollado alguna función no prevista en su diseño? |
| | | SE | 23. Qué mejorarías de la Guía de la Entrevista 24. Qué otras propuestas de mejora harías en relación con el desarrollo de las entrevistas (tipos de entrevista, herramientas, etc.): | SE | ¿Qué aspectos no han sido baremables por no estar contemplados entre los criterios de baremación establecidos? ¿Cómo se ha organizado el trabajo de baremación dentro de la Comisión Mixta? Con relación a la guía de entrevistas, ¿Ha facilitado la labor? ¿qué grado de utilización ha tenido? ¿Ha usado la ficha de entrevista para la baremación de cada perfil? ¿Qué mejoras propondrías? ¿qué herramientas propias se han generado? ¿son exportables? |
| | | PR | 29. Con relación a SJG (herramienta de gestión de la documentación de las candidaturas), valora estas afirmaciones: 30. ¿Qué mejoras propondría al SJG? | SE | ¿El formato digital (pdf) diseñado para los listados ha sido útil? ¿Qué modificarías? ¿Cómo podría facilitarse la labor de cumplimentación de los formatos digitales (pdf) de listados? ¿La información de la web está bien organizada? |
| | | AJST | 31. Sobre el mecanismo de sustitución, una vez iniciado el proyecto, qué mejoras propondría para el personal directivo: | AJST | ¿Qué factores inciden en el aumento del número de renuncias? ¿Qué acciones pueden influir en su disminución? ¿Qué estrategias se han desarrollado para afrontarlas? ¿Han funcionado? |
| | | TRV | 32. En tu opinión, de los siguientes elementos, señala en qué grado crees que han facilitado la eficacia del proceso de selección: | TRV | ¿Cómo influyen los plazos establecidos en cada parte del proceso? ¿Qué situaciones han imposibilitado el cumplimiento de plazos y cuáles lo han beneficiado? |

| | | | | | |
|--|--|-----|---|----|---|
| | | | | | <p>¿Qué diferencias existen entre los procesos selectivos tal como se han planteado en esta convocatoria, con los realizados con anteriores convocatorias?</p> <p>¿Qué elementos han funcionado como cuellos de botella (entendidos como los elementos que han ralentizado o provocado una gran dificultad)?</p> |
| 5. ¿Los plazos marcados para la implementación de los programas han sido coherente con los del proceso de selección? Y éstos ¿han sido apropiados? | Coherencia Pertinencia | SE | 4. Con relación a la Comisión Mixta: -En general, el calendario fijado por la Comisión Mixta ha sido realista y ha posibilitado las actuaciones necesarias. | PR | ¿Han sido adecuados los plazos de presentación y gestión de las ofertas? ¿Han sido adecuados los plazos para su gestión? |
| | | TRV | 27. Los plazos propuestos en el procedimiento de selección han sido adecuados con relación a: | | |
| 6. ¿Qué elementos han facilitado y/o impedido una comunicación eficaz? | Eficacia Eficiencia Valor agregado | SE | 17. Con relación a la comunicación de la Comisión Mixta con el personal SAE para la gestión de la oferta: 25. En general, podríamos decir que la información facilitada durante el proceso de selección a las personas candidatas ha sido oportuna y útil: 26. ¿Cómo mejorarías la comunicación en el procedimiento de selección? | SE | ¿Los canales y herramientas de comunicación entre los miembros de la Comisión han funcionado? ¿En qué medida? ¿Cómo ha sido la comunicación entre SAE, Comisión y candidaturas? ¿Cómo afecta a la comunicación el informe de resultados de una oferta? |
| | | | | SE | ¿Se compartía la información de baremación de candidaturas entre los procesos de selección existentes en la CCAA? ¿Ha habido coincidencia en la puntuación de baremación para mismas candidaturas en distintos procesos selectivos (intra e interprovincial)? ¿Qué herramientas o estrategias facilitan dicha coincidencia? ¿Es necesaria? |
| | | SE | 28. En cuanto a los listados provisionales y definitivos en la web, la información ha sido: | SE | ¿Está establecido el flujo de información para una adecuada comunicación? ¿La comunicación entre los agentes intervinientes (miembros de Comisión Mixta, SAE, Delegación, Dirección General...) ha sido fluida |

| | | | | | | |
|--|----------------|----|---|----|---|--|
| | | | | | <p>y suficiente? ¿Qué elementos no han funcionado en la comunicación y cuáles lo han facilitado?</p> <p>¿Qué herramientas de comunicación se han utilizado? ¿Cuáles han sido más beneficiosas?</p> <p>¿Qué necesidades de comunicación no se han cubierto con estas herramientas?</p> <p>¿Cómo mejorar la comunicación?</p> | |
| 7. ¿Cuáles han sido los puntos fuertes y débiles de los programas desde la perspectiva del género? | Pertinencia | M | 2. En tu opinión, los proyectos ET/TE que se han puesto en marcha: -En la elaboración del proyecto se ha tenido en cuenta la perspectiva de género | PR | ¿Estos requisitos han podido favorecer o perjudicar de forma diferente a mujeres y a hombres? | |
| | | | | | ¿Se ha tenido en cuenta en la elección de ocupaciones el sesgo que puedan tener las mismas porque sean ocupaciones tradicionalmente masculinizadas o feminizadas? | |
| | Valor agregado | SE | 4. Con relación a la Comisión Mixta: - La paridad en la composición de la Comisión Mixta ha disminuido el sesgo de género en la selección de candidatos hombres o candidatas mujeres | SE | ¿La composición de las Comisiones Mixtas ha podido influir en la selección de candidatos hombres o candidatas mujeres? | |
| | | | | | SE | ¿Hay algún criterio de baremación que haya podido afectar de forma diferente a la selección de mujeres y de hombres? |
| | | | | | AJST | ¿Alguno de estos factores puede relacionarse con el hecho de que las candidaturas hayan sido mujeres u hombres? |
| | | | | | TRV | ¿Afecta de forma diferente el proceso de selección a hombres y mujeres? |

M: MARCO (Marco Normativo y Diseño del Proyecto).

PR: PRESELECCIÓN (Determinación de Perfiles, Gestión de Ofertas, Realización de sondeos).

SE: SELECCIÓN (Comisiones Mixtas, Baremación, Entrevistas, Publicaciones, Flujos de comunicación interadministrativa y con las personas candidatas).

AJST: AJUSTES (Situaciones de emergencias no previstas: renuncias y sustituciones en proyectos en marcha).

TRV: TRANSVERSALIDAD.

ANEXO V: JORNADA PARTICIPATIVA EVALUACIÓN DE LOS PROCESOS SELECTIVOS DE ETTE (Metodología)

- 1. OBJETIVOS.**
 - 2. AGENTES CLAVE.**
 - 3. TEMPORALIZACIÓN.**
 - 4. MESAS DE TRABAJO.**
 - 5. METODOLOGÍA.**
-

La CoP, con el objetivo que más abajo se indica y en relación con los procesos de selección de ETTE, proyectó una **Jornada Participativa** a fin de compartir un espacio y obtener un conocimiento lo más completo y más cercano a la realidad posible de los procesos de selección llevados a cabo en ETTE mediante el intercambio de ideas y experiencias de las personas que participaron en dichos procesos.

La *Jornada sobre Evaluación de los Procesos Selectivos de Escuelas Taller y Talleres de Empleo*, se celebró el 18 de junio en Sevilla, en el aulario del IAAP (Isla de la Cartuja).

1. OBJETIVOS

◆ **Objetivo General**

- ⊙ Analizar los procesos de selección de Escuelas Taller y Talleres de Empleo y generar propuestas de mejora desde el diálogo y el reconocimiento mutuo de todos los agentes implicados.

◆ **Objetivos Específicos:**

- ⊙ Establecer y/o mejorar los flujos de comunicación entre todos los agentes implicados en los procesos de selección de ETTE.
- ⊙ Recopilar propuestas, medidas y acciones para que los procesos de selección de las ETTE estén en consonancia con los objetivos estratégicos de estos programas.
- ⊙ Identificar los elementos que añaden valor al proceso de selección de ETTE para mantenerlos en futuras convocatorias.

2. AGENTES CLAVE

La CoP invita a 73 personas relacionadas directamente con los Procesos de Selección de Escuelas Taller y Taller de Empleo:

- Vocales de 35 entidades promotoras (46)
- Personal técnico SAE: Departamento de Intermediación de la Dirección Provincial, SAE Cruz Roja, SAE Dos Hermanas y Oficinas SAE que han participado en la selección del alumnado (8)
- Personal técnico de la Delegación Territorial, componentes de la Comisión Mixta (9)
- Personal técnico de la Dirección General de FPE (3)
- Personal técnico de la Dirección Provincial del SAE (3)
- Jefatura de Servicio FPE Dirección General (1)
- Jefatura de Servicio Intermediación SAE Servicios Centrales (1)
- Jefatura de Servicio de Delegación Territorial FPE (1)
- Jefatura de Servicio intermediación SAE Dirección Provincial (1)
- Jefatura de Departamento de ETTE de Delegación Territorial FPE (1)

3. TEMPORALIZACIÓN

| Hora | Acción | Contenido | Participante | Tiempo |
|-------------|---|---|---|--------|
| 9:15-10:00 | - Presentación de la jornada. | - Bienvenida. - El Servicio de FPE y las ETTE. - Respaldo institucional y metodológico de la CoP y de la evaluación. | - Delegado Territorial - Director General IAAP | 10' |
| | | - El trabajo colaborativo. - Respaldo metodológico de la evaluación | - Representante CoP del IAAP - Representante Evaluación Política Públicas del IAAP | 20' |
| | | - Narrativa del proceso de la CoP PESETTEA - Plan de trabajo de la jornada - Organización de las mesas de trabajo e identificación de las personas dinamizadoras y relatoras | - Representante CoP PESETTEA | 15' |
| 10:00-10:30 | Desayuno | | | 30' |
| 10:30-13:30 | - Trabajo por Mesas | - Debate por bloques del proceso selectivo | - 60 participantes | 3 h |
| 14:00-14:30 | - Conclusiones. - Próximos pasos - Agradecimiento - Despedida. | - Puesta en común por cada mesa: ¿Qué nos llevamos del trabajo de nuestra mesa? | - 2 miembros de cada mesa de trabajo. | 30' |
| | | - Primeras conclusiones y síntesis de elementos comunes en el debate de las distintas mesas de trabajo | - Representante CoP del IAAP - Representante CoP PESETTEA | 15' |
| | | - Turno libre de palabra - Explicación del proceso de evaluación y pasos a seguir. - Compromiso de devolución de la información mediante un informe - Agradecimientos y cierre | - 2 representantes CoP PESETTEA | 15' |

4. MESAS DE TRABAJO

La Jornada se propuso de forma que el trabajo fuese colaborativo. Las personas participantes se dividieron en cinco mesas de trabajo; una mesa “directiva y de coordinación técnica” y cuatro mesas “técnicas de ejecución”.

Estas mesas, partiendo del flujograma del proceso de selección, trabajaron todas sus fases con una guía de preguntas sobre cada una de ellas, para identificar qué elementos generaban valor y cuáles generaban bloqueos, ordenándose el debate que se generaba por cada bloque. En cada mesa se designó una persona que ejerció el rol de dinamización al objeto de facilitar el debate y la producción de propuestas, y otra persona que desempeñó las funciones de relatoría, para recoger la información, opiniones y sugerencias de mejora o continuidad.

◆ Mesa directiva y de coordinación técnica (1 mesa):

- La jefa de Servicio FPE DG.
- El jefe de Servicio Intermediación SAE DG.
- El jefe de Servicio FPE DT.
- La jefa de Servicio Intermediación SAE DT.
- La jefa de Departamento ETTE DT.
- Dos personas Asesoras Técnica ETTE DG.
- Tres personas Técnicas de DP SAE.
- Una persona representativa de las entidades promotoras.
- Una persona con la función de dinamización (coordinador de CoP de IAAP).

◆ 2.- Mesa técnica de ejecución (4 mesas de hasta 10 participantes):

- Vocales de entidades promotoras.
- Componentes de las Comisiones Mixtas.
- Un representante de SAE DP
- Un técnico de intermediación SAE DT
- Personal técnico de Oficinas SAE.
- Una persona con función de relatoría
- Una persona con función de dinamización

5. METODOLOGÍA:

7.1. Las mesas del trabajo parten del flujograma del proceso

Todas las mesas trabajan todas las fases del proceso con una guía de preguntas sobre cada uno de ellos para identificar qué elementos generan valor y cuáles bloqueos.

En cada mesa hay una persona que ejercerá la función de dinamización con el objeto de facilitar el debate y la producción de propuestas, y otra persona que ejercerá la función de relatoría.

Para ello, es fundamental cuidar que se den los siguientes requisitos en cada mesa de trabajo:

- Las aportaciones deben estar conectadas con acciones concretas, sus antecedentes y sus consecuencias, prescindiendo de divagaciones y personalismos. Se trata de encontrar evidencias.
- Se han de sistematizar los elementos significativos del debate de cada mesa, recogiendo, al menos, estos contenidos:

- **¿Qué ha funcionado? ¿por qué?**
- **¿Qué no ha funcionado? ¿por qué?**
- **Propuestas de mejora.**
- **Propuesta de continuidad.**

5.1. GUÍA DE PREGUNTAS

El objeto de las siguientes preguntas no es la contestación exhaustiva de cada una de ellas sino la de facilitar el debate en torno a la identificación de sus elementos que aparecen en cada bloque identificado en el proceso selectivo.

◆ BLOQUE: MARCO

⊙ Diseño del proyecto:

- ¿Qué elementos se han tenido en cuenta para el diseño del proyecto?
- ¿En qué medida los criterios de valoración han influido en los procesos selectivos?
- ¿Qué dificultades han existido para el diseño y configuración de los Itinerarios Formativos?
- ¿Qué valoración realiza de la inclusión en los Itinerarios de los Programas Formativos dirigidos a la adquisición de las Competencias Clave?

◆ BLOQUE: PRESELECCIÓN:

⊙ Determinación de perfiles:

- ¿Han sido adecuados los requisitos mínimos en la definición de los distintos perfiles?
- En relación con la definición de los distintos perfiles, ¿qué requisitos han facilitado la selección de candidaturas y cuáles la han perjudicado?
- ¿Estos requisitos han podido favorecer o perjudicar de forma diferente a mujeres y a hombres?
- ¿Qué papel ha tenido la Comisión Mixta en la definición de perfiles de candidaturas? ¿Cuál debería tener?
- ¿Se han publicitado los diferentes puestos ofertados y la definición de estos? ¿Cómo afecta o hubiese afectado su publicidad en la gestión de las ofertas en los diferentes perfiles?
- En relación con el personal formador. ¿buscar por ocupaciones ha sido útil para la selección de candidaturas? ¿La ampliación de ocupaciones ha resuelto las dificultades encontradas?
- ¿Se ha tenido en cuenta en la elección de ocupaciones el sesgo que puedan tener las mismas porque sean ocupaciones tradicionalmente masculinizadas o feminizadas?

⊙ Presentación y gestión de ofertas, realización de sondeos:

- ¿Han sido adecuados los plazos de presentación de ofertas? ¿Han sido adecuados los plazos para su gestión?
- ¿Las ofertas han sido presentadas de forma correcta? ¿Cómo se han subsanado los posibles defectos?
- ¿Cómo ha influido el ámbito de búsqueda en la gestión de ofertas de cara a la cobertura de puestos ofertados?
- SJG: limitaciones y facilidades.
- Posibilidad de otros sistemas. Reflexiona: ¿Convocatoria abierta, publicidad de ofertas...?

◆ BLOQUE: SELECCIÓN:

⊙ Comisiones mixtas:

- ¿En qué medida la composición y funciones de la Comisión Mixta es apropiada para realizar la selección en los proyectos de ETTE? ¿Hay funciones que no hayan podido desarrollarse adecuadamente? ¿Por qué motivo? ¿Han desarrollado alguna función no prevista en su diseño?
- ¿La composición de las Comisiones Mixtas ha podido influir en la selección de candidatos hombres o candidatas mujeres?
- ¿Los canales y herramientas de comunicación entre los miembros de la Comisión han funcionado? ¿En qué medida?
- ¿Cómo ha sido la comunicación entre SAE, Comisión y candidaturas? ¿Cómo afecta a la comunicación el informe de resultados de una oferta?

⊙ Baremaciones y entrevistas:

- ¿Los criterios de baremación establecidos han sido adecuados? ¿Qué aspectos no han sido baremables por no estar contemplados entre los criterios de baremación establecidos?
- ¿Hay algún criterio de baremación que haya podido afectar de forma diferente a la selección de mujeres y de hombres?
- ¿Cómo se ha organizado el trabajo de baremación dentro de la Comisión Mixta? ¿Ha habido coincidencia en la puntuación de baremación para mismas candidaturas en distintos procesos selectivos (intra e interprovincial)? ¿Qué herramientas o estrategias facilitan dicha coincidencia? ¿Es necesaria? ¿Se compartía la información de baremación de candidaturas entre los procesos de selección existentes en la CCAA?
- ¿Qué herramientas propias se han generado? ¿son exportables?
- En relación con la guía de entrevistas, ¿Ha facilitado la labor? ¿qué grado de utilización ha tenido? ¿Ha usado la ficha de entrevista para la baremación de cada perfil? ¿Qué mejoras propondrías?

⊙ Publicaciones de listados provisionales y definitivos:

- ¿El documento en formato digital (pdf) diseñado para los listados ha sido útil? ¿Qué modificarías?
- ¿Cómo podría facilitarse la labor de cumplimentación de los documentos en formato digital (pdf) de listados?

- ¿La información de la web está bien organizada?
- ¿Cómo se han solventado las urgencias a efectos de publicación?

⊙ **Flujos de comunicación interadministrativas y con candidaturas:**

- ¿Está establecido el flujo de información para una adecuada comunicación? ¿La comunicación entre los agentes intervinientes (miembros de Comisión Mixta, SAE, Delegación, Dirección General...) ha sido fluida y suficiente? ¿Qué elementos no han funcionado en la comunicación y cuáles lo han facilitado?
- ¿Qué herramientas de comunicación se han utilizado? ¿Cuáles han sido más beneficiosas?
- ¿Qué necesidades de comunicación no se han cubierto con estas herramientas?
- ¿Cómo mejorar la comunicación?

◆ **BLOQUE: AJUSTES**

⊙ **Situaciones de emergencias no previstas (ausencia de candidaturas por renuncias y/o sustituciones en proyectos con inicio inminente y/o en marcha):**

- ¿Qué factores inciden en el aumento del número de renuncias?
- ¿Alguno de estos factores puede relacionarse con el hecho de que las candidaturas hayan sido mujeres u hombres?
- ¿Qué acciones pueden influir en su disminución?
- ¿Qué estrategias se han desarrollado para afrontarlas? ¿Han funcionado?

◆ **TRANSVERSALIDAD:**

- ¿Cómo influyen los plazos establecidos en cada parte del proceso? ¿Qué situaciones han imposibilitado el cumplimiento de plazos y cuáles lo han beneficiado?
- ¿Qué elementos han funcionado como cuellos de botella (entendidos como los elementos que han ralentizado o provocado una gran dificultad)?

- El objetivo de los proyectos ETTE es mejorar la ocupabilidad de personas jóvenes desempleadas y mayores para facilitar su inserción laboral. Aporta evidencias que nos acerquen a este objetivo.
- ¿Qué diferencias existen entre los procesos selectivos tal como se han planteado en esta convocatoria, con los realizados con anteriores convocatorias?
- ¿Afecta de forma diferente el proceso de selección a hombres y mujeres?

5.2. PROPUESTA PARA LA ORDENACIÓN DEL DEBATE POR BLOQUES:

Para el abordaje de cada bloque se distribuyen los tiempos tal como se proponen a continuación:

- ⊙ Reflexión individual (5')
 - Con ayuda de la guía de preguntas y de la siguiente tabla (estará impresa en gran tamaño para poder rellenar conjuntamente), cada participante escribe en un pósito/tarjeta una idea, (normalmente, una idea se expresa mediante una frase corta y no debería contener más de 7 palabras) . Se explica la dirección de esa idea. Por ejemplo, si alguien dice que no ha funcionado “las entrevistas” tendrá que dejar claro qué es lo que no ha funcionado y dejarlo dicho. Si sólo ponemos “la entrevista”, la aportación es pobre y no puede tratarse la dirección de la información
 - Se pueden incorporar tantos pósito/tarjetas como ideas se quiera aportar (1 idea = 1 pósito/tarjeta).
- ⊙ Debate partir de las ideas individuales (ver tiempos)
 - Marco: 30'
 - Bloque preselección: 45'
 - Bloque selección: 60'
 - Ajustes: 25'
 - Transversalidad: 20'

En el debate, la persona dinamizadora agrupará las ideas semejantes siempre con conformidad permanente del grupo y proponentes para asegurarse que el sentido de la agrupación es compartido. (A veces, las mismas ideas, tal como se expresan, pueden decir cosas distintas).

En el caso de discrepancias, además de que se escuchen, se planteen al grupo y se anotan como ideas, si alguna persona, o grupo de personas, se enroca o insiste en una postura o visión de alguna evidencia, o diga simplemente lo contrario, para desbloquear la discusión se puede proponer un símbolo de discrepancia, por ejemplo, un rayo y se anota el objeto de la discrepancia. Esto, para un posterior análisis es muy clarificador, además de reconocer la contribución. Y seguimos adelante. Es importante no pararse más de lo necesario. El “rayo” acorta tiempos y reconoce posturas encontradas.

⊙ Sistematización final de cada bloque: 5 minutos

Para cerrar, la persona dinamizadora hace una breve síntesis de las ideas que han salido, presentándose de forma agrupada, pudiendo referenciar, si se ven claros, los consensos y los disensos. Sobre la síntesis se pueden retirar algún pósit o sistematizar en uno nuevo si el grupo o algún proponente lo ve claro tras el debate y si surge de forma ágil.

Preguntas de apoyo para chequear sistematización:

- ¿Vemos reflejados los grandes aciertos de este bloque?
- ¿Y los errores?
- ¿Podemos visualizar las formas en las que hemos superado los obstáculos?
- ¿Podríamos extraer ideas claves a futuro?

| BLOQUES | ¿Qué elementos han facilitado los procesos selectivos? ¿QUÉ HA FUNCIONADO? | ¿Qué elementos han dificultado los procesos selectivos? ¿QUÉ NO HA FUNCIONADO? | Propuestas de mejora. | Propuestas de continuidad. |
|---|---|---|-----------------------|----------------------------|
| MARCO (30') Diseño del proyecto | | | | |
| PRESELECCIÓN (45') Determinación de perfiles. Presentación y gestión de ofertas, realización de sondeos. | | | | |
| SELECCIÓN (60') Comisiones mixtas. Baremos y entrevistas. Publicaciones de listados. Flujos de comunicación interadministrativas y con candidaturas. | | | | |
| AJUSTES de situaciones no previstas (25') | | | | |
| TRANSVERSALIDAD (20') | | | | |

5.3. INDICACIONES PARA LA PERSONA DINAMIZADORA Y RELATORA

◆ **Función de la persona dinamizadora:**

- Establecer y mantener un clima de análisis, interés y apertura en las discusiones (arbitraje y facilitación).
- Ayudar a las personas participantes a tener la oportunidad de hacer sus aportes y poderlos llevar a las conclusiones propias del grupo.
- Al iniciar el trabajo, deberá introducir brevemente la dinámica de trabajo. Explicando el modo de trabajo, por bloques, el uso de las preguntas, la forma de responder y cómo plasmar las respuestas en el soporte papel.
- Insistir en la búsqueda o aportaciones de evidencias. Pedir hechos concretos o ejemplos si se comienza a hablar en abstracto o a generalizar.
- Reforzar la objetividad de las intervenciones y centrar los debates más en los hechos que en las personas concretas (se evitará la personalización).
- Administrar el proceso de trabajo y controlar los tiempos. Deberá dar cuenta al grupo de los tiempos, de lo conseguido y de lo que falta.
- Estar pendiente de la persona relatora para que pueda realizar su trabajo y en los casos necesarios, pueda darle paso para que ésta pueda pedir confirmación o corrección de lo comentado en algún momento.
- Avisar para corregir situaciones improductivas, de bloqueo, enroques personales o si la discusión se aparta del tema.
- Dejar claro que su función no es ser el experto en materia de selección o procedimientos similares (aunque a veces lo sea). En algún caso podrá complementar informaciones y ofrecer puntos de vista para reflexión del grupo, pero no en modo de persona experta ni técnica, tampoco dando opiniones.

◆ **Función de la persona relatora:**

- Tener claro al finalizar el trabajo de grupo, que ha de sistematizar la información recabada y registrada en el debate grupal en un informe.
- Identificar cada miembro del grupo con una inicial o símbolo para identificar ciertos comentarios que puedan ser claves para el análisis de la información.

- Podrá hacer fotos del material escrito conforme se elabora en el papelógrafo para poder entender la trazabilidad de alguna de las ideas planteadas.
- Para poder sistematizar la entrada y registro del debate, puede usar el siguiente orden de cada asunto o bloque tratado:
 - Bloque o tema tratado
 - Discusiones generadas
 - Factores que se tienen en cuenta
 - Consensos
 - Disensos
 - Problemas sin resolver y/o conflictividad generada
 - Conclusiones
- Solicitar a la persona dinamizadora algún tiempo muerto para aclarar algún aspecto del debate, siempre con el cuidado de no interrumpirlo en seco.
- Tampoco dejar mucho tiempo sin poder aclarar dudas a la hora de registrar un dato o recabar un comentario. Es preciso que haya *feedback* y poder solicitar confirmación o corrección de lo debatido.
- Concluida la jornada, realizar un primer informe que será revisado, complementado y validado con la persona dinamizadora.

ANEXO VI: CUESTIONARIO

EVALUACIÓN DE SELECCIÓN DE ESCUELAS TALLER Y TALLERES DE EMPLEO

Cuestionario

Evaluación de Selección de Escuelas Taller y Talleres de Empleo

La Comunidad de Prácticas PESETTEA te presenta este cuestionario que forma parte del proceso de evaluación de los procesos de selección de personal de Escuelas Taller y Talleres de Empleo.

Para ello, te proponemos que cumplimentes las siguientes preguntas. Nos gustará conocer tu opinión como participante en el mismo. El cuestionario se ha realizado para que sea lo más directo y ágil posible y facilitando las respuestas. Te llevará de 15 a 20 minutos y, para nosotros, tu aportación es valiosa al objeto de ofrecer mejoras de calidad a nuevos procesos de selección. Muchas gracias por tu participación.

Antes de comenzar el cuestionario, ten en cuenta que:

Las preguntas en las que creas que no debes responder por falta de conocimiento o criterio, puedes contestar "otra" (si se contempla esta opción), "no lo sé" (si se contempla esta opción) o simplemente dejarlas en blanco.

Las preguntas que van del número 21 a la 24 solo deben contestarlas personas de la Delegación territorial de Formación para el Empleo y de una Entidad Promotora y componente de una Comisión Mixta.

1. Marca la opción que corresponda según tu participación en el proceso de Selección. He participado:

- Desde el Servicio de FPE (Dirección General)
- Desde el Servicio de FPE (Delegación Territorial)
- Desde el Servicio Andaluz de Empleo (Dirección Provincial)
- Desde el Servicio Andaluz de Empleo (Servicios Centrales)
- Desde el Servicio Andaluz de Empleo (Oficina de Empleo)
- Desde una Entidad Promotora y componente de una Comisión Mixta
- No he participado, pero me han invitado a cumplimentarlo
- Otra respuesta

En el caso que haya respondido las opciones "No" u "Otra", especifica el motivo por el que ha sido invitado a cumplimentar el presente cuestionario.

Tu respuesta:

En el marco de las Escuelas Taller y Talleres de Empleo

2. En tu opinión, los proyectos ET/TE que se han puesto en marcha:

(1: Totalmente en desacuerdo, 2: En desacuerdo, 3: Ni de acuerdo ni en desacuerdo, 4: De acuerdo, 5: Totalmente de acuerdo)

| | | | | | |
|--|---|---|---|---|---|
| Responden a un estudio del territorio y/o del mercado. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Responden a necesidades formativas y de empleo concretas. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Favorecen la empleabilidad. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Han tenido en cuenta el perfil de las personas demandantes de empleo del territorio donde se desarrolla el proyecto. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Son consecuencia de un proceso de participación de los agentes implicados. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| En la elaboración del proyecto se ha tenido en cuenta la perspectiva de género | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

3. Con relación al diseño de los proyectos y a su valoración, indícanos tu grado de acuerdo/desacuerdo con las siguientes afirmaciones:

(1: Totalmente en desacuerdo, 2: En desacuerdo, 3: Ni de acuerdo ni en desacuerdo, 4: De acuerdo, 5: Totalmente de acuerdo).

| | | | | | |
|--|---|---|---|---|---|
| Un mayor número de certificados de profesionalidad favorece la inserción laboral del alumnado. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| El desarrollo del proyecto se dificulta con un mayor número de certificados | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Considero que debe valorarse positivamente los CP nivel 1 si el porcentaje de desempleados sin estudios en el territorio es alto | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Considero que debe valorarse positivamente los CP nivel 3 si el porcentaje de desempleados con bachillerato o estudios superiores es alto | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Las actividades emergentes detalladas en la Resolución de la Convocatoria representan la realidad del territorio del proyecto. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| El carácter innovador valorado en la convocatoria se relaciona con las actividades emergentes, sin embargo, no tiene en cuenta la demanda formativa real del territorio. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Se hace necesario un estudio prospectivo del mercado de trabajo en el territorio que oriente a las entidades promotoras sobre especialidades formativas acreditables. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

Sobre la Organización de la Selección: La Comisión Mixta

4. Con relación a la Comisión Mixta:

(1: Totalmente en desacuerdo, 2: En desacuerdo, 3: Ni de acuerdo ni en desacuerdo, 4: De acuerdo, 5: Totalmente de acuerdo).

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| La composición de la Comisión Mixta ha sido adecuada para realizar la selección de ET/TE. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| En general, el calendario fijado por la Comisión Mixta ha sido realista y ha posibilitado las actuaciones necesarias. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Los roles y funciones de la Comisión Mixta han estado claramente definidos. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| La definición de roles y funciones ha facilitado un reparto de tareas equilibrado dentro de la Comisión Mixta. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| La paridad en la composición de la Comisión Mixta ha disminuido el sesgo de género en la selección de candidatos hombres o candidatas mujeres | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| La composición de la Comisión Mixta ha sido adecuada para realizar la selección de ET/TE. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| En general, el calendario fijado por la Comisión Mixta ha sido realista y ha posibilitado las actuaciones necesarias. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Los roles y funciones de la Comisión Mixta han estado claramente definidos. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| La definición de roles y funciones ha facilitado un reparto de tareas equilibrado dentro de la Comisión Mixta. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| La paridad en la composición de la Comisión Mixta ha disminuido el sesgo de género en la selección de candidatos hombres o candidatas mujeres | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

5. En tu opinión, ¿Qué ha faltado en la Comisión Mixta?

Tu respuesta:

6. La Comisión Mixta, ¿ha desarrollado alguna función no prevista en su diseño? En caso afirmativo, indique cuál/es

Tu respuesta:

7. Con relación a la composición y funcionamiento de la Comisión Mixta ¿Qué mejoras propondrías y qué mantendrías?

Tu respuesta:

Sobre la Organización de la Selección: La Determinación de Perfiles y la Gestión de Ofertas.**8. En general, las personas seleccionadas tienen las competencias necesarias para cubrir los objetivos del programa de ET/TE:**

(1: Totalmente en desacuerdo, 2: En desacuerdo, 3: Ni de acuerdo ni en desacuerdo, 4: De acuerdo, 5: Totalmente de acuerdo).

| | | | | | |
|--------------------|---|---|---|---|---|
| Personal directivo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Personal formador | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Personal de apoyo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Alumnado | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

9. Qué propondrías con relación a los requisitos previstos para la preselección del perfil de personal directivo para mejorarla:

Tu respuesta:

10. Y para el personal formador:

Tu respuesta:

11. Y para el personal de apoyo:

Tu respuesta:

12. Y para el alumnado:

Tu respuesta:

13. El aplicativo informático de gestión de ofertas (HERMES) permite discriminar los perfiles adecuados del personal formador, con los requisitos previstos en los certificados de profesionalidad.

(1: Totalmente en desacuerdo, 2: En desacuerdo, 3: Ni de acuerdo ni en desacuerdo, 4: De acuerdo, 5: Totalmente de acuerdo).

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|---|---|---|---|

14. El ámbito provincial de búsqueda de candidaturas ha sido acertado para el:

(1: Totalmente en desacuerdo, 2: En desacuerdo, 3: Ni de acuerdo ni en desacuerdo, 4: De acuerdo, 5: Totalmente de acuerdo).

| | | | | | |
|--------------------|---|---|---|---|---|
| Personal directivo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Personal formador | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Personal de apoyo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

En su caso, ¿Qué ámbitos propondrías para cada perfil?
Tu respuesta:

15. La normativa reguladora permite preseleccionar las candidaturas a través de oferta empleo (SAE), convocatoria pública o ambas ¿Cuál consideras más adecuada?

| | Oferta de Empleo (SAE) | Convocatoria pública | Ambas |
|-------------------------|------------------------|----------------------|-------|
| Para Personal directivo | | | |
| Para personal formador | | | |
| Para personal de apoyo | | | |

16. En general y, en su caso, una vez realizada la oferta y el sondeo correspondiente, la falta de disponibilidad de candidaturas puede atribuirse a: (Puede marcar tantas casillas como veas oportuno)

- Sueldo insuficiente o pocas horas de jornada
- Requisitos de perfil de búsqueda mal definidos
- Dificultad de búsqueda de perfiles a través de HERMES
- Candidaturas mal clasificadas y registradas en HERMES
- Competencia entre los distintos proyectos por ejecutarse al mismo tiempo
- Selección con mucha antelación respecto a la incorporación al puesto
- Concurrencia con otros programas de empleo
- Poca motivación de las candidaturas
- Presencia obligatoria de candidaturas por ser perceptoras de prestaciones
- Otro:

En el caso que haya respondido la opción "Otra", especifique lo que considere oportuno.
Tu respuesta:

17. Con relación a la comunicación de la Comisión Mixta con el personal SAE para la gestión de la oferta:

(1: Totalmente en desacuerdo, 2: En desacuerdo, 3: Ni de acuerdo ni en desacuerdo, 4: De acuerdo, 5: Totalmente de acuerdo).

| | | | | | |
|--|---|---|---|---|---|
| Los canales de comunicación estaban establecidos | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Las personas responsables de la comunicación estaban identificadas | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Ha sido fluida | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Ha sido eficaz | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Ha facilitado el trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Las instrucciones han sido adecuadas | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

Sobre la Selección

18. En tu opinión, las siguientes dimensiones para valorar al alumnado, ¿se han debido aplicar?:

| | No, no se debería haber valorado | Sí, pero con menos peso y profundidad | Sí, tal como se ha valorado | Sí, con más peso y profundidad | No lo sé |
|---|----------------------------------|---------------------------------------|-----------------------------|--------------------------------|----------|
| Formación y cualificación | | | | | |
| Pertenencia a colectivos prioritarios | | | | | |
| Competencia Básica: Comunicación lingüística | | | | | |
| Competencia Básica: Autonomía e Iniciativa personal | | | | | |
| Empleabilidad: Motivación | | | | | |
| Empleabilidad: Idoneidad | | | | | |
| Disponibilidad y Compromiso | | | | | |
| Trabajo en equipo | | | | | |

¿Añadirías alguna otra dimensión? En caso afirmativo, indique cuál/es
Tu respuesta

19. En tu opinión, las siguientes dimensiones para valorar al personal directivo, formador y de apoyo, ¿se han debido aplicar?:

| | No, no se debería haber valorado | Sí, pero con menos peso y profundidad | Sí, tal como se ha valorado | Sí, con más peso y profundidad | No lo sé |
|---|----------------------------------|---------------------------------------|-----------------------------|--------------------------------|----------|
| Experiencia Profesional | | | | | |
| Nivel de Formación | | | | | |
| Asistencia a Cursos de Formación y perfeccionamiento | | | | | |
| Grado de conocimiento y experiencia en programas de ET/CO/TE | | | | | |
| (En personal formador) Experiencia Docente | | | | | |
| (En personal formador) Competencias Docentes | | | | | |
| (En personal directivo) Competencias profesionales de gestión | | | | | |
| (En personal de apoyo) Competencias Profesionales | | | | | |

¿Añadirías alguna otra dimensión? En caso afirmativo, indique cuál/es

Tu respuesta:

20. Alguna de las dimensiones de valoración han afectado de forma diferente a la selección de hombres y mujeres.

(1: Totalmente en desacuerdo, 2: En desacuerdo, 3: Ni de acuerdo ni en desacuerdo, 4: De acuerdo, 5: Totalmente de acuerdo).

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|---|---|---|---|

Explica la orientación de tu respuesta

Tu respuesta:

21. Con relación a las entrevistas realizadas en los procesos de selección, indícanos en qué grado es acertado lo siguiente:

(1: Totalmente desacertado, 2: No acertado, 3: Ni acertado ni desacertado, 4: Acertado, 5: Totalmente acertado).

| | | | | | |
|--|---|---|---|---|---|
| Las entrevistas basadas en competencias | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| La sistematización de la Ficha de Entrevista | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| La Guía de la Entrevista para el perfil de personal directivo, formador y de apoyo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| La Guía de Entrevista para alumnado | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

Si es posible, argumenta tus respuestas

Tu respuesta:

22. Con relación al tiempo necesario para el desarrollo de las entrevistas, indícanos cual es el tiempo (en minutos) que consideras más adecuado para el personal directivo:

Tu respuesta:

¿Y para el personal de apoyo?:

Tu respuesta:

¿Y para el personal formador?

Tu respuesta:

¿Y para el alumnado?

Tu respuesta:

23. Qué mejorarías de la Guía de la Entrevista

Tu respuesta:

24. Qué otras propuestas de mejora harías en relación con el desarrollo de las entrevistas (tipos de entrevista, herramientas, etc.):

Tu respuesta:

Sobre el procedimiento de selección y algunos aspectos que han podido intervenir

25. En general, podríamos decir que la información facilitada durante el proceso de selección a las personas candidatas ha sido oportuna y útil:

(1: Totalmente en desacuerdo, 2: En desacuerdo, 3: Ni de acuerdo ni en desacuerdo, 4: De acuerdo, 5: Totalmente de acuerdo).

| | | | | | |
|---------------------------------------|---|---|---|---|---|
| Por parte del SAE | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Por parte de la Comisión Mixta | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Por parte de las Entidades Promotoras | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

26. ¿Cómo mejorarías la comunicación en el procedimiento de selección?

Tu respuesta:

27. Los plazos propuestos en el procedimiento de selección han sido adecuados con relación a:

| | | |
|--|----|----|
| El inicio del proyecto tras la aceptación (4 meses) | SI | NO |
| El plazo de Constitución de la Comisión Mixta (2 días desde la aceptación) | SI | NO |
| La presentación de todas las ofertas de empleo por parte de la Entidad Promotora (3 días desde la constitución de la Comisión Mixta) | SI | NO |
| La presentación de documentación acreditativa de las personas candidatas (5 días) | SI | NO |
| El listado provisional del resultado de la selección (3 días desde la entrevista) | SI | NO |
| Aceptación y/o renuncia de la persona candidata (no establecido) | SI | NO |
| Espacio de tiempo entre la selección y la contratación (no establecido) | SI | NO |

¿Qué propuestas de plazos harías en el procedimiento de selección?

Tu respuesta:

28. En cuanto a los listados provisionales y definitivos en la web, la información ha sido:

(Puedes marcar tantas casillas como veas oportuno)

(1: Totalmente en desacuerdo, 2: En desacuerdo, 3: Ni de acuerdo ni en desacuerdo, 4: De acuerdo, 5: Totalmente de acuerdo).

| | | | | | |
|-------------------------------|---|---|---|---|---|
| Fácilmente localizable | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Clara y fácil de entender | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Con una nomenclatura uniforme | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Publicada de forma rápida | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

29. En relación con SJG (herramienta de gestión de la documentación de las candidaturas), valora estas afirmaciones:

(1: Totalmente en desacuerdo, 2: En desacuerdo, 3: Ni de acuerdo ni en desacuerdo, 4: De acuerdo, 5: Totalmente de acuerdo).

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| La idea de crear una herramienta informática (SJG) ha supuesto un avance | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Una plataforma adecuada y versátil para las candidaturas | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Ha facilitado el proceso de gestión y acceso compartido de la documentación de las candidaturas a las Comisiones Mixtas | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Ha facilitado el proceso de baremación y/o autobaremación | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Permite la presentación de la documentación de una forma fácilmente identificable | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

| | | | | | |
|--|---|---|---|---|---|
| Ha tenido muchas carencias y debilidades, y no ha resultado eficaz | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|--|---|---|---|---|---|

30. ¿Qué mejoras propondría al SJG?

Tu respuesta:

31. Sobre el mecanismo de sustitución, una vez iniciado el proyecto, qué mejoras propondría para el personal directivo:

Tu respuesta:

¿Y para el personal de apoyo?

Tu respuesta:

¿Y para el personal formador?

Tu respuesta:

¿Y para el alumnado?

Tu respuesta:

32. En tu opinión, de los siguientes elementos, señala en qué grado crees que han facilitado la eficacia del proceso de selección:

| | | | | | |
|--|------|------|------|----------|-------|
| Normativa estatal y autonómica | Nada | Poco | Algo | Bastante | Mucho |
| Los criterios de valoración de los proyectos | Nada | Poco | Algo | Bastante | Mucho |
| Configuración de los planes formativos | Nada | Poco | Algo | Bastante | Mucho |
| Determinación de perfiles profesionales | Nada | Poco | Algo | Bastante | Mucho |
| Gestión de la oferta | Nada | Poco | Algo | Bastante | Mucho |
| Gestión de bajas, renunciaciones e incorporaciones de candidaturas | Nada | Poco | Algo | Bastante | Mucho |

33. ¿Qué otros elementos consideras que han facilitado la eficacia del proceso?

Tu respuesta:

34. ¿Y qué otros consideras que lo han dificultado?

Tu respuesta:

ANEXO VII: NORMATIVA Y DOCUMENTACIÓN DE REFERENCIA

NORMATIVA Y DOCUMENTACIÓN DE REFERENCIA

1. Orden de 2 de junio de 2016, por la que se regulan los programas de Escuelas Taller, Casas de Oficio, Talleres de Empleo y Unidades de Promoción y Desarrollo de la Junta de Andalucía, y se establecen las bases reguladoras para la concesión de ayudas públicas en régimen de concurrencia competitiva a dichos programas. (Consolidada).
2. Resolución de 7 de diciembre de 2016, de la dirección General de Formación Profesional para el Empleo, por la que se convoca la concesión de subvenciones para incentivar la realización de Escuelas Taller y Talleres de Empleo, conforme a lo previsto en la Orden de la Consejería de Empleo, Empresa y Comercio de 2 de junio de 2016, por la que se regulan los programas de Escuelas Taller, Casas de Oficio, Talleres de Empleo y Unidades de Promoción y Desarrollo de la Junta de Andalucía, y se establecen las bases reguladoras para la concesión de ayudas públicas en régimen de concurrencia competitiva a dichos programas. (Consolidada).
3. Resolución de la Delegación Territorial de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo de Sevilla de concesión de subvenciones en régimen de concurrencia competitiva en materia de Formación Profesional para el Empleo para incentivar la realización de Escuelas Taller y Talleres de Empleo conforme a lo previsto en la Orden de la Consejería de Empleo, Empresa y Comercio de 2 de junio de 2016, por la que se regulan los programas de Escuelas Taller, Casas de Oficio, Talleres de Empleo y Unidades de Promoción y Desarrollo de la Junta de Andalucía, y se establecen las bases reguladoras para la concesión de ayudas públicas en régimen de concurrencia competitiva a dichos programas.
4. Instrucción 1/2017 de la Dirección General de Formación Profesional para el Empleo, por la que se establece la interpretación de determinados preceptos de la Orden de 2 de junio de 2016, por la que se regulan los programas de Escuelas Taller, Casas de Oficio, Talleres de Empleo y Unidades de Promoción y Desarrollo de la Junta de Andalucía, y se establecen las bases reguladoras para la concesión de ayudas públicas en régimen de concurrencia competitiva a dichos programas, a fin de que sean objeto de una aplicación homogénea en la Comunidad Autónoma de Andalucía.
5. Resolución de la Dirección General de Formación Profesional para el Empleo, por la que se regula el protocolo de actuación en los procedimientos de selección del personal formador, directivo y de apoyo en los proyectos de Escuelas Taller y Talleres de Empleo aprobados en el marco de la convocatoria aprobada por Resolución de 7 de diciembre de 2016 de esta misma Dirección General (Boja no 238).
6. Addenda a la Resolución de 26 de diciembre de 2017 de la Dirección General de Formación Profesional para el Empleo, por la que se regula el protocolo de actuación en los procedimientos de selección del personal formador, directivo y de apoyo en los proyectos de Escuelas Taller y Talleres de Empleo aprobados en el marco de la convocatoria aprobada por Resolución de 7 de diciembre de 2016 de esta misma Dirección General (Boja no 238).
7. Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo de la Junta de Andalucía (2019) Procesos de selección. Programa Escuelas Taller y Talleres de Empleo. *Documentación de Proceso de Selección de personal directivo, formador, de apoyo y alumnado trabajador*. <https://www.juntadeandalucia.es/organismos/empleoformacionytrabajoautonomo/areas/formacion-empleo/becas-fpe/paginas/procedimiento-seleccion-talleres.html> (URL)

8. Resolución de la Dirección General de Formación Profesional para el Empleo, por la que se regula el protocolo de actuación en los procedimientos de selección del alumnado trabajador en los proyectos de Escuelas Taller y Talleres de Empleo aprobados en el marco de la convocatoria aprobada por Resolución de 7 de diciembre de 2016 de esta misma Dirección General (Boja no 238).

9. Addenda a la Resolución del 26 de diciembre de 2017 de la Dirección General de Formación Profesional para el Empleo, por la que se regula el protocolo de actuación en los procedimientos de selección del alumnado trabajador en los proyectos de Escuelas Taller y Talleres de Empleo aprobados en el marco de la convocatoria aprobada por Resolución de 7 de diciembre de 2016 de esta misma Dirección General (Boja no 238).

10. Guía práctica: La Entrevista en el Procedimiento de Selección de Personas de los Proyectos de Escuelas Taller y Talleres de Empleo (Consejería de Empleo, Empresa y Comercio).

11. Manual “Paso a paso” para la aportación de Autobaremo y documentación justificativa para los procesos de selección de personal directivo, formador y de apoyo en Escuelas Taller y Talleres de Empleo.

SIGLAS Y ABREVIATURAS

CAP: Certificado de Aptitud Pedagógica.

CoP: Comunidad de Práctica.

CP: Certificado de Profesionalidad.

DGFPE: Dirección general de Formación para el Empleo.

DTSE: Delegación Territorial de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo en Sevilla.

ET: Escuelas Taller.

ETTE: Escuelas Taller y Talleres de Empleo.

FPE: Formación Profesional para el Empleo.

GEFOC: Gestión de Formación Continua (Aplicativo informático de FPE).

IAAP: Instituto Andaluz de Administración Pública.

Idioma B1 (o Idioma C1): Estándar europeo que sirve para medir el nivel de comprensión y expresión oral y escrita en una determinada lengua.

Nivel 1 (2 o 3): Nivel de Cualificación 1 (2 o 3).

PESETTEA: Proceso de Evaluación de Selección de Escuelas Taller y Talleres de Empleo.

PMP: Project Management Professional (certificación en gestión de proyectos).

SAE: Servicio Andaluz de Empleo.

SJG: Sistema de Justificación Genérico (Aplicativo informático del SAE).

TE: Taller de Empleo.

VPN: Virtual Private Network o Red Privada Virtual (RPV): tecnología de red de ordenadores que permite una extensión segura de la red de área local.