

Evaluación de la Selección de Escuelas Taller y Talleres de Empleo

Comunidad de Práctica
PESETTEA

Síntesis del Informe



Evaluación de la Selección de Escuelas Taller y Talleres de Empleo

Sevilla, 15 de enero de 2019

SÍNTESIS DEL INFORME

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

1. RESUMEN

Este documento es una síntesis del Informe de *Evaluación de la Selección de Escuelas Taller y Talleres de Empleo* 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 y del alumnado de los 48 proyectos de Escuelas Taller y Talleres de Empleo (ETTE), en la provincia de Sevilla en el marco de la convocatoria de 2016.

En el desarrollo de esta se ha analizado de forma pormenorizada todos estos aspectos desde una perspectiva sistémica, pretendiendo dar respuesta a las siguientes cuestiones:

- ☑ ¿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?

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

Metodológicamente la CoP ha contado con el asesoramiento y apoyo del 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 evaluación de políticas públicas para dar mayor alcance a los resultados.

Entre los obstáculos y dificultades encontradas en los procesos de selección se destacan tres que justifican sobradamente la necesidad de esta evaluación:

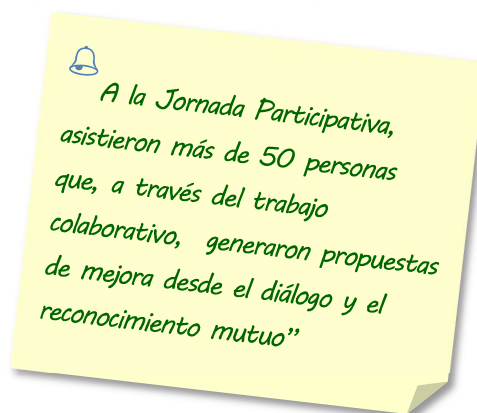
- ⊙ **Los plazos previstos para su implementación:** frente a los 4 meses previstos para el inicio de los proyectos, se ha requerido entre 12 y 15 meses para la realización de todos sus procesos selectivos.
- ⊙ **Necesidad de aumentar los recursos humanos y técnicos necesarios:** la movilización de recursos extraordinarios pone en cuestión la sostenibilidad de los programas en futuras convocatorias.
- ⊙ **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.

2. TÉCNICAS Y HERRAMIENTAS UTILIZADAS

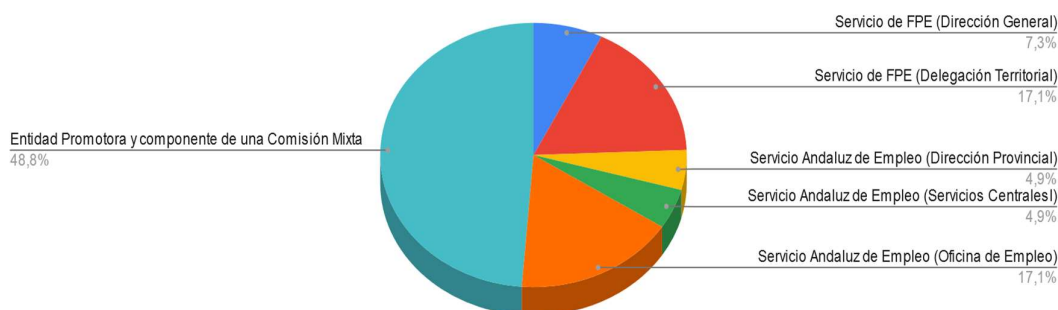
A nivel metodológico, la CoP *PESETTEA*, ha tomado como eje estratégico un abordaje participativo y de género para el análisis de problemas y dificultades surgidos y la detección de puntos fuertes y áreas de mejora.

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. **Aseoramiento** sobre evaluación de políticas públicas
2. **Recopilación de datos cuantitativos**
3. **Celebración de una jornada participativa**
4. **Elaboración de un cuestionario online**



Perfiles de las personas participantes en el Cuestionario



Cada elemento que ha emergido del análisis 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 ETEE.
- ⊙ **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.

3. SÍNTESIS DE RESULTADOS, CONCLUSIONES Y PROPUESTAS

En este apartado se muestran 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.

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.

A pesar del notorio esfuerzo que ha supuesto implementar una normativa nueva en el diseño de los proyectos, se destaca la **inexistencia de un sistema claro de indicadores que permitan dar una respuesta evidente sobre el alcance del objetivo general de inserción laboral**, lo que supone una debilidad estructural a solventar en futuras convocatorias.

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

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.

- Para el sistema de preselección de candidaturas se propone una fórmula mixta combinando de forma simultánea una Convocatoria Pública con la presentación de ofertas de empleo para el perfil del personal formador.
- Continuar colaborando con el SAE para realizar un análisis y reinterpretación de las ocupaciones necesarias para los certificados.
- Dar publicidad con suficiente antelación a dichos perfiles para el conocimiento de las personas interesadas.

3.2. En relación con el diseño de los proyectos

En muchos casos, se constata una falta de adecuación entre el diseño de los proyectos y la realidad territorial.

La alternativa que se propone pasaría por incluir criterios de valoración que tasan la idoneidad del proyecto y de su itinerario formativo 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.

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. 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.

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.

3.3. En relación con la idoneidad de las personas seleccionadas

Parte del debate producido se centra en la adecuación de las candidaturas seleccionadas, analizando cómo ajustar los procesos de selección para que resulte más eficaz. Se proponen, entre otras.

- Ampliar el listado tasado de los motivos de exclusión de las candidaturas y 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.
- Establecer mecanismos de exclusión para la selección de alumnado, ya que en la actualidad no existe esta posibilidad.
- 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.

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

◆ Comisión Mixta:

Respecto a la Comisión Mixta, se propone lo siguiente para la optimización de su funcionamiento.

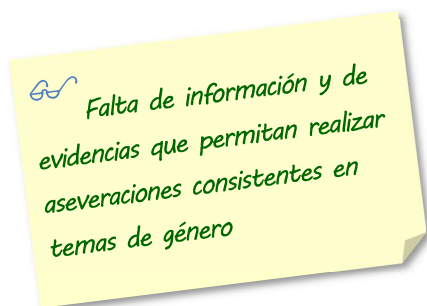
- Apoyo especializado para la Comisión Mixta incidiendo en la realización de entrevistas y baremación de candidaturas.
- Extender el aplicativo informático de la DTSE y la disponibilidad de portátil con conexión VPN a la red corporativa para cada Comisión Mixta, agilizando el cálculo de las puntuaciones y la gestión y creación de listados normalizados
- Mejorar la herramienta de gestión documental (SJG), 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.

◆ **Ámbito de búsqueda:**

El ámbito de búsqueda de candidaturas es uno de los elementos que más opiniones discrepantes genera.

- 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.

3.5. En cuanto a la comunicación y la perspectiva de género



Se entiende que un valor añadido, sería confeccionar la normativa desde una óptica colaborativa, usando metodologías que favorezcan el intercambio y flexibilicen estructuras y roles sin perder su riqueza y poniendo en valor a los distintos agentes que participan. A nivel de normativa 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, entre otros.

3.6. Propuestas de mejora y mantenimiento

A continuación, se recoge un ejemplo de propuestas de mejora que se han recogido:

◆ **Mecanismos de sustitución de candidaturas**

- 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 número de reservas antes de iniciar el proyecto.
- Mantener sistema de urgencia reflejado en la addenda 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.

◆ Tratamiento de renuncias o bajas

- 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.