

actívate

JORNADA 2022

¿Cómo evaluar los proyectos de nuevas oportunidades educativas para mejorar su impacto?

Jueves **24.11.2022** de **10h** a **12:30h**

📍 **Em20 Barcelona**

webinar

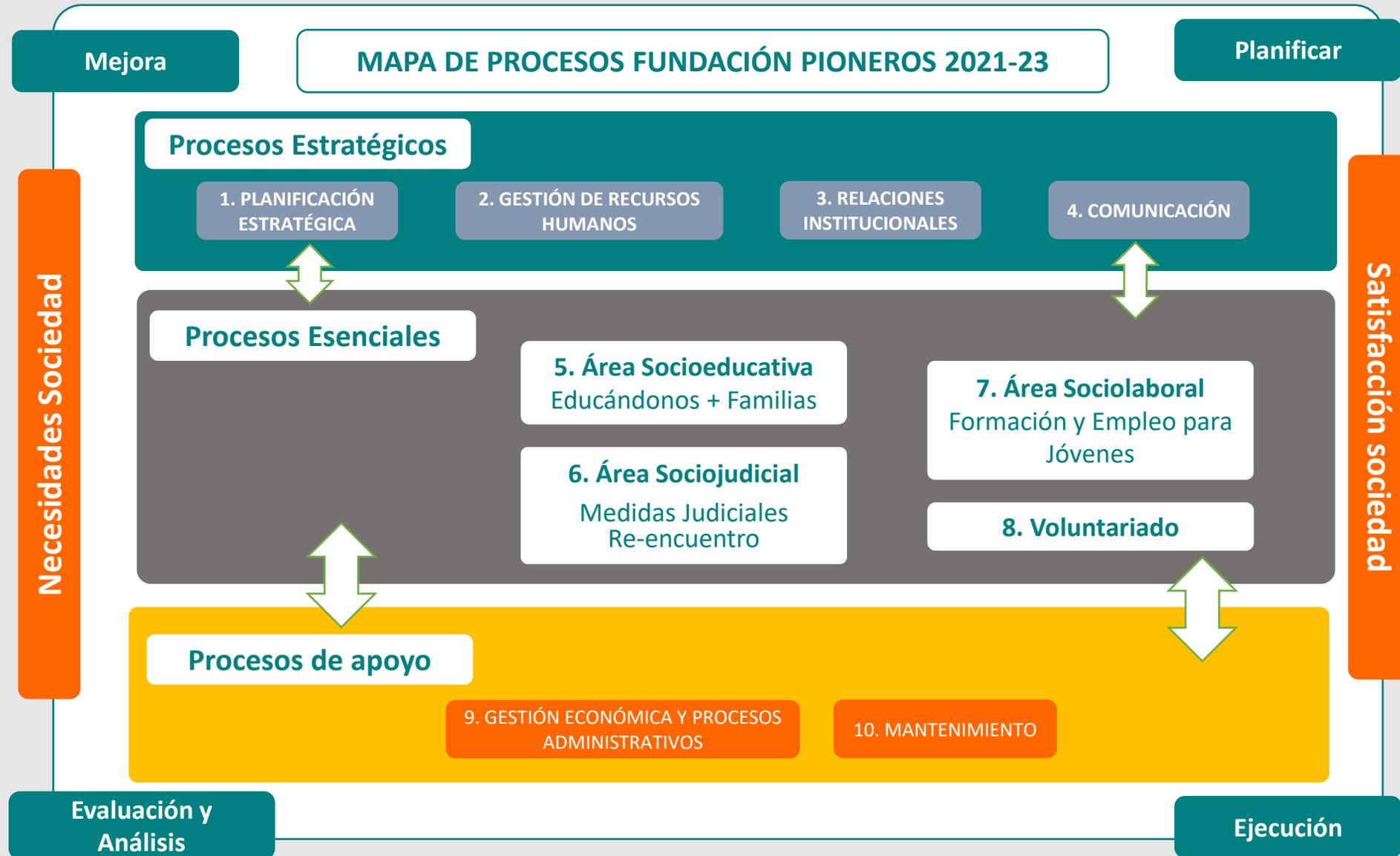
Inscripciones: bit.ly/JornadaActivate2022

Búsqueda de la excelencia en la gestión y evaluación de proyectos de Formación y Empleo con Jóvenes



¿Cuál es nuestro sistema de evaluación?

“Una organización sobresaliente se caracteriza por tener un propósito que inspira, una visión ambiciosa y una estrategia que genera resultados”.



¿Cuál es nuestro sistema de evaluación?

Plan Estratégico

Mapa de procesos

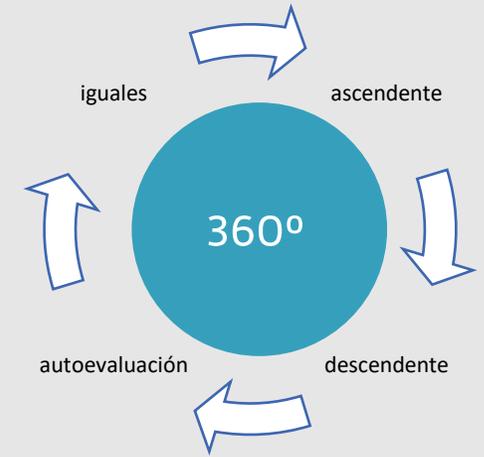
Equipo de empleo

Objetivos planificados

Evaluación participantes

Evaluación grupos de interés

Evaluación profesionales



Competencias profesionales

¿Cuál es nuestro sistema de evaluación?

Indicadores CMI y Plan Estratégico

INDICADORES		METAS			
		2019	2020	2021	2022
Indicador 1 Porcentaje inserción en área de empleo.	Realizado	46,67%	30,40%		
	Objetivo	30%	30%	35%	40%
Indicador 2 Número y evolución de usuarios en los programas.	Realizado	210	263		
	Objetivo	150	175	200	225
Indicador 3 Número de usuarios por recomendación de otros usuarios.	Realizado	128	157		
	Objetivo	50	70	100	120
Indicador 4 % de abandonos en la intervención a los 30 días del inicio.	Realizado	0.9%	0,9%		
	Objetivo	<15%	<10%	<8%	<7%
Indicador 5 Satisfacción participantes área Sociolaboral.	Realizado	8,9	9.28		
	Objetivo	8	8.5	8.5	8.5
Indicador 6 Satisfacción con relación equipo educativo.	Realizado	9	9.3		
	Objetivo	8	8.5	8.5	8.5
Indicador 7 Satisfacción instalaciones participantes.	Realizado		9.2		
	Objetivo	6	6	8	8.5

Contribución del programa al Plan Estratégico

- a. Evolución de la plantilla en el programa. Una persona más el último trimestre
- b. Aumenta un 20% (entre los tres programas) el número de seguidores en redes sociales gracias a campañas de captación de fondos por parte del programa. 8,13% aumento respecto a 2019
- c. Aumenta 20% la captación de donantes, socios colaboradores a través de redes por parte del programa. -23% de donantes
- d. Aumento alcanzar el 10 % del presupuesto de fondos privados a través de campaña de captación de fondos por redes desde el programa -21.41% de donaciones
- e. Nº actualizaciones “significativas” (cambio de contenidos, cambios en metodologías, cambios en la duración, cambios en los destinatarios, cambios en la forma de evaluarlos) en el programa. 5 Mejoras
- f. Nuevas propuestas de nuevos proyectos generados mínimamente documentados en el programa. E20 y Ekoeki
- g. Nuevos proyectos implementados. E20 y Ekoeki

Indicadores de rendimiento y eficiencia:

- Número de jóvenes participantes /persona 88
- Coste por joven atendido: nº de jóvenes atendidos/costes de personal del programa o incluyendo gastos en instalaciones 384,22€
- Comparativa de los indicadores anteriores con los de otras entidades No datos

¿Cuál es nuestro sistema de evaluación?

Objetivos y resultados intervención

Objetivos específicos	Meta prevista	Resultado logrado
1. Planificar, hacer seguimiento y evaluaciones constantes de los itinerarios personalizados de formación e inserción laboral.	150 jóvenes con itinerario personal diseñado. 150 jóvenes han aprendido a hacer su currículum.	263 jóvenes con itinerario personal diseñado. 263 jóvenes han aprendido a hacer su currículum.
2. Insertar laboralmente a los usuarios-as y hacerles su posterior seguimiento.	90 nuevos contratos realizados. 54 jóvenes mantienen de manera autónoma sus empleos.	79 nuevos contratos realizados. 68 jóvenes mantienen de manera autónoma sus empleos.
3. Aumentar las competencias emocionales como medio para mejorar la salud física, social y mental.	A través de formación específica 120 jóvenes señalan mejoras significativas en la salud física, competencias sociales y salud mental.	A través de formación específica 258 jóvenes señalan mejoras significativas en la salud física, competencias sociales y salud mental.
4. Formar, activar y motivar en herramientas de gestión para desenvolverse en búsqueda de oportunidades de empleo.	120 jóvenes formados en BAE en 69 sesiones grupales. 120 jóvenes mejoran sus herramientas de gestión en 5 sesiones de trabajo individual de media.	263 jóvenes formados en BAE en 69 sesiones individuales. 263 jóvenes mejoran sus herramientas de gestión en 6,41 sesiones de trabajo individual de media.
5. Detectar y satisfacer las necesidades formativas de las empresas que están relacionadas con la Fundación Pioneros y, en concreto, con sus recursos formativos.	100 jóvenes han aumentado sus competencias adaptadas a las necesidades del entorno laboral. 30 empresas forman parte del tejido social sensible a la empleabilidad juvenil gracias a su Responsabilidad Social Corporativa.	258 jóvenes han aumentado sus competencias adaptadas a las necesidades del entorno laboral. 40 empresas forman parte del tejido social sensible a la empleabilidad juvenil gracias a su Responsabilidad Social Corporativa.

¿Cuál es nuestro sistema de evaluación?

Aspectos relevantes positivos	<ul style="list-style-type: none">• La relación con el equipo es muy buena y es la base del programa.• Muy buena relación de equipo que impregna el área.• Un mismo sentir personal y profesional hace que sea muy fácil la intervención.• Se hace valoración positiva en el cambio en el modelo de formato grupal de grupo constante (todas las semanas) al formato de montar #JOBenes.• Valoración con la relación con la red comunitaria (otros recursos formativos, entidades, etc.).• El local de la oca con la reforma ha quedado como un espacio óptimo de trabajo.• Muy buen número de inserciones• Récord en jóvenes con medidas, un buen número de ellos sin obligación.• Ha mejorado mucho la coordinación con medidas con la nueva dirección y el planificar reuniones de coordinación cada quince días.	Perspectivas de continuidad	<ul style="list-style-type: none">• Darle una vuelta a la entrevista de empleabilidad para que entiendan el enfoque de trabajo. Incidir más en el desarrollo personal.• Necesitamos un mejor espacio para las sesiones individuales, especialmente en la primera entrevista.• Insistir en la necesidad de contar con un aula de formación.• Trabajar un plan formativo propio de formación grupal. Dotar de más cuerpo a la parte formativa.• Seguir innovando en la intervención para conseguir consolidar el área, especialmente en la parte formativa.• Carta de presentación de Pioneros en la primera entrevista. Realizar una especie de díptico para que se ubiquen en el proceso de búsqueda de empleo con recursos, etc... también en formato digital.• Trabajar más explícitamente contenidos referidos a empleo (siempre basándonos en el desarrollo personal).• Seguir trabajando con visitas a modo de coaching.• Trabajo en comunicación del área dirigido a jóvenes y a empresas y otros recursos.• Reconfigurar el área. (E2O, Ekoeki, formación propia, programas SIOL y Pela). Apoyo de E2O para ver cómo trabajan en otros sitios.
Aspectos relevantes negativos o a mejorar	<ul style="list-style-type: none">• Mejorar la intervención individual en sesiones virtuales.• Mejorar el conocimiento de las expectativas de formación de las y los jóvenes para poder orientar mejor.• Las y los jóvenes vienen muy orientados con la demanda de empleo y nos cuesta poder ampliar el foco de intervención.• Este año nos hemos quedado prácticamente sin BAE (Búsqueda Activa de Empleo).• Mejorar la preparación de talleres grupales. Reflexionar más sobre lo que queremos formar y mejorar la profundidad de las sesiones.• Baja participación en la parte grupal. A algunos perfiles nos cuesta llegar. Hay personas que han venido a tres versiones de #JOBenes.	Valoración y satisfacción profesional del equipo educativo	<ul style="list-style-type: none">• Valoración muy positiva pese a los elementos que necesitamos mejorar.• Estamos muy bien enfocados al trabajo y a los procesos con las y los jóvenes. Estamos haciendo una gran intervención en el campo de lo sociolaboral, somos un referente en Logroño.• Gran capacidad de resiliencia y adaptación a los cambios.• Muy buena valoración en el trabajo en equipo.• Calidad en los procedimientos en el manejo de datos.• Se valora Ummar como la persona que sostiene los procesos y la intervención.• Si las tenemos segmentadas por programas, incluir los resultados de satisfacción de la encuesta de personas en este apartado y la evolución de las mismas a lo largo de los años.

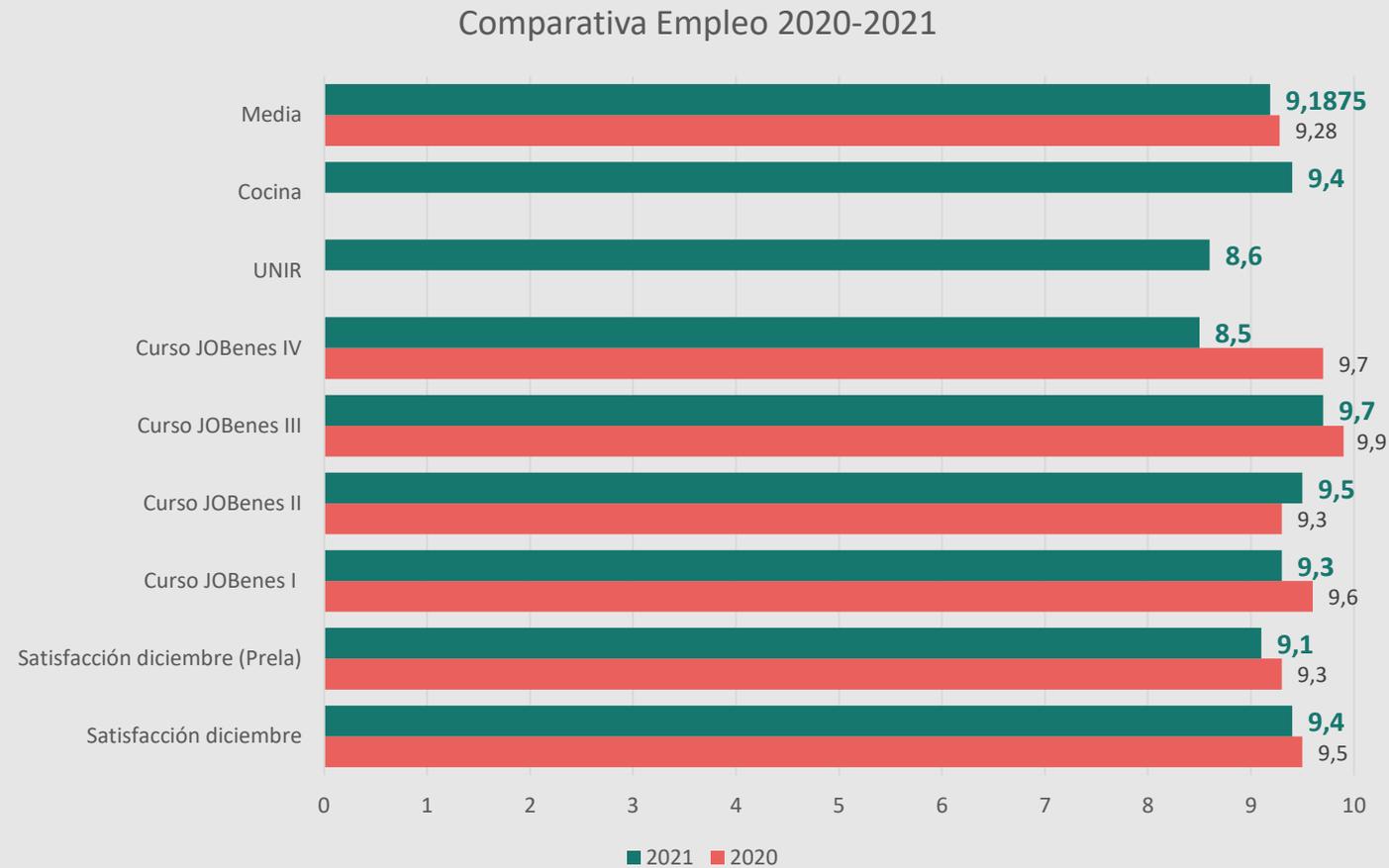
¿Cuál es nuestro sistema de evaluación?

Resumen encuestas satisfacción profesionales 2021

	Administración	Justicia	Educándonos	Empleo	Media 2021	Media 2020
La claridad de mis funciones y responsabilidades.	5,5	8,0	8,8	8,0	7,9	8,0
La motivación que tengo para realizar mi trabajo.	6,0	8,2	8,8	7,8	8,0	8,3
El reconocimiento que percibo de mis compañeros/as ante las tareas que realizo.	6,5	8,8	9,4	9,0	8,8	8,2
Los medios e instalaciones (espacio físico) necesarios para la realización de las tareas y la seguridad en el puesto de trabajo.	9,0	8,2	8,8	8,8	8,6	7,3
Las posibilidades que tengo de aplicar las medidas de conciliación (permisos de paternidad, maternidad, asuntos propios, permisos retribuidos...).	9,5	8,6	9,8	9,3	9,3	9,5
La flexibilidad para adaptar la jornada laboral y los periodos vacacionales a mi vida personal.	9,0	8,6	9,8	9,3	9,2	9,0
La participación en las decisiones de mi área de trabajo.	7,5	8,4	9,4	8,5	8,6	8,4
Los resultados que alcanzamos en mi área de trabajo.	6,0	8,2	9,4	8,5	8,4	8,3
La comunicación existente entre la coordinación del área y el equipo que dirige.	5,0	8,2	9,0	8,5	8,1	8,4
La eficacia con que mi superior inmediato dirige el trabajo.	5,0	8,2	8,6	9,0	8,1	7,7
Las relaciones personales con mis compañeros/as de trabajo.	8,5	8,4	9,6	9,5	9,1	8,6
La gestión del liderazgo en la entidad	6,5	7,8	9,2	8,5	8,3	7,2
El apoyo que recibo de mi superior inmediato.	7,0	9,0	9,0	9,0	8,8	8,2
El salario que recibo.	4,0	6,0	6,8	7,3	6,3	6,4
La igualdad y justicia de trato que percibo de la entidad.	9,5	8,4	9,8	9,5	9,3	8,3
Mi rendimiento en la entidad.	7,0	8,0	8,2	8,0	7,9	8,0
La forma en que en la Fundación intentamos adaptarnos y gestionar los cambios continuos de la sociedad en que desarrollamos nuestra actividad.	9,0	8,2	9,0	9,0	8,8	
Las oportunidades de formación que me ofrece la entidad.	5,5	7,4	9,0	9,3	8,1	8,1
La estabilidad laboral que me ofrece la entidad.	5,0	8,2	8,0	7,8	7,6	7,4
La situación de la igualdad de género en la entidad.	9,5	8,8	9,6	9,8	9,4	9,0
Mi grado de identificación con el proyecto de la entidad (misión, visión, valores y plan estratégico).	9,5	8,8	9,6	10,0	9,4	8,8
Mi participación en las nuevas iniciativas y proyectos de la entidad (nuevos proyectos, comisiones, familias, procesos, violencia filio-parental, participación en foros, otras...).	7,0	7,2	9,2	8,3	8,1	7,9
El diseño de la nueva estructura de gestión en la entidad generada por la gestión por procesos y sus equipos (calidad)	8,0	7,4	8,6	9,0	8,3	
La comunicación que recibo en la Fundación de todos los aspectos relevantes para mi.	6,5	7,8	9,0	7,5	7,9	
La gestión que hace la entidad con respecto a políticas de medio ambiente.	6,0	7,4	7,8	7,5	7,4	
Satisfacción con el proceso de diseño y de la información de tus competencias generada con evaluación de competencias profesionales 360º	4,5	5,8	8,0	8,0	6,9	
En una escala del 1 al 10, ¿qué puntuación tiene tu satisfacción global con la entidad?	7,5	7,8	9,0	8,5	8,3	8,1

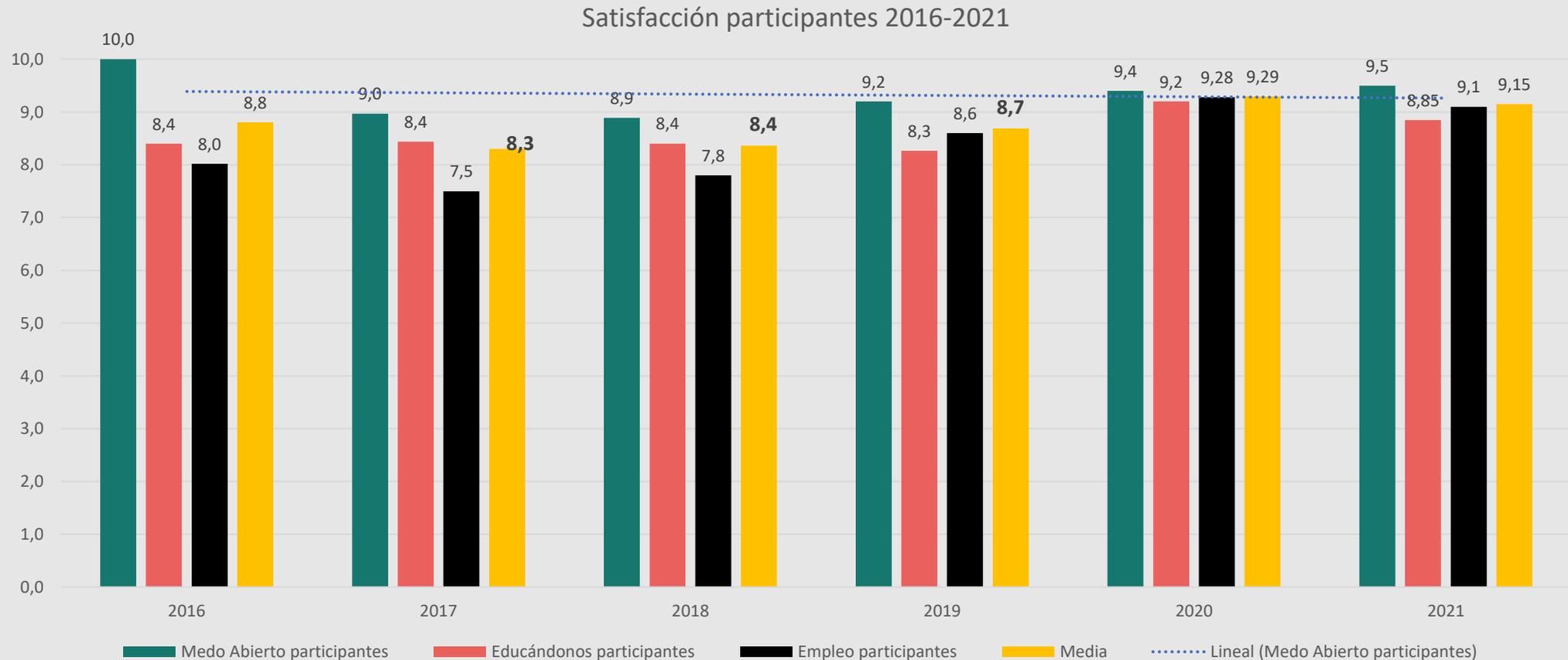
¿Cuál es nuestro sistema de evaluación?

Encuestas participantes



¿Cuál es nuestro sistema de evaluación?

Encuestas participantes (histórico 2016-2021)



Gracias

