

# SOC-Avalua

EVALUACIÓN DE LAS POLÍTICAS ACTIVAS DE EMPLEO EN CATALUÑA

## Programa Eurodisea

2016-2019



# Créditos



## **Elaboración y redacción**

Activa Prospect SL (Research & Solutions)

### *Equipo técnico:*

Ana Lete Murugarren

Laia Pellejà i Adalid

## **Coordinación**

Secretaria Tècnica del Servei Públic d'Ocupació de Catalunya

## **Diseño y maquetación**

Secretaría Técnica del Servicio Público de Empleo de Catalunya

Barcelona, agosto de 2021

# Índice

Presentación .....	1
Objeto de la evaluación .....	4
Metodología .....	6
El diseño del programa Eurodyssey .....	7
Población Diana .....	7
Situación a la que se quiere hacer frente .....	7
Teoría del Cambio.....	7
<b>Resultados de la evaluación.....</b>	<b>13</b>
Evidencia sobre programas de prácticas internacionales .....	13
Evaluación .....	15
<b>Conclusiones, recomendaciones y propuestas de mejora .....</b>	<b>25</b>
Diseño.....	26
Actividades.....	27
Resultados/ Impactos.....	30
<b>Anexos .....</b>	<b>32</b>
Cuestionario a los miembros de la red .....	32
Guion de puntos de los grupos focales a personas jóvenes participantes en el programa Eurodyssey .....	47
Tablas y gráficos de resultados de la encuesta a miembros de la red.....	50
Resumen de aportaciones en los grupos de discusión con personas participantes en Eurodyssey .....	59
Aproximación al debate sobre medición de competencias técnicas, transversales y empleabilidad .....	67
Bibliografía y fuentes consultadas .....	76



# Presentación

Este informe recoge los resultados de los trabajos realizados en la evaluación de diseño del programa Eurodissey durante el mandato que el Servicio Público de Empleo de Cataluña tiene al frente de la Presidencia del mencionado programa (2017-2021), trabajos que han permitido valorar su adecuación en términos de diseño conceptual, la coherencia de sus fundamentos, la conveniencia de sus hipótesis y, en parte, su funcionamiento, una aproximación al análisis de la consecución de los objetivos que se fijan con el programa y, en último término, formular propuestas de mejora para su funcionamiento.

En los próximos capítulos se da respuesta a los objetivos fijados inicialmente en la evaluación de diseño:

- En base a la encuesta que han respondido 14 de los 20 socios de la red, se ha podido analizar los objetivos, las personas destinatarias y la visión en relación a las actividades del programa en varias regiones, entre otras cuestiones.
- En base a los grupos de discusión con 10 personas de las 143 participantes en Eurodissey entre 2016 y 2019, se ha podido profundizar en la experiencia de estas personas en la estancia en el país donde han vivido y trabajado en el marco del programa y, en concreto, valorar la adecuación de la implementación de las actividades y el logro de los objetivos en relación especialmente a la mejora de la empleabilidad.
- Se ha podido hacer una aproximación a si los resultados que se están obteniendo responden a los objetivos que se habían marcado inicialmente, midiendo la inserción de 103 personas participantes en el período 2016 a 2019.
- Igualmente, se ha podido analizar el diseño del programa, en términos de cómo está contribuyendo al cambio y cómo está incidiendo en las personas que hacen estas prácticas, comprobando que efectivamente les ayuda a abrirse a la comunidad donde viven y trabajan, y también en los cambios que produce en relación a la mejora de su empleabilidad.
- Por último, se han formulado una serie de propuestas de mejora a partir de la evaluación del diseño del programa.

Junto a esta presentación, en el siguiente capítulo de metodología se expone el proceso de trabajo que se ha llevado a cabo y, a continuación, en el capítulo sobre el diseño del programa Eurodissey, se detalla la población diana, la situación a la que el programa quiere hacer frente y la teoría del cambio del mismo.

En el capítulo de resultados de la evaluación, en primer término, se hace una recopilación y valoración de la evidencia existente. En segundo término, el capítulo da respuesta a las preguntas de la evaluación de diseño del programa, de forma amplia, si la teoría del cambio está identificada, como se están llevando a cabo las actividades, qué resultados se están obteniendo, como están seleccionado a los participantes entre otros, así como también la evaluabilidad del programa. A continuación se hace una síntesis de las principales conclusiones y una formulación de propuestas de mejora.

El último capítulo, se anexan tanto las herramientas de recogida de información (como la encuesta que han respondido los miembros de la red, el guion de puntos utilizado en los grupos

de discusión con personas jóvenes participantes), como el resumen de aportaciones a los grupos de discusión y los gráficos de resultados de la encuesta (anteriormente analizados y resumidos tanto en la evaluación como en las conclusiones), un apartado dedicado al debate existente y las opciones de medición de la empleabilidad y la relación de bibliografía y fuentes consultadas.

La principal conclusión y la más relevante de la evaluación de diseño es que Eurodyssey es un programa muy bien diseñado, con unos fundamentos lógicos y coherentes y con una Teoría del Cambio bien concebida y acertada. Además, el programa incluye todas las recomendaciones formuladas por la evidencia internacional y nacional sobre programas de movilidad.

Se ha detectado una gran coherencia entre la situación que se desea revertir (paro juvenil en personas cualificadas), los objetivos a alcanzar (mejora de la empleabilidad e inserción laboral en trabajos afines), las actividades puestas en marcha para conseguirlo, así como en las asunciones implícitas de la Teoría del Cambio.

En el caso de Cataluña se observa una elevada inserción laboral, llegando a un 76% de personas participantes en el programa en las ediciones entre 2016 y 2019 (64% para el conjunto de las regiones participantes), de las que un 52% lo hace en los primeros seis meses después de participar en el programa y solo un 7% inserta doce meses después. Además, un 44% de las personas jóvenes mantiene la inserción al año y medio después de participar la programa, por lo que se observa cierta estabilidad en la inserción.

Si bien los datos de inserción laboral son muy positivos, no lo son tanto las relativas a la calidad del trabajo conseguido, algo inherente al mercado laboral actual y relevante para evitar que se perpetúe la precariedad laboral en las personas jóvenes insertadas.

En base a los trabajos realizados y resultados, las recomendaciones se refieren al tamaño del programa, la población diana, las actividades, la evaluabilidad y la Gobernanza.

**Tamaño del programa:** dada tanto la bondad del diseño como de los resultados e impactos que se están alcanzando, se recomendó ampliar este programa. En comparación con otros programas de políticas activas de empleo en general y, de movilidad internacional en particular, Eurodyssey supone una mejora competitiva por su diseño y planteamiento respecto a otros programas que se orientan a solucionar el paro juvenil.

**Población diana en Cataluña:** se recomienda acotar la población diana, ya que el colectivo que actualmente está definido como población diana es en realidad la población de referencia. Sería más que conveniente, redefinir la población diana delimitando la edad de la misma de 18 a 30 años, excluyendo el grupo de personas de 31 a 35 años, priorizando así a las personas jóvenes sin experiencia laboral, y definir qué espacio temporal se considera reducida experiencia laboral.

**Actividades:** no se observan actividades nuevas que deban ser incluidas, ni de las ya existentes que tengan que ser excluidas, si bien se recomienda crear sinergias con instituciones y servicios ya existentes de orientación laboral y de apoyo al retorno de personal expatriado.

**Cultura de datos y evaluabilidad:** se recomienda establecer un indicador de medición del outcome de incremento de la empleabilidad y una clarificación de las fuentes de recogida de información para medirlo. Asimismo es necesario mejorar los registros de las bases de datos existentes, o la coordinación en el acceso a bases de datos regionales y estatales disponibles para obtener de forma ágil y automatizada datos de calidad sobre la inserción laboral en trabajos afines y la calidad de ésta.

**Gobernanza:** los cambios y mejoras en el número de regiones y en el alcance del programa está vinculado, tanto a la entrada de nuevas regiones que se adhieren como miembros en la Asamblea, como en conseguir una mayor participación de las regiones que ya son miembros de la ARE en el programa Eurodyssey.

**Difusión:** ante el bajo conocimiento del programa entre la población diana se recomienda incrementar las actividades de difusión y dirigirlos a la población diana. Actualmente parece que las personas jóvenes son las que encuentran el programa y no al revés.

**Selección de participantes:** se recomienda priorizar la población joven en edad más vulnerable (hasta los 30 años) y sin experiencia laboral. Asimismo, para el caso concreto de Cataluña se ha observado una falta de equidad territorial en la selección de personas jóvenes como participantes, situación que se debería reequilibrar. Sería conveniente conocer las realidades y características del mercado laboral en cada región, y proceder a la selección de personas participantes dando cobertura a estas necesidades, o bien, estableciendo cuotas según problemáticas (distribución territorial, sexo, edad y tipología de estudios).

No se considera necesario modificar los criterios de selección (encaje de la especialidad formativa con la actividad de la empresa de prácticas y las tareas a realizar y la motivación personal) ya que son un punto fuerte del Eurodyssey, gracias a su flexibilidad y capacidad de integración social.

**Empresas y organizaciones acogedoras:** se recomienda establecer una serie de criterios para la selección de las empresas y organizaciones acogedoras, como que dispongan de experiencia en la acogida de personas en prácticas y dispongan de persona tutora de prácticas, o bien, un cierto acompañamiento a las nuevas empresas y organizaciones acogedoras. Se constata la necesidad de un protocolo común para mejorar la definición de las tareas a realizar en la empresa de prácticas.

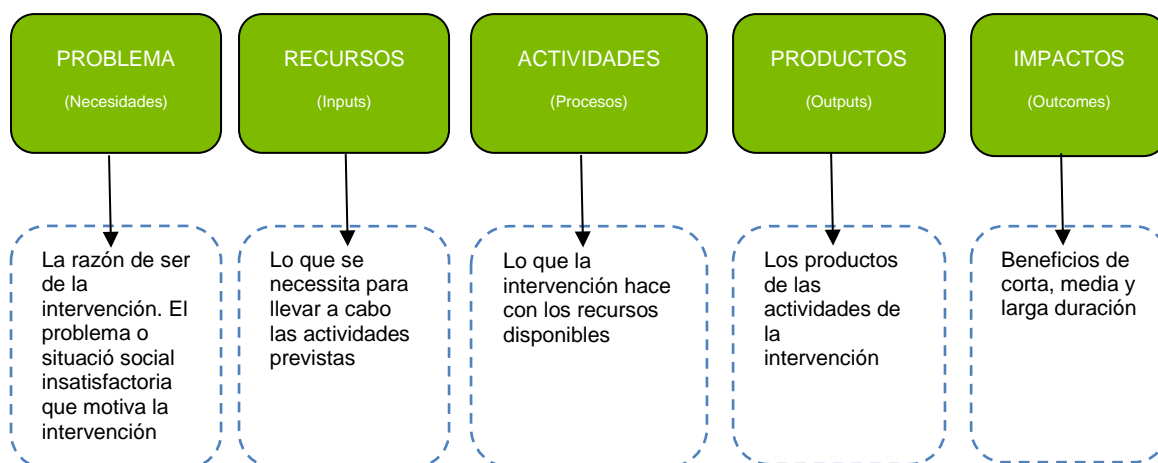
**Evaluación de impacto con contrafactual:** se recomienda llevar a cabo una evaluación de impacto con contrafactual para poder afirmar con rigor que los buenos resultados en términos de inserción laboral se deben exclusivamente a la participación en el programa.

# Objeto de la evaluación

De la tipología de evaluaciones que se pueden llevar a cabo, ésta corresponde específicamente a una **Evaluación de Diseño**, es decir, una evaluación dirigida a valorar la coherencia y los fundamentos del diseño teórico del proyecto. Evaluar el diseño de un proyecto supone analizar la Teoría del Cambio (en adelante TdC), de manera que se pueda llegar a conocer si la misma ha sido bien concebida o no, y puede ser, por tanto, correcta o equivocada.

La TdC de un proyecto o programa es la descripción de cómo se supone que un proyecto, o programa en este caso, conseguirá los resultados deseados. Expone la lógica causal de cómo y por qué el programa conseguirá los resultados previstos (ver esquema). De hecho, es la razón de ser del programa: "La teoría del cambio no es solo un atributo de la política pública que debe ser comprendida y descrita por el/la evaluador/a para entender mejor la naturaleza de la intervención que debe evaluar, sino que constituye el núcleo de la política pública: su fundamento teórico<sup>1</sup>."

## Elementos de la Teoría del Cambio:



**Hipótesis 1:** La naturaleza, magnitud y distribución del problema justifica la existencia y tipo de intervención.

**Hipótesis 2:** los recursos son suficientes para llevar a cabo las actividades.

**Hipótesis 3:** las actividades son adecuadas y pueden generar los productos deseados.

**Hipótesis 4:** los productos conducen a los impactos previstos sobre la intervención que da razón de ser a la intervención.

Cabe destacar que si bien se trata de una Evaluación de Diseño y no de Implementación, se ha realizado una aproximación a ésta como medio de comprobación de la adecuación de diseño del programa. Así, el abordaje cualitativo y la revisión de la evidencia se han utilizado para aclarar los objetivos, las actividades y los resultados del programa en los diversos países miembros de la red, recogiendo información sobre el diseño y la ejecución de los mismos a partir tanto de la visión de los responsables del programa como de las personas jóvenes participantes, en concreto, de sus experiencias, vivencias, percepciones y expectativas. Se han abordado aspectos centrales del diseño del programa así como de su implementación: objetivos, pertinencia de las actividades, resultados esperados e inesperados obtenidos, desviaciones existentes, cambios producidos en

<sup>1</sup> Jaume Blasco. *Guía práctica sobre Evaluación del diseño*. Ivàlua 2009.

el diseño y/o en la implementación, posibilidades de mejora, etc., aportando al mismo tiempo información sobre aspectos más soft (motivación de las personas implicadas, nivel de autoestima de las personas jóvenes participantes, etc.).

En este contexto, las preguntas de la evaluación que se responden en el capítulo de Resultados de la evaluación son las siguientes:

1. ¿Está identificada la teoría del cambio del programa? ¿Las asunciones están cumpliendo? ¿Y los riesgos? ¿Es coherente con el conocimiento existente?
2. ¿Cómo se están implementando las actividades? ¿Los recursos destinados son adecuados? ¿Y cuáles son los resultados que se están obteniendo?
3. ¿Los criterios de selección de los participantes son los adecuados para cubrir la población diana? ¿Se está dando cobertura a las necesidades detectadas? \*Y los criterios de selección de empresas son los adecuados para la población diana?
4. ¿Cuál es la evaluabilidad futura del programa? ¿Los objetivos, indicadores y sistemas de información están identificados?





# Metodología

A continuación se detallan las fases y tareas del proceso de trabajo, que se puede resumir en nueve pasos:

- 1 Revisión de la evidencia científica, de estudios, evaluaciones realizadas y otros informes similares.
- 2 Recopilación y análisis de la información documental y estadística sobre el programa.
- 3 Revisión y formulación de la Teoría del Cambio y la Teoría de la implementación del programa.
- 4 Diseño y realización de una encuesta en línea con la participación de 14 de las 20 regiones miembros de la red Eurodyssey.
- 5 Diseño y realización de dos grupos de discusión en línea con 10 personas jóvenes participantes en el programa de las 145 entre los años 2016 y 2019.
- 6 Análisis cruzado de la información y elaboración del informe de evaluación preliminar.
- 7 Presentación al Consejo de Dirección del Servicio Público de Empleo de Cataluña.
- 8 Contraste con el equipo del Servicio Público de Empleo de Cataluña.
- 9 Presentación a los miembros de la red.

# El diseño del programa Eurodyssey

En este capítulo se detallan los aspectos clave del diseño del programa, como son la población diana y la situación a la que se dirige para hacerle frente, así como la formulación de la Teoría del Cambio.

## Población Diana

La población diana del programa Eurodyssey queda definida por: personas jóvenes de 18 a 35 años en paro o con trabajo precario, cualificadas profesionalmente (ciclos formativos, grados universitarios, formación ocupacional o con acreditación de cierta experiencia profesional), con o sin experiencia laboral, con conocimiento de un idioma de Europa, empadronadas e inscritas en los servicios de empleo de sus correspondientes regiones.

## Situación a la que se quiere hacer frente

La situación social que el programa Eurodyssey quiere revertir se ha definido como la existencia de barreras de entrada al mercado laboral para las personas jóvenes con cualificación profesional, pero sin experiencia laboral o poca. Esta problemática genera a su vez:

- Retraso en la transición formación-ocupación.
- Inserción laboral en trabajos no afines con la cualificación (desajuste formación-ocupación).
- Paro juvenil.
- Precariedad laboral.

## Teoría del Cambio

A efectos de diferenciar con mayor facilidad las actividades y los outputs perseguidos, los impactos esperados, la TdC se divide en Teoría de la Implementación y Teoría del Impacto.

### Teoría de la implementación

Si bajo un marco de reciprocidad interregional europea, las personas jóvenes residentes en regiones europeas participantes en el programa, de entre 18 y 35 años con cualificación profesional (ciclos formativos, grados universitarios, formación ocupacional o con acreditación de cierta experiencia profesional) y con o sin experiencia laboral, hacen una estancia de prácticas profesionales en una empresa o entidad pública o privada a otra región europea durante un periodo de entre 3 y 7 meses, (máximo de 6 meses en España) al mismo tiempo que reciben formación lingüística de 2 a 4 semanas (1 mes en Cataluña) y cultural y un seguimiento individualizado durante toda la estancia, durante la que reciben una ayuda económica para hacer frente a los gastos de estancia por parte del gobierno regional de acogida, consecuentemente consiguen una experiencia laboral internacional, una mejora en idiomas, el conocimiento de una cultura y región diferente a la suya, adquieren competencias relevantes y se empoderan.

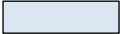


## Teoría del impacto

Entonces las personas jóvenes de regiones europeas romperán barreras de entrada al mercado laboral al mejorar su empleabilidad y se incrementará su inserción laboral, y/o preferentemente en trabajos afines a su cualificación profesional.

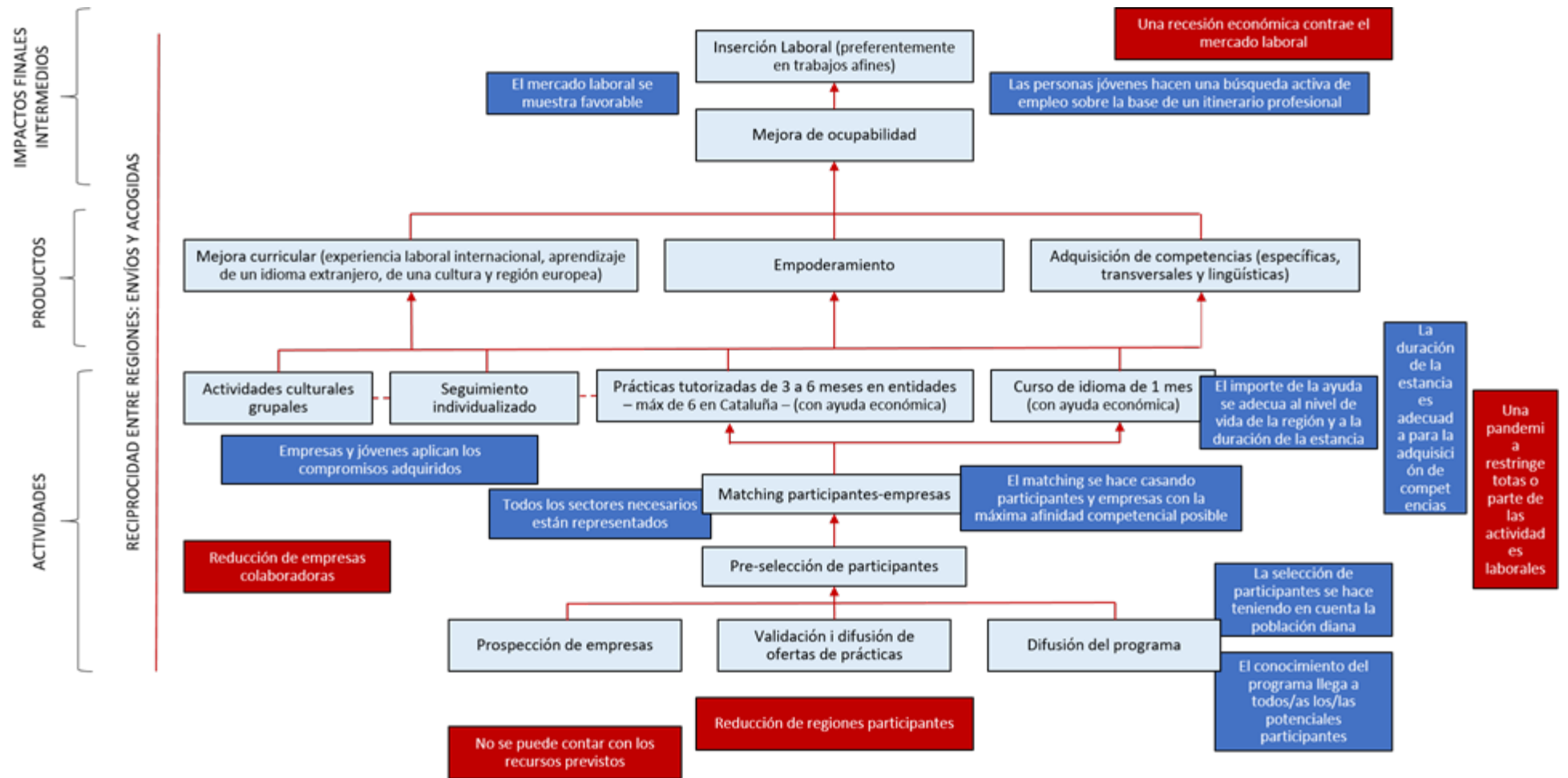
## Teoría del cambio narrativamente simplificada a efectos de difusión

Si bajo un marco de reciprocidad interregional europea, las personas jóvenes de entre 18 y 35 años con cualificación profesional hacen una estancia de prácticas profesionales en un empresa o entidad pública o privada a otra región europea, durante un periodo de 3 a 7 meses al mismo tiempo que reciben formación lingüística y cultural y un seguimiento individualizado, durante la que reciben una ayuda económica para hacer frente a los gastos de estancia, entonces consiguen una mejora curricular, adquieren competencias relevantes y se empoderan. Consecuentemente se romperán barreras de entrada al mercado laboral al mejorar su empleabilidad y se incrementará su inserción laboral, preferentemente en trabajos afines a su cualificación profesional.

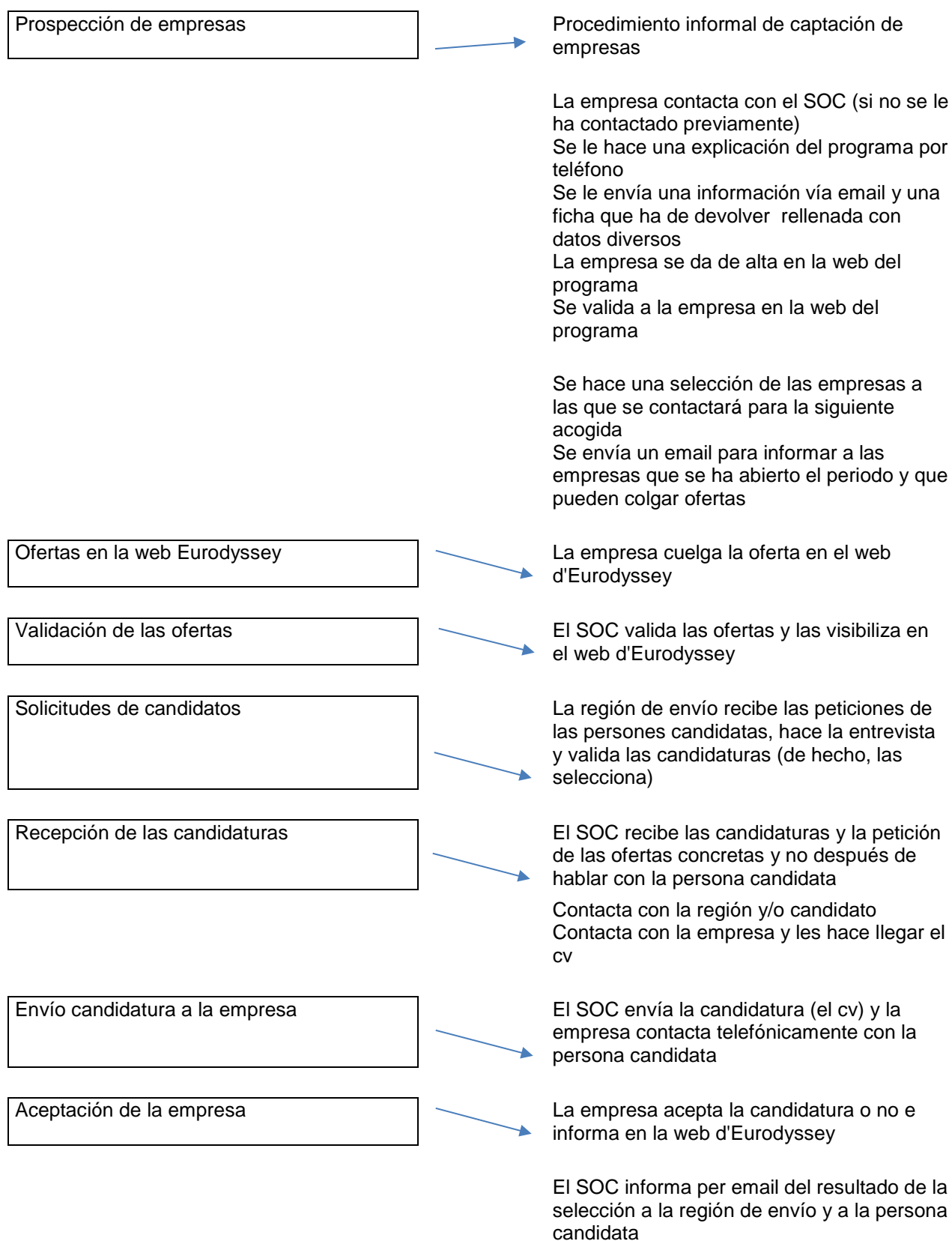
## Representación gráfica de la Teoría del Cambio

-  → Componentes e hipótesis de la teoría del cambio.
-  Asunciones: condiciones que se asumen como ciertas y que se consideran necesarias para que la hipótesis se cumpla. Se dan por descontadas pero no siempre ocurren.
-  Riesgos y otros factores: situaciones que pueden afectar a los acontecimientos previstos para la teoría.



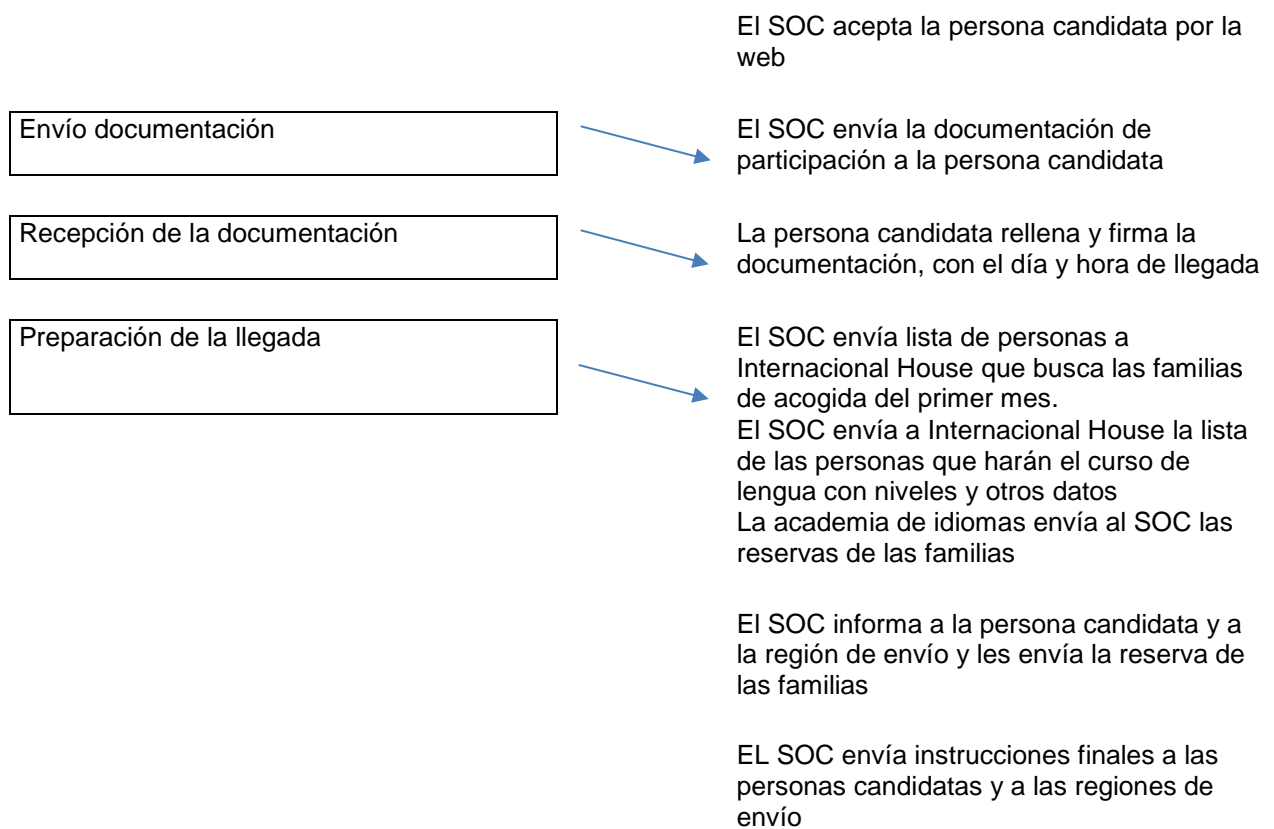


## Esquema 1 Flujo de acogidas del programa en Cataluña<sup>2</sup>

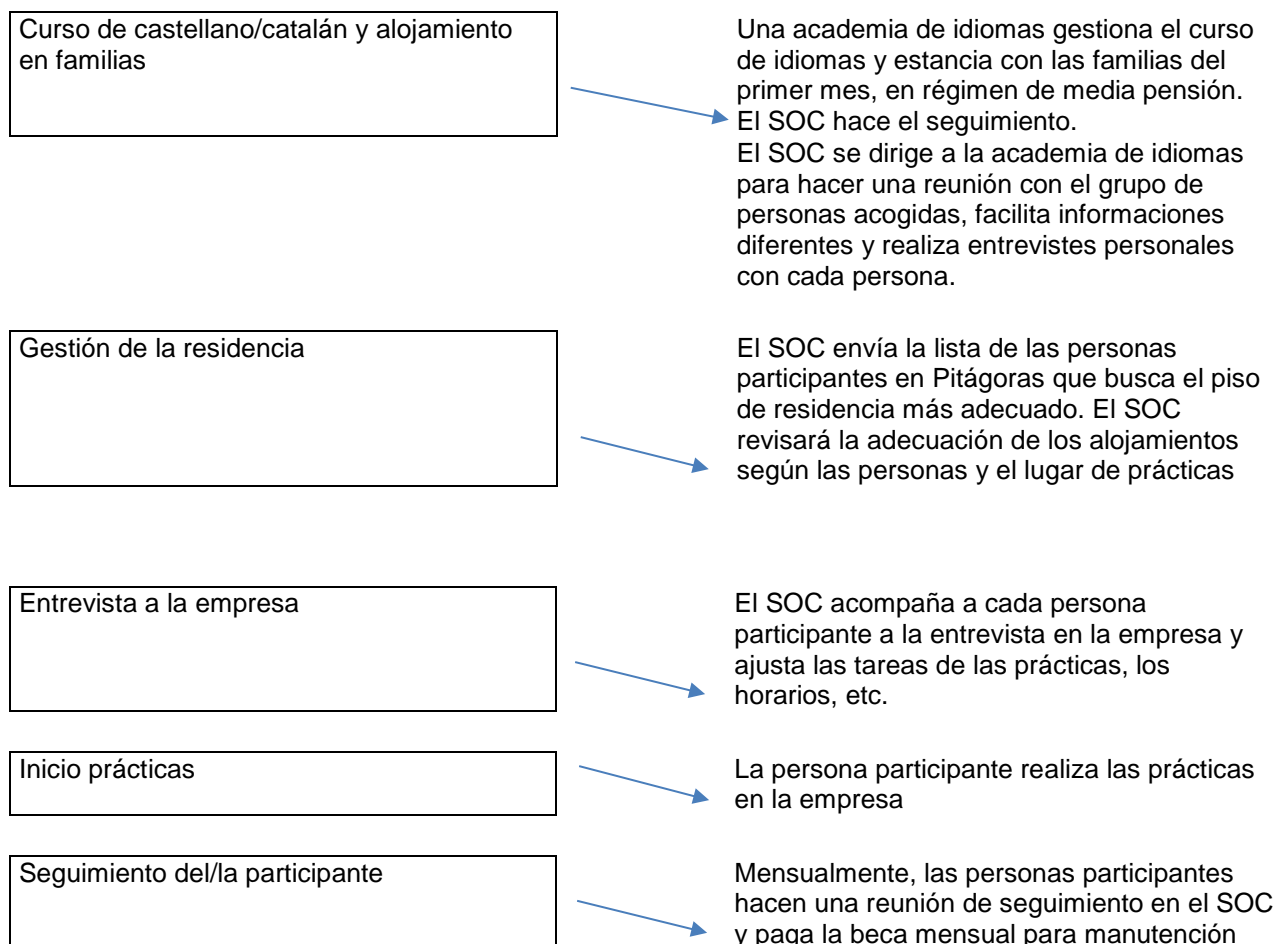


<sup>2</sup> Fuente: Servicio Público de Empleo de Cataluña.



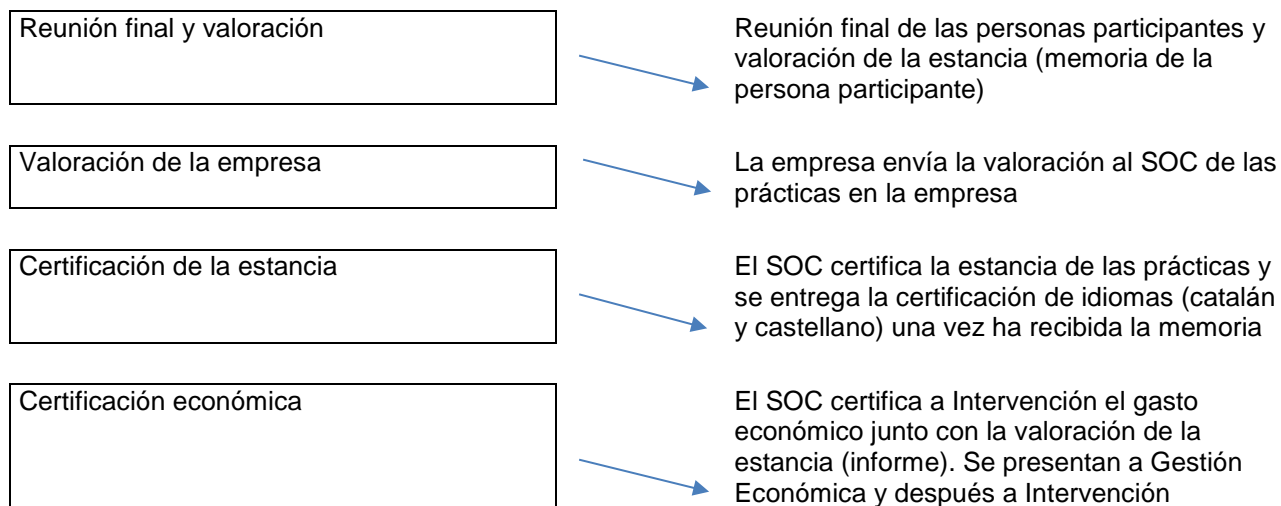


### Inicio estancia en Catalunya



El SOC realiza un seguimiento informal durante toda la estancia con la persona y con la empresa (por teléfono y correo electrónico)

### Fin de la estancia en Cataluña



# Resultados de la evaluación

En este capítulo se exponen los resultados de la evaluación de diseño en relación al programa Eurodyssey. En primer lugar, haciendo un repaso a la evidencia existente de evaluaciones y estudios sobre programas de prácticas internacionales y, en segundo lugar, respondiendo a las preguntas de la evaluación a partir de la encuesta a los miembros de la red, a las experiencias y aportaciones de las personas jóvenes contactadas en los grupos de discusión y a los datos facilitados por el SOC sobre el programa.

## Evidencia sobre programas de prácticas internacionales

Este apartado presenta una breve revisión de la evidencia existente en la literatura internacional y nacional, entendida la misma como una **revisión tradicional de corto alcance (quick scoping review)**.

### Escasez de evidencia: debate abierto.

Una realidad que se constata en todas las evaluaciones, estudios e investigaciones analizadas sobre el impacto de los programas de movilidad de personas jóvenes para la realización de prácticas internacionales, es precisamente que no existe evidencia concluyente y que se tienen que llevar a cabo más evaluaciones e investigaciones sobre la materia<sup>3,4</sup>.

### ¿Qué importancia otorgan las empresas a las prácticas internacionales a la hora de seleccionar?

Dos estudios<sup>5,6</sup> confirman que las empresas tan solo aprecian un poco más las prácticas internacionales que el hecho de estudiar en el extranjero, y que son aquellas con un enfoque internacional las que más valoran esta realidad.

### ¿Qué impactos (outcomes) han tenido los programas de prácticas internacionales?

Un estudio reciente y de los pocos llevados a cabo sobre el impacto de las prácticas del programa Erasmus+ sobre el **nivel de empleabilidad y la inserción laboral**<sup>7</sup>, concluye sobre las personas participantes que después de su paso para el programa:

---

<sup>3</sup> Goodwin, Kelly & Mbah, Marcellus. (2017). Enhancing the work placement experience of international students: towards a support framework. Journal of Further and Higher Education. 43. 1-12. 10.1080/0309877X.2017.1377163.

<sup>4</sup> Impact of Student Mobility Placements (SMP) on competencies, studies and employability. Epos (Flemish national agency for the Erasmus+ programme in Flanders -Belgium-).2021

<sup>5</sup> El Meziane, H. (2010). Staat een internationale ervaring goed op je cv? Resultaten van de bevraging bij Voka werkgevers. Antwerpen: VOKA

<sup>6</sup> Van Muele, Christof. (2016). Do employers value international study and internships? A comparative analysis of 31 country. Geoforum. 78. 10.1016/j.geoforum.2016.11.014

<sup>7</sup> Impact of Student Mobility Placements (SMP) on competencies, studies and employability. Epos (Flemish national agency for the Erasmus+ programme in Flanders -Belgium-).2021





- Casi dos tercios afirman que su empleabilidad ha mejorado.
- La mayoría ha revisado sus objetivos y ambiciones profesionales.
- La mayoría opina que los certificados oficiales que han obtenido no tienen impacto en su nivel de empleabilidad ni en las opciones de encontrar un trabajo. Así, por ejemplo, solo un 20% considera que el Europass Mobility los ayuda a encontrar un trabajo.
- Un 93% de las personas que sí tienen trabajo declaran estar satisfechas con su situación y condiciones laborales.
- La vivencia positiva provocada por la experiencia internacional provoca la activación de las personas participantes.

Acercando la mirada a Cataluña, en la evaluación del programa TLN Mobilicat<sup>8</sup> confirma que **el mismo programa sí que tiene éxito en la consecución de sus objetivos de encontrar un trabajo y/o devolver al sistema educativo.**

### ¿Qué resultados (outputs) han tenido los programas de prácticas internacionales?

En relación a la adquisición de competencias, la evaluación del programa de prácticas Erasmus+<sup>9</sup> encontró que:

- Prácticamente el conjunto de personas participantes afirma haber adquirido competencias técnicas.
- La inmensa mayoría afirma haber adquirido competencias soft.
- La capacidad del programa para la mejora de la competencia lingüística, tanto escrita como oral, se muestra variable según cuál haya sido el país de acogida.

En relación al **empoderamiento**, la evaluación de las prácticas profesionales en el marco del programa Erasmus+ encontró que prácticamente la totalidad de las personas participantes declara ser más autosuficientes, resilientes e independientes. La mayoría considera que éste **es el valor añadido más importante del programa.**

### ¿Cuál es la mejor manera de desarrollar un programa de movilidad laboral internacional? ¿Qué sabemos de sus actividades?

En relación al **matching participante-empresa**, así como a las **tareas y responsabilidades** desarrolladas durante las prácticas, se insiste en la necesidad que las tareas así como los compromisos que adquieren tanto empresa como persona en prácticas, tienen que estar bien detallados. Se remarca asimismo la importancia del rol de la persona tutora en la empresa.

<sup>8</sup> Evaluación del impacto del programa TLN 2015. Servicio de Empleo de Cataluña. Enero 2018.

<sup>9</sup> Impact of Student Mobility Placements (SMP) on competencies, studies and employability. Epos (Flemish national agency for the Erasmus+ programme in Flanders -Belgium-).2021



Con respecto a la **difusión**, la evaluación de un programa de estas características llevada a cabo en Canadá<sup>10</sup> detectó un bajo conocimiento de la existencia del programa entre la juventud canadiense, cosa que afectaba negativamente a la participación de jóvenes canadienses y generaba problemas de reciprocidad de cuotas con otros países.

En relación al **acompañamiento durante la estancia**, se insiste en la conveniencia que las personas jóvenes cuenten con soporte social, bien a través de familias de acogida o de grupos de jóvenes en la misma situación, ya que la persona joven necesita de una red social a la cual acudir en caso de que surjan problemas.

Con respecto a la **duración de las prácticas**, la evidencia existente indica que tendrían que tener una duración mínima de tres meses ya que el impacto de las mismas sobre las competencias y sobre las oportunidades laborales, se incrementa según aumenta el periodo de la estancia.

La mención que la literatura existente realiza sobre **el alojamiento** se centra en la necesidad de que el programa cuente con un listado de alojamientos de confianza para evitar fraudes del cual a veces han sido víctimas las personas participantes. Es decir, se reconoce que la vivienda puede ser un problema.

En relación a la **financiación del periodo de prácticas**, en el marco del programa de prácticas del programa Erasmus+, la evaluación muestra que si bien un 87% de las personas jóvenes habían recibido una beca, la mayoría señalaba que realizar prácticas en el extranjero implica un esfuerzo financiero, que en la mayoría de los casos lo realizan las familias y, en algunas ocasiones, las mismas personas estudiantes.

La **reciprocidad en el envío y acogida** se han observado problemas de reciprocidad, debido en parte a decisiones de gestión relacionadas con la cuantificación de las cuotas así como los exigentes requisitos económicos que marcan otros países, especialmente en lo referido a las condiciones económicas en estos países (salario mínimo).

## Evaluación

**¿Está identificada la teoría del cambio del programa? ¿Las asunciones se están cumpliendo? ¿Y los riesgos?**

Este apartado centra la atención en la **adecuación del diseño del programa Eurodyssey desde un punto de vista conceptual**, mientras que en los siguientes apartados se procede a profundizar en la manera en que el programa se está implementando, los resultados que se están consiguiendo y las mejoras que hay que introducir.

En relación a la **TdC las principales conclusiones se pueden resumir en qué en el momento**

---

<sup>10</sup> Evaluation of the International Experience Canada Program. 2019. Immigration, Refugees and Citizenship Canada. Government of Canada.

**de realizar los trabajos de evaluación la TdC está aclarada y explicitada**, cuestión que estaba pendiente de realizarse si bien ya se trabajaba con una TdC implícita. Además, la TdC explicitada que **aclara el diseño del programa se ha mostrado coherente**, recogiendo además todas aquellas actividades, outputs, outcomes y asunciones que tanto la evidencia internacional como el trabajo de campo han revelado recomendables y relevantes.

Así, como aparte del proceso de evaluación de diseño se ha procedido a reconstruir la TdC de manera participativa con el equipo responsable del programa en Cataluña y que se ha reproducido en el capítulo anterior. Este proceso ha permitido dar un **salto cualitativo relevando** ya que se trata de un programa con más de 35 años de trayectoria, en el cual se ha observado que existía una TdC implícita que todas las regiones llevaban a cabo, pero para el cual la misma no se había explicitado, especialmente con respecto a la necesidad social que se desea revertir y a los objetivos que se desean conseguir. En los párrafos siguientes se profundiza más en aspectos vinculados a la TdC, corroborándose asimismo a través del trabajo de campo llevado a cabo que **la reconstrucción de la misma ha sido adecuada**.

### **Coherencia del conjunto de hipótesis y asunciones que constituyen la Teoría del Cambio del programa**

Tanto la revisión de la evidencia existente sobre programas de movilidad internacional para la realización de prácticas laborales, como la larga trayectoria del programa Eurodyssey en el cual se han ido introduciendo las mejoras pertinentes, como el trabajo de campo llevado a cabo, han permitido **corroborar que las hipótesis y asunciones que lo sustentan son coherentes y realistas**. Así se ha constatado que efectivamente:

- Los outputs (mejora curricular, empoderamiento y adquisición de competencias) generan los outcomes deseados (mejora de la empleabilidad e inserción laboral).
- Las actividades (prospección de empresas, validación y difusión de ofertas de prácticas, difusión del programa, preselección de participantes, matching participantes-empresas, seguimiento individualizado de actividades culturales grupales, prácticas tutorizadas en entidades, curso de idiomas) derivan en los outputs diseñados (mejora curricular, empoderamiento y adquisición de competencias).
- Teniendo en cuenta la dimensión del programa actualmente, la dotación de recursos económicos y humanos se ha revelado adecuada, no detectándose carencias en este sentido.
- Todas las asunciones consideradas se han mostrado pertinentes y relevantes siendo aquellas a las cuales los equipos responsables otorgan una mayor importancia para el buen desarrollo del programa:
  - El **compromiso** que la persona muestre en la ejecución de las prácticas, **media de 6,9**
  - Que se produzca **el encaje de la cualificación** de la persona en prácticas **con las actividades** que se le asignan para la empresa durante la estancia, **media 6,4**
  - Que se produzca **el encaje de la persona joven en el equipo de trabajo** de la empresa acogedora, **media de 6,3**
  - Que se produzca una **tutorización continuada y una buena orientación** por parte de la empresa a la persona joven durante las prácticas, **media de 6,2**



- De igual manera se ha constatado que los riesgos están adecuadamente identificados habiéndose reaccionado en aquellos sobre los cuales se puede incidir, y siendo los de mayor relevancia para el programa la posible reducción de regiones participantes y de empresas colaboradoras. Se ha detectado la **necesidad de dar más a conocer el programa Eurodyssey, en el marco de la misma Asociación Europea de Regiones a fin de que haya más regiones participantes.**

Hay que finalizar indicando que no se ha detectado ni a través del análisis de la evidencia ni a través del análisis del trabajo de campo, **ninguna actividad nueva que tenga que ser añadida o actividad ya existente que tenga que ser excluida.** De hecho, **el programa recoge todas las buenas prácticas y recomendaciones identificadas en la revisión de la evidencia. Sí se han detectado mejoras posibles a introducir en la manera de llevar a cabo las actividades, pero no en su concepción.**

### **Coherencia con la naturaleza de la situación que se quiere revertir**

Se puede afirmar que **el programa es coherente con la situación que se desea revertir**, siendo el desempleo juvenil, porque ofrece la obtención de una primera experiencia laboral a la población joven confirmándose que los objetivos (outcomes) perseguidos son la reducción del tiempo de transición entre formación y trabajo, el encontrar un trabajo afín a la cualificación y la mejora de la empleabilidad.

El trabajo de campo ha permitido corroborar que **la totalidad de las regiones participan en el programa para revertir la situación de desempleo juvenil.** Ninguna región ha mencionado la poca adhesión a la ciudadanía europea como situación que se desee revertir, lo cual resulta relevante ya que sí que fue una necesidad en la fundación del programa y que por inercia podía haber perdurado.

### **¿Cómo se están implementando las actividades? ¿Los recursos destinados son adecuados? ¿Y cuáles son los resultados que se están obteniendo?**

#### **Implementación de actividades**

En base a la recopilación de opiniones de los miembros de la red y las personas jóvenes participantes, **las actividades se están llevando a cabo de forma óptima.** No obstante hay algunos **aspectos a destacar y mejorar:**

- La **difusión** que se hace del programa y el **nivel de conocimiento** del mismo entre la población joven, son aspectos claramente mejorables, tanto según la opinión de los miembros de la red como de las personas jóvenes entrevistadas. El nivel de conocimiento entre las personas jóvenes, en base a la encuesta a los corresponsales, es de un 5,7 en una escala de 0 a 10, en la cual 0 equivale a nada conocido y 10 equivale a totalmente conocido.
- La **gestión externa del alojamiento** de las personas jóvenes no siempre ha proporcionado viviendas óptimas para la estancia, aunque las posibles incidencias se han solucionado con la intervención tanto del equipo de acogida de la región de destino como del equipo de envío de la región de origen.
- La **dotación económica** que perciben las personas jóvenes es fundamental para la estancia, entienden las diferencias en las dotaciones a criterio de las regiones de acogida.

- El refuerzo que supone para las personas participantes el **curso de formación en lengua extranjera** es fundamental y se valora de forma muy positiva.
- En relación a la llegada de las personas jóvenes a las empresas para realizar las prácticas, se observan opiniones divergentes entre las regiones consultadas y las personas jóvenes entrevistadas. Si bien a partir de la encuesta, los equipos de corresponsales puntúan con un 4,0 (en una escala de 0 a 10) como poco necesario mejorar el seguimiento de las personas jóvenes durante las prácticas, contrariamente, las personas jóvenes entrevistadas apuntan la necesidad de **mejorar el proceso de acogida en la empresa en los primeros días y la explicación detallada de las tareas a realizar, acompañado de un seguimiento al respecto.**
- El conjunto de recursos humanos disponibles, tanto de la región de acogida como de la región de envío se valoran de forma muy positiva, en general y especialmente porque han sido claves (buen funcionamiento, buena respuesta) en la gestión de desajustes observados (con la vivienda, las prácticas).

El **proceso de encaje o matching entre las candidaturas recibidas y las ofertas de prácticas recibe una buena valoración** tanto desde el punto de vista de las regiones consultadas como de las personas jóvenes entrevistadas. Con la encuesta se observa una valoración de 4,3 (más suelta poco necesario) la introducción de mejoras en el proceso de selección de personas jóvenes y, una valoración de 5,0 (ni poco ni muy necesario) en el encaje de las candidaturas de las personas jóvenes seleccionadas con las ofertas de prácticas. Complementariamente, **el 57% de las regiones consultadas afirman que realizan una evaluación del nivel competencial de la persona joven mediante una herramienta de evaluación de competencias específica** (antes o después de las prácticas en la empresa), en comparación con el 43% que no la lleva a cabo.

La incorporación **de empresas** y de organizaciones como colaboradoras con Eurodyssey no tiene que seguir unos **criterios específicos** de tamaño en número de personas trabajadoras, sectores de actividad o ubicación en el territorio, atendiendo a las respuestas de los corresponsales de Eurodyssey que han participado a la encuesta. Dicho esto, hay mayor preferencia en relación a la ubicación, por empresas situadas en el centro de las ciudades (42% de menciones), en relación al tamaño para las empresas de 10 a 49 trabajadores/se (29% de menciones) y con experiencia previa en la acogida de personas en prácticas (28% de menciones).

En una misma línea, se ha encontrado recomendable para el buen funcionamiento del programa, **aumentar el número y la diversidad de los sectores de las empresas y organizaciones colaboradoras** (6,5 y 6,1, respectivamente, en una escala de 0 a 10, donde 0 es nada necesario y 10 totalmente necesario).

### **Idoneidad de los recursos destinados al programa**

La evaluación **no ha detectado carencias en la dotación de recursos humanos y económicos** por parte de las regiones, para llevar a término las actividades del programa.

Lo que sí se ha observado es que los **recursos económicos pueden suponer un freno en la entrada de nuevas regiones**, cosa que se ha mostrado conveniente a lo largo de la evaluación.



Asimismo, las regiones priorizan como posible mejora a introducir en este sentido el **ampliar el presupuesto para acoger a más participantes**.

### **Consecución de resultados (outputs) y outcomes**

Este apartado tiene que ser considerado con precaución ya que está ante una evaluación de diseño en la cual se ha realizado una aproximación a la consecución de resultados de impactos. Sería necesaria una evaluación de implementación y/o de impacto para poder afirmar con total seguridad que el programa cumple tanto outputs como outcomes, y especialmente de impacto para poder afirmar que esta consecución se debe exclusivamente al programa.

No obstante, y teniendo en cuenta estas precauciones, se puede afirmar que el programa **Eurodyssey permite alcanzar los objetivos fijados y revertir la situación de desempleo** que afecta a las personas jóvenes de forma más que notable.

La evaluación ha revelado que los objetivos (**outcomes**) **son alcanzados prácticamente de manera excelente**. Así, las regiones puntúan con un 8 sobre 10 la consecución de resultados, siendo éstos la **reducción del tiempo de transición entre formación y trabajo, y a un mismo nivel el encontrar un trabajo afín la cualificación y la mejora de la empleabilidad**.

Por otra parte, los datos recogidos por el propio programa Eurodyssey revelan que en 2018, **un 64% de las personas participantes había conseguido un trabajo en los cuatro meses posteriores a la finalización de su estancia**. De éstas, un 40% lo hizo al mes de finalizar su paso por el programa, y el 24% restante, entre los dos y cuatro meses posteriores. Se constata pues que se trata de un programa que contribuye al desarrollo de carreras profesionales internacionales como mínimo en los primeros estadios de la vida profesional de la persona participante, ya que prácticamente un 60% de los que estaban trabajando, encontraron trabajo fuera de su región de origen.

En el caso de **Cataluña**, la inserción es más elevada, llegando al **76% las personas participantes que se insertan**, de las cuales un 52% lo hace en los primeros seis meses. Del total de personas que encuentran un trabajo, un 44% lo mantiene un año y medio más tarde.

El **incremento del nivel de empleabilidad** también está confirmado por las personas participantes en los grupos de discusión, donde la totalidad afirma sentirse mucho más ocupable. Vinculando esta mejora de la empleabilidad a los resultados (**outputs**) de la TdC, se observa que los dos aspectos más positivos del programa fueron **el empoderamiento**, la autoconfianza y autoestima que ganaron, así como **la mejora de competencias soft**. El incremento en las competencias técnicas y la mejora curricular se valoran también muy positivamente si bien en un segundo lugar.

Finalmente se ha encontrado un **impacto no esperado** pero positivo ya que no en pocas ocasiones se ha observado que Eurodyssey ha favorecido una **re-orientación** de las carreras profesionales.



**¿Los criterios de selección de los participantes son los adecuados para cubrir la población diana? ¿Se está dando cobertura a las necesidades detectadas? ¿Los criterios de selección de empresas son los adecuados para la población diana?**

## **Población diana**

Es del todo necesario profundizar en el análisis de la **población diana** antes de entrar en los criterios de selección de las personas participantes, ya que se ha mostrado como **uno de los principales aspectos a revisar en el diseño del programa Eurodyssey**.

Actualmente la población diana está formada por “personas jóvenes de **18 a 35 años** en paro o con trabajo precario, **calificadas profesionalmente** (ciclos formativos, grados universitarios, formación ocupacional o con acreditación de cierta experiencia profesional), con o **sin experiencia laboral**, con conocimiento de un idioma europeo, empadronadas e inscritas en los servicios de empleo de sus correspondientes regiones”.

Sobre la base del trabajo de campo se observa que **lo que actualmente está definido como población diana es en realidad la población de referencia** y que sería más que conveniente, especialmente teniendo en cuenta la acotada dimensión del programa, **redefinir la población diana** sobre todo **con lo relacionado a la edad y, en parte, a la experiencia laboral**. La **población de referencia es aquella sobre la cual se detecta la problemática social**. Si hay determinadas características que determinan que existe la probabilidad de sufrir el problema, la población de referencia sería la constituida por todos aquellos individuos que reúnen estas características. Por otra parte, la población diana está formada por el colectivo de personas afectadas por la problemática social, y a las cuales van dirigidos todos los servicios que se prevean en la intervención para hacer frente a la problemática.

El trabajo de campo ha mostrado una realidad coincidente con los estudios sobre la situación del paro juvenil en Europa y es que a la hora de identificar los **elementos más críticos para la inserción de las personas jóvenes** en cada región por edad, sexo y experiencia laboral, se observa claramente que:

- En términos de **edad**, el grupo comprendido entre los **25 y los 30 años** presenta los **mayores problemas de inserción, seguido del grupo con edad entre los 18 y los 24 años**.
- En relación al **sexo**, la mayoría de las regiones afirma que **no es determinante para encontrar trabajo**.
- Con respecto a **la experiencia laboral**, la **ausencia** de la misma se muestra claramente como un **factor crítico a la hora de encontrar un trabajo**.

De otro lado, al solicitar a las regiones que identifiquen el **perfil de persona joven a la que se orienta el programa** en sus respectivas regiones, también en relación a la edad, sexo y experiencia laboral, se aprecia:

- En relación a **la edad**, una **correspondencia entre la juventud que se encuentra en los grupos más críticos para entrar en el mercado laboral, y los grupos de edad a los cuales se dirige el programa** siendo éstos el comprendido entre los 25 y los 30 años en su mayoría, seguido del grupo entre 18 y 24 años. Llama la atención que un 21% de los casos se señala que no se toma en consideración la edad y por otro lado que **ninguna**



**región indica que se dirige a personas jóvenes entre 31 y 35 años.**

- Con respecto a la experiencia laboral previa y al nivel de cualificación, se observa que el **nivel de cualificación es más relevante que la experiencia profesional previa, y que la cualificación que se prioriza es aquella universitaria o superior, quedando la formación profesional post-obligatoria (FP) relegada.** Así, se aprecia claramente que la mayoría de las regiones dirigen el programa a personas jóvenes desocupadas sin experiencia laboral y con formación universitaria o superior y, en menor medida, pero en un porcentaje nada despreciable, a personas jóvenes con este mismo nivel de cualificación, pero con un poco de experiencia laboral. **Ninguna región considera población elegible el colectivo que no posee cualificación ni experiencia laboral, y solo entran tímidamente a formar parte del programa cuando aunque sin cualificación, poseen una cierta experiencia laboral.** Finalmente, un mínimo porcentaje de regiones no establece criterios en relación a la cualificación y la experiencia profesional previa.

Por todo eso se considera más que recomendable, y más teniendo en cuenta el alcance actual del programa en cuanto a número de participantes, **redefinir la población diana** delimitando la edad de la misma y **excluyendo el grupo de 31 a 35 años.** Asimismo, y teniendo en cuenta la influencia de la ausencia de experiencia laboral previa a la hora de conseguir un trabajo, **sería más que conveniente priorizar a las personas jóvenes sin experiencia laboral y definir qué espacio temporal se considera como “escasa experiencia laboral”.**

### **Proceso de selección de personas participantes**

El proceso de selección de personas participantes pasa dos filtros. Uno inicial llevado a cabo por los equipos responsables del programa en cada región, y un segundo llevado a cabo por las empresas que ofrecen las prácticas.

No se han observado problemas en relación al segundo, consistiendo el mismo en un proceso similar al de un puesto de trabajo habitual, pero realizado de manera remota.

En relación al proceso de selección llevado a cabo por los equipos responsables del programa, las regiones consideran que el margen de mejora es más bien bajo (4,3 de puntuación, donde 0 es nada necesario y 10 del todo necesario). No obstante, el trabajo de campo permite contradecir esta afirmación, ya que se **ha observado que las personas jóvenes en las edades más delicadas para la inserción laboral, y especialmente jóvenes sin experiencia laboral previa, se quedan fuera del programa.** Este hecho puede deberse a que no poseen la competencia lingüística necesaria, pero no obstante, se tiene que vigilar esta realidad de acuerdo con el expuesto sobre la necesidad de redefinir la población diana.

El análisis de la selección llevada a cabo por los equipos responsables del programa resulta de especial relevancia, ya que permite conocer **qué parte de la población diana se queda fuera del programa (cobertura del programa).**

El trabajo de campo permite concluir que la mayoría de las regiones (64%) señalan que menos de un 10% **de las personas candidatas que son pre-seleccionadas, no consiguen una oferta de prácticas.** En un 21% de las regiones, este porcentaje de no consecución de prácticas pasa a ser de un 40% o menor. Finalmente en un 14% de las regiones este porcentaje se eleva a entre un 40% y un 60%. **Es decir, se puede concluir que son pocas las personas jóvenes que se quedan fuera del programa.**

Vista la edad, el sexo, el nivel de cualificación, la experiencia laboral previa y el dominio del





idioma de la región de destino, **las personas jóvenes que no consiguen una práctica presentan el siguiente perfil:**

- **La edad no resulta excesivamente determinante**, si bien resulta relevante que un 21% de las regiones señala precisamente al **colectivo de edad con más problemas de inserción laboral y al cual más se dirige el programa como lo que se queda fuera (de 18 a 30 años)**.
- En un 50% de las regiones se indica que las personas jóvenes desocupadas **sin experiencia laboral** previa se quedan fuera del programa. Asimismo, en un 78% de los casos, las regiones señalan que la no posesión de experiencia laboral (sin considerar otros aspectos) afecta a las personas jóvenes en la no consecución de prácticas. **Estos porcentajes tendrían que reducirse drásticamente** teniendo en cuenta que se trata de un elemento crítico para la inserción laboral posterior.
- Especialmente importante es el hecho de que casi en un 60% de las regiones se indica que un bajo dominio del idioma de la región de acogida es una de las principales causas de no consecución de una práctica laboral, cosa que resulta lógica en el marco de un programa internacional.

Inciendo precisamente en los **aspectos que más se valoran en una persona candidata** a la hora de que sea seleccionada para una oferta, claramente destacan **el encaje de la especialidad formativa con la actividad de la empresa de prácticas y las tareas a realizar y la motivación personal**. En tercer lugar, a cierta distancia, el dominio de idiomas extranjeros.

Es importante reflexionar sobre los criterios de selección de personas participantes y poner en valor que se trata de un programa que funciona y que precisamente estos criterios de selección más soft, son muy bien valorados por parte de las personas participantes.

La totalidad de las personas jóvenes entrevistadas en los grupos de discusión señala que una de las fortalezas del Eurodyssey es el enfoque de los criterios de selección, diferente a Erasmus +, al valorar más las capacidades, la experiencia y la motivación. Este criterios dan cabida a jóvenes que quizás no habrían pasado o no pasarían el filtro de Erasmus +, o para los que Erasmus + no contempla su ámbito de especialidad y que posteriormente se ha visto que han respondido perfectamente y han mejorado la situación laboral. **Inicialmente y manteniendo la dimensión del programa en su magnitud actual, no se considera necesario modificar los criterios de selección.**

### **Cobertura de necesidades**

Un punto que también se ha detectado como crítico y sobre lo que sería conveniente profundizar, es la **cobertura de necesidades del programa atendiendo a las características y problemáticas específicas del mercado de trabajo en cada región**. No se ha observado que las decisiones de selección de personas participantes consideren la realidad regional que muestran los estudios sobre el paro juvenil con respecto a distribución territorial, sexo, edad y tipología de estudios.

**Desde un punto de vista metodológicamente estricto, sería conveniente conocer estas realidades en cada región, y proceder a la selección de personas participantes dando cobertura a estas necesidades, o al menos estableciendo cuotas según problemáticas** (distribución territorial, sexo, edad y tipología de estudios). Conociendo las características del desempleo juvenil en cada región se podrían tomar mejores decisiones de selección, encajando



de manera precisa la demanda (joven desempleado) con la oferta (programa).

## ¿Cuál es la evaluabilidad futura del programa? ¿Los objetivos, indicadores y sistemas de información están identificados?

Antes de abordar la evaluabilidad del programa, que es uno de los puntos clave en una evaluación de diseño, hay que señalar que según el trabajo de campo llevado a cabo, **actualmente las regiones recogen información sobre indicadores de impactos (outcomes), pero no de resultados (outputs). Y de todos modos, no se recoge en todas las regiones.**

En relación a los **outcomes**, se indica que la mayoría de las regiones recogen información sobre los **niveles de inserción de las personas jóvenes considerando además la duración del contrato**. No obstante no lo hacen tanto sobre el sector de actividad en el cual se produce la inserción ni sobre la calidad del trabajo conseguida, más allá de la duración del contrato.

Por otro lado, se ha observado que **no se procede a medir el nivel de incremento de la empleabilidad**.

Con respecto a los **resultados (outputs)** la mejora de las competencias tanto técnicas como transversales y el incremento de la empleabilidad **se están midiendo en algunas regiones pero no en otras** (sí un 57% de las regiones consultadas, 43% no). Teniendo en cuenta que estos resultados son clave para medir el incremento de la empleabilidad, resulta un **aspecto a mejorar y unificar si se desea avanzar hacia mejores evaluaciones**.

No consta que se esté midiendo el empoderamiento (autoconfianza, seguridad, sentimiento de capacidad ante el trabajo), si bien toda la evidencia y esta evaluación señalan que es de los outputs que se alcanza en mayor medida y que más valor añadido aporta a la población joven.

Una cuestión que llama especialmente la atención es que **un 79% de las regiones declara que no tiene acceso a bases de datos para medir la consecución de los objetivos del programa**. Este porcentaje tan elevado **tendría que reducirse drásticamente**. Además aporta información que permite afirmar que:

- Sin bases de datos disponibles, la evaluabilidad del programa en términos de consecución como mínimo, de outcomes, se ve comprometida.
- Si bien puede ser que cada región realice su propio seguimiento, la información expuesta en este informe sobre la consecución de outcomes tiene que ser leída con precaución.

### Evaluabilidad futura

Este apartado analiza la evaluabilidad del programa Eurodyssey en Cataluña si bien se puede aplicar a todas las regiones, excepto para las bases de datos concretas que se mencionan para Cataluña. El análisis se centra en la evaluabilidad de una futura evaluación de implementación o de impacto que se considere pertinente llevar a cabo. Metodológicamente se procede a revisarla sobre la base de los tres criterios siguientes:

- Utilidad
- Verosimilitud
- Viabilidad

Se constata que **el programa no presenta limitaciones para su evaluación en términos de**



**utilidad ni de verosimilitud, pero sí en términos de viabilidad.** En concreto presenta una **limitación considerable con respecto a la medición del outcome “incremento de la empleabilidad”**. La principal limitación, es que si bien en la mayoría de los programas de fomento del empleo, tanto a escala internacional como nacional, se le otorga un rol central, no existe un método estandarizado para su medición.

Es por eso, que antes de dar inicio a una evaluación de implementación o de impacto futura, **se recomienda firmemente solucionar la medición de la empleabilidad.**



# Conclusiones, recomendaciones y propuestas de mejora

Teniendo en cuenta que se trata de una evaluación de diseño, **la principal conclusión y la más relevante es que Eurodyssey es un programa muy bien diseñado, con unos fundamentos muy lógicos y coherentes y con una Teoría del Cambio bien concebida y acertada.**

La **Teoría del Cambio incluye todas las buenas recomendaciones realizadas por la evidencia internacional y nacional sobre programas de movilidad** para la realización de prácticas en el extranjero. Además, la presente evaluación ha detectado una gran coherencia entre la situación que se desea revertir (paro juvenil en personas cualificadas), los objetivos a conseguir (mejora de empleabilidad e inserción laboral en trabajos afines), las actividades puestas en marcha para eso, así como en las asunciones implícitas de la Teoría del Cambio.

Se concluye por lo tanto que **conceptualmente el diseño es bueno y que tan solo existen dos aspectos a revisar y mejorar. La acotación de la población diana y la mejora en la definición de indicadores y fuentes de información para la evaluabilidad del programa.** La acotación de la población diana afecta directamente a mejoras y matices en la difusión del programa y en la selección de personas participantes.

El **resto de mejoras a introducir** tienen que ver con la **manera de proveer el programa**, es decir, de desarrollar ciertas actividades que sí se han detectado como susceptibles de mejora.

Dados tanto la bondad del diseño como de los resultados e impactos que se están consiguiendo, **se puede recomendar ampliar este programa.** Se ha podido concluir que además de bien diseñado, el programa funciona y alcanza resultados e impactos en relación a un problema grave y común que afecta en la población joven europea en varias regiones. En consecuencia, incrementar la dotación, equipos y recursos permitiría ampliar el alcance y los buenos resultados e impactos. En comparación con otros programas de políticas activas de empleo, **este programa supone una mejora competitiva por su diseño y planteamiento respecto de otros programas que se orientan a solventar el paro** y que se han mostrado poco eficaces y eficientes, como los planes de empleo a pesar de su gran dotación presupuestaria.

A continuación se detallan las principales conclusiones y recomendaciones tanto con respecto al diseño del programa como con respecto a su implementación. Es del todo necesario remarcar que está ante una evaluación de diseño para la cual además se ha realizado una aproximación a una evaluación de implementación con la finalidad de confirmar los principales fundamentos del diseño. No obstante no es una evaluación de implementación en sí misma, y existen aspectos como la cobertura del programa y sobre todo la consecución de resultados (outputs) e impactos (outcomes) que tendrían que ser contrastados a través de este tipo de evaluación y/o una de impacto.



# Diseño

## 1. Revisar la población diana y la población de referencia

En base a la definición actual del programa, hay que revisar la población diana y la población de referencia. En concreto, la **población de referencia es la población sobre la cual se detecta la problemática social** y la **población diana es la población en la que se focaliza o se dirige concretamente el programa**. En este sentido, la población de referencia sería la población joven (en diferentes edades y concepciones que pueden ir de los 18 a los 35 años) y con un conjunto de características que determinan que existe la probabilidad de estar en el paro.

Actualmente la población diana está formada por “personas jóvenes de 18 a 35 años en paro o con trabajo precario, cualificadas profesionalmente (ciclos formativos, grados universitarios, formación ocupacional o con acreditación de cierta experiencia profesional), con o sin experiencia laboral, con conocimiento de un idioma europeo, empadronadas e inscritas en los servicios de empleo de sus correspondientes regiones”.

Se ha observado que **el que actualmente está definido como población diana es en realidad la población de referencia** y que sería más que conveniente, redefinir la población diana delimitando la edad de la misma y **excluir el grupo de personas de entre 31 y 35 años**. Asimismo, y teniendo en cuenta la influencia de la ausencia de experiencia laboral previa a la hora de conseguir un trabajo, **sería más que conveniente priorizar a las personas jóvenes sin experiencia laboral y definir qué espacio temporal se considera como “escasa experiencia laboral”**.

## 2. Evaluabilidad

La evaluación ha constatado que **el programa no presenta limitaciones para su evaluación en términos de utilidad ni de verosimilitud, pero sí en términos de viabilidad**. En concreto presenta una **limitación considerable con respecto a la medición del outcome “incremento de la empleabilidad”**.

Es por eso, que antes de dar inicio a una evaluación de implementación o de impacto, **se recomienda firmemente solucionar la medición de la empleabilidad<sup>11</sup>**.

Asimismo, se ha constatado que un poco más de la mitad de las regiones llevan a cabo una **evaluación del nivel competencial de la persona joven mediante una herramienta de evaluación de competencias específica** (antes o después de las prácticas en la empresa). En nombre de una mejora de la evaluabilidad del programa (así como de un mejor encaje de participantes y prácticas) **se recomienda extender esta práctica** al conjunto de regiones.

---

<sup>11</sup> Ved el anexo Aproximación al debate sobre medición de competencias técnicas, transversales y [empleabilidad](#).



Finalmente, se ha constatado que **la inmensa mayoría de las regiones declara que no tiene acceso a bases de datos para medir la consecución de los objetivos del programa**. Esta realidad **tendría que revertirse drásticamente** en aras de una mejora en las evaluaciones del programa.

### 3. Gobernanza

En el marco de los trabajos y de las reuniones realizadas con el equipo del SOC y con representantes del Secretariado de la Asamblea de Regiones de Europa, se ha identificado **un aspecto vinculado a la Gobernanza que afecta el alcance y funcionamiento de Eurodyssey**. En concreto, el número de regiones que participan en el programa depende del número de regiones miembros a la Asamblea y, por lo tanto, del número de regiones que hayan formalizado su adhesión a la misma. Esta adhesión engloba una serie de servicios al que las regiones miembros pueden acceder, así como también la participación en varios foros y en el programa Eurodyssey.

En consecuencia, los cambios y mejoras en el número de regiones y en el alcance del programa está vinculado, o bien a la entrada de nuevas regiones que se adhieren como miembros a la Asamblea, o bien, a conseguir una mayor participación de las regiones que ya son miembros de l'ARE en el programa Eurodyssey.

## Actividades

### 4. Difusión e información del programa

En conjunto, en base a los buenos resultados del programa y a la idoneidad de las actividades y recursos para alcanzar los objetivos de los mismos, tanto los responsables de las regiones consultadas como las personas participantes apuntan como **una de las mejoras prioritarias a realizar la relativa tanto a la información que se publica y difunde sobre Eurodyssey como los canales y emisores mediante los cuales se lleva a cabo**. En este sentido, se considera que como programa de éxito en la consecución de los objetivos, tendría que ser tan conocido y solicitado como Erasmus, aunque haría bastante más disputada la obtención de una plaza si no cambia su alcance actual. La recomendación sería realizar campañas basadas en impactos en las redes sociales y en los canales de comunicación consumidos por la población joven, combinados con charlas presenciales en espacios de referencia para la participación de población joven y con testigos de personas que hayan participado, así como también a través de los colegios profesionales. Asimismo se recomienda una mejora de la web del programa, que en el momento de la evaluación se está llevando a cabo, ya que se ve pobre y no ofrece confianza a las personas potenciales participantes que la consultan.

La recomendación de cambiar la población diana afectaría a la difusión en la medida que las mejoras que se introduzcan en esta actividad comunicativa, tendrían que ir **dirigidas específicamente a la nueva población diana. Actualmente parece que las personas jóvenes son quienes encuentran el programa y no al revés, cuando la situación ideal es que el**



**programa encuentre a las personas jóvenes diana.**

Por otro lado, a la hora de planificar las actividades de difusión se tiene que valorar **el equilibrio entre el tamaño actual del programa y la intensidad de la difusión**. De la misma manera que tendría que hacerse en caso de que se opte por ampliar el contingente de personas participantes.

## 5. Selección de personas participantes

La cobertura del programa si bien no se ha podido analizar en profundidad por falta de datos, ha mostrado que **son pocas las personas jóvenes que se quedan fuera del programa**, cosa que se considera está vinculada a la escasa difusión que se hace y al bajo conocimiento que tiene la población joven sobre el programa. No obstante, son **las personas jóvenes en las edades más delicadas para la inserción laboral, y especialmente jóvenes sin experiencia laboral previa, las que mayoritariamente se quedan fuera del programa**. Asimismo, para el caso concreto de Cataluña se ha observado una **falta de equidad territorial en la selección de jóvenes** (un 72% pertenecía a la provincia de Barcelona, un 13% a la de Gerona, el 6% a la de Lérida y el 14% a la de Tarragona).

Se recomienda por lo tanto prestar **especial atención a la población joven en edad más vulnerable y sin experiencia laboral** a la hora de tomar decisiones de **selección de participantes**.

Por otra parte, desde un punto de vista metodológicamente estricto, sería conveniente **conocer las realidades y características del mercado laboral en cada región, y proceder a la selección de participantes dando cobertura a estas necesidades**, o al menos estableciendo cuotas según problemáticas (distribución territorial, sexo, edad y tipología de estudios).

Los criterios de selección de personas participantes más relevantes han mostrado ser **el encaje de la especialidad formativa con la actividad de la empresa de prácticas y las tareas a realizar y la motivación personal**. En tercer lugar, a cierta distancia, el dominio de idiomas extranjeros. **Inicialmente y manteniendo la dimensión del programa en su magnitud actual, no se considera necesario modificar los criterios de selección**, ya que son un punto fuerte del Eurodyssey.

## 6. Selección de las empresas acogedoras

Si bien en general, tanto las personas responsables de las regiones consultadas como las personas jóvenes entrevistadas, hay una buena valoración de las empresas acogedoras, una de las recomendaciones de implementación sería la **de establecer una serie de criterios para la selección de las empresas acogedoras** que tenga experiencia en la acogida de estudiantes, que disponga de persona tutora de prácticas.



## 7. Formulación de un plan de prácticas en la empresa acogedora

En general, si bien se observa que hay un buen ajuste del sector de actividad de la empresa acogedora con la especialización de estudios de la persona joven, se recomienda un **protocolo común para mejorar la definición de las tareas a realizar en la empresa de prácticas**, en cómo se comunican en los primeros días de la estancia y en un protocolo de acogida inicial, acompañamiento y seguimiento en la empresa de prácticas, así como la designación de una persona de referencia y tutorización en la misma.

Una de las recomendaciones sería la de ofrecer un cierto **acompañamiento a las nuevas empresas acogedoras**, para facilitar información del programa Eurodyssey, explicar los objetivos de lo mismo, la situación que se quiere revertir, los resultados esperados y facilitar ejemplos y buenas prácticas en acogida de personas para las organizaciones nuevas que se incorporen a cada región. En este sentido, se considera relevante que la empresa se comprometa en el proceso y se le ofrezca guía/formación sobre lo que supone acoger a una persona de prácticas, con qué necesidades y carencias pueden llegar, en la intensidad de la tutorización al principio, la revisión de tareas y objetivos durante la estancia, entre otros. Finalmente, también se considera relevante incorporar a aquellas organizaciones y/o empresas que justifiquen una necesidad real en relación a la persona de prácticas.

## 8. Mejorar la calidad de la vivienda

En base al trabajo de campo realizado, habría que hacerlo extensivo y comprobarlo al conjunto de regiones, en algunos casos en los cuales hay externalización de la asignación de vivienda en las regiones de acogida, haría falta establecer **criterios comunes a fin de que las viviendas tuvieran las condiciones óptimas** de habitabilidad y uso compartido por varias personas jóvenes participantes, minimizando algunas dificultades detectadas. En una línea similar, se apunta la recomendación de que las viviendas para las personas participantes estén situadas próximas y/o bien comunicadas en transporte público a los centros de las ciudades, para facilitar el acceso a actividades culturales y lúdicas de las personas jóvenes durante la estancia.

## 9. Mantener el catálogo actual de actividades y el nivel de acompañamiento

Uno de los aspectos clave del programa radica en el **catálogo de actividades** que se ofrece a la persona participante y que da respuesta a las necesidades que tiene que hacer frente durante la estancia. No se han detectado actividades nuevas que se tengan que incluir, ni actividades existentes que se tengan que excluir, si bien se recomienda crear sinergias con instituciones y servicios ya existentes de orientación laboral y de apoyo al retorno de personal expatriado (como el existente en Barcelona Activa) para aquellas personas participantes que lo deseen.

En el mismo sentido, se destaca como elemento de éxito del programa el hecho que tanto en la región de destino como de origen, la persona joven participante cuenta durante toda la estancia con **un equipo múltiple de apoyo**, que hace el seguimiento y la ayuda a resolver posibles incidencias. Obviamente, al plantearse un cambio en el alcance o dimensión del programa, estas actividades y acompañamiento se tendrían que mantener.





En línea con lo comentado, se destaca el **buen funcionamiento y acompañamiento del equipo de envíos de Cataluña** durante la estancia de las personas catalanas en otras regiones, así como la buena valoración del equipo en el proceso de selección de personas participantes.

## Resultados/ Impactos

### 10. Resultados/Impactos esperados

Los resultados e impactos alcanzados es necesario **leerlos con precaución** ya que tal como se ha dicho, está ante una evaluación de diseño en la cual se ha realizado una aproximación a la consecución de resultados y de impactos. Sería **necesaria una evaluación de implementación y/o de impacto para poder afirmar con total seguridad que el programa alcanza tanto outputs como outcomes**, y especialmente de impacto con contrafactual, para poder afirmar que esta consecución se debe exclusivamente al programa.

En base a los datos analizados de informaciones recogidas, se concluye que **el programa cumple el objetivo de mejora empleabilidad entre las personas participantes:**

1. Hay empoderamiento
2. Hay mejora de las competencias transversales
3. Se hace efectiva la mejora curricular en el extranjero

En síntesis, **la empleabilidad mejora** porque hay una mejora en la autoconfianza, en la seguridad personal y también un proceso de maduración de la persona joven. **La mejora curricular en el extranjero engloba** también la mejora en el conocimiento y uso de idiomas extranjeros.

En segundo lugar, la mejora de **la empleabilidad se hace efectiva con la elevada inserción laboral** una vez se ha vuelto a Cataluña y, no en pocos casos en otras regiones. En contraste, entre estas personas está la visión unánime de considerar que de no haber participado en el programa su empleabilidad sería muy menor, seguramente no hubieran trabajado o tendrían un trabajo precario y no relacionado con su especialización.

De hecho, en el caso de Cataluña, y según los datos del Sistema e-SIL (vida Laboral de la TGSS) **la inserción se muestra muy elevada, conseguida en un 76% de las personas participantes en el programa entre 2016 y 2019**. De las personas insertadas, **un 52% lo hace en los primeros seis meses** y tan solo un 7% tarda más de un año en insertarse. **No se observan diferencias significativas ni en relación al sexo ni a la edad**. Un punto que sí que es relevante es que del total de personas que encuentran un trabajo, un 44% se mantiene insertado al año y medio. Es decir, **se observa una cierta estabilidad en la inserción**.

Si bien **los datos de inserción laboral son muy positivos, no lo son tanto los relativos a la calidad del trabajo encontrado**, una cosa inherente al mercado laboral actual. Solo se han registrado un 17% de contratos indefinidos, enfrente de un 83% bien de duración determinada o



temporal. Asimismo, del total de contratos, un 55% lo eran a tiempo completo y el restante 45% a tiempo parcial. En los 18 meses de análisis de los datos, el número de contratos medio por persona fue de 3,5.

Finalmente señalar que por falta de registros en las bases de datos disponibles, no se ha podido comprobar si el sector de actividad en el cual se produce la inserción es afín a la especialidad de la persona participante.

Entre las personas jóvenes entrevistadas y según la visión de los corresponsales en las regiones que han respondido la encuesta, en conjunto, **se observa un elevado nivel de satisfacción** después de haber participado. Las personas participantes recomiendan el programa a sus amigos y conocidos.

## 11. Resultados / impactos no esperados

Complementariamente a los resultados esperados, el programa ofrece la oportunidad a las personas participantes de **reafirmarse en la profesión escogida** o, una vez vivida la experiencia laboral durante las prácticas en el extranjero, **reorientarse laboralmente** hacia otra profesión vinculada al ámbito profesional escogido o hacia otro ámbito profesional.



# Anexos

## Cuestionario a los miembros de la red



### Design evaluation of the Eurodyssey Programme

Since the Catalan Public Employment Service (Servei Públic d'Ocupació de Catalunya) has been in charge of the Eurodyssey Programme (2020-2021), it has been carrying out a design evaluation of the programme in order to see how it is working, what results it is achieving and whether its goals are fulfilled.

The **goals** of these tasks are the following:

- Analysis of the work carried out by the **network members**.
- Detailed analysis of the **experience of the young people** during their stay in the country where they lived and worked in the frame of the Eurodyssey Programme, specifically whether the **goals** of the professional and personal experience have **been achieved**.
- Check whether the results meet the initial goals.
- Evaluation of the impacts of the programme and reflection on its design (how it contributes to the change, the bearing it has on the people who do those internships, whether it really helps them to make their own way in the community they live and work in, if their adaptation is positive in their new cultural environment and if the professional internships allow them to improve the knowledge of the local European language).
- **Proposals of improvement** based on the design evaluation of the programme.

Considering the abovementioned aspects, we are writing to you as **member of the Eurodyssey Network** and as expert on the programme in your region so that you fill out the enclosed questionnaire (about 20 minutes), which will help us to collect your view on the functioning of the programme, to identify possible ways of improvement and, especially, to have your opinion about the **impact of the programme** on the participants and on the local companies that hosts them.

**We sincerely thank you** for the time you will spend filling out our questionnaire.



## Design evaluation of the Eurodyssey Programme

### A.PROGRAMME BASIS

The questions always refer to the programme that is implemented in your region.

The questions of this section are aimed at contrasting the Theory of change of the Eurodyssey Programme.

**\* 1. What region do you belong to? Only one answer allowed**

- Belgium - Bruxelles-Capitale
- Belgium -Wallonie
- Cyprus- Union of Cyprus Municipalities
- Georgia - Adjara
- Portugal - Açores
- Portugal - Madeira
- Serbia - Vojvodina
- Switzerland - Jura
- Croatia - Istra
- Croatia - Sibernik-Knin
- Croatia - Varzdin
- France - Corse
- Italy - Sardegna
- Italy - Trentino -Alto Adige
- Italy - Valle d'Aosta
- Romania - Hunedoara
- Romania - Timiş
- Spain - Catalunya
- Spain - Comunidad Valenciana
- Spain - Murcia



**\* 2. What situation that affects the young people in your region is Eurodyssey Programme willing to face? Only one answer allowed.**

- Long transition period between training and employment
- Unemployment
- Job insecurity
- Difficulties in emancipating
- Social and labour market exclusion
- Lack of belonging to the European citizenship

Other situation (give an answer)

**\* 3. Please mention the most crucial element in favour of the integration of young people in your region. Several answers allowed related to AGE, SEX and WORK EXPERIENCE**

- Age - Between 18 and 24
- Age - Between 25 and 30
- Age -Between 31 and 35
- Age does not affect young people's integration
- Sex - Male
- Sex - Female
- Sex does not affect young people's integration
- Work experience - No previous work experience
- Work experience - Previous work experience
- Having previous work experience does not affect young people's integration



**\* 4. What is the expected impact of the Eurodyssey Programme in your region. Select the first and the second expected impacts and mark "Does not apply" if so the rest.**

<input type="checkbox"/> Reduction of the transition time between training and employment <input type="checkbox"/> Does not apply
<input type="checkbox"/> Improvement of job opportunities <input type="checkbox"/> Does not apply
<input type="checkbox"/> Facilitation of emancipation <input type="checkbox"/> Does not apply
<input type="checkbox"/> Finding a job <input type="checkbox"/> Does not apply
<input type="checkbox"/> Finding a job related to the training <input type="checkbox"/> Does not apply
<input type="checkbox"/> Finding a job with high standards of recruitment, salary and timetable <input type="checkbox"/> Does not apply
<input type="checkbox"/> Promotion of the belonging to the European citizenship <input type="checkbox"/> Does not apply





**\* 5. What young people's profiles is the Eurodyssey Programme aimed at in your region. Several answers allowed related to AGE, WORK EXPERIENCE, QUALIFICATION**

- Age - Mainly between 18 and 24
- Age - Mainly between 25 and 30
- Age - Mainly between 31 and 35
- No specific age (between 18 and 35)
- No work experience - Mainly unemployed young people without any work experience nor qualifications
- No work experience - Mainly unemployed young people without any work experience with post-compulsory vocational training (VT)
- No work experience - Mainly unemployed young people without any work experience with university or higher education
- No specific profile without any previous experience
- Work experience - Mainly unemployed young people with some work experience but without qualifications
- Work experience - Mainly unemployed young people with some work experience and post-compulsory vocational training (VT)
- Work experience - Mainly unemployed young people with some work experience and university or higher education
- No specific profile without any previous experience

Other profiles (give an answer)

**\* 6. To what extent do you think the Eurodyssey Programme helps to revert the situation of the young people in your region? From 0 to 10; 0=does not help at all; 10=definetly helps.**

Does not help at all	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Definetly helps
0										10



## Design evaluation of the Eurodyssey Programme

### B. INFORMATION AND PROMOTION OF THE PROGRAMME

The questions of this section refer to each step of the Eurodyssey Programme.

**\* 7. To what extent are the young people in your region informed about the Eurodyssey Programme?** From 0 to 10; 0= not informed at all; 10= totally informed.

Not informed at all 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Totally informed



**\* 8. To what extent do you think that information and promotion actions about the programme should be carried out in your region?** From 0 to 10; 0= not necessary at all; 10= totally necessary.

Not necessary at all 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Totally necessary



**\* 9. From the following options, please choose the main improvement that has to be done regarding information and promotion actions about the programme in your region. Only one answer allowed.**

- Campaigns or advertisements on social networks and channels used by young people such as Youtube, Instagram, Tik Tok, etc.
- Internet campaigns and advertisements on websites of government, education and service (or similar) institutions aimed at young people
- Campaigns, advertisements or information on TV, on the radio and in the regional media
- Posters on buses, billboards in cities and similar
- Information talks in reference sites for young people such as town halls, secondary schools, universities, or by influencers or trend generators
- Information talks with the testimony of people who have taken part in the programme

Other options (give an answer)



**\* 10. Which agents or intermediaries receive information about the Eurodyssey Programme and spread it through young people in your region? Several answers allowed.**

- Career guidance managers in vocational training centres
- Career guidance managers in universities
- Local Employment Offices
- Local Offices on Youth
- Local Municipal Offices
- Local business associations
- Local union associations
- Local students associations
- Official School of Languages (public)/ Language Schools (private)

Other agents (give an answer)



## Design evaluation of the Eurodyssey Programme

### C. SELECTION OF YOUNG APPLICANTS

**\* 11. Which two aspects do you most consider to select an applicant? Two answers allowed.**

- Qualifications and additional training
- Match between the applicant's qualifications and the sector of the internship company and the tasks to carry out
- Command of foreign languages
- Personal motivation
- Periods of study abroad
- Previous internships
- Command of specific subjects and/or skills (design, arts, others)
- Capability

Other agents (give an answer)

**\* 12. Is the capability of the selected young applicant assessed in your region by using a specific questionnaire? Two answers allowed**

- Yes, before the internship
- Yes, after the end of the internship
- The capability is not assessed by using a specific questionnaire?



\* 13. To what extent does the selection of the applicant in your region have to be improved? From 0 to 10; 0= not necessary at all; 10= totally necessary.

Not necessary at all

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Totally necessary



## Design evaluation of the Eurodyssey Programme

### D. PUBLICATION OF INTERNSHIP OFFERS

\* 14. What criteria do companies have to meet in order to enter the Eurodyssey Programme in your region? Several answers allowed related to SIZE, SECTOR, LOCATION, EXPERIENCE IN INTERNSHIP

- No specific criteria
- Size - Mainly companies with fewer than 10 workers
- Size - Mainly companies with 10 to 49 workers
- Size - Mainly companies with 50 to 249 workers
- Size - Mainly companies with 250 or more workers
- No specific size
- A-B (01-09) Agriculture, forestry and fishing, mining and quarrying
- C (10-33) Manufacturing
- D-E (35-39) Electricity, gas, steam and air conditioning supply, water supply; sewerage, waste management and remediation activities
- F (41-43) Construction
- G (45-47) Wholesale and retail trade; repair of motor vehicles and motorcycles
- H (49-53) Transportation and storage
- J (58-63) Publishing activities, motion picture, video and television programme production, sound recording and music publishing activities, programming and broadcasting activities, telecommunications, computer programming
- K (64-66) Financial and insurance activities



- M (69-75) Legal and accounting activities, activities of head offices; management consultancy activities, architectural and engineering activities; technical testing and analysis, scientific research and development
- N (77-82) Administrative and support service activities
- I-Accommodation and food service activities,
- L-Real estate activities,
- O-Public administration and defence; compulsory social security,
- P-Education,
- Q-Human health and social work activities,
- R-Arts, entertainment and recreation,
- S-Other service activities,
- T-Activities of households as employers,
- U-Activities of extraterritorial organisations and bodies
- No specific sector
- Location - Mainly companies located in the city centre
- Location - Mainly companies located in an industrial park
- Location - Mainly companies located in the countryside
- No specific location
- Internship - With previous experience in internship
- Internship - Without previous experience in internship

Other criteria (give an answer)

**\* 15. To what extent do you think it is necessary to increase the number of partner companies to ensure the good execution of the Eurodyssey Programme in your region? From 0 to 10; 0= not necessary at all; 10= totally necessary.**

Not necessary at all	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Totally necessary	10
<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>												

**\* 16. To what extent do you think it is necessary to increase the number of partner companies of every economic sector (major diversification) to ensure the good execution of the Eurodyssey Programme in all the regions? From 0 to 10; 0= not necessary at all; 10= totally necessary.**

Not necessary at all	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Totally necessary	10
<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>												

## Design evaluation of the Eurodyssey Programme

### E. MATCH BETWEEN APPLICATIONS AND INTERNSHIP OFFERS

\* 17. To what extent do you think it is necessary to improve the matching process between the young people's applications and the offers published in your region? From 0 to 10; 0= not necessary at all; 10= totally necessary.

Not necessary at all Totally necessary

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

\* 18. On the whole, what percentage of pre-selected applicants do not obtain any internship offer in your region? Only one answer allowed.

- Fewer than 10%
- Between 10,1 and 20%
- Between 20,1 and 30%
- Between 30,1 and 40%
- Between 40,1 and 50%
- Between 50,1 and 60%
- Between 60,1 and 70%
- Between 70,1 and 80%
- Between 80,1 and 90%
- Between 90,1 and 100%

\* 19. On the whole, in your region, what percentage of pre-selected applicants do not take up the internship offer because they have found a job? Only one answer allowed.

- Fewer than 10%
- Between 10,1 and 20%
- Between 20,1 and 30%
- Between 30,1 and 40%
- Between 40,1 and 50%
- Between 50,1 and 60%
- Between 60,1 and 70%
- Between 70,1 and 80%
- Between 80,1 and 90%
- Between 90,1 and 100%



**\* 20. What is the profile of the young people who usually do not get a Eurodyssey internship in your region? Several answers allowed related to AGE, WORK**

**EXPERIENCE, QUALIFICATION, LANGUAGES**

- Age - Mainly between 18 and 24
- Age - Mainly between 25 and 30
- Age - Mainly between 31 and 35
- No specific age (between 18 and 35)
- No experience - Mainly unemployed young people without any work experience nor qualifications
- No experience - Mainly unemployed young people without any work experience with post-compulsory vocational training (VT)
- No experience - Mainly unemployed young people without any work experience with university or higher education
- No specific profile without any previous experience
- Experience - Mainly unemployed young people with some work experience but without qualifications
- Experience -Mainly unemployed young people with some work experience and post-compulsory vocational training (VT)
- Experience -Mainly unemployed young people with some work experience and university or higher education
- No specific profile without any previous experience
- Low command of foreign languages

Other profiles (give an answer)





## Design evaluation of the Eurodyssey Programme

### F. MONITORING OF THE STAY AND OF THE INTERNSHIP

\* 21. To what extent do you think it is necessary to improve the monitoring of the young people during their internship in the companies of your region? From 0 to 10; 0= not necessary at all; 10= totally necessary.

Not necessary at all	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Totally necessary	10
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

\* 22. To what extent do you think that the following aspects affect the improvement of the participant's capability during the internship? From 0 to 10; 0= does not affect at all; 10= affects a lot.

	Not necessary at all	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Totally necessary	10
Support in language training.		<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Commitment of the participant to carry out the internship (compliance of timetables, attendance, assigned tasks, responsibilities)		<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Match between the internship participant's qualifications and the activities assigned by the company during the internship		<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Level of responsibility assigned to the participant during the internship		<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Intensity of tutoring and guidance of the internship participant by the company		<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Internship duration		<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Integration of the participant into the company's team		<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>



## Design evaluation of the Eurodyssey Programme

### G. MONITORING AND GOALS ACHIEVEMENT

\* 23. To what extent do you think it is necessary to improve the monitoring once the Eurodyssey Programme is completed in your region? From 0 to 10; 0= not necessary at all; 10= totally necessary.

Not necessary at all 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Totally necessary

\* 24. In what extent are the goals of the Eurodyssey Programme achieved in your region? From 0 to 10; 0= not necessary at all; 10= totally necessary.

Not necessary at all 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Totally necessary

\* 25. What period of time is deemed as relevant for participants to achieve the goals of the Eurodyssey Programme in your region? Only one answer allowed.

- Less than 3 months
- Between 3 and 6 months
- Between 6 months and one year
- More than one year.

\* 26. What variables are considered in your region to monitor the insertion of the young participants? Several answers allowed

- Contract duration
- Professional category
- Remuneration
- Type of workday
- Size of the company (number of workers)
- Economic sector
- Assessment of the young people's insertion / situation

\* 27. Is there any database available in your region to measure the achievement of Eurodyssey Programme's goals?

- Yes
- No



## Design evaluation of the Eurodyssey Programme

### H. PROGRAMME EVOLUTION

\* 28. Except for the year 2020, to what extent do you think that the Eurodyssey Programme has reciprocity problems? From 0 to 10; 0= there is no reciprocity problem; 10= There are many reciprocity problems .

Not necessary at all 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Totally necessary

\* 29. To what extent do you think it is necessary to increase the number of young people who participate in the Eurodyssey Programme in your region? From 0 to 10; 0= not necessary at all; 10= totally necessary.

Not necessary at all 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Totally necessary

\* 30. To what extent do you think it is necessary to make changes in order to increase the number of companies that take part in the Eurodyssey Programme in your region? From 0 to 10; 0= not necessary at all; 10= totally necessary.

Not necessary at all 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Totally necessary

\* 31. Which of these improvements of the Eurodyssey Programme do you think are most important? Two answers allowed

- Increase the budget assigned to each participant
- Increase the budget to accept more participants
- Increase the internship duration
- Increase the cultural offer
- Increase the number of the hosting and sending teams in every region
- Increase the number of companies
- Increase the number of companies through the diversification of economic sectors
- Increase the number of young participants
- Increase the dissemination of the programme in the region

Others (give an answer)

32. Please mention the most critical element to be reconsidered in order to reinforce the impact of the Eurodyssey Programme in your region One sentence only.

33. Please mention the most positive element of the Eurodyssey Programme in your region. One sentence only.



### Design evaluation of the Eurodyssey Programme

We would be very grateful if you could fill out some documents (programesinternacionals.soc@gencat.cat) related to the procedures and protocols you use in your region that may be useful to share with the members of the network in order to improve the Eurodyssey Programme.

Thank you for your collaboration and for the time you kindly spent to answer this questionnaire.

Click Send to deliver the survey

## Thank you for your collaboration



# Guion de puntos de los grupos focales a personas jóvenes participantes en el programa Eurodyssey

## INTRODUCCIÓN

- Presentación de la sesión (qué queremos hacer y cuál es su rol, aportación):
  - Explicación breve de los objetivos de la evaluación del programa Eurodyssey haciendo énfasis en por qué es importante tener en cuenta la opinión de las personas participantes: recoger información complementaria a la encuesta, conocer de primera mano sus impresiones, opiniones y experiencia.
- Presentación de la dinamizadora y su rol:
  - Evaluadoras externas en el SOC (Activa Prospect)
  - dinamizar el debate, animar a todo el mundo a participar, dar el turno de palabra, tomar notas...
- Remarcar que no hay respuestas correctas ni incorrectas, y que solo queremos conocer la experiencia de cada persona (confidencialidad y anonimato) y sus opiniones al respecto, en intercambio con la experiencia de otras personas que han hecho lo mismo.
- Grabación con finalidades metodológicas, solo las dos evaluadoras externas en el SOC harán uso.

## VISIÓN GENERAL DEL PROGRAMA

1. Imaginad que habláis con un amigo/a o familiar. ¿Cómo le explicaríais en qué consiste el programa?
2. ¿Cuáles eran vuestras expectativas antes de empezar el programa?

## OBJETIVOS DEL PROGRAMA

3. ¿Cuándo decidisteis inscribiros en el Eurodyssey, cuál fue la principal motivación para hacerlo? Tratar que solo den un motivo o que prioricen en caso de que haya varios: encontrar un trabajo, aumentar la posibilidad de encontrar un trabajo, no quedarse atrás en la carrera hacia el mercado laboral, aprender un idioma, viajar, pasármelo bien...
4. ¿Teniendo en cuenta la motivación que os llevó a inscribiros, diríais que una vez acabado el programa conseguisteis vuestro objetivo? Vincular a las respuestas que hayan dado en 3.
5. ¿Actualmente estáis trabajando? ¿En vuestra especialidad-ámbito de estudios-especialización? ¿Qué opináis de las condiciones de trabajo que tenéis? Tipo de contrato, horario, remuneración, responsabilidad, estabilidad laboral...
6. ¿Tanto los/las que estáis trabajando como los/las que no, creéis que por haber participado en el programa habéis tenido/tenéis más posibilidades de encontrar un trabajo? ¿Y de que éste esté relacionada con vuestra especialidad?
7. ¿Por qué? (mejora de empleabilidad)
8. ¿En caso de los/las que no estáis trabajando (o no lo estáis en el trabajo que queréis), cómo veis vuestro futuro laboral -vinculado a haber participado en el programa?



9. ¿Os sentís más seguros y con mayor autoestima para encontrar un trabajo? (mejora de empleabilidad)
10. ¿Diríais que tenéis un objetivo profesional bien definido, un itinerario profesional?
11. ¿Y diríais que sabéis cómo moveros y qué hacer para conseguirlo?
12. ¿Diríais que, en caso de no haber participado en este programa, hubierais conseguido el objetivo que os llevó a inscribiros en el programa? ¿Y a encontrar trabajo? ¿Y a sentiros más seguros y fuertes para encontrar trabajo? **¿Qué creéis que hubiera pasado si no hubierais participado en el programa?** Confrontarlos con dos situaciones: no realización de prácticas y realización de prácticas en Cataluña. Insistir mejora empleabilidad e inserción laboral.

### ACCESO AL PROGRAMA

13. ¿Cómo supisteis de la existencia de este programa?
14. ¿Os parece que se podría mejorar la difusión de la existencia de este programa? ¿Creéis que hay posibles candidatos/tés que se quedan fuera por no conocerlo?

### ACTIVIDADES DEL PROGRAMA

15. Vuestro paso por el programa implicó una estancia en una familia para posteriormente pasar a vivir de manera independiente. La asistencia a un curso de idiomas, la realización de prácticas en una empresa y el acompañamiento por parte de las responsables del programa. ¿Creéis que todas estas actividades son necesarias para que todo funcionara bien? ¿Añadiríais alguna más? Orientación laboral al final de la estancia por ejemplo.
16. ¿Qué puntos fuertes y puntos a mejorar señalaríais de este proceso que vivisteis? Vivir con una familia + vivir de manera independiente, curso de idiomas, prácticas en empresas - insistir en el papel del tutor/a-, acompañamiento por parte de las responsables del programa.
17. ¿Cómo fue el proceso de selección que pasasteis?
18. ¿Lo consideraríais apropiado? ¿Por qué?
19. ¿Creéis que el sector de actividad, la empresa y el trabajo que finalmente se os asignó se adecuaba a vuestras necesidades y experiencia?
20. ¿Antes de iniciar las prácticas teníais claras las tareas que ibais a llevar a cabo dentro de la empresa? ¿En qué momento se os aclararon?

### ASPECTOS GENERALES

21. ¿En general cuál es vuestro nivel de satisfacción después de haber participado en el programa?
22. ¿Y el nivel de utilidad? ¿Lo recomendaríais a un amigo/a? ¿Por qué?



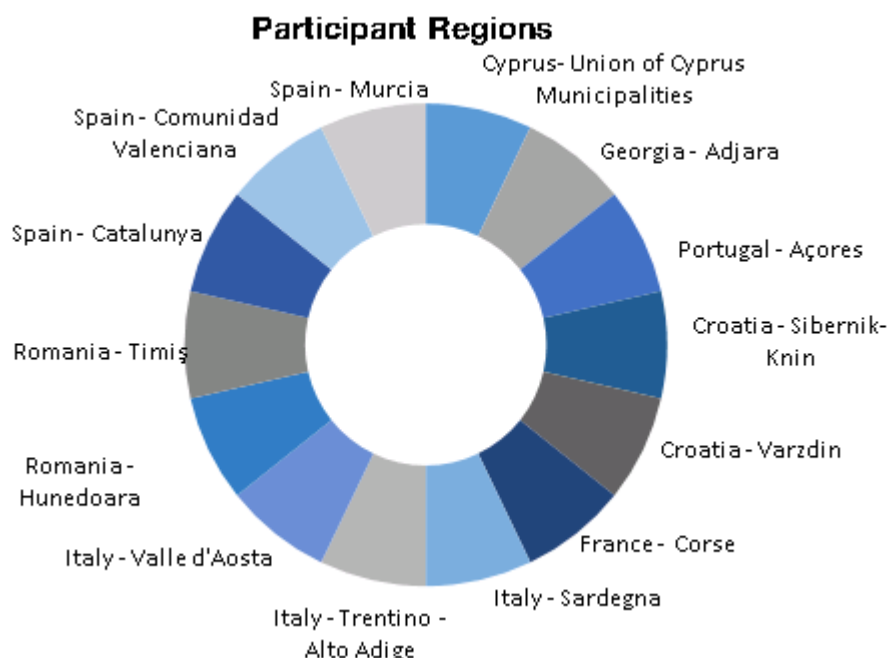
23. ¿En general, qué creéis que se podría mejorar? Duración de la estancia para conseguir el objetivo – no para pasarlo bien; importe de la asignación económica; matching con ofertas de trabajo; tutor/a-mentor/a en empresa; seguimiento de estancia; seguimiento puesto participación; curso de idiomas....). Tratar que prioricen.





## Tablas y gráficos de resultados de la encuesta a miembros de la red

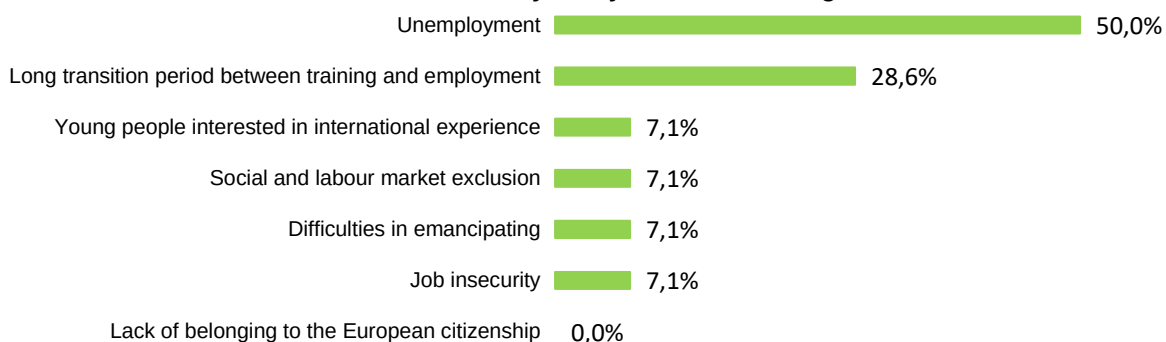
P1



## Programme basis

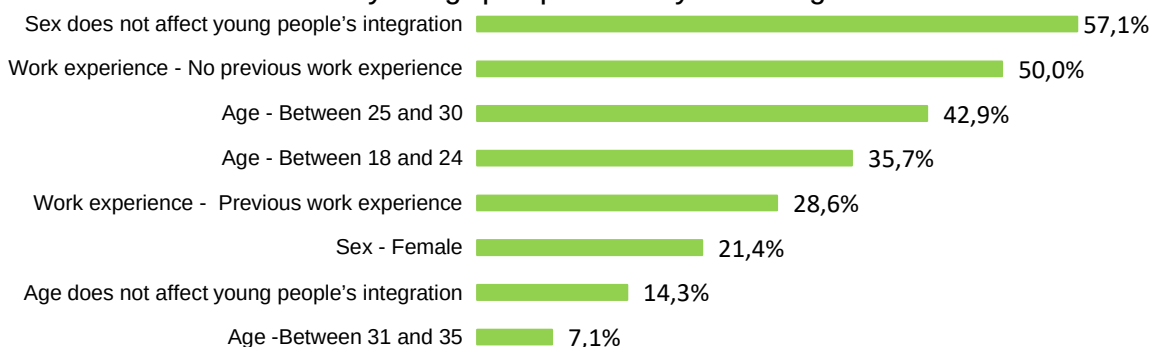
P2

Situation that affects young people in the region Eurodyssey is willing to face



P3

### Crucial elements in favour for the integration of young people in your region



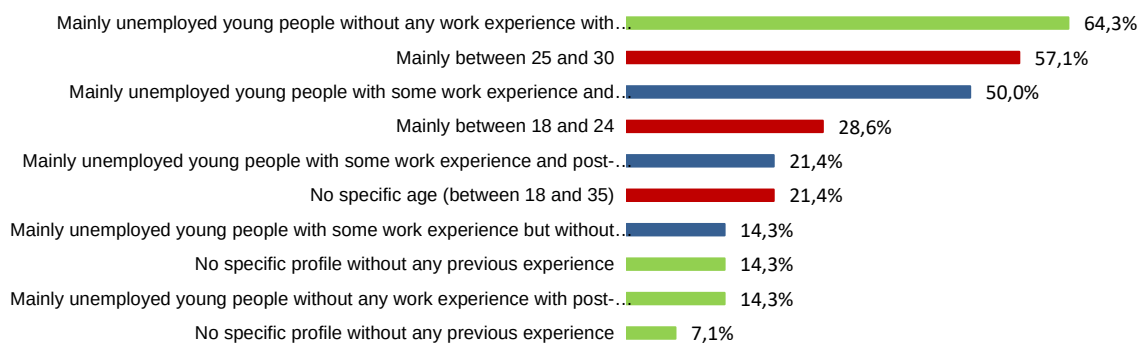
P4

### Expected impact of Eurodyssey in your region



P5

### Young people profile aimed Eurodyssey in your region



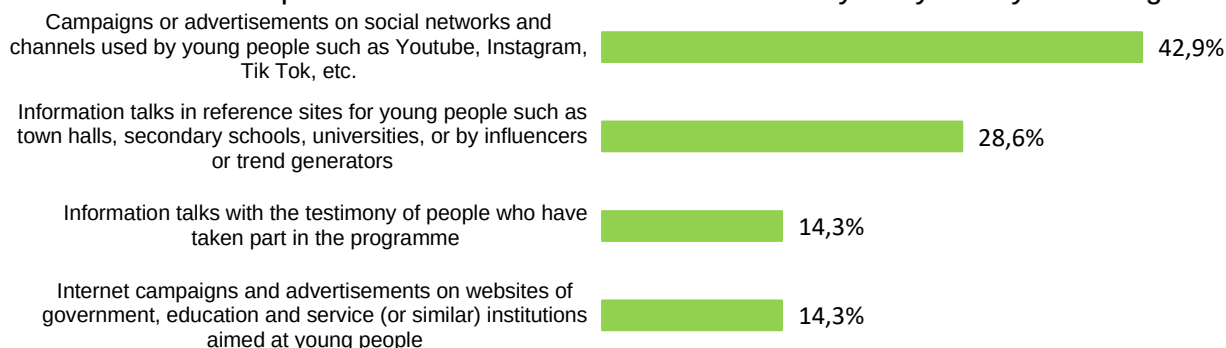
### Eurodyssey Programme (0-10 scale)



### Information and promotion of the programme

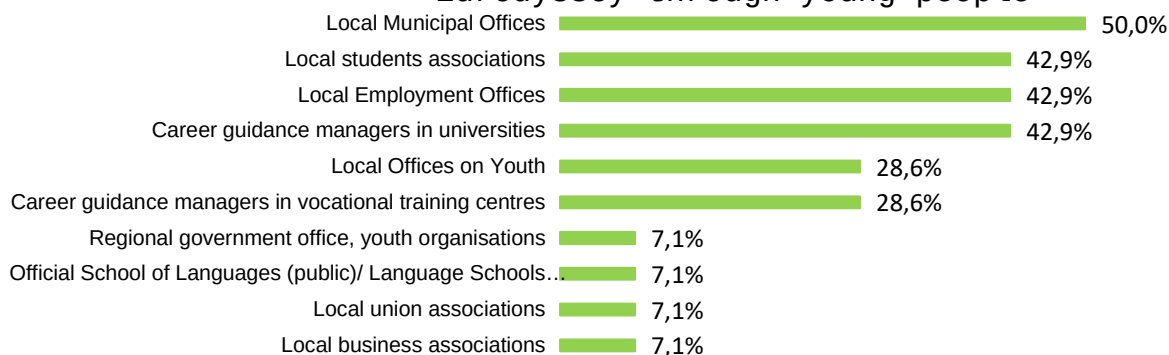
P9

#### Improvement to be done regarding information and promotion actions about Eurodyssey in your region



P10

#### Key agents that receive and spread information about Eurodyssey through young people



## Selection of young applicants

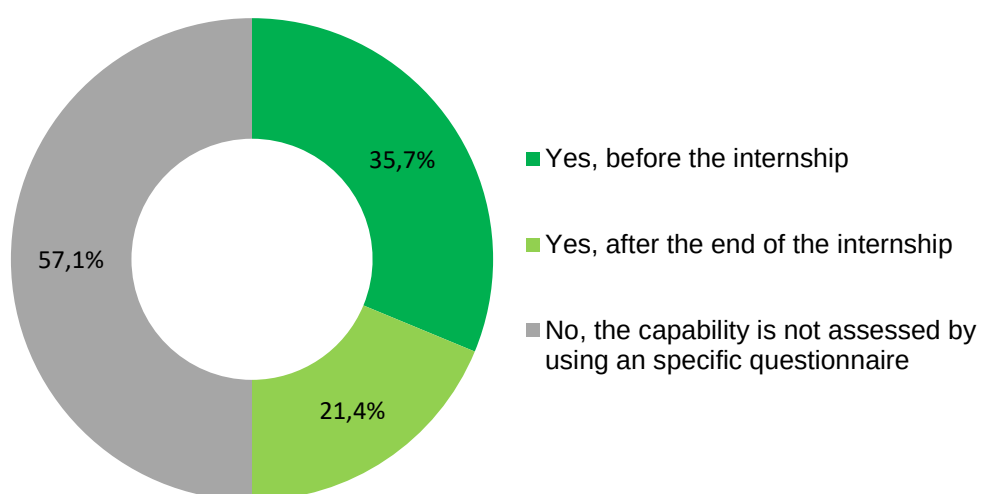
P11

### Main aspects considered to select an applicant



P12

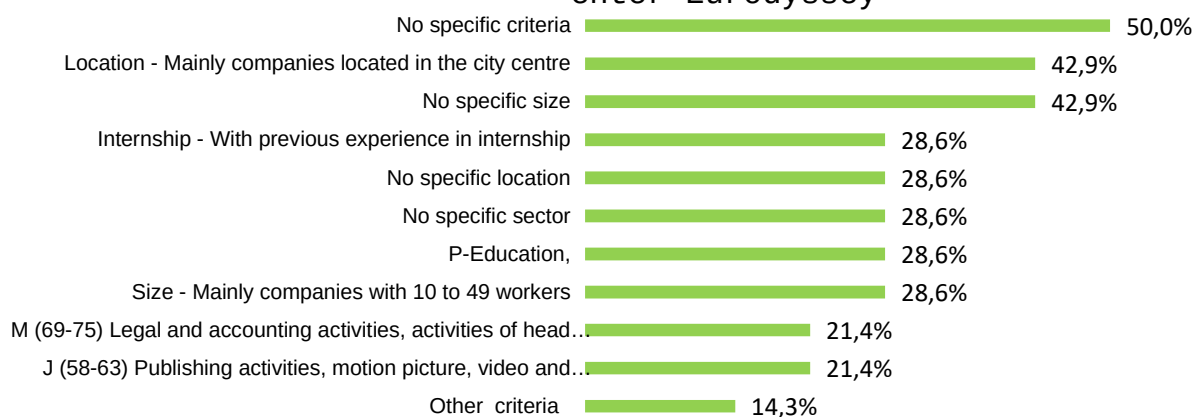
### Capability of the young applicant assessed using a specific questionnaire



## Publication of internship offers

P14

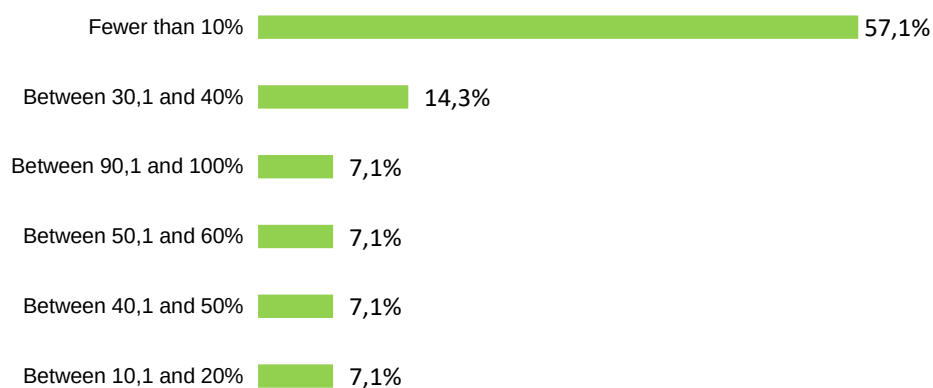
### Main criteria companies have to meet in order to enter Eurodyssey



## Match between applications and internship offers

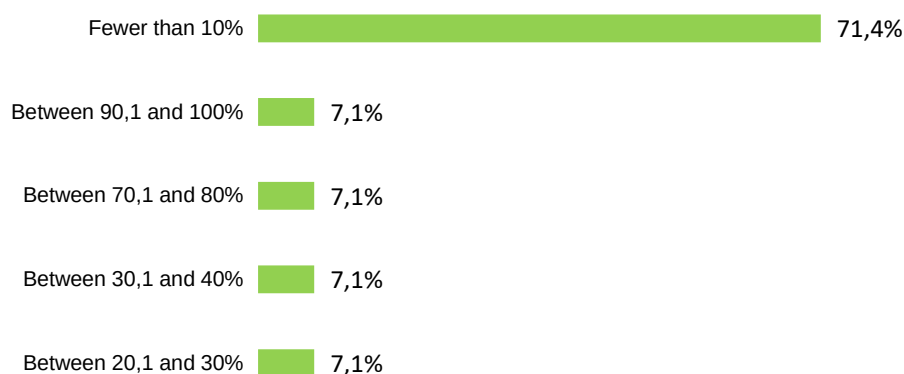
P18

### Percentage of pre-selected applicants do not obtain any intership



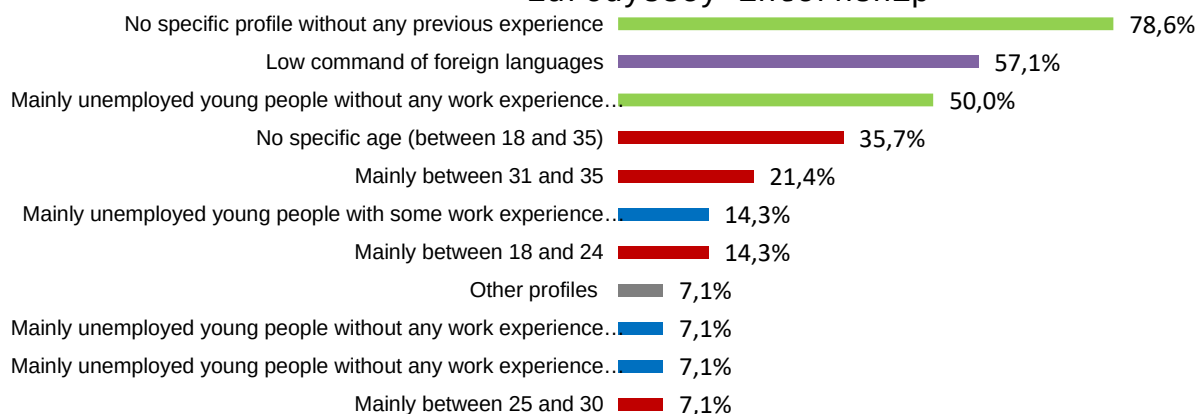
P19

### Percentage of pre-selected applicants do not take up the intership offer because they have found a job



P20

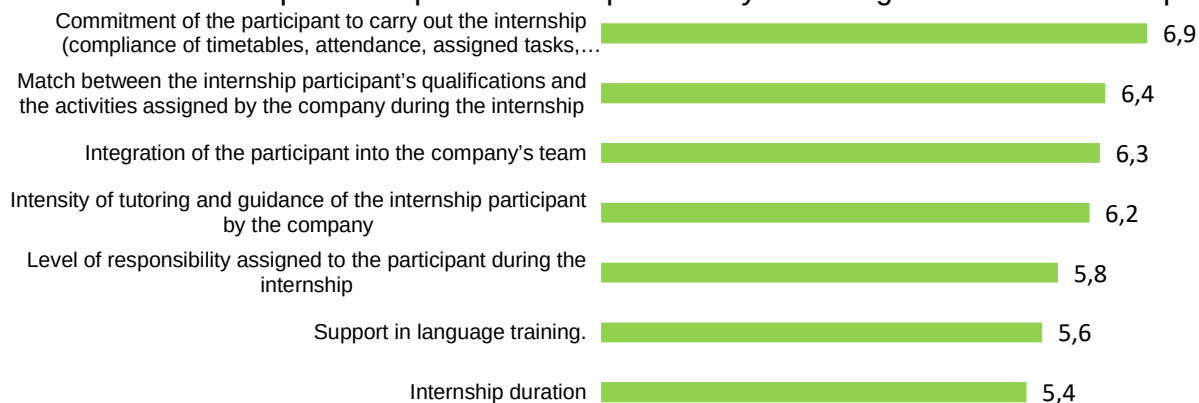
### Profile of young people that usually do not get an Eurodyssey internship



### Monitoring of the stay and of the internship

P22

### Aspects that affect the improvement of the participant's capability during the internship

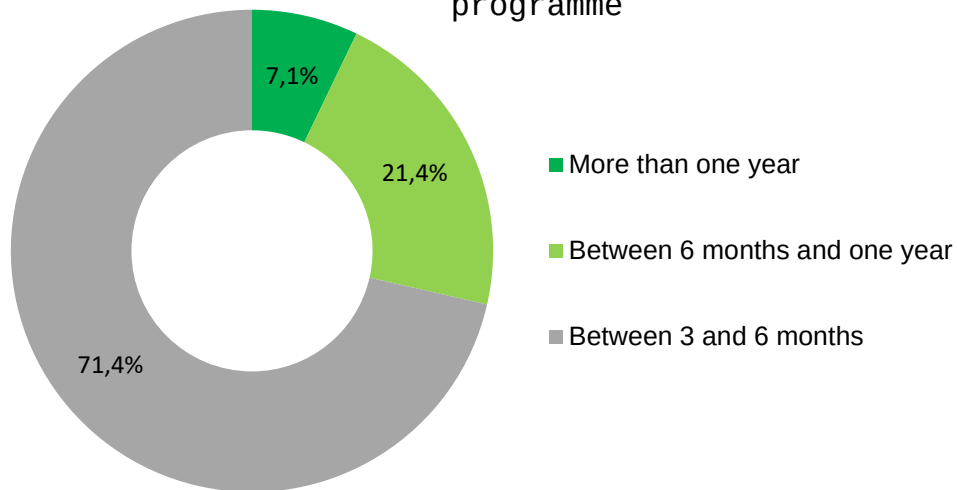


### Monitoring and goals achievement

P25

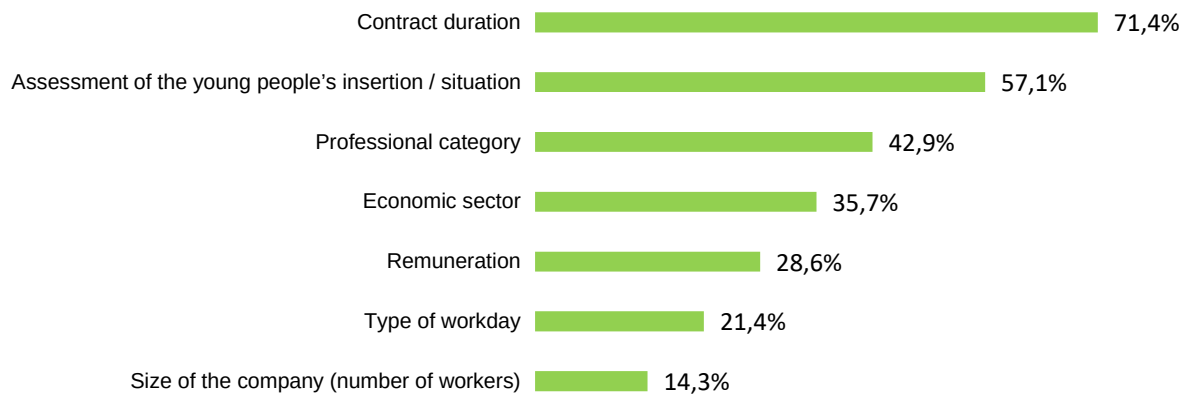


Period of time is deemed relevant for participants to achieve goals of Eurodyssey programme



P26

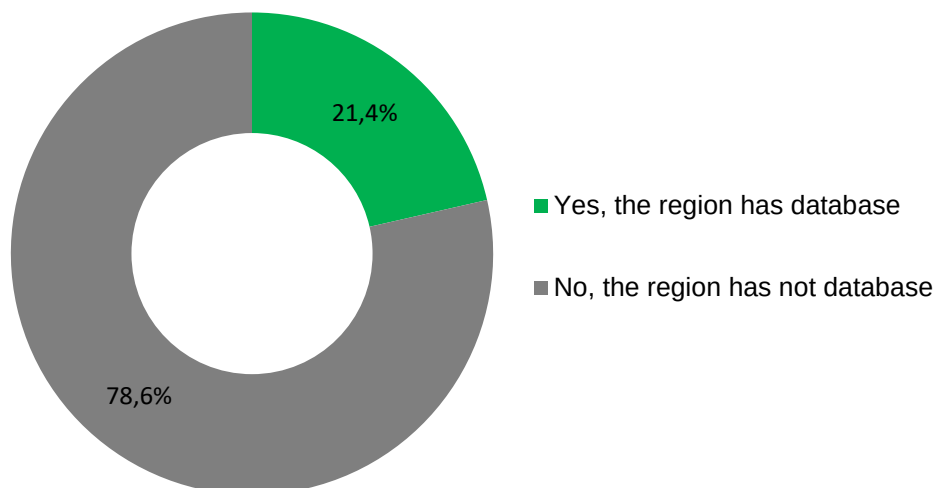
Variables considered to monitor the insertion of the young participants





P27

### Regions with database available to measure the achievement of Eurodyssey goal's



## Programme evolution

P31

### Most important improvements of Eurodyssey



P32

### Most critical element to reinforce the impact of the Eurodyssey programme



P33

<b>The most positive element of the Eurodyssey Programme</b>
Internship opportunities in scientific and tourist areas
Young people interested
Strong experience of independence of young people both those who leave and those we welcome
Ocupability
Youngsters come back more confident, both professionally and personally, and foreign candidates like to come back with their friends, families, as tourists
All unemployed participants send from our region found a job after finishing the programme
The young participants acquire new competencies and make the most of them in the labour market discovering in the same time another culture, gaining independence and improving their foreign language skills.
Intercultural exchange between young people and local companies
Youth promotion



# Resumen de aportaciones en los grupos de discusión con personas participantes en Eurodyssey

## Descripción del programa

Las **descripciones del programa** que ofrecen las personas jóvenes son:

- El programa se define como “una oportunidad para los que no han podido ir a estudiar de Erasmus, y tener la experiencia de haber ido al extranjero con un programa de prácticas remuneradas durante seis meses y en el cual además te dan un mes de formación en el idioma”.
- En concreto, se lo denomina “un Erasmus para personas trabajadoras jóvenes”.
- También se define como “una bolsa de la Unión Europea que te permite estar trabajando seis meses con prácticas remuneradas en diferentes regiones de Europa”.
- También se lo define como “un proyecto de la Asamblea de Regiones Europeas que permite hacer un periodo de prácticas profesionales remuneradas en diferentes regiones europeas, no necesariamente de la Unión Europea, y que incluye el periodo de prácticas y una formación de la lengua del país de acogida”.
- En esta misma línea se indica que “es una oportunidad de hacer unas prácticas en diferentes regiones de Europa, no en todas, pero en muchas regiones de la Unión Europea, y en las cuales se está seis meses, está remunerado y está muy bien montado”.

## ¿Está identificada la teoría del cambio del programa?

### ¿Las hipótesis y asunciones son realistas? ¿Por qué se espera que funcione correctamente y tenga impacto?

A continuación se hace una comprobación de las asunciones a partir del debate y las aportaciones de las personas jóvenes a los dos grupos de discusión realizados.

- Las personas jóvenes hacen una búsqueda activa de empleo sobre la base de un itinerario profesional definido.
- Se cumple en la totalidad de los casos.
- El mercado laboral se muestra favorable.
- Si bien no se puede comprobar en los grupos de discusión, en los mismos se observa que casi la totalidad está trabajando y lo hace en trabajos afines.
- El importe de la ayuda se adecua al nivel de vida de la región y la duración de la estancia.
- Se cumple en buena parte de los casos, todo y en determinadas regiones menos.
- La duración de la estancia es adecuada para la adquisición de competencias.
- Se cumple en la totalidad de los casos, si bien bastantes personas jóvenes han querido alargar el periodo para conseguir un trabajo en el país de la estancia.
- Empresas y personas jóvenes aplican los compromisos adquiridos.
- Se cumple en la mayoría de los casos. Es uno de los ámbitos mejorable.
- Todos los sectores necesarios están representados.
- Si bien no se puede comprobar con los dos grupos de discusión, en los mismos se indica que “el programa es perfecto porque las prácticas que se ofrecen son muy diversas en lo que en sectores se refiere, desde ciencia a arte pasando por tecnología, por ejemplo, dando cabida a participantes con diferentes bagajes”.
- El matching se hace casando participantes y empresas con la máxima afinidad competencial posible. Se cumple en la totalidad de los casos, indicándose que si bien a



veces no es un matching al 100% siempre está dentro del espectro de trabajos que se pueden desarrollar con la formación y/o la experiencia previa.

- La selección de personas participantes se hace teniendo en cuenta la población diana. Si bien, todas las personas participantes en los grupos están dentro de la población de referencia pero todas son población diana. La población de referencia es aquella sobre la cual se detecta la problemática social. Si hay determinadas características que determinan que existe la probabilidad de sufrir el problema, la población de referencia sería la constituida por todos aquellos individuos que reúnen estas características. Por otra parte, la población diana está formada por el colectivo de personas afectadas por la problemática social, y a las cuales van dirigidos todos los servicios que se prevean en la intervención para hacer frente a la problemática.
- El conocimiento del programa no llega a todas las personas potenciales participantes. Este es un aspecto comentado por las personas participantes, de la baja notoriedad entre el público diana. Algunas de las personas que claramente encajan en el colectivo diana se enteraron del programa en circunstancias límite de la convocatoria, y el encaje con su situación es óptima.

### ¿Cuál es la mejor manera de alcanzar los objetivos previstos?

En general se observa que la mayoría de participantes posee un **itinerario profesional** definido: la mayoría del grupo indica que sí que sabe dónde desea llegar y qué tipo de trabajo quiere conseguir además de estar siguiendo este itinerario, al mismo tiempo que una pequeña parte de las personas jóvenes afirma que no lo tiene claro porque está finalizando la formación (doctorado o máster). No obstante, este pequeño grupo se encuentra trabajando actualmente en un trabajo vinculado a su formación o formándose. Por otra parte, el conjunto de personas participantes opina que **saben cómo moverse para conseguir su objetivo profesional-seguir su itinerario laboral**. Señalan que si bien quizás lo podrían hacer mejor se sienten empoderados y empoderadas y se consideran personas que se han espabilado y saben espabilarse.

En relación a las **actividades del programa**, se indica que el curso de idiomas es “un lujo” y un acierto, siendo las personas participantes muy conscientes de que la mayoría de los programas de movilidad no ofrecen esta formación de idiomas. Si bien la valoración por parte del conjunto es muy positiva, la manera de participación en los cursos de idiomas varía según regiones. En concreto se citan:

- Se entrega a la persona participante un dinero en formato de cheques que se cambian en centros de idiomas. La misma persona gestiona estos cheques como desea para su formación lingüística, bien para clases particulares o grupales, bien antes o durante las prácticas.
- Envío directo a la escuela de idiomas con horarios ya cerrados.
- Inscripción a una escuela de idiomas por parte de la persona participante y abono posterior por parte de la región.
- Curso de idiomas totalmente gestionado por la región de destino en el cual durante el primer mes en que está en la residencia universitaria se dedica exclusivamente a recibir clases del idioma en la misma universidad.

Con respecto a la **vivienda** hay diversidad de situaciones. Por un lado, una parte de las personas participantes valoran positivamente que al llegar ya exista una opción de vivienda que evite tener que buscarla desde Cataluña o buscarla tan pronto como se llega al destino. Buena parte del grupo ha tenido que buscar el alojamiento con diversidad de situaciones y problemáticas. En este sentido, se observan diferencias en la gestión del alojamiento según la región de destino. En concreto se mencionan:



- Ubicación directa y para toda la estancia en un piso bien individual o compartido (se da la opción de escoger) que ya tiene alquilado la región de destino, que ha estado bien seleccionado y filtrado por parte del equipo de acogida, y que además las personas participantes definen como “viviendas bonitas y muy agradables, que por cuenta propia hubiera sido imposible pagar y complicadísimo de encontrar”. Hay divergencia en la opción de compartir piso, en función del talante de los compañeros de piso. En algunos casos se considera óptimo porque permite conocer a otras personas y empezar a hacer vida social. En otros casos no ha sido tan positivo dada la actitud poco agradable de los compañeros de piso.
- Ubicación durante un mes en una residencia universitaria para pasar posteriormente a un piso que cada persona participante tiene que buscar. En este caso se ofrecía la opción de quedarse en la residencia para el resto de la estancia, si bien el precio era más elevado que el precio de mercado de un alquiler, tal y como señalan las personas “había que espabilarse”.
- Ubicación en alojamiento no adecuado por las condiciones de salubridad, o bien de compañía o bien por la lejanía al lugar de prácticas y a la oferta deportiva, de ocio y cultural. Se han expuesto testimonios diferentes, que indican ciertos desajustes con el alojamiento. Por un lado, porque la vivienda facilitada no cumplía con las condiciones de higiene y salubridad e inicialmente les costó gestionar el cambio a una vivienda nueva, con la empresa contratada a tal efecto por la región de destino. En otros casos, porque las personas con quienes compartían piso no favorecían una buena convivencia. Igualmente también por la ubicación del alojamiento alejado y mal comunicado con el lugar de prácticas y también de los centros o barrios de la ciudad con oferta cultural, deportiva y lúdica.

En cuanto al **acompañamiento durante la estancia**, el conjunto de las personas participantes indica que lo llevó a cabo la región de acogida. Si bien Cataluña siempre estaba disponible y en algunos casos fue necesario recurrir para solventar algunas dificultades (relacionadas con la vivienda y con la estancia de prácticas).

En este punto se observan diversidad de situaciones:

- En uno de los casos se señala que el acompañamiento durante la estancia fue flojo, comentando incluso el caso de una compañera que requirió asistencia médica y no obtuvo apenas ayuda por parte del equipo de acogida y que “hacía falta espabilarse para todo”. Por el contrario, otras personas indican que el acompañamiento fue óptimo y que “estaba muy bien organizado”. Se afirma asimismo que el equipo de acogida realizaba visitas periódicas a las empresas, a los tutores/as y a los/las participantes para comprobar que todo iba bien y resolvían rápido si había algún problema.
- Finalmente, se valora positivamente las actividades culturales y de ocio que se organizan por parte de la región de acogida, ya que es una forma perfecta de conocer la región, a otras personas, relacionarse y no sentirse solo/a en un país extranjero. Este tipo de actividades se realizaban con una periodicidad corta lo cual era perfecto para conocer las nuevas personas participantes que llegaban y apoyarse entre ellas.

Ante la opción de añadir **nuevas actividades**, en conjunto no lo estiman pertinente. En concreto no consideran necesario añadir una orientación laboral al final de la estancia, ya que precisamente el perfil de joven que participa en Eurodyssey es un “perfil de personas que ya se han espabilado para ir y que se espabilan mucho durante la estancia”.

Se comenta la existencia de un servicio de “Barcelona Activa dirigido al retorno de jóvenes que han estado trabajando en el extranjero que puede ayudar a los jóvenes de Eurodyssey si ellos/ellas así lo desean”. En este sentido no se considera necesario añadir más actividades sino en todo caso sumar esfuerzos con otras instituciones que hacen trabajo de retorno o de inserción laboral y colaborar más entre sí.



Entre las personas participantes se ha creado una red de contacto por Whatsapp, entre los que se conocieron en la región de acogida, que les ha servido para ayudarse al retornar y que todavía lo mantienen. En uno de los grupos se plantea la posibilidad de crear el Whatsapp para estar conectados y poder ayudarse o consultar cosas.

En cuanto a la **adecuación del sector de actividad** en el cual se realizaron las prácticas, con la formación, experiencia y/o necesidades de los jóvenes, se observan aspectos destacados:

- Por un lado, la mitad de las personas participantes ha realizado las prácticas en empresas o instituciones de sectores de actividad afines, aunque el desajuste se ha observado al inicio de las prácticas en la claridad de las tareas a realizar y en la inexistencia de una buena planificación de sus prácticas.
- Hay que destacar que aunque algunas prácticas no se relacionaran con el sector de actividad esperado no estaba tan alejado de éste, cosa que permitió conocer una nueva salida laboral a su formación. En algún caso, precisamente la estancia de prácticas en su campo de estudio y especialización les permitió tomar conciencia que no les interesaba y optar por un cambio profesional al volver del Eurodyssey.
- Una parte de las personas participantes señalan que si bien aparentemente no era su ámbito de especialización, sí que era del ámbito profesional en el cual deseaba pulirse de cara a futuro por lo cual fue perfecto. En cualquier caso lo que valoran como muy importante es que cumplieran en todos los casos con las expectativas e intereses, y que también el hecho de dar un giro internacional a la carrera es un punto de interés de las personas participantes, y no solo que sea exactamente un trabajo totalmente relacionado con su experiencia o formación.
- Buena parte de los jóvenes de los grupos de discusión coincide en que se les dio más responsabilidad de la que esperaban, cosa que valoran como muy positiva ya que era la manera de aprender.
- En el transcurso de las prácticas, en conjunto, las personas participantes se han sentido muy apoyados por los/las compañeros/as de trabajo y, especialmente al finalizar la estancia hay testimonios que indican que las organizaciones y empresas de prácticas intentaron alargar el contrato.
- En dos casos se señala que se tendría que filtrar un poco más el ambiente y las dinámicas de la empresa debido a que no era un ambiente óptimo, sino que había mal ambiente (“con gritos y llantos en la entidad”), cosa que depende para quien, con qué edad y con qué bagaje, puede ser contraproducente. En otro caso se indica que por dinámicas quizás de la región, se observaron conductas machistas aunque estas conductas se observan en muchos contextos y situaciones.
- En uno de los casos, se indica que en el caso de la región donde se hace la estancia, para la empresa receptora, es una manera de tener personal cualificado de manera gratuita, lo cual los beneficia considerablemente ya que se trata de una región con pocos recursos humanos cualificados, y con escasos recursos financieros aparte de la financiación europea.

Finalmente, el conjunto de jóvenes coincide en que en relación a los sectores de actividad, el programa es perfecto porque las prácticas que se ofrecen son muy diversas en lo que en sectores se refiere, desde ciencia a arte pasando por tecnología, por ejemplo, dando cabida a participantes con diferentes bagajes.

Otro punto vinculado a las prácticas es el referido al **conocimiento previo de las tareas a realizar en la empresa**, en el cual también hay diversidad de situaciones:

- La mitad de las personas participantes señala que las conocían muy bien antes de iniciar las prácticas, bien porque la empresa las aclaró previamente o bien porque estaban muy detalladas en la oferta de prácticas. En comparación, la otra mitad de las personas se encontró con que no estaban definidas al inicio, y en algunos casos extremos,





desconocían la llegada de la persona.

- En uno de los casos, se elogia el rol de la tutora, quien fue quien le aclaró estas tareas al inicio, y que además la consensuó en función de las necesidades del joven y de la empresa. Este conocimiento previo de las tareas, permitió la reubicación en el lugar esperado de prácticas de una persona participante. No se trataba de un caso de situarla en un lugar para el cual se requiere menor cualificación, como puede pasar en algunas prácticas, sino precisamente porque podía cubrir un puesto de trabajo para el cual se necesitaba titulación universitaria y la empresa no lo podía cubrir en su región.
- En algunos casos, no había una buena planificación al inicio de la estancia y fueron las mismas personas participantes quienes se auto-organizaron. En este sentido, al inicio de la estancia algunas personas se sintieron un poco desubicadas, mientras que en otros las acogieron de forma satisfactoria.
- Entre las personas que indican que no conocían las tareas antes de empezar las prácticas, comentan en parte era porque la oferta no era nada clara en este sentido. Se señala que en cualquier caso fue un trabajo muy polivalente en el cual las tareas iban cambiando cada día y que si bien al principio fue difícil, la experiencia fue muy positiva.
- En otros casos en los cuales se señala que la especificación de tareas no era excesivamente clara, se comenta que no supuso un problema ya que se adaptaron, eran asequibles y con un nivel muy adecuado de responsabilidad.

### ¿Cuáles son los resultados que se están obteniendo? ¿Responden a los objetivos que se habían marcado?

En relación a las **motivaciones** que los llevaron a inscribirse en el programa, se observa bastante heterogeneidad, de la misma manera que en las **expectativas**, como se indica a continuación:

- La necesidad de intentar y decidir hacia dónde encauzarse profesionalmente, vivir una experiencia en el extranjero y encontrar una nueva vertiente a la carrera estudiada, además de dar un giro internacional a la carrera laboral.
- La necesidad de dar un giro considerable a su situación, bien porque la persona era muy joven y no sabía hacia dónde escoger y quería cambiarlo todo para salir adelante, o bien, delante de un burnout laboral superados los 30 años y ya con experiencia laboral, también la necesidad de vivir cosas nuevas, vivir una nueva experiencia sin demasiada presión, cuidarse, e incrementar el nivel de un idioma extranjero.
- La necesidad personal de vivir y trabajar en Bélgica (motivaciones sentimentales), y de conseguir trabajo en Bélgica.
- La motivación de conseguir experiencia previa ya que en su ámbito de trabajo siempre la piden para poder conseguir un trabajo.

El conjunto de personas participantes señala que sus expectativas se vieron cumplidas e incluso superadas.

Con respecto a la **inserción laboral posterior**, casi la totalidad de las personas participantes está trabajando actualmente, con situaciones diversas:

- Algunas personas están en puestos de trabajo que se marcaron para su itinerario profesional o en un caso concreto en el trabajo que se dejó antes de participar en el programa. Afirman que sus trabajos actuales sí que están vinculados de alguna manera al trabajo desarrollado en las prácticas, o bien consideran que en gran parte están trabajando por el hecho de haber participado en el programa.
- En buena parte de los casos, se opina que se trata de un programa que facilita mucho la inserción laboral posterior y, especialmente, la orientación y el proyecto profesional. Algunas personas han realizado nuevos estudios (másters) que les han permitido obtener





un trabajo o se han especializado en un campo con mayores oportunidades laborales, gracias a la estancia de prácticas y al conocimiento de los trabajos que querían hacer.

- En relación a las condiciones laborales también hay diversidad de situaciones. En algunos casos son muy buenas, en otros se consideran mejorables, considerando que las podrán mejorar más adelante con más experiencia, y que en todo caso se adecuan a las condiciones medias del mercado laboral.

En cuanto al **nivel de empleabilidad**, está la visión generalizada y unánime de que su empleabilidad ha aumentado independiente de estar trabajando o no en la actualidad. No obstante, se observa lo siguiente:

- Entre el grupo de personas que no está trabajando actualmente, se señala el deseo de trabajar siendo consciente que el mercado laboral no da mucho para escoger, pero que no obstante, se siente mucho más ocupable para el itinerario profesional que se ha marcado y se siente con fuerza y posibilidades de conseguirlo.
- Otro grupo numeroso de personas participantes afirma que el aspecto más positivo de su paso por el programa es el empoderamiento, la autoconfianza y autoestima que ganaron. Como segundo aspecto relevante se señala la mejora e incremento de competencias, sobre todo las soft (“después de pasar por el programa siento que puedo trabajar donde esté y de lo que quiera”).
- Otro grupo de personas participantes señala que la mejora curricular fue clave en su caso para poder encontrar un trabajo posterior.
- En relación a las competencias técnicas, el conjunto de las personas participantes señala que el haber realizado prácticas en trabajos que se encuentran en el espectro de su ámbito de especialidad, pero que no necesariamente encajaba con su objetivo laboral, fue extremadamente positivo para darse cuenta que con su formación y/o experiencia y/o competencias, podrían desarrollarse en un amplio abanico de trabajos. En general se descubren “nuevas versiones de uno/a mismo/a” y el 100% se siente mucho más ocupable.

A la hora de valorar **qué habría pasado si no se hubiera participado en este programa** todas las personas jóvenes señalan que la diferencia probablemente sería radical, con comentarios diversos:

- En buena parte de los casos, se considera que si no se hubieran marchado su situación laboral hubiera sido precaria, en trabajos poco relacionados con su especialización, o el proceso de maduración y crecimiento hubiera sido diferente, quizás más difícil.
- Se incide en que el crecimiento personal que se adquiere en este programa, no se hubiera adquirido con prácticas en Cataluña, y mucho menos sin prácticas. Al ser este crecimiento personal y empoderamiento uno de los aspectos más remarcados para la mejora de la empleabilidad, consideran relevante haber vivido la experiencia.
- En el caso de las personas que ya deseaban una carrera internacional y un trabajo en el extranjero, el programa se ve como la “catapulta” perfecta, cosa que hubiera sido mucho más complicado conseguir desde Cataluña, o con prácticas en Cataluña.
- Aquellos/as que están trabajando consideran que el programa les ha facilitado considerablemente el encontrar un trabajo. Observan asimismo que las empresas valoran mucho la experiencia laboral internacional ya que además es símbolo de que “has trabajado en otra lengua y te has tenido que espabilar”.

## ¿Los criterios de selección de los participantes son los adecuados para llenar la población diana?

En referencia a la **difusión del programa**, aspecto que las mismas personas participantes apuntan a mejorar, las fuentes a través de las que se conoció el mismo son diversas:



- Búsquedas personales a través de internet en el deseo de encontrar prácticas y/o trabajo en el extranjero.
- Les llega la noticia del boca oreja de conocidos.
- A través de la oficina de atención a jóvenes.
- Mediante consulta al servicio de orientación de la Universidad.

En este sentido, se considera que para la potencia y la bondad del programa se hace poca difusión, ya que la mayoría lo conoció por azar. El conjunto de los dos grupos de discusión ha hecho difusión entre amigos y compañeros de estudios para darlo a conocer.

Un punto en el cual existe acuerdo es que la web del programa da una imagen de poco trabajada, y que cuando no se conoce el programa da la sensación que no es seria y ofrece una cierta imagen de desconfianza. Se señala “que es fea”. No existe correspondencia entre lo bueno que es el programa y la imagen que da la web.

En relación a la conveniencia de mejorar la difusión se indica el siguiente:

- Se considera positivo que cada uno/a lo busque y lo encuentre ya que quien lo encuentra es que tiene verdadero interés en realizarlo, pero también se considera que una mayor difusión puede conseguir que llegue a colectivos que lo pueden necesitar más.
- También se señala que se tendría que mejorar la difusión entre colectivos con menores recursos económicos, indicando que se trata de un programa en el cual la dotación económica es buena y no requiere que la persona participante aporte recursos propios. En comparación con el programa Erasmus, Eurodyssey es un programa mucho más inclusivo, ya que no son pocos/pocas los/las estudiantes que no pueden participar en Erasmus debido precisamente al hecho de que la dotación es baja y se tienen que aportar fondos propios.
- No obstante, la mayoría se debate indicando que precisamente la gracia es que cada uno/a lo busque, ya que el/la que realmente tiene ganas de participar busca y busca y lo acaba encontrando.
- En uno de los casos se indica que la difusión puede ser que dependa de las necesidades y lo que hace cada región ya que en su caso, al haber realizado las prácticas en la Universidad, pudo ver como en Bruselas había muchas ofertas de prácticas que se quedaban sin cubrir por no encontrar practicantes para cubrirlas.

Con respecto al **proceso de selección** que pasaron, los/las jóvenes lo consideran pertinente y adecuado. En todos los casos, después de un contacto con el equipo de Cataluña (uno de ellos con Barcelona Activa, no con el equipo del programa Eurodyssey), de una manera más exigente y/o formal se realizó una entrevista con la empresa de acogida. Las personas participantes señalan:

- Entrevista por Skype directamente con la empresa, que no fue superada y no hubo selección. En un segundo intento, se produjo un contacto por mail desde la región de destino ofreciendo la posibilidad de la práctica al participante, en lo que siguió una breve conversación telefónica con la empresa y ya se produjo la adjudicación.
- Aplicación a la oferta de práctica que resultaba de interés, si bien no se llegó a tiempo ya que finalmente se adjudicó a otra persona. Desde Cataluña y después de una entrevista, entonces se propuso trabajar al revés, enviando el currículum a la región de destino de manera que allí pudieran buscar una práctica que se adaptara al perfil del solicitante. Finalmente pudo acceder a la práctica inicial ya que la persona a la cual se le había adjudicado se echó atrás. Se procedió entonces a realizar una entrevista telefónica con la empresa. Considera que todo fue muy formal.
- Aplicación a la oferta de práctica que resultaba de interés, realización de entrevista telefónica con la empresa y selección final. Se indica que el proceso de selección con la empresa fue exigente.

- Acceso a Barcelona Activa, desde donde se recibió orientación en función a su perfil de las ofertas que estando disponibles, se tenía más opciones de ser seleccionado. Aplicó a tres ofertas y de aquí ya se pasó directamente a entrevista telefónica con la empresa de acogida.

El conjunto de jóvenes considera que en comparación con Erasmus se trata de un programa muy positivo, ya que no existen criterios tan cerrados. Se apunta “no pude ir de Erasmus ya que no tenía el dinero para hacerlo, tengo déficit de hiperactividad, obtuve una nota media de 5 y mi carrera es de ciencias. Pero lo que me ha dado Eurodyssey es impagable en términos de crecimiento personal y ahora estoy trabajando en la industria farmacéutica”.

Una de las fortalezas del Eurodyssey es el enfoque de los criterios de selección, diferente a Erasmus, al valorar más las capacidades, la experiencia y las ganas.



## Aproximación al debate sobre medición de competencias técnicas, transversales y empleabilidad

Los outputs y outcomes que mayor diversidad presentan en su medición y sobre los que mayor debate existe, son aquellos referidos a las competencias técnicas y transversales así como la empleabilidad. Sin ánimo de exhaustividad, a continuación se presentan los principales rasgos del debate con el objetivo que las decisiones comentadas en el punto anterior, puedan ser tomadas con mayor facilidad.

### Competencias técnicas

Las competencias técnicas presentan una dificultad de estandarización para su medición, ya que dependen del ámbito de formación y trabajo desarrollado, e incluso dentro del mismo ámbito, pueden variar las que demanda una empresa de otra. No existe homogeneidad en las dimensiones que se consideran ni tampoco en las escalas de medición. A continuación, se exponen ejemplos de cómo miden estas competencias determinadas organizaciones:

Desde la Organización Internacional del Trabajo<sup>12</sup> se señala que las medidas más habituales de medición de este output son:

- Titulaciones y/o certificados de estudio, de formación o de reconocimiento de competencias técnicas.
- Acreditación de experiencia laboral en trabajos similares en términos de tareas y responsabilidades.

Desde el SOC, en el cuestionario Q que tiene como objetivo la segmentación por colectivos en función de algunos factores relacionados con su empleabilidad, con la finalidad de derivarlos a los servicios de referencia necesarios<sup>13</sup>, se consideran las siguientes dimensiones para la medición de las competencias técnicas

- Experiencia laboral en el empleo
- Formación en el empleo

Otras entidades utilizan las siguientes medidas:

- Análisis funcional de una profesión o puesto de trabajo
- Certificado de profesionalidad

Hay que tener en cuenta que en caso de que se opte por los certificados de profesionalidad como medida de medición existirá una **limitación**: éstos cubren un número considerable de familias profesionales, pero no darán cobertura a todas las profesiones que posee el conjunto de participantes del programa Eurodyssey. Finalmente, en caso de que se utilice esta medida de medición, así como al análisis funcional, se tiene que considerar que para conocer si se ha producido un incremento de competencias técnicas se tendrían que aplicar estas pruebas a los participantes tanto ex ante (línea de base), como ex post (consecución de output), lo cual puede

---

<sup>12</sup> Guide on Measuring Decent Jobs for Youth - Monitoring, evaluation and learning in labour market programmes. Note 2: Concepts and definitions of employment indicators relevant for young people / International Labour Office. Geneva, 2018

<sup>13</sup> Evaluación de implementación y de impacto de los Servicios de Orientación Profesional. Servicio Público de Empleo de Cataluña. 2016



dificultar el proceso de evaluación y/o encarecerlo.

### Competencias transversales

De la misma manera que para el caso de las competencias técnicas, no existe homogeneidad en las dimensiones y escalas consideradas para la medición de las competencias transversales. La literatura sobre estas competencias es copiosa, exponiéndose a continuación, solo algunas de las cuales determinadas organizaciones consideran relevantes para la empleabilidad.

Desde la Organización Internacional del Trabajo<sup>14</sup> se señala que las más relevantes para la empleabilidad son:

- Comunicación
- Resolución de problemas

Desde el SOC, en el cuestionario Q<sup>15</sup>, se consideran las siguientes competencias transversales:

- Comunicación
- Disposición al aprendizaje
- Relación interpersonal

Barcelona Activa tiene elaborado un Diccionario de Competencias Clave<sup>16</sup>, considerando éstas las más valoradas en el mundo laboral actual. Cada una de las competencias está desglosada en 4 niveles de consecución:

- Aprendizaje y utilización de conocimientos
- Compromiso con la organización
- Comunicación
- Creatividad
- Dirección de personas
- Empatía
- Flexibilidad y gestión del cambio
- Iniciativa
- Liderazgo
- Negociación
- Networking
- Orientación a la consecución
- Orientación al cliente
- Orientación estratégica
- Pensamiento analítico
- Pensamiento conceptual
- Planificación y organización
- Preocupación por el orden y la calidad
- Trabajo en equipo y cooperación

Otras entidades consideran como más relevantes las siguientes:

---

<sup>14</sup> Guide on Measuring Decent Jobs for Youth - Monitoring, evaluation and learning in labour market programmes. Note 2: Concepts and definitions of employment indicators relevant for young people / International Labour Office. Geneva, 2018

<sup>15</sup> Evaluación de implementación y de impacto de los Servicios de Orientación Profesional. Servicio Público de Empleo de Cataluña. 2016

<sup>16</sup> [Competencias clave \(barcelonactiva.cat\)](http://barcelonactiva.cat)

- Competencias de identificación
  - Identificación y valoración de las propias capacidades
  - Disposición al aprendizaje
  - Situarse en el contexto laboral
- Competencias relacionales
  - Comunicación
  - Relación interpersonal
  - Trabajo en equipo
- Competencias de enfrentamiento
  - Responsabilidad
  - Adaptabilidad
  - Organización del propio trabajo
  - Negociación

Sea como sea, lo que se deriva de esta aproximación, es que resulta necesario decidir, del abanico existente, qué competencias transversales se toman en consideración para su medición y con qué escalas. Es necesario remarcar que para conocer si se ha producido un incremento de éstas, lo ideal sería recoger información tanto ex ante (línea de base) como ex-post (consecución de output).

### Empleabilidad

Del conjunto de outcomes y outputs a analizar, la empleabilidad es lo que presenta mayores dificultades de medición. Eso tiene especial relevancia, ya que la mayoría de programas y políticas de empleo van dirigidos precisamente al incremento de ésta. Si bien siempre existe el objetivo final de la inserción laboral (e incluso de mejora de la renta y del bienestar de la ciudadanía, o ahorro de ciertos gastos sociales para el Estado, por ejemplo), un programa público sí que puede asegurar en gran manera un incremento de la empleabilidad, pero no puede garantizar la inserción laboral. Esta última depende de factores coyunturales y estructurales del mercado laboral, al mismo tiempo que puede depender de circunstancias y actitudes variables de la persona. Y es precisamente el dinamismo, la relatividad, la variabilidad y la multifactorialidad que caracterizan a la empleabilidad, lo que hace de ella una realidad difícil de medir.

Así, se observa que no existe ni un indicador ni un método consensuado para medirla, ni a escala internacional, nacional o en el ámbito de Cataluña. La variabilidad en los enfoques sobre la empleabilidad afecta tanto a su definición teórica, como a las dimensiones que se incluyen en ésta, y por lo tanto en los indicadores para su medición, lo cual obviamente afecta en los medios y herramientas de recogida de información para la construcción de los indicadores. El debate se encuentra abierto, y en cada estudio o investigación los enfoques son conceptualmente múltiples y van desde mediciones a través de variables de empleo “duras” a variables personales “soft”. A continuación se presenta una aproximación no exhaustiva a esta variedad de enfoques.

### Escala internacional

Desde **la Organización Internacional del Trabajo (OIT)**<sup>17</sup>, si bien se trabaja en indicadores sobre la calidad de empleo en la juventud, no han desarrollado un indicador para la empleabilidad.

---

<sup>17</sup> Guide on Measuring Decent Jobs for Youth - Monitoring, evaluation and learning in labour market programmes. Note 2: Concepts and definitions of employment indicators relevant for young people / International Labour Office. Geneva, 2018





No obstante, sí se han trabajado las habilidades para la empleabilidad (employability skills), definiéndolas de manera básica como “las habilidades, conocimiento y competencias que incrementan la habilidad del/ de la trabajador/a para conseguir y retener un trabajo, progresar en lo mismo y hacer frente a los posibles cambios (...)”.

Tal como se indica desde la propia OIT, no existe un consenso sobre cómo medir la empleabilidad, si bien en la mayoría de las ocasiones se distinguen tres tipos de competencias (con denominaciones diferentes según países e instituciones): básicas, técnicas y competencias clave. A veces la OIT incluye una cuarta dimensión referida a las competencias personales/profesionales. En concreto, desde la OIT se ofrece una lista para cada una de estas competencias, con sus correspondientes fuentes y métodos de medición.

Las competencias básicas consideradas son la tasa de alfabetización (lectora, escritora y numérica) y la tasa de comunicación (oral y escucha).

Las competencias nucleares que identifican como relevantes para la empleabilidad son la autoestima, la autoeficacia/autoconfianza, la competencia en comunicación y la competencia en resolución de problemas.

En relación a las competencias técnicas se señala su dificultad de estandarización para la medición, ya que dependen del ámbito de formación y trabajo desarrollado, e incluso dentro del mismo ámbito pueden variar las que demanda una empresa de otra. No obstante, se indica que los medios más habituales de obtener un outcome sobre competencias técnicas son:

- a) titulaciones de estudio, de formación o de reconocimiento de competencias técnicas: de grado, diplomas, certificados;
- b) empleos: sets de trabajos similares en términos de tareas y responsabilidades;
- c) tareas: actividades desarrolladas en el trabajo.

El análisis conjunto de estos tres tipos de competencias, junto con un análisis de la oferta de trabajo existente, ofrecería una aproximación a la empleabilidad del individuo.

### Escala nacional

En 2017 la **Fundación de Estudios de Economía Aplicada** (Fedea)<sup>18</sup> propuso una herramienta estadística para realizar un diagnóstico individual de la empleabilidad de las personas demandantes de empleo en España. Si bien la finalidad del mismo era la de identificar las mejores políticas activas de empleo a aplicar en cada caso y el diseño de itinerarios personalizados, para el caso que nos ocupa interesa como medida a la empleabilidad.

El indicador de empleabilidad utilizado se basaría en la probabilidad estimada de encontrar trabajo en diferentes horizontes temporales en función de las características sociodemográficas de cada persona, su historial laboral y la situación del mercado de trabajo en su ámbito territorial y sectorial de búsqueda.

En concreto, las variables que el modelo toma en consideración se aglutinan en 3 grandes grupos:

---

<sup>18</sup> Perfilado de parados: una propuesta de herramienta para los servicios públicos de empleo. Felgueroso, F.García-Pérez, J.I.Jiménez-Martín, S.Anghel, B. Fedea Policy Papers - 2017/10



1) Factores personales. Dentro de este primer grupo se consideran las siguientes variables:

- A) Características sociodemográficas (edad, género, nacionalidad y comunidad autónoma de residencia);
- B) Disponibilidad (estado de salud, discapacidad, estudiante, movilidad geográfica, número de empleos demandados, tipo de jornada, trabajo a domicilio);
- C) Prestaciones percibidas (prestación contributiva; perceptor/a, tiempo desde inicio y tiempo restante con derecho a prestación, subsidios de desempleo, renta activa y otras prestaciones);
- D) Duración del desempleo.

2) Competencias. En este segundo grupo se toman en consideración las siguientes variables:

- A) Formación (titulaciones, formación complementaria);
- B) Experiencia (demandantes de primer empleo; experiencia en los empleos demandados, actividad económica del último empleo).

3) Mercado de Trabajo. Dentro de este último grupo se consideran las siguientes variables:

- A) empleo demandado,
- B) predicciones contratos/demandantes en empleo demandado según movilidad geográfica del demandante (local, autonómica, nacional).

Sobre la base de las mencionadas variables, el modelo calcula la probabilidad para cada demandante, de salida del paro para entrar en situación de empleo antes de N meses. Sobre la base de la probabilidad obtenida, se clasifica al colectivo de parados en cuatro grupos: empleabilidad alta, empleabilidad media-alta, empleabilidad media-baja, empleabilidad baja.

Es necesario remarcar que este modelo toma en consideración variables sobre las cuales existen registros estadísticos en las bases de datos. Por eso, variables más soft como pueden ser las competencias transversales o la capacidad de buscar trabajo, quedan fuera de análisis.

Por otro lado, merece mencionar otro método para medir la empleabilidad precisamente para estar en contraposición con lo expuesto de Fedea. Se trata de un modelo desarrollado y testado por la **Universidad de Valencia** (Departamento de Psicología Social) denominado **Employability Appraisal Scale**<sup>19</sup>. Este modelo precisamente toma en consideración exclusivamente variables soft, ya que se basa en un Modelo Bioecológico de la Empleabilidad.

Un punto interesante a destacar es que el método fue testado, concluyendo sus autores/as que puede ser utilizado tanto por investigadores/as, como por responsables de diseño de intervenciones, para analizar la empleabilidad de las personas en paro.

Para el cálculo de la empleabilidad se consideran 35 ítems que a su vez se agrupan en 5 dimensiones: conductas protectoras del empleo, riesgos para el empleo, conducta en la búsqueda de empleo, autocontrol y autoaprendizaje. Cada uno de los ítems se valora según una escala de Likert (o a 5 puntos). Los 35 ítems que se consideran se recogen en la tabla siguiente.

---

<sup>19</sup> Llinares Insa, Lucía & González, Pilar & Zacarés González, Juan & Córdoba, Ana. (2018). Employability Appraisal Scale (EAS): Development and Validation in en Spanish Sample. *Frontiers in Psychology*. 9. 1437. 10.3389/fpsyg.2018.01437.

## FACTOR 1: CONDUCTAS PROTECTORAS DEL EMPLEO

1. Consigo lo que me propongo hacer
2. Confío en mis opiniones incluso si son diferentes a las de los demás
3. Me pongo a trabajar cuando decido qué quiero hacer
9. Soy capaz de organizar mi trabajo cuando tengo que hacer una cosa importante para mis estudios o mi trabajo
12. Me implico mucho en lo que hago y me gustan las tareas que empiezo a hacer
13. Para mí, es más importante sentirme bien con migo mismo que recibir la aprobación de los demás
15. Soy eficaz en mi trabajo
20. Soy una persona responsable de todo lo que hago y decido
25. Soy una persona práctica, sé lo que hay que hacer y lo hago
27. Organizo mi tiempo y lo aprovecho al máximo
29. Soy persistente y constante. Acabo lo que empiezo
34. Soy una persona con iniciativa para empezar las tareas, tomar decisiones rápidas o buscar soluciones a problemas

## FACTOR 2: RIESGOS PARA EL EMPLEO

4. Me aburro haciendo las actividades de la vida diaria
5. Suelo cambiar muchas veces de actividad durante el día sin una finalidad concreta
7. No consigo ser contante cuando tengo que hacer una tarea larga y difícil
10. No tengo suficiente formación para poder trabajar
11. No tengo la experiencia suficiente para que me contraten
14. Hay otros profesionales mejor preparados que yo para trabajar
16. Suelo dejar las cosas para el último momento
18. Cuando tengo que hacer alguna cosa me cuesta mucho ponerme en marcha
19. Suelo tener problemas para organizarme en las tareas que tengo que hacer
23. Creo que no puedo hacer todas la actividades que han de hacerse todos los días

## FACTOR 3: CONDUCA EN LA BÚSQUEDA DE EMPLEO (PUNTUACIÓN INVERSA)

6. Tengo mala presencia y creo que eso hace que no encuentre trabajo
24. No encuentro trabajo porque no sé cómo buscarlo
26. No encuentro trabajo porque tengo problemas para expresa lo que pienso y relacionarme con otras personas
28. No encuentro trabajo porque me falta confianza en mi
30. No encuentro trabajo porque tengo que ser más constante cuando lo busco y no desanimarme
31. No consigo trabajo porque no estoy al día de mi profesión y no soy competente

## FACTOR 4: AUTOCONTROL (PUNTUACIÓN INVERSA)

17. Me resulta difícil controlar mi ira, rabia y malestar
21. Hay cosas que me enfadan y molestan mucho
32. Me enfado mucho con facilidad
33. Tengo mal genio

## FACTOR 5: AUTOAPRENDIZAJE

8. Cuando necesito saber alguna cosa en mi trabajo, suelo preguntar o pedir que me enseñen
22. Me gusta aprender cosas nuevas sobre mi trabajo incluso si se trata de pequeños detalles
35. Yo veo los cambios como una oportunidad para aprender y no como una dificultad

## Cataluña

Las iniciativas más destacables en términos de medición de la empleabilidad en Cataluña son aquellas llevadas a cabo por el **SOC**. No obstante, se observa una falta de estandarización en la medición de la empleabilidad, variando el método de unos estudios en otros. A continuación se realiza una aproximación a los diferentes métodos que se han utilizado.

Desde el SOC se entiende la empleabilidad como la “posición de una persona en un momento



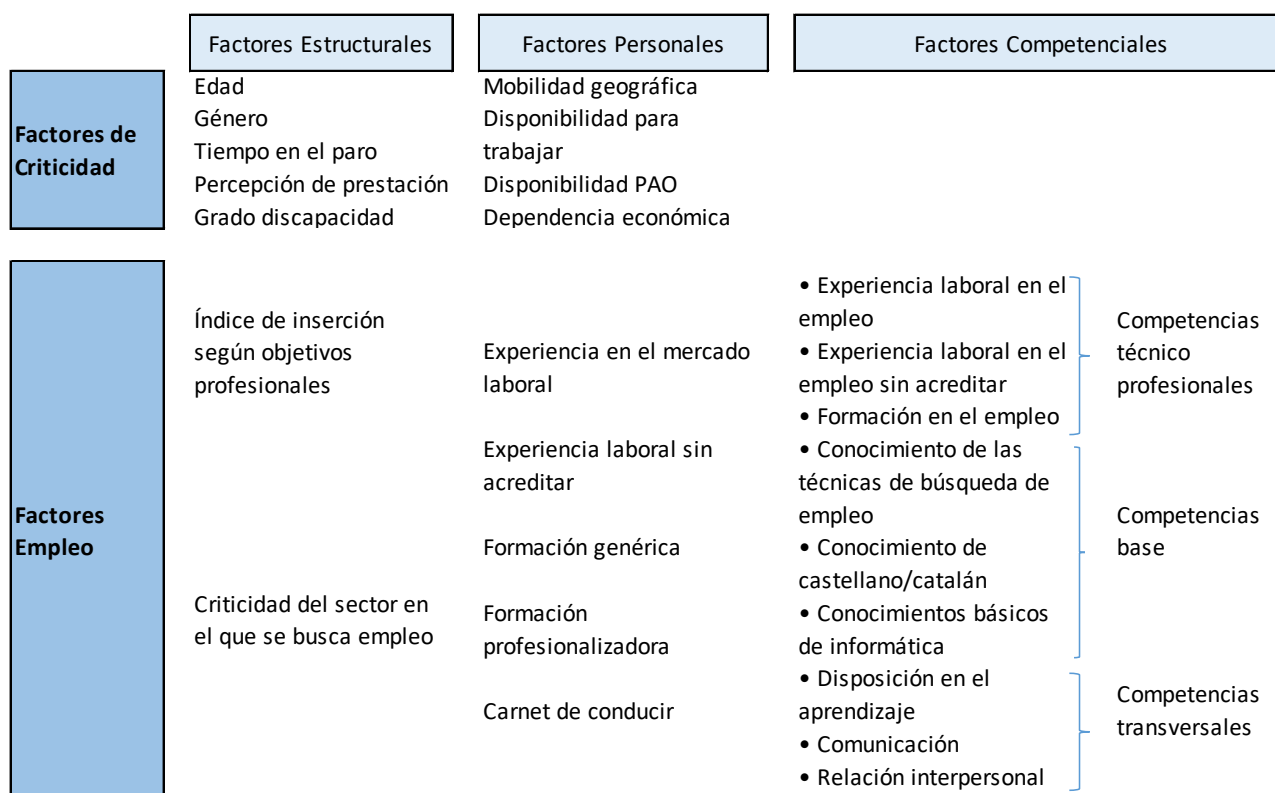
determinado con respecto a un empleo”.<sup>20</sup> Es decir, la empleabilidad sería por tanto:

- Dinámica: evoluciona a lo largo del tiempo.
- Relativa: dependerá del empleo.
- Variable: cambia en función del entorno.
- Multifactorial: es la interacción de diferentes factores.

Tal y como se ha mencionado, es precisamente el dinamismo, la relatividad, la variabilidad y la multifactorialitat que caracterizan a la empleabilidad, lo que hace de ella una realidad difícil de medir.

Una herramienta interesante que posee el SOC es el **Cuestionario Q**<sup>21</sup>, que es utilizada para la segmentación por colectivos de las personas usuarias de las Oficinas de Trabajo en función de algunos factores relacionados con su empleabilidad, con la finalidad de derivarlos a los servicios de referencia necesarios. Es decir, si bien aborda la empleabilidad de las personas usuarias, no es su finalidad exclusiva. No obstante, de nuevo para el caso que os ocupa interesa ver como mide empleabilidad.

El cuestionario recoge la información representada en el siguiente diagrama.



Tal como se observa en el diagrama anterior, la empleabilidad quedaría determinada tanto por factores estructurales, como por factores personales y factores competenciales.

<sup>20</sup> Sesión de trabajo del SOC con entidades del ámbito de la orientación y la inserción laboral.

<sup>21</sup> Evaluación de implementación y de impacto de los Servicios de Orientación Profesional. Servicio Público de Empleo de Cataluña. 2016



Por último, el SOC es una organización con una gran sensibilidad hacia la evaluación, si no la más, habiendo llevado a cabo múltiples sobre sus diferentes programas. Vale la pena por lo tanto conocer como en algunas de estas evaluaciones se ha medido la empleabilidad. Se observa que bien porque no se ha considerado pertinente el cuestionario Q para el programa evaluado, bien porque el mismo no estaba todavía disponible, bien porque la evaluación ha sido ex post, bien por problemas en bases de datos, o por otros motivos, la manera de medir la empleabilidad ha sido heterogénea en las evaluaciones que se han realizado desde en el SOC.



**Tabla 2: Medición de la empleabilidad en evaluaciones del SOC**

Denominación	Tipo	Momento	Medición de empleabilidad
Evaluación de las Políticas Activas de Empleo en Cataluña <sup>22</sup>	Impacto	Ex-post	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Inserción Laboral de los beneficiarios/as</li> </ul>
Evaluación de los Programas de Cualificación Profesional Inicial (PQPI) <sup>23</sup>	Implementación	Ex-post	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Variable sintética que comprende tres medidas diferentes: antigüedad de la demanda de empleo, ámbito territorial de la investigación de empleo y número de empleos demandados. Toharía, et al. 2006</li> </ul>
Evaluación de la implementación del programa de Acciones de orientación y acompañamiento a la inserción de la red de orientación para el empleo que desarrolla el Servicio Público de Empleo de Cataluña <sup>24</sup> .	Implementación e Impacto	Ex-post	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Inserción Laboral</li> <li>• Cuestionario Q</li> </ul>
Evaluación de implementación y de impacto de los Servicios de Orientación Profesional <sup>25</sup>	Implementación e Impacto	Ex-post	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Percepción de aumento de la empleabilidad (percepción del personal técnico de las Oficinas de Trabajo del SOC, los gestores/as del programa y las personas usuarias) <ul style="list-style-type: none"> <li>-Percepción de la incidencia sobre la empleabilidad de los Espacios de Investigación de trabajo</li> <li>- Percepción de la incidencia sobre la empleabilidad en la mejora de algunos de los aspectos actitudinales clave: confianza en encontrar trabajo, planificación y organización, establecimiento de hitos personales y toma de decisiones</li> </ul> </li> </ul>
Evaluación del programa TLN <sup>26</sup> .	Implementación e Impacto	Ex-post	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Si bien la mejora de la empleabilidad no estaba entre las prioridades de análisis, la misma se aborda preguntando a los/las participantes sobre el “nivel de influencia de la participación en el programa al encontrar el trabajo actual”.</li> </ul>
Evaluación de impacto del programa Trabajo y Formación <sup>27</sup>	Impacto	Ex-post	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El grado de empleabilidad se va operacionalitzar mediante dos dimensiones: grado de inserción laboral y grado de utilización de otros recursos públicos.</li> </ul>

Fuente: Elaboración propia

## Bibliografía y fuentes consultadas

Evaluación de implementación y de impacto de los Servicios de Orientación Profesional. Servicio Público de Empleo de Cataluña. 2016

Evaluación de las Políticas Activas de Empleo en Cataluña. Grupo de Análisis Cuantitativo Regional (AQR-IREA) - Universidad de Barcelona. Barcelona, junio de 2008

Evaluación de los Programas de Cualificación Profesional Inicial (PQPI). Ivàlua. Octubre 2013

Evaluación de la implementación del programa de Acciones de orientación y acompañamiento a la inserción de la red de orientación para el empleo que desarrolla el Servicio Público de Empleo de Cataluña. Laboratorio de Transferencia en Economía Aplicada (AQR-Lab) Instituto de Investigación en Economía Aplicada (IREA) Fundación Bosch y Gimpera Universitat de Barcelona. Diciembre de 2017

Evaluación de implementación y de impacto de los Servicios de Orientación Profesional. Servicio Público de Empleo de Cataluña. 2016

Evaluación del impacto del programa TLN 2015. Fondo Social Europeo-SOY. Enero 2018

Evaluación de impacto del programa Trabajo y Formación (convocatoria 2015) en el marco del PO FSE 2014-2020 de la Generalitat de Catalunya. Fondo Social Europeo-SOY. Red2Red Consultoras. Mayo 2017.

Especificación de un sistema de indicadores para medir la inserción laboral. Instituto Catalán de Evaluación de Políticas Públicas. Generalitat de Catalunya: Observatorio de Empresa y Empleo, Departamento de Empresa y Empleo. Mayo 2015

Diccionario de competencias clave. Barcelona Activa.

Goodwin, Kelly & Mbah, Marcellus. (2017). Enhancing the work placement experience of international students: towards an support framework. Journal of Further and Higher Education. 43. 1-12. 10.1080/0309877X.2017.1377163.

Guide on Measuring Decent Jobs for Youth - Monitoring, evaluation and learning in labour market programmes. Note 2: Concepts and definitions of employment indicators relevant for young people / International Labour Office. Geneva, 2018

Harvey, Lee. (2001). Defining and Measuring Employability. Quality in Higher Education. 7. 97-109. 10.1080/1353832012005999

Impact of Student Mobility Placements (SMP) on competencies, studies and employability. Epos

---

<sup>22</sup> Evaluación de las Políticas Activas de Empleo en Cataluña. Grupo de Análisis Cuantitativo Regional (AQR-IREA) - Universidad de Barcelona. Barcelona, junio de 2008

<sup>23</sup> Evaluación de los Programas de Cualificación Profesional Inicial (PQPI). Ivàlua. Octubre 2013

<sup>24</sup> Evaluación de la implementación del programa de Acciones de orientación y acompañamiento a la inserción de la red de orientación para el empleo que desarrolla el Servicio Público de Empleo de Cataluña. Laboratorio de Transferencia en Economía Aplicada (AQR-Lab) Instituto de Investigación en Economía Aplicada (IREA) Fundación Bosch y Gimpera Universitat de Barcelona. Diciembre de 2017

<sup>25</sup> Evaluación de implementación y de impacto de los Servicios de Orientación Profesional. Servicio Público de Empleo de Cataluña. 2016

<sup>26</sup> Evaluación del impacto del programa TLN 2015. Fondo Social Europeo-SOY. Enero 2018

<sup>27</sup> Evaluación de impacto del programa Trabajo y Formación (convocatoria 2015) en el marco del PO FSE 2014-2020 de la Generalitat de Catalunya. Fondo Social Europeo-SOY. Red2Red Consultoras. Mayo 2017

(Flemish national agency for the Erasmus+ programme in Flanders -Belgium-).2021.

Llinares Insa, Lucía & González, Pilar & Zacarés González, Juan & Córdoba, Ana. (2018). Employability Appraisal Scale (EAS): Development and Validation in en Spanish Sample. *Frontiers in Psychology*. 9. 1437. 10.3389/fpsyg.2018.01437.

Perfilado de parados: una propuesta de herramienta para los servicios públicos de empleo. Felgueroso, F.García-Pérez, J.I.Jiménez-Martín, S.Anghel, B. Fedea Policy Papers - 2017/10

Predovic, Dolly & Dennis, John & Jones, Elspeth. (2018). Developing unexpected skills with international internships.

The Effect of International Work Experience on the Career Success of Expatriates: En Comparison of Assigned and Self-Initiated Expatriates. Se aveza Suutari ;Chris Brewster ;Liisa Mäkelä ;Michael Dickmann ;Christelle Tornikoski. *Human Resource Management- Wiley Online Library*. July 2017.

The impact of international experience on objective and subjective career success in early careers. Torsten Biemann; Universität Mannheim; Nils Braakmann. *The International Journal of Human Resource Management* 24(18). October 2013

Van Mol, C.(2017). ¿Don employers value international study and internships? En comparative analysis of 31 country, in *Geoforum*, Volume 78 pp.52-60. Elsevie





**SOC-Avalua**  
EVALUACIÓN DE LAS POLÍTICAS ACTIVAS DE EMPLEO EN CATALUNYA