

## CONTENIDO

|   |    |
|---|----|
| RESUMEN EJECUTIVO .....   | 2  |
| 1. INTRODUCCIÓN .....   | 6  |
| 2. EL PROGRAMA UBÍCATE: OBJETIVOS, CARACTERÍSTICAS E IMPLEMENTACIÓN ..8   |    |
| 2.1. Características generales del programa.....  | 8  |
| 2.2. Características de las personas participantes en el programa .....   | 11 |
| 2.3. Objetivos de las personas participantes del programa .....   | 13 |
| 2.4. Tipo de acciones del programa .....  | 16 |
| 2.5. Procedencia de las personas participantes en el programa .....   | 20 |
| 3. ANÁLISIS CUALITATIVO .....   | 21 |
| 3.1. Metodología y fuentes utilizadas (ficha técnica encuestas, características<br>participantes, descripción foco grupales y normativa revisada) .....   | 21 |
| 3.2. Valoración y adecuación de las acciones de acompañamiento y apoyo<br>ocupacional realizadas (personas participantes y entidades beneficiarias) ..... | 22 |
| 3.3. Valoración y adecuación de las actuaciones de conocimiento del entorno<br>productivo (participantes y entidades beneficiarias) .....                 | 26 |
| 3.4. Valoración de los recursos de capacitación de personal técnico .....   | 28 |
| 3.5. Valoración global del programa.....  | 28 |
| 3.5.1 Valoración global.....  | 28 |
| 3.5.2 Puntos fuertes, puntos débiles, y propuestas de mejora.....   | 33 |
| 4. ANÁLISIS CUANTITATIVO .....  | 37 |
| 4.1. Indicadores de seguimiento y finalización del programa .....   | 37 |
| 4.2. Inserción laboral y evaluación de los efectos del programa a partir de un<br>análisis contrafactual .....  | 39 |
| ANEXO I. Entidades analizadas en el análisis cualitativo. Convocatoria 2018<br>(expedientes) .....  | 48 |
| ANEXO II. Comentarios de las Entidades Beneficiarias .....  | 50 |

## Tablas, figuras y mapas

|   |    |
|---|----|
| Taula 2.1. Descripció de les accions realitzades i de les persones participants.....  | 11 |
| Figura 2.1. Durada de les persones participants en el programa (en dies).....   | 11 |
| Taula 2.2 Característiques de les persones participants del programa .....  | 12 |
| Figura 2.2. Situació laboral d'entrada al programa. Convocatòries 2017 i 2018.....  | 13 |
| Mapa 2.1. Lloc de residència de les persones participants (comarca i municipi).....   | 13 |
| Figura 2.3. Objectius de les persones participants a l'inici del programa (2018 i 2019). Accions d'orientació. Percentatge.....                                       | 14 |
| Figura 2.4a. Objectius de les persones participants a l'inici del programa (2018). Accions d'orientació.....  | 15 |
| Figura 2.4b. Objectius de les persones participants a l'inici del programa (2019). Accions d'orientació.....  | 15 |
| Taula 2.3. Participació al programa (convocatòries 2017 a 2019). Persones i percentatge. Accions d'orientació. ....   | 16 |
| Figura 2.5. Participació al programa (convocatòries 2017 a 2019). Nombre d'Accions d'orientació.....  | 17 |
| Taula 2.4. Participació al programa (convocatòries 2018 i 2019). Nombre de persones i percentatge. Coneixement de l'entorn productiu.....                             | 18 |
| Taula 2.5. Tipus de accions de coneixement entorn productiu amb persones usuàries (convocatòria 2018). Nombre de persones i percentatge. ....                         | 18 |
| Figura 2.6a. Accions per conèixer les empreses i el seu funcionament (convocatòria 2018).....   | 19 |
| Figura 2.6b. Accions per conèixer les empreses i el seu funcionament (convocatòria 2019).....   | 19 |
| Taula 2.6. Coneixement de l'entorn productiu (convocatòria 2018).....   | 20 |
| Taula 2.7. Procedència d'entrada al programa (convocatòria 2018). Nombre de persones i percentatge.....   | 20 |
| Taula 3.1. Accions d'orientació. Valoració persones participants (convocatòries 2018 i 2019). Nombre de persones i Percentatge .....                                  | 23 |
| Figura 3.1. Valoració de les persones participants sobre assoliment objectius del programa (mitjana convocatòries 2018 i 2019). Percentatge.....                      | 23 |
| Taula 3.2. Accions grupals. Característiques i Valoració de les persones participants (convocatòria 2017). Nombre de persones i Percentatge. ....                     | 24 |
| Figura 3.2. Aspectes més favorables del procés d'orientació. Persones participants. Convocatòria 2017 .....   | 25 |
| Figura 3.3. Aspectes a millorar en el procés d'orientació. Persones participants. Convocatòria 2017.....  | 25 |
| Taula 3.3. Valoració de les persones participants sobre l'acció Coneixement de l'entorn productiu (convocatòries 2018 i 2019). Nombre de persones i Percentatge. .... | 27 |
| Figura 3.4. Valoració de les persones participants sobre l'acció Coneixement de l'entorn productiu (mitjana convocatòries 2018 i 2019). Percentatge.....              | 27 |

|  |           |
|--|-----------|
| <b>Figura 3.5. Valoració de les persones participants sobre el desenvolupament del programa (convocatòria 2017). Valoració 1 a 4.....</b>                      | <b>29</b> |
| <b>Figura 3.6. Valoració de les persones participants sobre el programa (convocatòria 2017). Valoració 1 a 10.....</b>   | <b>30</b> |
| <b>Taula 3.4a. Valoració de les persones participants sobre el programa (convocatòria 2018). Valoració dimensions (1 a 4); valoració final (sobre 10).....</b> | <b>30</b> |
| <b>Taula 3.4b. Valoració de les persones participants sobre el programa (convocatòria 2019). Valoració dimensions (1 a 4); valoració final (sobre 10).....</b> | <b>30</b> |
| <b>Figura 3.7. Valoració final de les persones participants sobre el programa (convocatòria 2019). Valoració (1 a 10).....</b>                                 | <b>31</b> |
| <b>Figura 3.8a. Aspectes personals/professionals descoberts gràcies a la participació en el programa (convocatòria 2018). Persones participants. ....</b>      | <b>32</b> |
| <b>Figura 3.8b. Aspectes personals/professionals descoberts gràcies a la participació en el programa (convocatòria 2019). Persones participants .....</b>      | <b>33</b> |
| <b>Taula 4.1. Motius de finalització de les persones participants (convocatòria 2018). Nombre de persones i Percentatge. ....</b>                              | <b>37</b> |
| <b>Taula 4.2. Derivacions durant el procés d'orientació (convocatòria 2018). Nombre de persones i Percentatge. ....</b>  | <b>38</b> |
| <b>Taula 4.3. Inserció laboral segons col·lectius, durant l'estada al programa (convocatòria 2018). Nombre de persones i Percentatge.....</b>                  | <b>38</b> |
| <b>Taula 4.4. Tipus de contractació, durant l'estada al programa (convocatòria 2018). Nombre de persones i Percentatge. ....</b>                               | <b>39</b> |
| <b>Taula 4.5. Contractació relacionada amb el programa (convocatòria 2018). Nombre de persones i Percentatge. ....</b>   | <b>39</b> |
| <b>Taula 4.6. Descripció del grup de tractament i del grup de control. ....</b>  | <b>40</b> |
| <b>Taula 4.7. Resultats del contrafactual a partir de l'aplicació del PSM .....</b>  | <b>43</b> |
| <b>Taula 4.8. Qualitat de l'emparellament a partir de l'aplicació del PSM .....</b>  | <b>43</b> |
| <b>Taula 4.9. Qualitat de l'emparellament a partir de l'aplicació del PSM. Anàlisi detallada (1/2).....</b>  | <b>45</b> |
| <b>Figura 4.1. Biaix estandarditzat per les diferents característiques analitzades. ....</b>   | <b>47</b> |
| <b>Mapa 2.1. Lugar de residencia de las personas participantes (comarca y municipio). ....</b>   | <b>13</b> |



## RESUMEN EJECUTIVO

El Programa Ubícate del SOC tiene como objetivo llevar a cabo proyectos que desarrollen actuaciones de orientación, acompañamiento a la inserción y apoyo ocupacional de las personas paradas, inactivas, o personas trabajadoras, preferentemente, las que se encuentran en una situación de precariedad laboral. El programa prioriza la atención de los colectivos con especiales dificultades de inserción laboral (larga duración), y las personas vulnerables, y las entidades beneficiarias son de carácter público (ayuntamientos y otras administraciones locales). Las características específicas del programa son que la orientación profesional intenta adaptarse a las necesidades de cada persona (por lo tanto, tratando de incorporar la máxima flexibilidad), y que la orientación forma parte de una actuación global (en el marco del territorio), lo que implica que hace falta saber qué pasa en él (se liga, por lo tanto, orientación, prospección de empresas y territorio). También tiene como objetivo mejorar la capacitación del personal técnico que participa en el programa, en caso de que las entidades lo consideren necesario.

En este documento se presentan los resultados del estudio elaborado por el Laboratorio AQR-Lab de la Universidad de Barcelona con el objetivo de evaluar la implementación y el impacto de este programa sobre la inserción laboral de los participantes. En concreto, se analizan las convocatorias de 2017, 2018 y 2019 en las que han participado 58 entidades y 15.457 personas.

Con respecto a la implementación, se ha realizado un análisis cualitativo sobre cómo ha funcionado el programa a partir de la realización de entrevistas detalladas con las personas responsables, así como de la información recogida a través de las encuestas a los participantes que realizan las entidades participantes. La valoración global del programa por parte de los dos colectivos es muy positiva con un elevado grado de satisfacción de los usuarios. El programa recibe valoraciones por encima del 3,5 sobre 4 (o 9 sobre 10) en los diferentes indicadores, de parte de las personas participantes. En concreto, más de un 90% de las personas participantes valoran que las acciones de orientación han ayudado a cumplir sus objetivos iniciales, y un 88% valoran satisfactoriamente el conocimiento adquirido sobre el entorno productivo.

Entre los puntos fuertes del programa, destacan, en el ámbito de orientación: (a) la atención personalizada que se proporciona a las personas participantes, (b) la profesionalidad y el trato recibido por parte del personal técnico, y (c) el apoyo en la búsqueda de empleo. De manera complementaria, las entidades beneficiarias destacan (a) la elevada flexibilidad del programa, mayor a otros programas del SOC, y (b) la atención ajustada y personalizada a cada participante que, como consecuencia directa implica la baja tasa de abandono del programa. En cuanto al conocimiento del entorno productivo, se destaca la bondad de las prácticas y de otras actividades (*networking*, charlas de empresarios, etc.) que ayudan a alcanzar los objetivos del Programa Ubícate. Por último, en relación a la tercera actividad del programa, la capacitación del personal técnico, las entidades beneficiarias la valoran muy positivamente y creen que es muy útil y necesaria.

Es interesante resaltar que el programa ayuda en el objetivo de conseguir mejoras sociolaborales de las personas participantes, más allá de encontrar trabajo. También se destaca el amplio abanico de instituciones (Servicios Centrales, las Oficinas de Empleo OTs, los Servicios Sociales locales, y otras entidades del territorio) que acaban colaborando en el programa, especialmente aportando personas necesitadas a fin de que sean incluidos en el programa.

Entre los puntos débiles, los participantes enfatizan en la necesidad de conseguir más ofertas laborales y prácticas, más contactos con empresas y más apoyo laboral. Por parte de las entidades beneficiarias, se hace constar, especialmente (a) la excesiva rotación (y precariedad laboral) del personal técnico, (b) la obligación de hacer un mínimo de horas por parte de las personas participantes, (c) la necesidad de simplificar la gestión de los incentivos a la movilidad, (d) la necesidad de hacer una buena selección de las personas participantes, vigilando especialmente las derivaciones que provienen de las OTs, y (e) la necesidad de explicar bien a las personas participantes los derechos y deberes (y objetivos) del programa. Específicamente en el ámbito del conocimiento del entorno productivo, se recomienda poder ampliar las horas máximas de prácticas (o de colaboración en las empresas), por encima de las 40 horas, haciendo prácticas más largas ligadas a formación, o estableciendo contratos laborales, o estableciendo un intervalo de horas más amplio. Finalmente, en relación a la capacitación de personal técnico, se recomienda reflexionar sobre la realización de cursos conjuntos entre entidades y, sobre todo, la posibilidad de hacer la formación en modalidad no presencial.

Con respecto a la evaluación de impacto, se ha realizado un análisis de la inserción laboral de los participantes a partir de la información facilitada por las entidades, así como de la fusión de datos procedentes de diferentes registros administrativos. También se aplican técnicas estadísticas y econométricas que permiten aislar el efecto del programa de otros factores individuales y de contexto que pueden influir sobre los resultados obtenidos. En concreto, se realiza un análisis contrafactual con el objetivo de identificar el impacto del programa en términos de inserción laboral a partir de la comparación de las personas participantes con un grupo de control de características similares y considerando un horizonte temporal de 6 meses desde la finalización del programa. Los resultados de este análisis contrafactual a partir de la aplicación de técnicas de emparejamiento basadas en el *Propensity Score Matching* (PSM) muestran, una vez se tienen en cuenta las diferentes características de las personas participantes de los grupo de tratamiento y las del grupo de control, un efecto positivo sobre la inserción laboral, aunque la incertidumbre en torno a la estimación obtenida es bastante elevada debido al reducido tamaño de la muestra del grupo de control.

## 1. INTRODUCCIÓN

El Servicio Público de Empleo de Cataluña (SOC de ahora en adelante) tiene una amplia cartera propia de servicios, mediante la cual pretende atender derechos o bien necesidades de las personas y las empresas usuarias, con el fin de mejorar la empleabilidad, facilitar el acceso al empleo y promover la cobertura de las necesidades del sistema productivo.

Una de las herramientas que se utilizan para ejecutar los servicios previstos dentro de la cartera propia del SOC son los programas, los cuales tienen objetivos específicos que expresan los resultados que tienen que conseguir en un plazo de tiempo y con unos recursos determinados. Un ejemplo son los programas de formación profesional para el empleo, así como los programas de orientación profesional.

El servicio de orientación profesional lo conforman una serie de programas y actividades que se prestan desde una red integral de servicios de orientación, formada por el SOC junto con otros agentes, y que tiene como objetivo ofrecer una atención personalizada de información, acompañamiento, motivación y asesoramiento a las personas usuarias. Los programas de orientación se hacen tanto por parte de sus Oficinas de Empleo (con medios propios y personal propio), como también por parte de otras entidades (públicas y/o privadas) beneficiarias que colaboran con el SOC ofreciendo una orientación más especializada. Tienen como objetivo principal “favorecer el análisis y la toma de decisiones por parte de la persona orientada a fin de que pueda afrontar con mejores condiciones los cambios que hacen referencia a la profesión o proyecto de vida laboral”.

Cuando el servicio de orientación profesional se ejecuta mediante programas específicos, dentro de una programación anual de convocatorias de subvención, estos incorporan un abanico más amplio de actuaciones, con rasgos característicos comunes y otros diferentes, y que incluyen tutorías, acompañamientos, seguimientos y orientación especializada. Estas actuaciones se adecuan a objetivos y resultados concretos, que en muchos casos requieren, para ser alcanzados, de otras actuaciones complementarias, como la formación o la obtención de experiencia laboral, y que, en su conjunto, ofrecen una atención más ajustada y personalizada a la persona atendida.

Uno de los programas de orientación es el Ubícate, sobre el cual el SOC está interesado en disponer de una evaluación sobre su impacto. En este documento se presenta la evaluación realizada por el Laboratorio AQR-Lab de la Universidad de Barcelona, con el objetivo final de analizar la implementación, los resultados y el impacto del programa. En concreto, se pretende:

- a) Evaluar el proceso de implementación del programa, en términos de las características principales del propio servicio y de los sujetos involucrados.
- b) Evaluar los resultados obtenidos en el impacto del programa entre los participantes en relación a sus posibles efectos en términos de empleabilidad e inserción laboral.

Las convocatorias objeto de análisis son las de 2017, 2018 y 2019 (que se ejecutaron, en cada caso, durante el año siguiente), aunque la convocatoria principal a analizar será la de 2018, dado que en la de 2017 la información disponible es menor (p. ej. solamente se contabilizan las horas de atención directa a la persona participante, y no las de gestión), y la convocatoria de 2019 ya se ve afectada más directamente por la pandemia de la Covid-19.

Con el fin de llevar a cabo este análisis, se utilizará diferente tipo de información:

- Información cuantitativa y cualitativa procedente de los expedientes que elaboran las entidades beneficiarias participantes en el programa. En concreto, se ha analizado la Lista de Indicadores (Resultados Finales) que elaboran estas entidades, el Informe de ejecución del proyecto de prórroga, la Memoria Técnica o Informe Final, el Documento sobre personas participantes asignadas al proyecto, el Documento sobre los Planes Formativos de capacitación del personal técnico, y la Memoria Económica. Se han analizado los expedientes de 53 entidades, correspondientes a la convocatoria de 2018.
- Información cualitativa, proveniente del trabajo de campo (entrevistas, *focus group*, encuestas *online*) efectuado con los diferentes colectivos implicados (personas responsables y personal técnico del SOC, representantes y personal técnico de las entidades beneficiarias, y de las personas participantes).
- Datos cuantitativos procedentes de la fusión de diferentes registros administrativos internos del SOC (GALILEO y SICAS) y externos (Contrat@ y Seguridad Social).

Con el fin de alcanzar los objetivos propuestos, este documento se organiza de la siguiente manera. Después de esta introducción, en la sección 2 se presentan los principales objetivos y características del programa. A continuación, en la sección 3 (a) se presenta la metodología utilizada para obtener la información cualitativa que permite obtener las principales valoraciones de los colectivos implicados en el programa, y (b) se analizan sus resultados, presentando tanto valores concretos sobre la satisfacción con el programa, como los puntos fuertes, puntos débiles, y recomendaciones a seguir señalados por estos colectivos sobre lo mismo (en las tres grandes actuaciones que se realizan: acciones de acompañamiento y apoyo ocupacional, actuaciones de conocimiento del entorno productivo, y acciones de capacitación del personal técnico). Por último, en la sección 4 se analizan las acciones realizadas, los participantes, y los resultados asociados al programa, evaluando su impacto sobre la inserción laboral.

## 2. EL PROGRAMA UBÍCATE: OBJETIVOS, CARACTERÍSTICAS E IMPLEMENTACIÓN

### 2.1. Características generales del programa

Tal como ya se mencionaba en el estudio de Di Paolo, Ramos y Suriñach (2017), la Ley 13/2015, del 9 de julio, señala que el SOC “tiene por objeto garantizar el derecho subjetivo a la empleabilidad de las personas, entendido como el derecho a disponer, a lo largo de toda la vida activa y especialmente en el caso de las personas demandantes de empleo, de una cartera de servicios que las ayude a mejorar la empleabilidad y que incluya, como mínimo, la orientación, la formación, la intermediación y el acompañamiento, adecuados a las características, y necesidades de cada persona, alineando las políticas de empleo con las recomendaciones de la Unión Europea basadas a dar más peso a las actuaciones de orientación, inserción y acompañamiento. (...) Dentro de estas funciones, el SOC gestiona los servicios de información y de orientación integral a las personas. Estos servicios se articulan desde dos niveles diferenciados y complementarios: un primer nivel de información y asesoramiento que se lleva a cabo mediante la red de Oficinas de Empleo del Servicio Público de Empleo de Cataluña (OTs), y un segundo nivel de orientación, más especializado, que se lleva a cabo en colaboración con entidades colaboradoras que pueden ser de carácter privado o público”.

El Programa Ubícate del SOC tiene como objetivo llevar a cabo proyectos que desarrollen actuaciones de orientación, acompañamiento a la inserción y apoyo ocupacional de las personas desocupadas, inactivas, o personas trabajadoras, preferentemente, las que se encuentran en una situación de precariedad laboral. El programa prioriza la atención de los colectivos con especiales dificultades de inserción laboral (larga duración), y las personas vulnerables, y las entidades beneficiarias son de carácter público (ayuntamientos y otras administraciones locales). Dos características específicas del programa son que la orientación profesional intenta adaptarse a las necesidades de cada persona (por lo tanto, tratando de incorporar la máxima flexibilidad), y que la orientación forma parte de una actuación global (en el marco del territorio), lo que implica que hace falta saber qué pasa en él (se liga, por lo tanto, orientación, prospección de empresas y territorio).

Las actuaciones ocupacionales que se pueden desarrollar, en el marco de este programa, son<sup>1</sup>:

- Actuación de orientación sociolaboral.
- Actuación de conocimiento del entorno productivo, de acercamiento en las empresas y de prospección laboral.

---

<sup>1</sup> Un mayor detalle del Programa se recoge, por ejemplo, a la ORDEN TSF/143/2018, de 3 de agosto.



- Recursos para la capacitación del personal técnico.

En relación a las actuaciones de orientación sociolaboral, los principales objetivos son los de orientación, asesoramiento e información con el objetivo que cada persona participante alcance un conocimiento y desarrollo de sus potencialidades y competencias con la finalidad de conseguir una toma de decisiones adecuado para su integración personal, educativa, social y, principalmente, para la inserción laboral. Así, el personal técnico conjuntamente con la persona participante diseñará una hoja de ruta personalizada que consistirá en un conjunto de sesiones para trabajar el análisis de su empleabilidad, el autoconocimiento y empoderamiento, la gestión de las emociones, el descubrimiento de fortalezas y preferencias profesionales, la potenciación de la autonomía, el desarrollo de competencias y la motivación hacia la investigación de trabajo y el conocimiento general del mundo laboral, entre otros aspectos. Esta línea de actuación prevé una visión integral de la orientación, hecho que implica una coordinación y complementariedad con los agentes especializados del territorio de forma que se identifiquen cuáles son los servicios y recursos complementarios del territorio, propios o ajenos, que contribuyen a la consecución de los objetivos planteados de acuerdo con esta perspectiva integral. El programa supone hacer un seguimiento a la persona participante, y es la Entidad la que selecciona a las personas participantes, pero dejando abierto a que el SOC pueda derivar personas.

El personal técnico vinculado a este programa (que puede ser de la entidad beneficiaria o de nueva contratación) tiene que disponer de una titulación universitaria de grado o licenciatura en psicología, pedagogía, psicopedagogía o un ciclo formativo de grado superior en integración social, mediación comunicativa o promoción de la igualdad de género. En cualquier caso, el personal técnico tiene que tener un mínimo de 2 años de experiencia acreditada en actuaciones de orientación. Esta vinculación se podrá prorrogar si se prorroga el proyecto.

En referencia a las actuaciones específicas de orientación, éstas se pueden desarrollar bajo la metodología que el equipo técnico considere más adecuada, si bien se aconseja que se alcancen determinadas etapas, como, recibimiento o acogida, diagnosis, definición de objetivos, etc. Con respecto a las sesiones de orientación, éstas pueden ser individuales o grupales y la regularidad de la asistencia es flexible bajo la responsabilidad de la entidad beneficiaria. Por último, señalar que las personas participantes pueden formar parte de otros programas, si son complementarios (y siempre que estos no tengan seguimiento y/o orientación).

En relación a las acciones realizadas y a las personas participantes en el programa, en las convocatorias analizadas (2017, 2018 y 2019), la Tabla 2.1 sintetiza lo más destacado. Aunque los datos agregados pueden esconder realidades más complejas, algunas conclusiones son:

- Hay un total de 58 entidades beneficiarias diferentes, que han participado a alguna de las 3 convocatorias o en todas ellas. Las subvenciones otorgadas en cada caso,

están en función del número de participantes y sus características. El presupuesto total ha sido de 3 millones de euros en 2017 y 6 millones de euros en 2018 y 2019. El número mínimo previsto de participantes, para poder acceder al programa, tenía que ser igual o superior a 25<sup>2</sup>.

- Han participado 15.457 personas entre las 3 convocatorias (7.339, 4.755 y 3.381, respectivamente, lo que supone una tendencia claramente decreciente), que han participado en 116.338 acciones individuales o grupales. La media de participantes por entidad es de 266,8, pero con una tendencia decreciente (152,9 en el 2017 hasta 63,8 en el 2019).<sup>3</sup> El número decreciente de participantes entre 2017 y posteriores se justifica, en gran parte, con el cambio de normativa y con el hecho de que, a partir de la convocatoria del 2018, entra a considerarse como personas participantes, también, el colectivo de desocupados de larga duración (cambia el sistema de otorgamiento a la Orden del 2018 que regula convocatorias a partir del 2018).
- La media de participantes por tutor también ha ido decreciendo (de 61,7 a 19,9). En cambio, el número de sesiones por participantes ha ido aumentando (de 6,4 a 9,6). Ambos datos son positivos y son un primer indicador de mayores posibilidades de seguimiento de la persona participante.
- La media de días en el programa y de tutorías individuales por participante, también presentan una tendencia creciente. La Figura 2.1 detalla la duración en días de las personas participantes en el programa. Se observa que a lo largo de las convocatorias hay dos perfiles: aquellas que están menos de 100 días en el programa y aquellos que están más de 300. La tendencia es reducir el primer perfil para tender a una mayoría hacia el segundo. Las entidades beneficiarias señalan que la duración cada vez mayor (y máximo de un año) se justifica porque después de las acciones más específicas, se hace un seguimiento el resto del año, o se hace un acompañamiento a la inserción (más allá de encontrar trabajo). Las entradas y salidas del Mercado de Trabajo son habituales y el apoyo lo tienen también en el proceso de adaptación y en los momentos de transición.

En relación al año 2020, la financiación ha sido de 8 millones de euros, de los cuales se han beneficiado más de 4.000 personas, mediante la articulación de 58 proyectos.

---

<sup>2</sup> La diferencia de presupuesto entre 2017 y las dos convocatorias siguientes se justifica porque en la primera convocatoria (2017) solamente se tuvo en cuenta como horas de atención aquellas que implicaban una atención directa con la persona participante, dejando de contabilizar las horas hechas por parte del técnico y que forman parte de la tarea (investigación de información para preparar tutorías, preparación de documentos, preparación de material, etc.). En cambio, la convocatoria de 2018 y siguientes ya se consideraron todas las horas dedicadas a la orientación. Asimismo, también se define el coste de la actuación a partir del número de personas participantes (que como se comentará, aumenta ya que se considera también el colectivo de personas desocupadas de larga duración).

<sup>3</sup> Se tiene que tener en cuenta, además, que la convocatoria del 2019 se ejecuta el año 2020, año especialmente particular por la pandemia de la Covid-19 y los diferentes confinamientos que tuvieron lugar a lo largo de lo mismo.

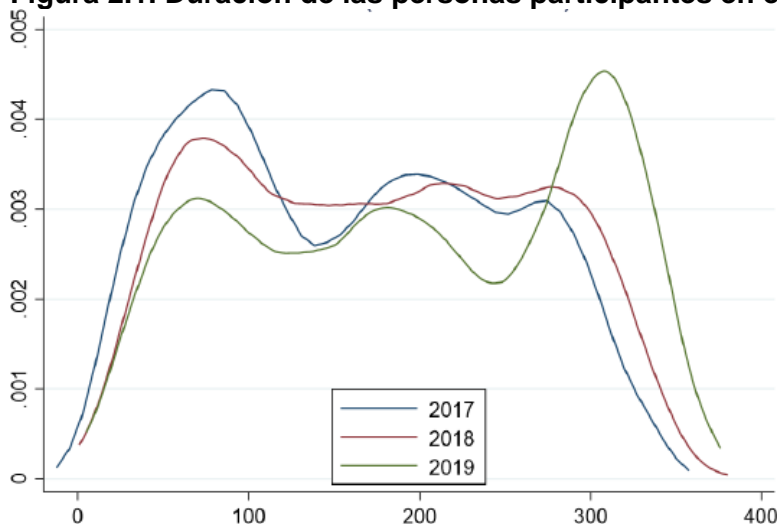
**Tabla 2.1. Descripción de las acciones realizadas y de las personas participantes**

| Convocatoria | Entidades | Tutores/as | Participantes | Participantes/entidad | Participantes/tutor | Sesiones | Sesiones/participante |
|--------------|-----------|------------|---------------|-----------------------|---------------------|----------|-----------------------|
| 2017         | 48        | 119        | 7.339         | 152,9                 | 61,7                | 46.991   | 6,4                   |
| 2018         | 52        | 159        | 4.755         | 91,4                  | 29,9                | 36.752   | 7,8                   |
| 2019         | 53        | 170        | 3.381         | 63,8                  | 19,9                | 32.595   | 9,6                   |
| Total        | 58        |            | 15.475        | 266,8                 |                     | 116.338  | 7,5                   |

| Convocatoria (participantes con información completa) | Entidades | Participantes | % larga duración | Promedio de días en el programa | Tutorías individuales /participante | Tutorías grupales /participante | % participantes con tutoría grupal |
|---|-----------|---------------|------------------|---------------------------------|-------------------------------------|---------------------------------|------------------------------------|
| 2017  | 48        | 7.144         | ---              | 159,0                           | 4,3                                 | 2,1                             | 59,9%                              |
| 2018  | 52        | 4.564         | 39,83%           | 174,5                           | 5,2                                 | 2,6                             | 60,9%                              |
| 2019  | 53        | 3.309         | 33,82%           | 196,6                           | 7,6                                 | 2,1                             | 44,0%                              |
| Total   | 58        | 15.017        | 37,30%           | 172,0                           | 5,3                                 | 2,6                             | 56,7%                              |

Fuente: Elaboración propia a partir de la información facilitada por el SOC.

**Figura 2.1. Duración de las personas participantes en el programa (en días)**



Fuente: Elaboración propia a partir de la información facilitada por el SOC.

## 2.2. Características de las personas participantes en el programa

La Tabla 2.2 sintetiza la información correspondiente a las características de las personas usuarias del programa. Destaca que las personas paradas de larga duración son aproximadamente el 35% del total. El perfil más habitual es una mujer (en torno al 60%), nativa (73% aproximadamente), entre 46 y 55 años (en torno al 35%), y sin estudios o con estudios primarios (en torno al 39%), con una presencia de mujeres y de inmigrantes que va en aumento. También es relevante que el porcentaje de personas discapacitadas no llega al 10% (aunque con una tendencia decreciente del 9% al 6,5%), y que aproximadamente el 10% corresponde a personas que reciben una renta garantizada. En la Tabla 2.2 también se presenta el resultado del cuestionario Q de las personas

participantes. Tal como se puede observar, hay tres colectivos claramente diferenciados: en torno a un 50% con una elevada empleabilidad (A, B), en torno al 30% en situaciones intermedias y el otro 20% con carencias previas importantes (Z).

Finalmente, en la Figura 2.2, se observa que a partir de los datos de las características laborales de las personas participantes en el programa, en la convocatoria del 2017, la gran mayoría (91%) estaban en situación de paro y solamente un 9% de las personas participantes querían mejorar su empleo. Esta situación también se confirma con la información correspondiente a la convocatoria 2018 (en este caso, a partir del análisis de los indicadores recogidos en los expedientes proporcionados por las entidades beneficiarias)<sup>4</sup>, donde las personas participantes que piden mejora de empleo representa un 8% del total.

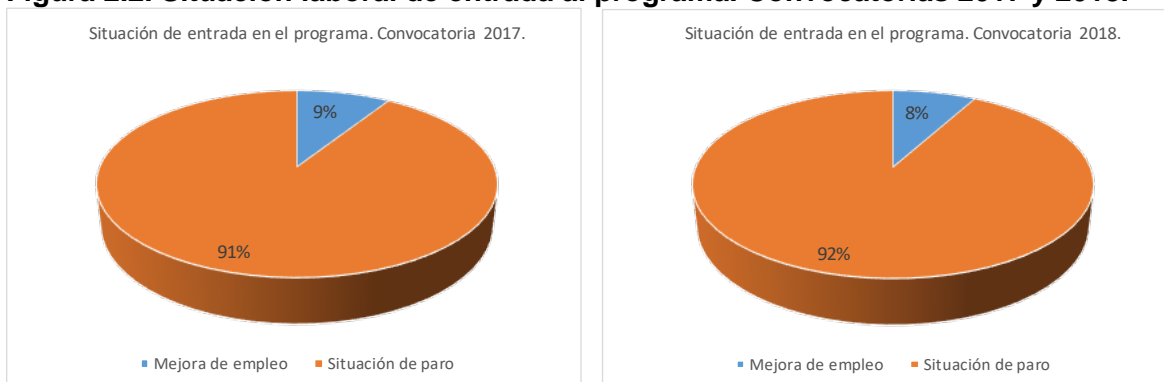
**Tabla 2.2 Características de las personas participantes del programa**

|   | 2017  | 2018  | 2019  |
|---|-------|-------|-------|
| Parados/as de larga duración            | ---   | 39,8% | 33,8% |
| Mujer                                   | 58,8% | 60,1% | 61,7% |
| Hombre                                  | 41,2% | 39,9% | 38,3% |
| Nativo                                  | 75,2% | 73,3% | 71,7% |
| Inmigrante                              | 24,8% | 26,7% | 28,3% |
| Con discapacidad                        | 9,1%  | 7,7%  | 6,4%  |
| Entre 16 i 25 años                      | 6,8%  | 5,5%  | 7,9%  |
| Entre 26 i 35 años                      | 13,0% | 11,1% | 13,4% |
| Entre 36 i 45 años                      | 26,0% | 25,0% | 26,6% |
| Entre 46 i 55 años                      | 35,6% | 37,0% | 34,3% |
| Más de 55 años                          | 18,6% | 21,5% | 17,8% |
| Sin estudios o con estudios primarios   | 38,7% | 40,6% | 38,3% |
| ESO                                     | 23,5% | 23,4% | 23,0% |
| Bachillerato                            | 9,3%  | 9,7%  | 10,9% |
| CFGM                                    | 10,0% | 8,6%  | 9,1%  |
| CFGS                                    | 9,0%  | 7,7%  | 8,6%  |
| Estudios universitarios                 | 9,6%  | 9,9%  | 10,1% |
| Percibe renta garantizada de ciudadanía | 10,3% | 11,6% | 9,2%  |
| Cuestionario Q - A                      | 45,0% | 45,0% | 44,0% |
| Cuestionario Q - B                      | 5,4%  | 4,6%  | 5,6%  |
| Cuestionario Q - C                      | 9,7%  | 9,0%  | 10,1% |
| Cuestionario Q - D                      | 14,6% | 14,8% | 14,2% |
| Cuestionario Q - E                      | 1,0%  | 0,8%  | 0,5%  |
| Cuestionario Q - R                      | 3,3%  | 3,3%  | 3,6%  |
| Cuestionario Q - Z                      | 21,1% | 22,3% | 22,0% |
| Número de participantes                 | 7.144 | 4.564 | 3.309 |

Fuente: Elaboración propia a partir de la información facilitada por el SOC.

<sup>4</sup> Hay que señalar que en todos los datos surgidos de los indicadores proporcionados por las entidades beneficiarias, correspondientes a la convocatoria del 2018, se han obtenido de 50 de las 53 entidades, debido a que no se ha tenido acceso a los indicadores de Blanes, Baix Camp y del IMET de Vilanova i la Geltrú.

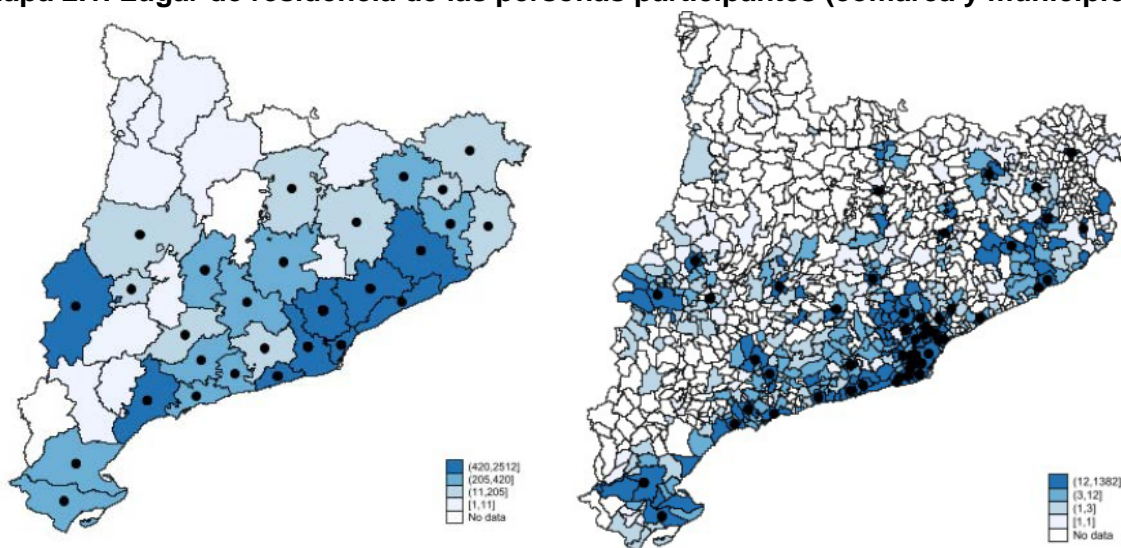
**Figura 2.2. Situación laboral de entrada al programa. Convocatorias 2017 y 2018.**



Fuente: Elaboración propia a partir de encuestas a personas participantes del Programa Ubícate (2017) y de los Informes finales de Indicadores procedentes de los expedientes entregados por las entidades beneficiarias del Programa Ubícate (2018).

Por otra parte, el Mapa 2.1 muestra el lugar de residencia de las personas participantes. La concentración en la zona metropolitana y costera está en relación con la distribución de la densidad de la población en Cataluña. En las 3 convocatorias, solamente hay 198 personas de un total de 15.017 (el 1,3%) con residencia fuera de Cataluña. Los puntos negros representan la ubicación de las 58 entidades beneficiarias en las 3 convocatorias analizadas (2017, 2018 y 2019).

**Mapa 2.1. Lugar de residencia de las personas participantes (comarca y municipio)**



Fuente: Elaboración propia a partir de la información facilitada por el SOC.

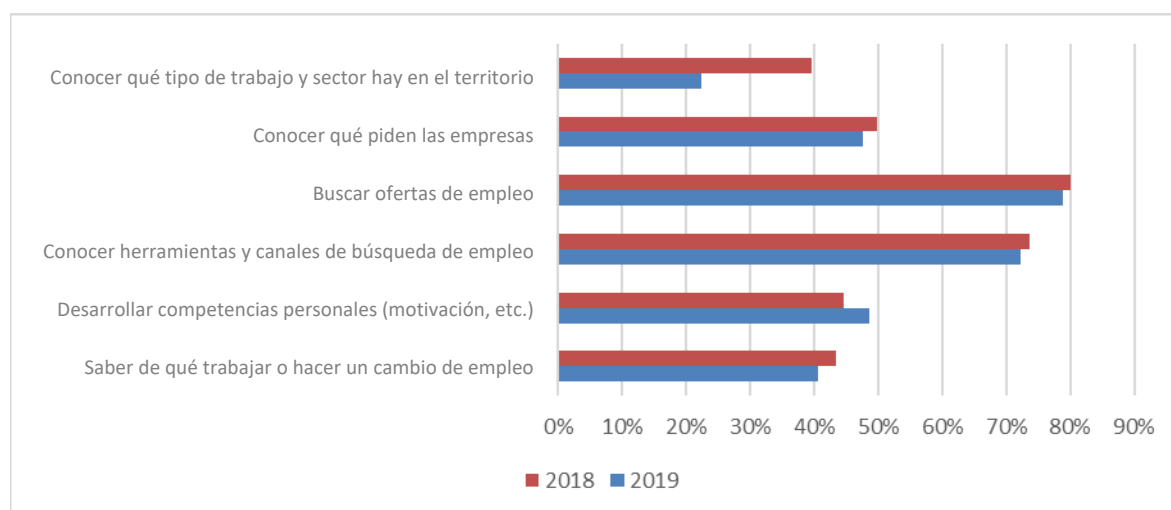
### 2.3. Objetivos de las personas participantes del programa

Con el objetivo de acabar de caracterizar el Programa Ubícate, a continuación, se muestran indicadores obtenidos de las encuestas efectuadas a las personas usuarias del mismo. La información básicamente se refiere a las convocatorias del 2018 y 2019.

En primer lugar, en cuanto a los objetivos de los participantes al inicio del programa, básicamente ligados a las acciones de orientación a realizar, la Figura 2.3 los resume. Se observa que los objetivos son amplios y variados, pero que más del 70% de las personas participantes tienen como objetivo “Buscar ofertas de trabajo y conocer las herramientas y los canales de búsqueda de empleo”. Asimismo, destaca que más del 40% también quiere “Desarrollar competencias personales”, “Conocer qué demandan las empresas”, y “Saber de qué trabajar o hacer un cambio de trabajo”. Finalmente, en menor medida, las personas persiguen “Conocer qué tipo de trabajo y sector hay en el territorio”.

Esta percepción sobre los objetivos más relevantes para las personas participantes al inicio del programa, se presenta en las Figuras 2.4a y 2.4b (correspondiente a las convocatorias de 2018 y 2019). Se observa como el “Encontrar trabajo” y “Apoyo a la búsqueda de empleo” es el objetivo principal y de referencia, como sucedía en la Figura 2.3, aunque el programa tiene otros objetivos más genéricos de capacitación sociolaboral, y que parcialmente quedan recogidos en las Figuras 2.4a y 2.4.b bajo las palabras clave de “formación” (general o específica en un ámbito), “apoyo laboral” (orientación laboral, recibir consejo sobre carrera profesional, o mejora laboral), “orientación” (aprender a enfocarse, orientación para un cambio profesional, orientación formativa), “apoyo CV, o “mercado laboral” (conocer el mercado laboral, opciones de encontrar trabajo). De todos modos, como se muestra en la Figura 2.4.b, el objetivo principal para las personas participantes es el de “encontrar trabajo”.<sup>5</sup>

**Figura 2.3. Objetivos de las personas participantes al inicio del programa (2018 y 2019). Acciones de orientación. Porcentaje.**



Fuente: Elaboración propia a partir de encuestas a personas participantes del Programa Ubícate. SOC.

<sup>5</sup> Hay que tener presente que las medidas de las palabras de las figuras no están dimensionadas a su reiteración. Se ha decidido utilizar este formato para facilitar la lectura de las palabras clave (ya que, en algunas ocasiones, la frecuencia de algunas palabras es tanto elevado que impediría observar el resto de palabras clave). Es por eso que en los márgenes derecho de las figuras aparece la frecuencia absoluta de la reiteración de las palabras, para que el lector tenga información de la relevancia de cada una de ellas.

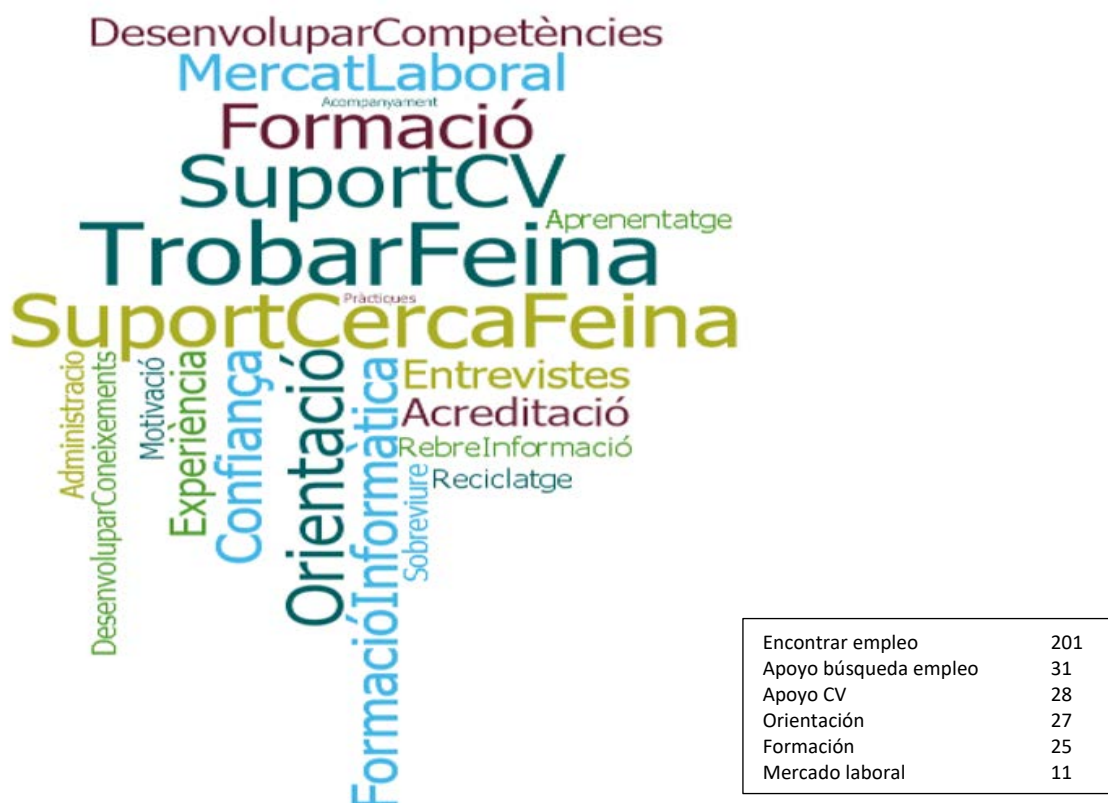
**Figura 2.4a. Objetivos de las personas participantes al inicio del programa (2018). Acciones de orientación.**



Fuente: Elaboración propia a partir de encuestas a personas participantes del Programa Ubícate. SOC

(Nota: En el margen derecho, la frecuencia de las respuestas más repetidas).

**Figura 2.4b. Objetivos de las personas participantes al inicio del programa (2019). Acciones de orientación.**



Fuente: Elaboración propia a partir de encuestas a personas participantes del Programa Ubícate. SOC.

(Nota: En el margen derecho, la frecuencia de las respuestas más repetidas).

## 2.4. Tipo de acciones del programa

La Tabla 2.3 (en términos porcentuales, a partir de las encuestas a personas participantes) y la Figura 2.5 (en términos absolutos, a partir de los datos registrales), recogen el tipo de acciones asociadas a la primera gran línea de actuación del Programa Ubícate, eso es, las **Acciones de orientación** realizadas a las personas participantes. Como puede observarse, en la Tabla 2.3 se confirma el progresivo incremento del peso de las acciones individuales (respecto de las combinadas individuales/grupales)<sup>6</sup>, que ya se apuntaba en la Tabla 2.1. A partir del análisis de los indicadores recogidos en los expedientes proporcionados por las entidades beneficiarias, se obtiene que las entidades han realizado un total de 29.800 horas de orientación en sesiones individuales y 27.839 horas en sesiones grupales.

**Tabla 2.3. Participación en el programa (convocatorias 2017 a 2019). Personas y porcentaje. Acciones de orientación.**

|                                    |  | 2017  | 2018  | 2019  |
|------------------------------------|--|-------|-------|-------|
| Número Respuestas                  |  | 1.904 | 1.738 | 1.222 |
| Acciones realizadas en el programa | Acciones individuales                          | 34,82 | 30,67 | 54,17 |
|                                    | Acciones individuales y grupales               | 44,64 | 31,36 | 24,63 |
|                                    | Acciones individuales y con empresas           | 1,68  | 6,21  | 6,46  |
|                                    | Acciones individuales, grupales y con empresas | 15,07 | 26,64 | 10,80 |
|                                    | Acciones grupales                              | 3,41  | 3,68  | 2,78  |
|                                    | Acciones grupales y con empresas               | 0,26  | 0,35  | 0,08  |
|                                    | Acciones con empresas                          | 0,11  | 1,09  | 1,06  |

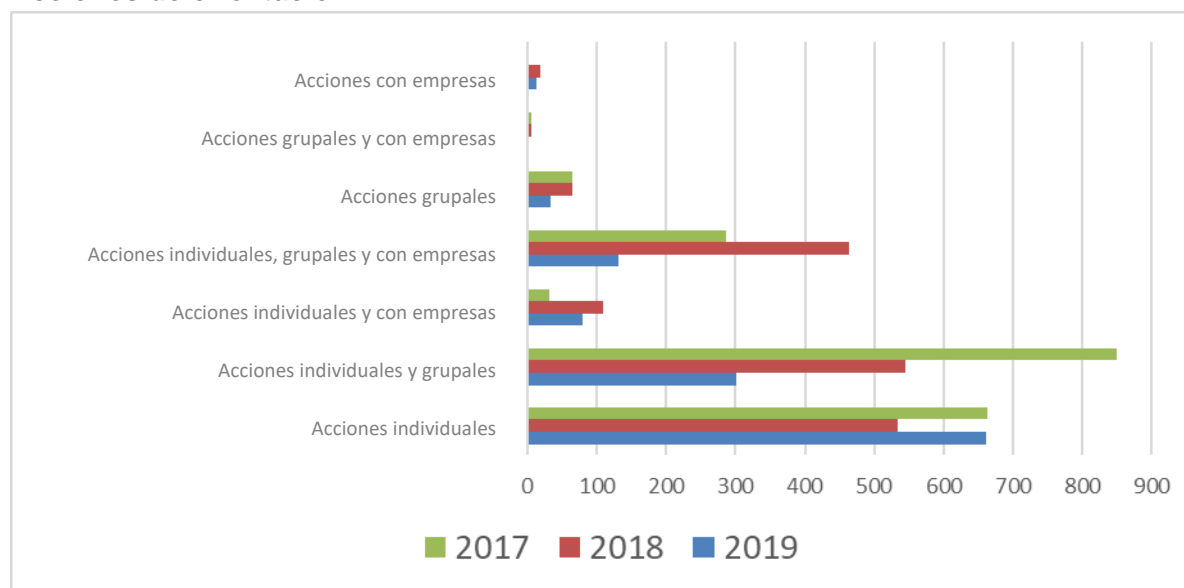
Fuente: Elaboración propia a partir de encuestas a personas participantes del Programa Ubícate. SOC.

---

<sup>6</sup> Fíjese en que para la convocatoria de 2019, en la muestra analizada, más del 50% (el 54,2%) son acciones individuales, en las que se puede añadir el 41,9% que combinan estas acciones individuales con otros tipos. Por lo tanto, solo un 4% de las personas participantes no señalan que reciban ningún tipo de acción individual, hecho que no es posible ya que una condición para ser participante es recibir uno mínimo cinco horas de orientación, tres de las cuales tienen que ser individuales obligatoriamente.



**Figura 2.5. Participación en el programa (convocatorias 2017 a 2019). Número de Acciones de orientación**



Fuente: Elaboración propia a partir de encuestas a personas participantes del Programa Ubícate.

Como complemento a las Tablas 2.4 y 2.5 y a las Figuras 2.6a y 2.6b se observa la variedad de acciones realizadas en las convocatorias de 2018 y 2019, en relación a la segunda gran línea de actuación del programa, es decir, el de **Conocimiento del entorno productivo**. Las acciones son bastantes diferenciadas, estando las asociadas a la convocatoria del 2019, en gran parte afectadas por la situación pandémica iniciada en el primer trimestre del año 2020 (p. ej. la gran bajada de estancias de prácticas). Los datos presentados en las Tablas no son coincidentes, dado que su origen es diferente y probablemente los criterios utilizados para recopilar la información también han sido diferentes<sup>7</sup>. En cualquier caso, a partir de las encuestas a personas participantes del Programa Ubícate (Tabla 2.4), en la convocatoria de 2018, las acciones más habituales fueron las “estancias de prácticas” (69,5%), la “participación en procesos de selección” (reales o simulados, 43%), y la “visita a empresas” (41,8%). En cambio, a partir de los datos proporcionados por las entidades beneficiarias en los Informes finales de indicadores (Tabla 2.5), el número de estancias en prácticas son marginales (4%), y las acciones más habituales son las visitas a empresas (50%) y las sesiones para ofertas de trabajo y/o *networking* (33%).

Destacar también que más del 55% de las personas encuestadas, en cada una de las dos convocatorias (según Tabla 2.4), no participaron en ninguna acción por conocer las empresas y su funcionamiento, por lo que hay un margen claro de mejora. Esta falta de participación en acciones de conocimiento de empresas se pone de manifiesto también en las Figuras 2.6a y 2.6b, ya que el ítem más reiterado (o el segundo más reiterado) fue el “no participación”, en las convocatorias de 2018 y 2019, respectivamente. En cambio, en las mencionadas figuras destaca mucho las visitas a empresas (recogidas en las “sesiones y visitas a empresas”, las “visitas formativas” (en empresas), y el nombre de una empresa

<sup>7</sup> En un caso, la suma del total de porcentajes no es del 100%, indicándose todas las personas que han llevado a cabo cada acción, mientras en el segundo caso, sí suman 100%.

concreta).

**Tabla 2.4. Participación en el programa (convocatorias 2018 y 2019). Número de personas y porcentaje. Conocimiento del entorno productivo.**

|  |   | 2018  | 2019  |
|--|---|-------|-------|
| Número Respuestas  |   | 1.738 | 1.222 |
| ¿Has participado en alguna acción para conocer las empresas y su funcionamiento? | No  | 54,83 | 66,28 |
|  | Si  | 45,17 | 33,72 |
| Qué acciones (total respuestas año 2018, 804).                                   |   |       |       |
|  | Visitas a empresas  | 41,79 | 21,32 |
|  | Ferías ocupacionales  | 23,76 | 23,13 |
|  | Procesos de selección (simulaciones y/o reales) con participación de las empresas | 43,03 | 45,80 |
|  | Estancias de prácticas  | 69,53 | 5,44  |
|  | Otras   | 81,84 | 33,11 |

Fuente: Elaboración propia a partir de encuestas a personas participantes del Programa Ubícate.

**Tabla 2.5. Tipo de acciones de conocimiento entorno productivo con personas usuarias (convocatoria 2018). Número de personas y porcentaje.**

|  | Acciones | Porcentaje |
|--|----------|------------|
| Número visitas a empresas  | 812      | 50%        |
| Número de estancias en prácticas   | 57       | 4%         |
| Número de sesiones para ofertas de trabajo y/o <i>Networking</i>                       | 531      | 33%        |
| Número de ferias ocupacionales o sectorial   | 49       | 3%         |
| Número de espacios de diálogo  | 98       | 6%         |
| Número de otras sesiones con empresas en que han asistido a las personas participantes | 64       | 4%         |
| Total  | 1.611    | 100%       |

Fuente: Elaboración propia a partir de los Informes finales de Indicadores procedentes de los expedientes entregados por las entidades beneficiarias. Programa Ubícate.

**Figura 2.6a. Acciones para conocer las empresas y su funcionamiento (convocatoria 2018)**



Fuente: Elaboración propia a partir de encuestas a personas participantes del Programa Ubícate. (Nota: En el margen derecho, la frecuencia de las respuestas más repetidas).

**Figura 2.6b. Acciones para conocer las empresas y su funcionamiento (convocatoria 2019)**



Fuente: Elaboración propia a partir de encuestas a personas participantes del Programa Ubícate. (Nota: En el margen derecho, la frecuencia de las respuestas más repetidas).

Por último, en la Tabla 2.6 se observa la tipología de empresas contactadas por las entidades beneficiarias. Hay que tener presente que el número de empresas colaboradoras que declaran las entidades, incluye tanto las empresas del programa que acogen personas participantes en estancias en prácticas, como otros que tienen una actividad general como entidad local de empleo. Además, es probable que una misma empresa se contabilice más de una vez en las diferentes categorías. Por lo tanto, hay que enfatizar que este dato es un dato declarativo y que no se puede hacer un sumatorio final del número de empresas recogidas en cada fila de la Tabla 2.6.

**Tabla 2.6. Conocimiento del entorno productivo (convocatoria 2018).**

|  | Número |
|--|--------|
| Número total de empresas colaboradoras relacionadas con el Programa Ubícate                                | 5.189  |
| Número de empresas que acogen personas en estancias de prácticas   | 251    |
| Número de empresas que ofrecen vacantes de trabajo   | 5.124  |
| Número de empresas que realizan acciones concretas (excepto estancias de prácticas)                        | 1.397  |
| Número de empresas colaboradas nuevas (que anteriormente no habían colaborado con la entidad beneficiaria) | 2.026  |

Fuente: Elaboración propia a partir de los Informes finales de Indicadores procedentes de los expedientes entregados por las entidades beneficiarias. Programa Ubícate.

## 2.5. Procedencia de las personas participantes en el programa

Por último, en la Tabla 2.7 se presenta el origen de procedencia de las personas participantes del programa. Como se confirmó en las reuniones mantenidas con los representantes de las entidades beneficiarias, la mayoría (en la convocatoria de 2018 fueron el 72%) proviene de la bolsa propia, y el resto, entre el 11% y 16%, proviene de otras entidades (especialmente Servicios Sociales) y de las Oficinas de Empleo, respectivamente.

**Tabla 2.7. Procedencia de entrada al programa (convocatoria 2018). Número de personas y porcentaje**

|   | Personas | Porcentaje |
|---|----------|------------|
| Derivaciones de la Oficina de Empleo  | 643      | 16%        |
| Personas de Bolsa propia  | 2.889    | 72%        |
| Derivaciones de otros agentes<br>(Servicios Sociales, entidades especializadas y otros) | 458      | 11%        |
| Total   | 3.990    | 100%       |

Fuente: Elaboración propia a partir de los Informes finales de Indicadores procedentes de los expedientes entregados por las entidades beneficiarias. Programa Ubícate.

### 3. ANÁLISIS CUALITATIVO

En esta sección se presenta la valoración que los diferentes colectivos participantes en el programa dan sobre diferentes aspectos del mismo. La información de base a partir de la cual se han obtenido estas valoraciones es amplia y variada, como se muestra a continuación.

#### 3.1. Metodología y fuentes utilizadas (ficha técnica encuestas, características participantes, descripción foco grupales y normativa revisada)

El análisis cualitativo se ha realizado a partir de la siguiente información:

- a. **Reunión con responsables del SOC** del Programa Ubícate. La primera acción, una vez iniciado el proyecto de evaluación, fue mantener una reunión *online* con los responsables del programa, con el fin de recibir su opinión sobre el mismo, sus puntos fuertes/débiles, las expectativas de futuro, la casuística y principales características. La reunión, celebrada el 18 de junio de 2021, también permitió el acabar de concretar material a disposición del SOC para ser analizado por parte del equipo investigador.
- b. **Focos grupales dirigidos a entidades.** Con el fin de obtener una valoración del programa desde la perspectiva de las entidades beneficiarias que proveen los servicios, se realizaron dos sesiones que contaron con la participación de 80 personas vinculadas en 46 entidades beneficiarias del conjunto del territorio (ayuntamientos, consejos comarcales y otras entidades públicas).

Las reuniones se celebraron los días 9 y 13 de Julio de 2021 por videoconferencia mediante *Teams*. A la primera asistieron 49 personas de 29 entidades y, a la segunda, 31 personas de 17 entidades. Las reuniones combinaron el planteamiento, por parte de los moderadores, de diferentes preguntas a valorar, con la libre expresión de las valoraciones/opiniones de los participantes, sobre cualquier tema de su interés.

Las dos reuniones de foco grupal han proporcionado información cualitativa muy valiosa sobre puntos fuertes, puntos débiles y elementos mejorables en cuanto a la gestión del programa en su conjunto.

- c. **Encuesta *online***, realizada por el SOC, a través de *Google Forms* y dirigida a todas las personas que participaron en las 3 convocatorias analizadas. De las 15.475 personas participantes del Programa Ubícate, se obtuvo una muestra de 4.864 usuarias que contestaron la encuesta, cifra que implica una tasa de respuesta del 31% sobre la población encuestada.

Las personas participantes de cada convocatoria que contestaron la encuesta, fueron:

- Convocatoria 2017: 1.904 respuestas (25,9% del total)
- Convocatoria 2018: 1.738 respuestas (36,6% del total)
- Convocatoria 2019: 1.222 respuestas (36,1% del total)

La encuesta *online* se contestó después de la finalización del programa. Este hecho implica que la valoración se obtiene en un tiempo próximo al momento de la experiencia y, además, se consigue que la valoración esté menos influida por si se ha conseguido o no el objetivo de inserción laboral en medio/largo plazo.

- d. **Expedientes/documentos de gestión** correspondientes a las 53 entidades que han participado en la convocatoria de 2018. Incluye los Informes de ejecución de los proyectos, la Memoria Técnica, la Memoria Económica, los indicadores que caracterizan el proyecto, el Plan formativo, y el documento sobre las personas técnicas implicadas.<sup>8</sup> En el Anexo I se recoge el conjunto de entidades analizadas.
- e. **Otra documentación.** Adicionalmente al ya mencionado, se ha procedido a revisar las Guías de Prescripciones Técnicas para las entidades beneficiarias (de los años 2017 a 2019), las Guías de Prescripciones Técnicas (manual Galileo del Programa Ubícate, de los años correspondientes), las Órdenes (ORDEN TSF/220/2017, TSF/143/2018) por la cual se aprueban las bases reguladoras para la concesión de subvenciones para la realización del Programa Ubícate de acompañamiento a la inserción y apoyo ocupacional para la inclusión social, las resoluciones (TSF/2426/2017, TSF/2096/2018, TSF/1845/2019) por las cuales se abren las convocatorias para los años 2017 a 2019 para la concesión de subvenciones para la realización del Programa Ubícate de acompañamiento a la inserción y apoyo ocupacional para la inclusión social (SOC-Ubícate), así como otros documentos de gestión del programa (hojas de control horario, modelos de relación de personas asignadas al proyecto, instrucciones para elaborar el informes finales, ficha de solicitud en la Oficina de Empleo para la comprobación del requisito de desempleo de larga duración, entre muchos otros).

### 3.2. Valoración y adecuación de las acciones de acompañamiento y apoyo ocupacional realizadas (personas participantes y entidades beneficiarias)

En primer lugar, en la Tabla 3.1 y la Figura 3.1 se presenta la valoración que hacen las personas participantes sobre las acciones de orientación. Como puede observarse, su valoración es altamente favorable, siendo ligeramente superior al 90% las personas que muestran su satisfacción y han podido mejorar aspectos personales y/o profesionales (y aproximadamente un 64% valoran que las acciones del programa les han ayudado a cumplir sus objetivos).

---

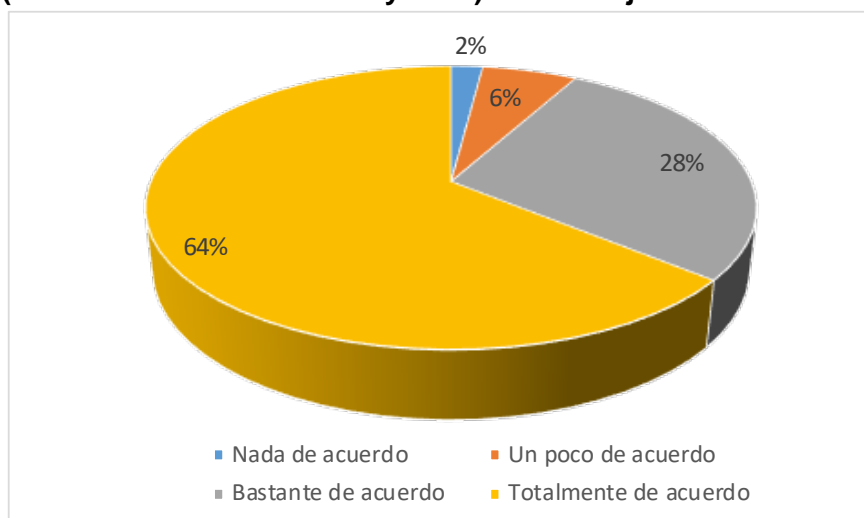
<sup>8</sup> No todos estos documentos se encuentran necesariamente en el caso de todas las entidades.

**Tabla 3.1. Acciones de orientación. Valoración personas participantes (convocatorias 2018 y 2019). Número de personas y Porcentaje**

|   |                       | 2018  | 2019  |
|---|-----------------------|-------|-------|
| Número Respuestas   |                       | 1.738 | 1.222 |
| ¿Las acciones realizadas te han ayudado a cumplir tus objetivos?  | Nada de acuerdo       | 2,13  | 2,05  |
|   | Un poco de acuerdo    | 5,70  | 5,40  |
|   | Bastante de acuerdo   | 29,34 | 27,09 |
|   | Totalmente de acuerdo | 62,83 | 65,47 |
| ¿La participación en el programa te ha permitido descubrir/mejorar aspectos personales y/o profesionales? | No                    | 7,25  | 9,66  |
|   | Si                    | 92,75 | 90,34 |

Fuente: Elaboración propia a partir de encuestas a personas participantes del Programa Ubícate.

**Figura 3.1. Valoración de las personas participantes sobre consecución objetivos del programa (media convocatorias 2018 y 2019). Porcentaje.**



Fuente: Elaboración propia a partir de encuestas a personas participantes del Programa Ubícate.

Como se ha comentado en la sección 2, las acciones de orientación incluyen tanto sesiones individuales como grupales. En relación a estas últimas, en la Tabla 3.2 se observa que en la mayoría de sesiones participan entre 6 y 10 personas, y la duración es entre 1 y 3 horas. En términos generales, las valoraciones son positivas en cuanto al tiempo de duración de las sesiones (más del 85% lo considera suficiente, ni corto ni largo), su “practicidad” (más del 70% está de acuerdo y el 95% está bastante o totalmente de acuerdo) y los materiales son adecuados (más del 74% está de acuerdo y el 95% está bastante o totalmente de acuerdo).

**Tabla 3.2. Acciones grupales. Características y Valoración de las personas participantes (convocatoria 2017). Número de personas y Porcentaje.**

|   |                       |       |
|---|-----------------------|-------|
| Número Respuestas   |                       | 1.379 |
| ¿Cuántas personas había de media en los grupos?                             | De 3 a 5 personas     | 20,45 |
|   | De 6 a 10 personas    | 50,33 |
|   | De 11 a 15 personas   | 20,67 |
|   | Más de 15 personas    | 5,00  |
|   | NS/NC                 | 3,55  |
| Las sesiones han durado aproximadamente                                     | Menos de 1 hora       | 4,13  |
|   | Entre 1 y 3 horas     | 73,31 |
|   | Más de 3 horas        | 19,72 |
|   | NS/NC                 | 2,83  |
| El tiempo de duración de las sesiones os ha parecido...                     | Corto                 | 10,95 |
|   | Largo                 | 3,48  |
|   | Suficiente            | 85,57 |
| Las sesiones te han parecido prácticas                                      | Nada de acuerdo       | 0,80  |
|   | Un poco de acuerdo    | 4,06  |
|   | Bastante de acuerdo   | 25,02 |
|   | Totalmente de acuerdo | 70,12 |
| El material que te han proporcionado se adecua al contenido de las sesiones | Nada de acuerdo       | 0,73  |
|   | Un poco de acuerdo    | 3,56  |
|   | Bastante de acuerdo   | 21,40 |
|   | Totalmente de acuerdo | 74,30 |

Fuente: Elaboración propia a partir de encuestas a personas participantes del Programa Ubícate.

Como complemento a la valoración numérica obtenida, en la Figura 3.2 se presenta la valoración cualitativa efectuada por las personas participantes en la convocatoria 2017 sobre el proceso de orientación recibido. Destaca la atención personalizada que se da, la profesionalidad del personal técnico, el apoyo en la búsqueda de empleo, así como el trato recibido. Además, la Figura 3.2 permite detallar las acciones concretas clave del programa.

De manera complementaria, en la Figura 3.3 se resumen aquellas acciones que las personas participantes en la convocatoria 2017 proponen para mejorar el proceso de orientación. Destacar que la palabra clave más repetida fue “ninguno”, indicativo del nivel de satisfacción que a lo largo de este documento queda patente que tienen las personas participantes en el programa. De todos modos, las vías de mejora recomendadas giran en torno a pedir “más duración” (hay que recordar que en la Figura 2.1 ya se observaba que la convocatoria del 2017 era la que menos duración presentaba, aspecto que se ha ido corrigiendo en convocatorias posteriores), conseguir más ofertas laborales y prácticas, más contactos con empresas y apoyo laboral. Adicionalmente, también se pide más atención personalizada (en el sentido de mejorar la atención, formación, cursos al perfil de cada persona participante), y más sesiones grupales (y con mayor frecuencia).<sup>9</sup>

<sup>9</sup> Solo se presentan los resultados de la encuesta de la convocatoria del 2017 dado que esta pregunta no se hacía en los cuestionarios de las encuestas del 2018 y 2019.

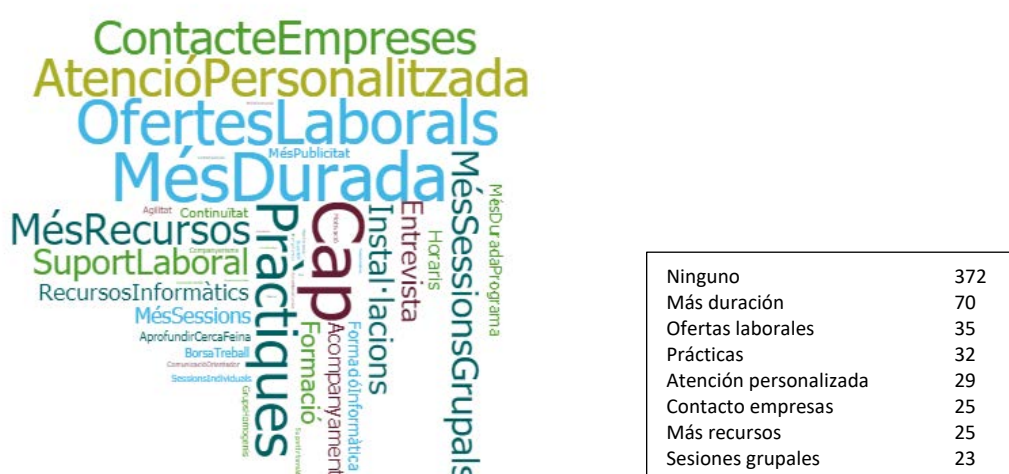


**Figura 3.2. Aspectos más favorables del proceso de orientación. Personas participantes. Convocatoria 2017**



Fuente: Elaboración propia a partir de encuestas a personas participantes del Programa Ubícate. (Nota: En el margen derecho, la frecuencia de las respuestas más repetidas).

**Figura 3.3. Aspectos a mejorar en el proceso de orientación. Personas participantes. Convocatoria 2017.**



Fuente: Elaboración propia a partir de encuestas a personas participantes del Programa Ubícate. (Nota: En el margen derecho, la frecuencia de las respuestas más repetidas).

Por parte de las entidades beneficiarias, el nivel de satisfacción con las tareas de orientación que permite hacer el Programa Ubícate es también elevado. Para ellos, los objetivos del programa son tanto adquirir herramientas de búsqueda de empleo como desarrollar competencias (las dos por igual). En el Anexo II se presentan con detalle algunas de las valoraciones que efectuaron en el foco grupal. Entre los aspectos positivos del programa, destacan la elevada flexibilidad del mismo, mayor a otros programas del SOC, y la atención ajustada y personalizada a cada participante, que permite que se pueda seguir el ritmo, horarios, necesidades de cada uno, sin itinerarios prefijados. Otro aspecto que se considera positivo y que opinan aporta valor añadido es el hecho de reunir personas heterogéneas en su perfil, porque se complementan entre sí.

Como aspectos a mejorar para poder hacer una mejor orientación al personal de las entidades beneficiarias, destacan:

- La excesiva rotación del personal técnico, que introduce incertidumbre en el proceso, aunque se ha observado que las personas participantes dan una valoración alta al personal técnico que los orienta.
- Por parte de algunas entidades beneficiarias se propone la eliminación obligatoria de hacer un número de horas mínimo (fijada en 5 horas). En algunos casos, las potenciales personas participantes no las necesitan y esta obligación desincentiva su entrada en el programa. Otras entidades beneficiarias, por lo contrario, están de acuerdo en mantener este mínimo de horas, dado que después de una atención puntual, se pueden hacer otras orientaciones. Además, dado que estas orientaciones pueden ser online, se puede superar el problema de horarios.
- La gestión de incentivos a la movilidad que hay que aplicar en algunos casos y que el personal de las entidades beneficiarias considera se tendría que simplificar. Por ejemplo, la gestión documental de estos incentivos de transporte y asistencia a sesiones de orientación o de conocimiento del entorno productivo. En todo caso, se manifiesta la necesidad de no generalizarlos y considerar situaciones caso a caso.

### **3.3. Valoración y adecuación de las actuaciones de conocimiento del entorno productivo (participantes y entidades beneficiarias)**

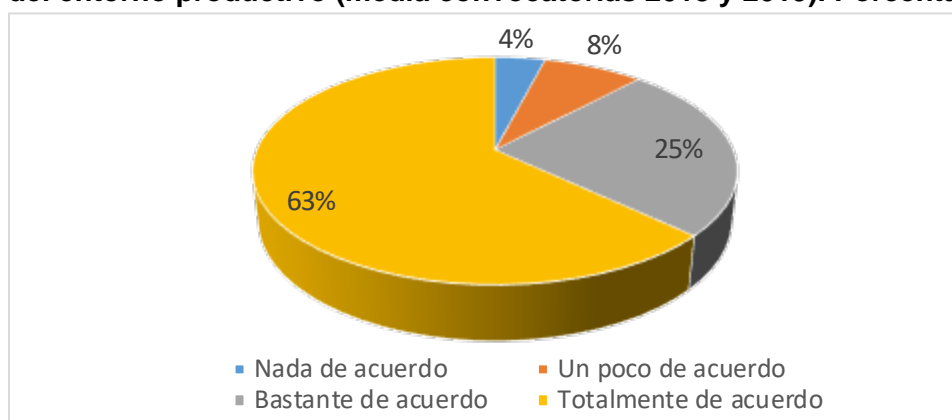
Una segunda línea de actuación del programa versa sobre el conocimiento del entorno productivo. La Tabla 3.3 y la Figura 3.4 recogen la valoración de las personas participantes del Programa Ubícate respecto a esta línea de actuación. La valoración, en las dos convocatorias (2018 y 2019) también es muy satisfactoria, dado que el 88% considera que las acciones realizadas fueron útiles en su proyecto profesional.

**Tabla 3.3. Valoración de las personas participantes sobre la acción Conocimiento del entorno productivo (convocatorias 2018 y 2019). Número de personas y Porcentaje**

|  |                       | 2018  | 2019  |
|--|-----------------------|-------|-------|
| Número Respuestas  |                       | 1.738 | 1.222 |
| ¿Las acciones realizadas han sido útiles para tu proyecto profesional? | Nada de acuerdo       | 2,98  | 3,77  |
|  | Un poco de acuerdo    | 8,13  | 7,54  |
|  | Bastante de acuerdo   | 24,80 | 25,49 |
|  | Totalmente de acuerdo | 64,09 | 63,20 |

Fuente: Elaboración propia a partir de encuestas a personas participantes del Programa Ubícate.

**Figura 3.4. Valoración de las personas participantes sobre la acción Conocimiento del entorno productivo (media convocatorias 2018 y 2019). Porcentaje**



Fuente: Elaboración propia a partir de encuestas a personas participantes del Programa Ubícate.

Por parte del personal de las entidades beneficiarias, se destaca la flexibilidad y espíritu de colaboración existente, en general, por parte de las empresas. Hay unanimidad al confirmar que la pandemia de la COVID-19 ha modificado y dificultado estas acciones y la predisposición/flexibilidad de las empresas. Se valoran muy positivamente las prácticas en empresas, que permiten trabajar competencias transversales y hábitos laborales en personas que no han trabajado nunca o llevan largo tiempo en inactividad.

En todo caso, remarcan que las acciones de conocimiento del entorno productivo no se limitan a las prácticas, sino que se llevan a cabo otros: *networking*, gestión de ofertas, charlas de empresarios, entrevistas rápidas de empresas y personas participantes (presencialmente), o *speed dating* (empresas que quieren seleccionar personal vienen a explicar cómo es su funcionamiento).

Hay un acuerdo generalizado en que las horas máximas (40 horas) de prácticas en empresas son pocas, y habría que tratar de ampliarlas (tanto en beneficio de las personas participantes, como en opinión de muchas empresas que manifiestan que no les compensa la llegada de una persona nueva para tan pocas horas y deciden no colaborar con el programa). Se proponen diferentes alternativas: hacer prácticas más largas ligadas a formación, o establecer contratos laborales, o establecer un intervalo de horas más amplio (p. ej. entre 40 y 100 horas).

Otra dificultad que el personal de las entidades beneficiarias pone de manifiesto, como en el caso de las acciones de orientación, es la gestión de los incentivos para cubrir los costes de los desplazamientos de las personas participantes, a las visitas a empresas. Resulta una tarea pesada que, en su opinión, habría que simplificar.

Por último, algunas entidades beneficiarias señalan las virtudes/éxitos de algunas reuniones *online* efectuadas, que evitan los problemas de movilidad. Otros, sin embargo, ven problemas porque no todo el mundo tiene los medios tecnológicos para asistir.

### **3.4. Valoración de los recursos de capacitación de personal técnico**

Una última actividad dentro del programa es la de formación/capacitación del personal técnico. Sobre este aspecto, las personas participantes no emiten una valoración directa, aunque de la opinión que transmiten sobre la idoneidad de las acciones del personal técnico se deduce que ésta ha sido adecuada.

Por lo tanto, solamente se dispone de la valoración correspondiente a las entidades beneficiarias, que es muy positiva y entusiasta. La posibilidad que abre el programa es muy bien recibida, y se valora muy necesaria y una apuesta por la calidad de la intervención técnica, ya que permite actualizar los conocimientos/prácticas a aplicar, pensar/conocer otras actuaciones y recibir nuevas ideas, entre otros.

Se valora positivamente la realización de cursos conjuntos con otras entidades beneficiarias porque enriquece el aprendizaje, aunque se manifiestan dificultades asociadas (coordinación de horarios, temáticas, dificultades de desplazamiento, etc.). La posibilidad de hacer sesiones no presenciales, que evite parte de estos problemas y permita la colaboración entre entidades beneficiarias más distantes geográficamente, es una recomendación que aparece del análisis de sus valoraciones.

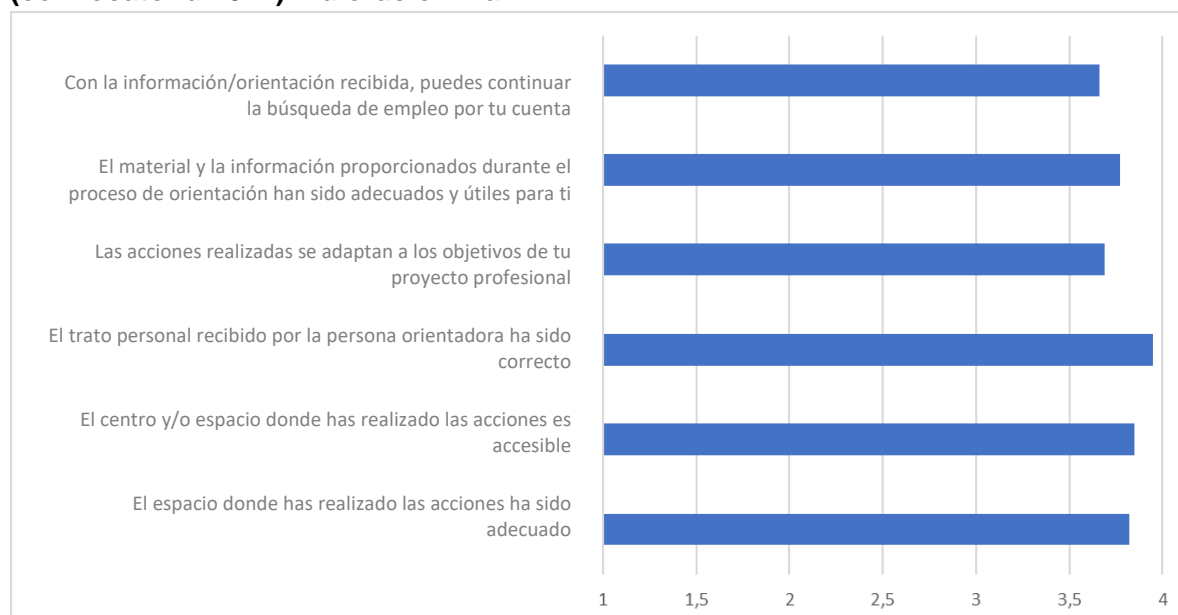
### **3.5. Valoración global del programa**

#### **3.5.1 Valoración global**

En síntesis, como se puede observar a continuación a partir de las diferentes Tablas y Figuras presentadas asociadas a las diferentes convocatorias analizadas, la valoración del Programa Ubícate puede calificarse de excelente.

Así, por ejemplo, la Figura 3.5 recoge la valoración global dada por las personas participantes en la convocatoria 2017, sobre el desarrollo del programa. Como puede observarse, todas las valoraciones están por encima del 3,5 sobre 4, indicador de un alto nivel de satisfacción. Ésta se da en la orientación recibida, los materiales e información proporcionados, en la adecuación de las acciones a los objetivos profesionales de las personas participantes, en el trato recibido por la persona orientadora, en el centro y espacios donde se ha desarrollado el programa, y en su accesibilidad. Esta información se confirma en la Figura 3.6, sobre la valoración final del programa, con unas valoraciones de 9 sobre 10 en los tres ítems analizados (valoración global, utilidad, y grado de recomendación a otras personas).

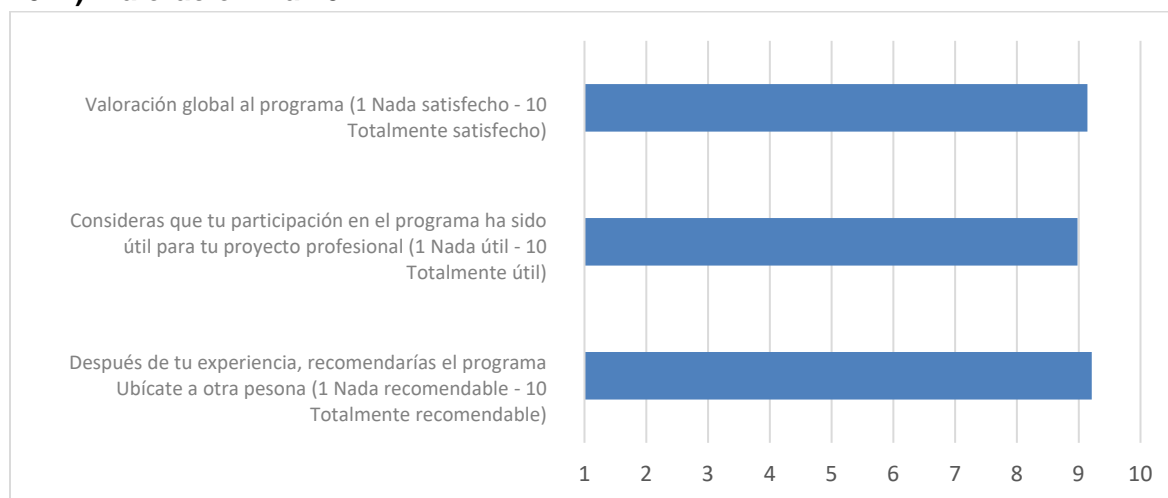
**Figura 3.5. Valoración de las personas participantes sobre el desarrollo del programa (convocatoria 2017). Valoración 1 a 4.**



Fuente: Elaboración propia a partir de encuestas a personas participantes del Programa Ubícate.

Como se ha mencionado, estas valoraciones altamente positivas se mantienen a lo largo de las diferentes convocatorias. En las Tablas 3.4a y 3.4b se sintetizan las puntuaciones asociadas a tres grandes elementos del programa (Desarrollo global, Acciones de orientación y Conocimiento del entorno productivo), para las convocatorias 2018 y 2019, respectivamente. Se observan unos valores próximos a 4 sobre 4 en el desarrollo del programa (centro, espacios, trato personal recibido), y una valoración de 3,5 sobre 4 en las Acciones de orientación y Conocimiento del entorno productivo. Adicionalmente, la valoración final del programa es de 9,1 sobre 10. Esta alta valoración se confirma en la Figura 3.7, donde la mayoría de las puntuaciones dadas por las personas participantes sobre el programa están por encima de 9.

**Figura 3.6. Valoración de las personas participantes sobre el programa (convocatoria 2017). Valoración 1 a 10.**



Fuente: Elaboración propia a partir de encuestas a personas participantes del Programa Ubícate.

**Tabla 3.4a. Valoración de las personas participantes sobre el programa (convocatoria 2018). Valoración dimensiones (1 a 4); valoración final (sobre 10)**

|  |  | Nada de acuerdo | Un poco de acuerdo | Bastante de acuerdo | Totalmente de acuerdo | Media |
|--|--|-----------------|--------------------|---------------------|-----------------------|-------|
| <b>Desarrollo del programa</b>             | El centro y el espacio donde has realizado las acciones ha sido adecuado y accesible | 0,17            | 0,98               | 13,58               | 85,27                 | 3,84  |
|  | El trato personal recibido por la persona orientadora ha sido correcto               | 0,17            | 0,29               | 3,80                | 95,74                 | 3,95  |
| <b>Acciones de orientación</b>             | Las acciones realizadas te han ayudado a cumplir tus objetivos                       | 2,13            | 5,70               | 29,34               | 62,85                 | 3,53  |
| <b>Conocimiento del entorno productivo</b> | Las acciones para conocer las empresas han sido útiles para tu proyecto profesional  | 2,98            | 8,13               | 24,80               | 64,09                 | 3,50  |
| <b>Valoración final del programa</b>       |  | <b>Media</b>    | <b>Mediana</b>     | <b>Mínimo</b>       | <b>Máximo</b>         |       |
|  |  | 9,01            | 9,00               | 1,00                | 10,00                 |       |

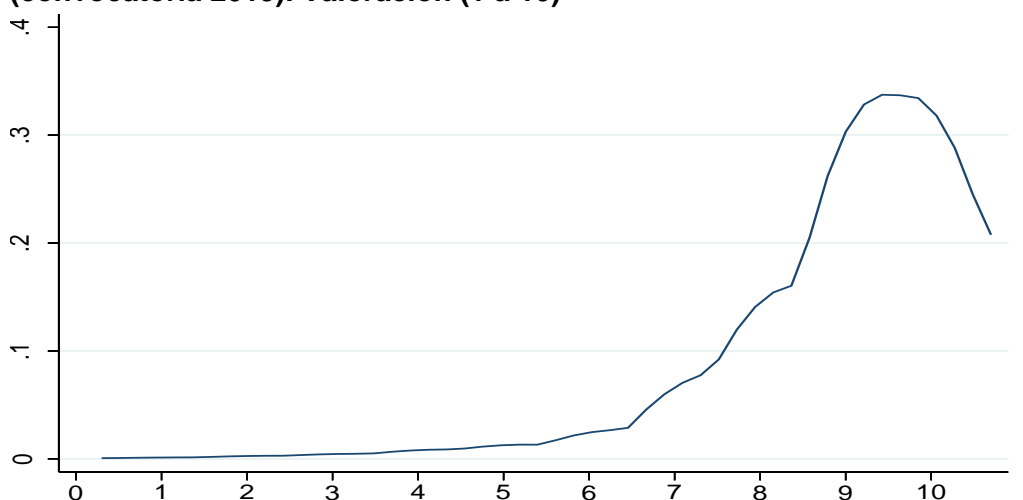
Fuente: Elaboración propia a partir de encuestas a personas participantes del Programa Ubícate.

**Tabla 3.4b. Valoración de las personas participantes sobre el programa (convocatoria 2019). Valoración dimensiones (1 a 4); valoración final (sobre 10)**

|  |  | Nada de acuerdo | Un poco de acuerdo | Bastante de acuerdo | Totalmente de acuerdo | Media |
|--|--|-----------------|--------------------|---------------------|-----------------------|-------|
| <b>Desarrollo del programa</b>             | El centro y el espacio donde has realizado las acciones ha sido adecuado y accesible | 0,82            | 1,80               | 12,60               | 84,78                 | 3,81  |
|  | El trato personal recibido por la persona orientadora ha sido correcto               | 0,25            | 0,74               | 2,37                | 96,89                 | 3,96  |
| <b>Acciones de orientación</b>             | Las acciones realizadas te han ayudado a cumplir tus objetivos                       | 2,05            | 5,40               | 27,09               | 66,47                 | 3,56  |
| <b>Conocimiento del entorno productivo</b> | Las acciones para conocer las empresas han sido útiles para tu proyecto profesional  | 3,77            | 7,54               | 25,49               | 63,20                 | 3,48  |
| <b>Valoración final del programa</b>       |  | <b>Media</b>    | <b>Mediana</b>     | <b>Mínimo</b>       | <b>Máximo</b>         |       |
|  |  | 9,12            | 10,00              | 1,00                | 10,00                 |       |

Fuente: Elaboración propia a partir de encuestas a personas participantes del Programa Ubícate.

**Figura 3.7. Valoración final de las personas participantes sobre el programa (convocatoria 2019). Valoración (1 a 10)**



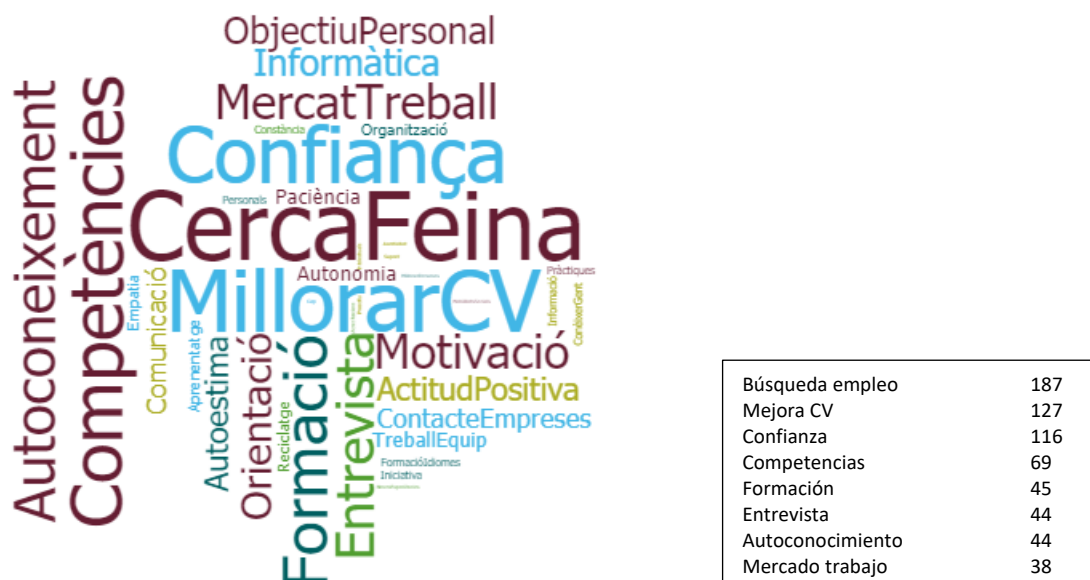
Fuente: Elaboración propia a partir de encuestas a personas participantes del Programa Ubícate.

En las Figuras 3.8a y 3.8b se presentan aquellos elementos en que las personas participantes han mejorado especialmente gracias al programa. Destacan, en particular, la “búsqueda de empleo”, y “la mejora en la elaboración del CV”, seguido de la “confianza” (autoconfianza, seguridad, ayuda para valorarse) y la “adquisición de competencias” (Competencias personales y profesionales, mejorar/desarrollar/potenciar las propias competencias), la “formación” y el “autoconocimiento” (conocer los puntos fuertes y débiles, ser consciente de las habilidades, ser consciente de las propias competencias). Es interesante remarcar que los elementos adquiridos ayudan en el objetivo del programa de mejoras sociolaborales, más allá de encontrar trabajo.

El personal técnico de las entidades beneficiarias, por su parte, hacen una valoración del programa muy favorable por las diferentes acciones que se pueden llevar a cabo (cómo se ha visto), sobre todo por la flexibilidad y adaptabilidad a la situación de cada participante. En general, esta flexibilidad, que permite adaptar el tipo y número de sesiones a las que asistirá la persona participante, está muy bien valorada. Esta personalización evita abandonos de programa (ver detalle en el Anexo II).

Aparte de lo ya manifestado en secciones anteriores sobre aspectos concretos del Programa Ubícate, otro aspecto positivo es la red de instituciones que acaban colaborando en el programa, especialmente aportando personas necesitadas. La implicación de los Servicios Centrales, las OTs, los Servicios Sociales locales, y otras entidades del territorio, ayudan a que el programa ayude a quien tiene el perfil más vulnerable. Además, en algunos casos, la colaboración entre instituciones de diferentes municipios también es una realidad. En concreto, sobre la relación/comunicación de las entidades beneficiarias con las OTs y, sobre todo, con los Servicios Centrales, de manera muy generalizada se valora muy fluida, positiva, próxima, rápida, ágil (más con Servicios Centrales).

**Figura 3.8a. Aspectos personales/profesionales descubiertos gracias a la participación en el programa (convocatoria 2018). Personas participantes.**



Fuente: Elaboración propia a partir de encuestas a personas participantes del Programa Ubícate. (Nota: En el margen derecho, la frecuencia de las respuestas más repetidas).

Una manifestación de la idoneidad del programa es la baja tasa de abandono<sup>10</sup>, gracias a la atención personalizada y apoyo que ofrece el programa.

De todos modos, el personal técnico de las entidades beneficiarias ponen énfasis en algunas deficiencias y elementos a mejorar, más de cariz organizativo, que hay que tener presente.

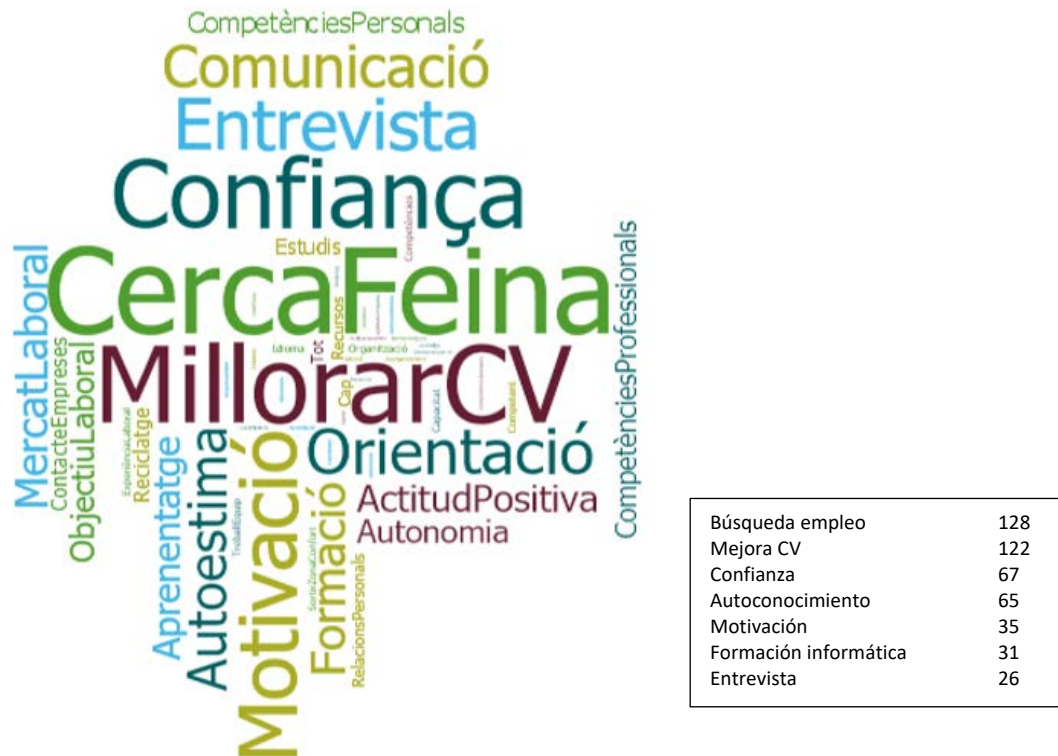
- Es importante hacer una buena selección de las personas participantes a fin de que conozcan los objetivos del programa. En este sentido, se observa en ocasiones, una cierta mala derivación por parte de las OTs (principalmente parados de larga duración que cuesta mucho que tengan una motivación para seguir en el programa). Las personas que vienen derivadas de las OTs son las que más absentismo y abandono tienen, quizás por falta de información previa (o porque vienen obligados al recibir una remuneración). También puede ser consecuencia del hecho que las OTs no comunican de forma adecuada a las personas participantes las características del Programa Ubícate, y eso genera un problema (p. ej. cuando ven que no se les asegura trabajo).

<sup>10</sup> La tasa es muy baja y mayoritariamente por motivos personales (retorno al país de origen, cambio de domicilio de la persona participante), o también por inserción laboral.



- Como continuación de lo comentado en el punto anterior, se hace necesario que se informe a las potenciales personas participantes, de sus derechos y deberes y de los objetivos del programa, para no generar confusión y expectativas erróneas. Esta información se tendría que hacer tanto desde las OTs (si es el caso), como en la primera reunión a las entidades beneficiarias.

**Figura 3.8b. Aspectos personales/profesionales descubiertos gracias a la participación en el programa (convocatoria 2019). Personas participantes**



Fuente: Elaboración propia a partir de encuestas a personas participantes del Programa Ubícate. (Nota: En el margen derecho, la frecuencia de las respuestas más repetidas).

### 3.5.2 Puntos fuertes, puntos débiles, y propuestas de mejora

#### PUNTOS FUERTES

##### Acciones de orientación

- Flexibilidad del programa (a necesidades de las personas y territorios).
- Atención integral y ajustada a cada persona (función social para personas vulnerables).
- Buen recurso para el territorio: estabiliza los servicios locales de empleo.
- Posibilidad de trabajar objetivos más allá de la inserción (dificultades emocionales).
- Muy interesante las prácticas no laborales en empresas (tanto para personas

participantes como para empresas).

- Tasa baja de abandono (la persona participante se siente acompañada y es un itinerario largo).
- El acompañamiento va más allá de encontrar trabajo (apoyo en momentos de transición).
- En situación de pandemia, se valora muy positivamente la virtualidad en las acciones.
- Elevado apoyo y buena comunicación con Servicios Centrales del SOC.
- Valoración muy positiva de las personas participantes al conjunto de acciones realizadas en el programa.

### **Conocimiento del entorno productivo**

- Incluye acciones con el entorno productivo (muy buena valoración).
- Poder visitar muchas empresas, organizar charlas con expertos, organizar acciones diferentes y adaptadas a las personas participantes.

### **Capacitación del personal técnico**

- Incluye formación del personal técnico continua y adaptada/flexible a necesidades del EC.

### **PUNTOS DÉBILES**

- Precariedad laboral de los técnicos (poca continuidad, excesiva rotación, pérdida de talento, calendario de contratación a finales de año).
- Dificultad en acompañar a personas mayores de 65 años y personas no empadronadas.
- Se llega más a personas sin trabajo y pocos casos de mejoras de empleo.
- Dificultad de que personas de ciertos colectivos hagan el mínimo de horas necesarias (especialmente los parados de larga duración que vienen derivados por OTs, y vienen con poca motivación y sin saber bien lo que les puede aportar el programa).
- Gestión de ayudas de movilidad y de incentivos compleja a nivel de gestión documental y administrativa (incluso dejan de pedirse por este motivo).
- Ayudas de movilidad no siempre necesarios (según características del territorio).
- Ayudas a la movilidad: Se remarca como negativo que haya que hacer un mínimo de kilómetros para poderlo financiar.
- Excesiva carga administrativa. Documentación pesada: toda la documentación a introducir en Galileo quita tiempo en detrimento a la atención a las personas.
- Tarea pesada de recopilación de firmas en Galileo para hacer acciones telemáticas.
- Cuesta hacer grupos homogéneos por falta de personas con perfiles similares: los grupos heterogéneos son más difíciles para motivar/movilizar a las personas participantes (aunque algunas entidades beneficiarias valoran positivamente el hacer grupos heterogéneos).
- Dificultad en municipios pequeños para hacer acciones grupales o en empresa (acciones virtuales lo facilitan siempre que la persona participante esté capacitada).

- Los parados de larga duración son los que cuesta más movilizar en las acciones, son personas con situaciones socioeconómicas muy complejas, y poco motivadas.
- Las horas de las acciones (el máximo establecido) pueden ser pocas para algunas personas.
- 40h de prácticas en empresas son muy pocas (las empresas no quieren colaborar para tan poco tiempo).
- Se valora negativamente que no haya formación vinculada a las prácticas en empresas.
- Difícil la participación de algunas empresas. Tienen mucho trabajo. Funciona bien si son empresas fidelizadas.
- Las empresas pequeñas tienen personal multifuncional que complica el proceso.
- Hay programas de relación con empresas más atractivos para las empresas (el Programa 30 Plus por ejemplo).
- Costes de transporte para desplazar a las personas participantes a las empresas no están cubiertos en el programa.
- Hay empresas que por la pandemia, no quieren personal en su sede, y esto ha dificultado algunas acciones.
- No poder hacer formación del personal técnico *online* en el 2020.
- Dificultad en algunos territorios (fuera del AMB) para encontrar técnicos que cumplan los requisitos (experiencia mayor de 2 años en actuaciones de orientación).
- Las OTs derivan a muchas personas por falta de programas propios de orientación (algunos ayuntamientos ya llenarían con bolsa propia) y esto hace que algunas personas lleguen al programa con poca motivación (y con la única razón del incentivo económico) y presentan mucho absentismo.
- Falta de directrices claras de las OTs (p. ej. definición de parado de larga duración no clara, a veces puede ser porque las personas participantes dejan de sellar).
- Las OTs no comunican de forma adecuada a las personas participantes las características del programa y genera falsas expectativas (no se les asegura un trabajo).
- En pandemia: problema grave de comunicación con OTs.
- La ratio de porcentaje de parados de larga duración y porcentaje de colectivo generalista genera disfunciones (impide incluir personas fuera de un determinado criterio).
- Programa largo para personas con necesidades urgentes.
- La comunicación entre Servicios Centrales SOC y las OTs parece tenga carencias. Las OTs, a veces, parece que reciban información a través de las entidades beneficiarias.
- “Todo lo que se ha dicho puede variar sustancialmente si la gestión también se hace por entidades no públicas”.
- “Surgirá un programa nuevo y se perderá todo lo bueno que tiene el Programa Ubícate en cuanto a flexibilidad y a poder ofrecer lo que cada colectivo necesita”.
- Carece de apoyo emocional profesional en situaciones muy vulnerables, especialmente a raíz de la pandemia. Difícil ir a entrevistas de trabajo sin poder

gestionar estas situaciones (aunque hay una parte del personal técnico que opina que “cuesta que las personas se abran a temas tan personales con más de una persona. Precisamente el vínculo que se crea en el acompañamiento permite prestar una atención integral. Y si no es factible que lo haga el técnico, las situaciones de riesgo se derivan”).

## **PROPUESTAS DE MEJORA**

- Que no haya un número mínimo de horas.
- Poder aumentar el número de horas en los casos que así lo requieran.
- Posibilidad de destinar la partida de ayudas a la movilidad para hacer visitas a empresas.
- Mayor flexibilidad en los incentivos: que sean más fáciles de asignar y justificar.
- Mayor estabilidad laboral del personal técnico.
- Relajar el criterio de porcentaje de personas paradas de larga duración y porcentaje de colectivo generalista (establecer intervalos, o flexibilizarlos según territorios y problemática).
- Aumentar el número de horas de prácticas en empresas. Ser flexible (mínimo y máximo).
- Que la formación del personal técnico pueda ser telemática.
- Simplificar procesos y documentación (hay registros de horas en diferentes acciones).
- Mejoras en Galileo: muchas firmas de cada tutoría, buscar otras formas de firmar acciones (sugerencias: firmar la hoja de ruta al inicio del itinerario, y que al final se firme un documento con todas las tutorías realizadas).
- Posibilidad que exista la figura de un apoyo emocional (psicólogo).
- Si hay derivación desde la OT, necesidad de una buena explicación del programa.
- Incorporar formación en competencias digitales para las personas participantes.

## 4. ANÁLISIS CUANTITATIVO

En esta sección se hace una valoración cuantitativa de los resultados del programa, focalizando el análisis en el nivel de inserción laboral alcanzado por las personas participantes. De todos modos, hay que enfatizar de nuevo que los objetivos del Programa Ubícate van más allá de la estricta inserción laboral dado que su objetivo principal es mejorar la capacitación sociolaboral de las personas participantes, aspecto difícil de valorar, en el corto plazo y con la información disponible.

### 4.1. Indicadores de seguimiento y finalización del programa

En este apartado se presentan tres indicadores asociados al Programa Ubícate, obtenidos a partir de los expedientes rellenos por las entidades beneficiarias, que muestran diferentes indicadores relacionados con los motivos de finalización de las personas participantes en el mismo, así como su inserción laboral y derivaciones durante la estancia en el programa. Los datos siempre se refieren a la convocatoria de 2018, dado que se han obtenido de los expedientes que elaboran las entidades beneficiarias, y desde el SOC se ha enviado al equipo investigador los datos correspondiendo a esta convocatoria.

En primer lugar, en la Tabla 4.1 se presentan los motivos por los cuales los participantes finalizan el programa. Como se ha señalado en la sección 3, el abandono es muy escaso (7%), y mayoritariamente lo dejan porque se colocan (40%), o consiguen un mejor empleo (19%), o finaliza el asesoramiento programado (33%).

**Tabla 4.1. Motivos de finalización de las personas participantes (convocatoria 2018). Número de personas y Porcentaje.**

|                                       | Personas | Porcentaje |
|---------------------------------------|----------|------------|
| Colocación                            | 1.604    | 40%        |
| Mejora de empleo alcanzado            | 770      | 19%        |
| Abandono (comunicado o no comunicado) | 293      | 7%         |
| Fin asesoramiento                     | 1.322    | 33%        |
| Total                                 | 3.989    | 100%       |

Fuente: Elaboración propia a partir de los Informes finales de Indicadores procedentes de los expedientes entregados por las entidades beneficiarias. Programa Ubícate.

El segundo motivo de abandono del programa (Fin asesoramiento) se puede asociar a que las personas participantes sean derivadas durante el proceso de orientación. En la Tabla 4.2 se presentan los diferentes tipos de derivaciones realizadas. Se observa como al 45% de las personas participantes se les aplica un proceso de derivación, y que sobre ellos, la mayoría (el 55%) van a formación, el 24% a otras políticas de empleo, y el 22% restante a otras entidades especializadas.

Adicionalmente, en la Tabla 4.3 se presentan los resultados de inserción laboral de los

participantes en el programa, durante la duración del mismo, desagregando la información según el perfil de la persona participante. Se observa que el 48% de las personas participantes se insertaban en el mercado laboral durante la ejecución del programa, siendo un tercio de ellas (en concreto, el 32%) parados de larga duración<sup>11</sup>. Estos datos confirman que los parados de larga duración tienen mayor dificultad que tienen los parados de larga duración para insertarse laboralmente (38% de los parados de larga duración encuentran trabajo) frente al resto de parados (que lo hacen en un 55% de los casos).

**Tabla 4.2. Derivaciones durante el proceso de orientación (convocatoria 2018). Número de personas y porcentaje.**

|                                |   | Personas | % s/total | % s/derivaciones |
|--------------------------------|---|----------|-----------|------------------|
| Formación                      | Formación Reglada                           | 82       | 2%        | 5%               |
|                                | Formación ocupacional (sin CP)              | 544      | 14%       | 31%              |
|                                | Formación de Certificado de Profesionalidad | 334      | 8%        | 19%              |
| Otras políticas de empleo      |   | 429      | 11%       | 24%              |
| Otras entidades especializadas |   | 387      | 10%       | 22%              |
| Total                          |   | 1.776    | 45%       | 100%             |

Fuente: Elaboración propia a partir de los Informes finales de Indicadores procedentes de los expedientes entregados por las entidades beneficiarias. Programa Ubícate.

**Tabla 4.3. Inserción laboral según colectivos, durante la estancia en el programa (convocatoria 2018). Número de personas y porcentaje.**

|  | Personas | % s/ total | % s/ inserciones |
|--|----------|------------|------------------|
| Número de inserciones de personas de colectivo de Desempleo de Larga Duración (DLLD)                   | 620      | 38%        | 32%              |
| Número de inserciones de personas no pertenecientes al colectivo de Desempleo de Larga Duración (DLLD) | 1.310    | 55%        | 68%              |
| Número total de inserciones durante la ejecución del programa  | 1.930    | 48%        | 100%             |

Fuente: Elaboración propia a partir de los Informes finales de Indicadores procedentes de los expedientes entregados por las entidades beneficiarias. Programa Ubícate.

La Tabla 4.4 presenta el tipo de contratación laboral que acaba afectando a las personas participantes que se insertan en el mercado laboral durante su estancia en el Programa Ubícate<sup>12</sup>. De los contratados, el autoempleo (1%) y los contratos indefinidos (7%) son minoritarios, y la mayoría (57%) son contratados por un periodo temporal de menos de 6

<sup>11</sup> Como se observará posteriormente, los resultados del apartado 4.1, en cuanto a inserción laboral, no son estrictamente coincidentes con los de la sección 4.2, aunque se tiene que tener en cuenta que lo que miden (y los criterios utilizados en los dos casos) no son comparables. Por ejemplo, a parte que las fuentes de información no son las mismas, en el apartado 4.1 se analiza la inserción durante la ejecución del programa, mientras que en el 4.2 se analiza la inserción una vez finalizado el mismo.

<sup>12</sup> Se observa una diferencia del 1% entre el porcentaje de contratación que aparece en las Tablas 4.3 y 4.4. Se ha preferido mantener este diferencial, que es el que sale de los datos aportados para las entidades beneficiarias, y no modificar los datos originales.

meses. Finalmente, solamente el 35% consiguen un contrato de 6 meses o más.

**Tabla 4.4. Tipo de contratación, durante la estancia al programa (convocatoria 2018). Número de personas y Porcentaje.**

|                                   | Personas | % s/total | % s/inserciones |
|-----------------------------------|----------|-----------|-----------------|
| Indefinidos                       | 132      | 3%        | 7%              |
| Temporales menos 6 meses          | 1.113    | 28%       | 57%             |
| Temporales igual o más de 6 meses | 671      | 17%       | 35%             |
| Autoempleo                        | 25       | 1%        | 1%              |
| Total                             | 1.941    | 49%       | 100%            |

Fuente: Elaboración propia a partir de los Informes finales de Indicadores procedentes de los expedientes entregados por las entidades beneficiarias. Programa Ubícate.

Finalmente, en la Tabla 4.5 se presentan aquellas contrataciones que más directamente pueden relacionarse con el programa. Las cifras se han de considerar positivas dado que, en concreto, el 85% de los contratos tienen relación con los objetivos profesionales trabajados con las personas participantes durante su estancia en el Programa Ubícate, y el 40%, directamente hay que atribuirlo a la intermediación directa de la entidad participante.

**Tabla 4.5. Contratación relacionada con el programa (convocatoria 2018). Número de personas y porcentaje.**

|  | Personas | Porcentaje |
|--|----------|------------|
| Número de contratos coincidentes con el objetivo profesional trabajado   | 1.648    | 85%        |
| Número de contratos resultado de la intermediación directa de la entidad | 775      | 40%        |

Fuente: Elaboración propia a partir de los Informes finales de Indicadores procedentes de los expedientes entregados por las entidades beneficiarias. Programa Ubícate.

## 4.2. Inserción laboral y evaluación de los efectos del programa a partir de un análisis contrafactual

En esta sección se presentan los resultados del análisis contrafactual que se ha llevado a cabo para evaluar el impacto de la participación en el Programa Ubícate durante las tres convocatorias analizadas. En primer lugar, se presenta la selección del grupo de control, a continuación, se realiza una comparativa entre el grupo de control y el grupo de tratamiento, para después presentar los resultados de la aplicación de la técnica de *propensity score matching* para evaluar el impacto del programa sobre la inserción laboral de las personas participantes.

Conceptualmente, se pretende comparar la situación laboral de las personas participantes (que representan el grupo de tratamiento) dentro de la ventana temporal de 6 meses desde

la finalización de la participación en el programa con la situación de un grupo de personas de características similares que durante el periodo de tratamiento no participó en ninguna acción del SOC (es decir, un grupo de control). A partir de la información facilitada por el SOC, el grupo de control potencial está formado por 976 personas, aunque después de eliminar a aquellos individuos de los que no se disponía de toda la información relativa a las características de interés queda reducido a 934. Hay que recordar que el grupo de tratamiento está formado por 15.574 individuos, aunque, de manera similar a lo que le pasaba al grupo de control, queda reducido a 14.013 después de eliminar a aquellos individuos para los cuales no se disponía de toda la información relativa a las características de interés. La Tabla 4.6 presenta las principales características de los dos grupos de individuos en términos de los resultados de empleo, el género, la nacionalidad, la edad, el nivel de estudios, si perciben o no renta garantizada de ciudadanía, los resultados del cuestionario Q y, por último, el periodo temporal de referencia (2017, 2018 o 2019).

**Tabla 4.6. Descripción del grupo de tratamiento y del grupo de control.**

|   | Grupo de tratamiento | Grupo de control |
|---|----------------------|------------------|
| Ocupados (dentro de los 6 meses posteriores a la finalización del programa) | 22,1%                | 18,5%            |
| Hombre  | 40,3%                | 39,1%            |
| Mujer   | 59,7%                | 60,9%            |
| Nativo  | 74,3%                | 68,0%            |
| Inmigrante  | 25,7%                | 32,0%            |
| Edad 16-25  | 5,7%                 | 8,6%             |
| Edad 26-35  | 12,3%                | 16,3%            |
| Edad 36-54  | 36,2%                | 31,3%            |
| Edad 55 o más   | 19,7%                | 16,2%            |
| Estudios primarios  | 39,6%                | 40,0%            |
| ESO   | 23,7%                | 24,6%            |
| Bachillerato  | 9,4%                 | 10,8%            |
| CFGM  | 9,4%                 | 8,7%             |
| CFGS  | 8,5%                 | 7,2%             |
| Universitarios  | 9,4%                 | 8,7%             |
| Percibe RGC   | 11,0%                | 12,7%            |
| No percibe RGC  | 89,0%                | 87,3%            |
| Cuestionario Q - A  | 44,8%                | 43,7%            |
| Cuestionario Q - B  | 5,2%                 | 6,9%             |
| Cuestionario Q - C  | 9,6%                 | 8,7%             |
| Cuestionario Q - D  | 14,5%                | 14,3%            |
| Cuestionario Q - D  | 0,9%                 | 1,1%             |
| Cuestionario Q - R  | 3,4%                 | 3,7%             |
| Cuestionario Q - Z  | 21,6%                | 21,6%            |
| Ubícate 2017  | 47,5%                | 8,7%             |
| Ubícate 2018  | 31,0%                | 35,8%            |



|  |        |       |
|--|--------|-------|
| Ubícate 2019   | 21,4%  | 55,6% |
| Individuos (sin <i>observaciones perdidas - missings</i> ) | 13.561 | 934   |

Fuente: Elaboración propia a partir de la información facilitada por el SOC.

Las variables en que se observan diferencias más marcadas entre los dos grupos son la nacionalidad (con mayor presencia de inmigrantes en el grupo de control que en el de tratamiento), la edad (con más jóvenes en términos relativos al grupo de control) y el periodo temporal de referencia (con menos observaciones el año 2017 en el grupo de control). Con respecto a la variable de interés, la proporción de personas que ha tenido al menos un contrato laboral con posterioridad a la finalización del programa es del 22,1% mientras que el resultado para el grupo de control es del 18,5%. Se observa, por lo tanto, una diferencia de 3,6 puntos porcentuales a favor del grupo de tratamiento.

Aunque este último resultado apunta hacia un resultado positivo del programa en términos de inserción laboral, los resultados presentados hasta ahora también se podrían explicar por diferencias en características entre el grupo de tratamiento y el grupo de control que, en cierta medida, afectan tanto a la propensión a participar en el programa como a los potenciales resultados laborales seis meses después de la fecha de referencia. Con el objetivo precisamente de tener en cuenta esta problemática, a continuación, se presentan los resultados obtenidos a partir de la aplicación de la técnica del *Propensity Score Matching* (PSM), que permite reducir el potencial sesgo debido al hecho de que el grupo de tratamiento (los participantes a Ubícate) y el grupo de control tengan diferencias en las características observadas. Aplicando esta técnica es posible obtener un grupo de control “comparable” con el grupo de tratamiento, al menos en términos de las características individuales que aparecen a la base de datos. Gracias a la aplicación del PSM, la comparación de la probabilidad de estar ocupado entre el grupo de participantes y el grupo de control una vez emparejados en base a sus características observables permite obtener el efecto limpio de haber participado en el programa y que se conoce en literatura como “*Average Treatment Effect of the Treated*” (ATET). Los cálculos se han realizado con el software Stata 17 utilizando el procedimiento *psmatch2*.

El primer paso en la estimación de este efecto es la estimación de la propensión a participar en el programa (*propensity score*) a través de un modelo probit donde la variable dependiente es haber participado o no en la acción analizada, y las variables explicativas incluyen todas aquellas características del individuo que serían relevantes para explicar su participación en la acción. En concreto, se consideran las características ya presentadas en la Tabla 4.6. Precisamente, la comparación entre las características de las personas participantes y de las que forman el grupo del control antes y después del emparejamiento es un aspecto importante para valorar la calidad del emparejamiento conseguido. De hecho, esta comparación permite valorar hasta qué punto se ha conseguido encontrar a un grupo de individuos parecido a los participantes entre el conjunto de los no participantes. Para eso, se obtienen los valores de la media ( $x$ ) y de la variancia ( $S$ ) para cada una de las variables ficticias que forman parte del análisis para cada uno de los dos grupos (tratamiento -t- y control -c-) y se calcula la siguiente expresión:

$$100*(X_t-X_c)/(S_t-S_c)$$

que se conoce como diferencia estandarizada en porcentaje o sesgo. Resulta recomendable que este sesgo sea el más próximo posible a cero para la mayoría de las variables utilizadas después del emparejamiento entre el grupo de personas participantes y las no participantes. De hecho, una medida de la calidad del emparejamiento consiste en comparar el valor del sesgo antes del emparejamiento y después del mismo y cuantificar el porcentaje de reducción.

Otra medida habitual para analizar la calidad del emparejamiento es el cociente (o ratio) entre las variancias observadas para el grupo de tratamiento y el grupo de control: un valor próximo a 1 de este cociente indica que los dos grupos presentan valores similares y por lo tanto, que se trata de grupos homogéneos en relación a sus respectivas medias mientras que valores muy inferiores a 1 o muy superiores a 1 indican que los dos grupos son heterogéneos, aunque la media de los dos pueda ser similar. Por lo tanto, en síntesis, interesa que los valores del sesgo sean próximos a cero y que los valores de la ratio entre variancias, en caso de que utilicemos variables continuas, sean próximos a 1. De hecho, se considera que un valor de la ratio de las variancias entre 0.5 y 0.8 o entre 1.25 y 2 es motivo de preocupación, mientras que valores inferiores a 0.5 o superiores a 2 no serían aceptables. Normalmente, estos indicadores se presentan como porcentaje de las variables consideradas en el análisis afectadas por esta situación y un emparejamiento adecuado tendría que llevar a que estos porcentajes tendieran a cero después del emparejamiento de participantes y grupo de control. Normalmente, también se calculan dos estadísticos adicionales: la B de Rubin (la diferencia estandarizada en términos absolutos entre la media del propensity score de los grupo de tratamiento y del grupo de control) y la R de Rubin (la ratio entre las variancias del *propensity score* para cada uno de los dos grupos). Rubin recomienda que B esté por debajo de 25 y que R se sitúe entre 0.5 y 2 a fin de que los dos grupos se consideren como suficientemente balanceados.

La comparación entre personas participantes y las que forman el grupo de control puede realizarse a través de diferentes procedimientos estadísticos basados en el PSM. En nuestro caso, el procedimiento aplicado considera al vecino más próximo (es decir, el individuo más parecido en términos del *propensity score*) con reemplazo (lo que permite que cada individuo del grupo de control pueda emparejarse con más de un miembro del grupo de tratamiento), un procedimiento necesario en este caso dado el reducido número de personas que forman parte del grupo de control. Desde esta perspectiva, un último indicador de la calidad del emparejamiento consiste en identificar el número de participantes para los cuales no ha sido posible identificar un número suficiente de no participantes con características similares (apoyo común). La situación ideal sería aquella en que para todos los participantes se pudiera conseguir el número de no participantes suficientes para poder ser incluido en el análisis, es decir, que no quedara ningún individuo del grupo de tratamiento sin emparejar.

La Tabla 4.7 muestra los resultados de la aplicación del procedimiento descrito anteriormente por los resultados de la participación en el programa en términos de empleo

entre el grupo de tratamiento y el grupo de control. De acuerdo con los resultados presentados en la Tabla 4.6, y tal y como se puede observar de nuevo en la primera fila de la Tabla 4.7, el porcentaje de personas participantes en el programa que ha obtenido un resultado positivo en términos de empleo es del 22,1%, mientras que para las personas que forman parte del grupo de control antes del emparejamiento es del 18,5%. Así pues, antes de controlar por las características de uno y otro grupo de individuos, se observa una mayor probabilidad de encontrar trabajo por parte de los participantes en el programa, siendo la diferencia de 3,6 puntos porcentuales. Cuando se emparejan los individuos del grupo de tratamiento con aquellos individuos del grupo de control con características similares (sexo, edad, nacionalidad/país de origen, nivel de estudios, etc.), esta diferencia pasa a ser de 4,6 puntos porcentuales al favor del grupo de tratamiento. Este resultado apunta hacia la efectividad del programa, aunque hay que reconocer que hay una elevada incertidumbre estadística en torno a esta estimación derivada, en parte, del reducido número de observaciones del grupo de control, pero también de la calidad del emparejamiento obtenido.

**Tabla 4.7. Resultados del contrafactual a partir de la aplicación del PSM**

|                    | Grupo de tratamiento | Grupo de control | Diferencia   | Error estándar | T-stat |
|--------------------|----------------------|------------------|--------------|----------------|--------|
| Valores observados | 0.221                | 0.185            | <b>0.036</b> | 0.014          | 2.58   |
| ATET               | 0.221                | 0.175            | <b>0.046</b> | 0.032          | 1.45   |

Observaciones dentro del apoyo común: 13561 para el grupo de tratamiento y 934 para el grupo de control

Fuente: Elaboración propia a partir de la información facilitada por el SOC.

De hecho, y con respecto a la calidad del emparejamiento, la nota a pie de la tabla 4.7 indica que no se ha excluido a ninguno de los individuos de los dos grupos para quedar fuera del apoyo común (es decir, tener características muy diferentes al resto de individuos del grupo contrario). La tabla 4.8 complementa este análisis sobre la calidad del emparejamiento. Tal como se puede observar, el sesgo (tanto en media como en mediana) se reducen sustancialmente después del emparejamiento aunque no se reduce hasta cero. Con respecto a los estadísticos B y R de Rubin, si bien el R está por debajo del valor máximo recomendado (2), la B se sitúa ligeramente por encima del valor límite que es igual a 25. Tal como se ha comentado anteriormente, este resultado puede estar relacionado con el reducido número de individuos que forman el grupo de control.

**Tabla 4.8. Calidad del emparejamiento a partir de la aplicación del PSM**

|                | Ps R2 | LR chi2 | p>chi2 | Sesgo medio | Sesgo mediano | B     | R    |
|----------------|-------|---------|--------|-------------|---------------|-------|------|
| No emparejados | 0.117 | 813.54  | 0      | 11.6        | 4.7           | 107.1 | 1.94 |
| Emparejados    | 0.015 | 575.07  | 0      | 4.3         | 3.7           | 29.3  | 1.02 |

Fuente: Elaboración propia a partir de la información facilitada por el SOC.

La Tabla 4.9 y la Figura 4.1 muestran los resultados detallados de la calidad del emparejamiento a partir de la aplicación del PSM. Se muestra tanto la información relativa a las diferentes características antes del emparejamiento (por lo tanto, información

coincidente a la presentada en la Tabla 4.3) como después del emparejamiento. Para cada característica, se presentan el valor del sesgo y los resultados del test de igualdad de medias tanto antes como después del emparejamiento así como el porcentaje de reducción del sesgo. En algunos casos, como las variables de género, el sesgo aumenta después del emparejamiento, pero en la gran mayoría se reduce sustancialmente, especialmente en aquellos casos donde se habían detectado los principales problemas (nacionalidad, convocatoria, etc.).

En síntesis, los resultados del análisis contrafactual muestran un efecto favorable en términos de inserción laboral sobre los participantes que se situaría casi en torno a los cinco puntos porcentuales, una cifra, sin embargo, que se tendría que coger con cautela dada la elevada incertidumbre estadística existente en torno a esta estimación.

**Tabla 4.9. Calidad del emparejamiento a partir de la aplicación del PSM)**

| Características    | Emparejamiento | Tratamiento | Control | % Sesgo | % Reducción sesgo | t-test | p-value |
|--------------------|----------------|-------------|---------|---------|-------------------|--------|---------|
| Hombre             | Antes          | 0.403       | 0.391   | 2.4     |                   | 0.72   | 0.47    |
|                    | Después        | 0.403       | 0.380   | 4.6     | -87.0             | 3.76   | 0.00    |
| Mujer              | Antes          | 0.597       | 0.609   | -2.4    |                   | -0.72  | 0.47    |
|                    | Después        | 0.597       | 0.620   | -4.6    | -87.0             | -3.76  | 0.00    |
| Nativo             | Antes          | 0.743       | 0.680   | 14.0    |                   | 4.27   | 0.00    |
|                    | Después        | 0.743       | 0.760   | -3.7    | 73.7              | -3.18  | 0.00    |
| Inmigrante         | Antes          | 0.257       | 0.320   | -14.0   |                   | -4.27  | 0.00    |
|                    | Después        | 0.257       | 0.240   | 3.7     | 73.7              | 3.18   | 0.00    |
| Edad 16-25         | Antes          | 0.057       | 0.086   | -11.2   |                   | -3.61  | 0.00    |
|                    | Después        | 0.057       | 0.100   | -16.8   | -50.4             | -13.70 | 0.00    |
| Edad 26-45         | Antes          | 0.123       | 0.163   | -11.3   |                   | -3.52  | 0.00    |
|                    | Después        | 0.123       | 0.127   | -1.1    | 89.9              | -0.99  | 0.32    |
| Edad 46-54         | Antes          | 0.362       | 0.313   | 10.4    |                   | 3.04   | 0.00    |
|                    | Después        | 0.362       | 0.400   | -8.0    | 23.1              | -6.43  | 0.00    |
| Edad 55 o más      | Antes          | 0.197       | 0.162   | 9.2     |                   | 2.65   | 0.01    |
|                    | Después        | 0.197       | 0.162   | 9.1     | 1.8               | 7.47   | 0.00    |
| Estudios primarios | Antes          | 0.396       | 0.400   | -0.9    |                   | -0.27  | 0.79    |
|                    | Después        | 0.396       | 0.422   | -5.4    | -481.6            | -4.40  | 0.00    |
| ESO                | Antes          | 0.237       | 0.246   | -2.2    |                   | -0.65  | 0.52    |
|                    | Después        | 0.237       | 0.219   | 4.2     | -94.6             | 3.56   | 0.00    |
| Bachillerato       | Antes          | 0.094       | 0.108   | -4.6    |                   | -1.38  | 0.17    |
|                    | Después        | 0.094       | 0.097   | -1.0    | 78.0              | -0.85  | 0.40    |
| CFGM               | Antes          | 0.094       | 0.087   | 2.6     |                   | 0.76   | 0.45    |
|                    | Después        | 0.094       | 0.096   | -0.8    | 70.3              | -0.62  | 0.54    |
| CFGS               | Antes          | 0.085       | 0.072   | 4.8     |                   | 1.36   | 0.17    |
|                    | Después        | 0.085       | 0.081   | 1.1     | 76.3              | 0.90   | 0.37    |
| Universitarios     | Antes          | 0.094       | 0.087   | 2.6     |                   | 0.75   | 0.46    |
|                    | Después        | 0.094       | 0.084   | 3.6     | -40.1             | 2.99   | 0.00    |
| Percibe RGC        | Antes          | 0.110       | 0.127   | -5.5    |                   | -1.66  | 0.10    |
|                    | Después        | 0.110       | 0.102   | 2.4     | 55.8              | 2.09   | 0.04    |
| No percibe RGC     | Antes          | 0.890       | 0.873   | 5.5     |                   | 1.66   | 0.10    |
|                    | Después        | 0.890       | 0.898   | -2.4    | 55.8              | -2.09  | 0.04    |

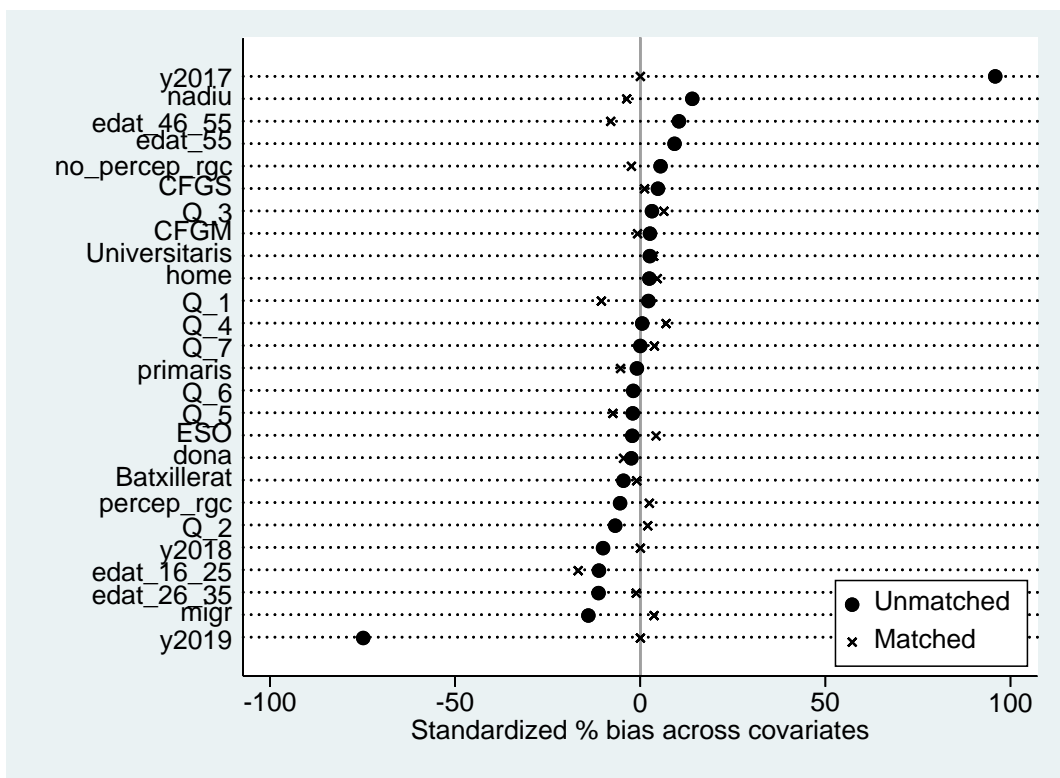
Fuente: Elaboración propia a partir de la información facilitada por el SOC.

**Tabla 4.9. Calidad del emparejamiento a partir de la aplicación del PSM. Análisis detallado (2/2)**

| <b>Características</b> | <b>Emparejamiento</b> | <b>Tratamiento</b> | <b>Control</b> | <b>% Sesgo</b> | <b>% Reducción sesgo</b> | <b>t-test</b> | <b>p-value</b> |
|------------------------|-----------------------|--------------------|----------------|----------------|--------------------------|---------------|----------------|
| Cuestionario Q -A      | Antes                 | 0.448              | 0.437          | 2.2            |                          | 0.65          | 0.52           |
|                        | Después               | 0.448              | 0.500          | -10.5          | -382.5                   | -8.65         | 0.00           |
| Cuestionario Q -B      | Antes                 | 0.052              | 0.069          | -6.8           |                          | -2.13         | 0.03           |
|                        | Después               | 0.052              | 0.048          | 2.0            | 70.8                     | 1.78          | 0.08           |
| Cuestionario Q -C      | Antes                 | 0.096              | 0.087          | 3.1            |                          | 0.91          | 0.36           |
|                        | Después               | 0.096              | 0.078          | 6.3            | -101.7                   | 5.36          | 0.00           |
| Cuestionario Q -DE     | Antes                 | 0.145              | 0.143          | 0.5            |                          | 0.15          | 0.88           |
|                        | Después               | 0.145              | 0.121          | -6.9           | 1255.6                   | 5.92          | 0.00           |
| Cuestionario Q -E      | Antes                 | 0.009              | 0.011          | -2.0           |                          | -0.63         | 0.53           |
|                        | Después               | 0.009              | 0.016          | -7.4           | -264.1                   | -5.45         | 0.00           |
| Cuestionario Q - R     | Antes                 | 0.034              | 0.037          | -1.9           |                          | -0.58         | 0.56           |
|                        | Después               | 0.034              | 0.037          | -1.8           | 6.6                      | -1.48         | 0.14           |
| Cuestionario Q - Z     | Antes                 | 0.216              | 0.216          | 0.0            |                          | 0.00          | 1.00           |
|                        | Después               | 0.216              | 0.201          | 3.8-2          | 0.0                      | 3.15          | 0.00           |
| Convocatoria 2017      | Antes                 | 0.475              | 0.087          | 95.9           |                          | 23.53         | 0.00           |
|                        | Después               | 0.475              | 0.475          | 0.0            | 100.0                    | 0.00          | 1.00           |
| Convocatoria 2018      | Antes                 | 0.310              | 0.358          | -10.1          |                          | -3.20         | 0.00           |
|                        | Después               | 0.310              | 0.310          | 0.0            | 100.0                    | 0.00          | 1.00           |
| Convocatoria 2019      | Antes                 | 0.214              | 0.556          | -74.9          |                          | -24.10        | 0.00           |
|                        | Después               | 0.214              | 0.214          | 0.0            | 100.0                    | 0.00          | 1.00           |

Fuente: Elaboración propia a partir de la información facilitada por el SOC.

**Figura 4.1. Sesgo estandarizado por las diferentes características analizadas.**



Fuente: Elaboración propia a partir de la información facilitada por el SOC.

## **ANEXO I. Entidades analizadas en el análisis cualitativo. Convocatoria 2018 (expedientes)**

Agencia de desarrollo del Berguedà

Ayuntamiento de Amposta

Ayuntamiento de Badalona - Servicio de impulso municipal promoción del empleo

Ayuntamiento de Balaguer

Ayuntamiento de Banyoles

Ayuntamiento de Barberà del Vallès

Ayuntamiento de Blanes

Ayuntamiento de Cambrils

Ayuntamiento de Castelldefels

Ayuntamiento de Cerdanyola del Vallès

Ayuntamiento de Gavà

Ayuntamiento de Girona

Ayuntamiento de Manresa

Ayuntamiento de Mataró

Ayuntamiento de Montcada i Reixac

Ayuntamiento de Rubí

Ayuntamiento de Sabadell

Ayuntamiento de Sant Boi de Llobregat

Ayuntamiento de Sant Cugat del Vallès

Ayuntamiento de Sant Feliu Llobregat

Ayuntamiento de Sant Joan Despí

Ayuntamiento de Sant Vicens dels Horts

Ayuntamiento de Tarragona

Ayuntamiento de Tortosa

Ayuntamiento de Vic

Ayuntamiento de Viladecans

Ayuntamiento del Prat de Llobregat

Ayuntamiento del Vendrell

Ayuntamiento de Igualada

Ayuntamiento de Olot



Ayuntamiento Sant Pere de Ribes  
Barcelona Activa  
Consejo comarcal Alto Penedès  
Consejo comarcal Bajo Campo  
Consejo Comarcal Baix Empordà  
Consejo Comarcal de la Selva  
Consejo comarcal del Baix Ebre  
Consejo Comarcal del Baix Llobregat  
Consejo comarcal Garraf  
Consejo comarcal Gironès  
Consejo comarcal Vallès Occidental  
Consorcio promoción municipios Moianès  
Consejo Comarcal de la Segarra  
Empresa municipal para la Formación ocupacional y el Empleo  
Fomento de Terrassa  
GRAMEIMPULS  
Granollers Mercat  
IMDL Vallsgenera  
IMET Vilanova i la Geltrú  
Instituto Municipal de Formación y Empresa Masía Carandell  
Instituto Municipal de empleo Salvador Seguí  
Organismo autónomo desarrollo Conca de Barberà  
Patronato municipal de desarrollo y Promoción del Empleo

## ANEXO II. Comentarios de las Entidades Beneficiarias

En este Anexo se detallan los principales comentarios efectuados durante los focos grupales celebrados el 9 y 13 de julio de 2021, por parte de las personas que trabajan en las entidades beneficiarias (EBs) que acogen a las personas participantes en el Programa Ubícate.

Se hace una transcripción lo más literal posible de los comentarios efectuados, solamente intentando agruparlos de manera homogénea por temática, y redactándolos de manera que sean comprensibles, a fin de que, sobre todo, de su lectura sea posible apreciar casuísticas o temas concretos que no constan en el cuerpo principal del documento.

### II.1. Sobre los Participantes

- Problema principal: hacer grupos homogéneos, (principalmente en acciones determinadas, y sobre todo en visitas a empresas). A veces, hay pocas personas para hacer perfiles homogéneos.
- Una EB valora positivamente (como una ventaja) que sean grupos no homogéneos.
- Una EB dice: la diversidad de los perfiles es riqueza. La heterogeneidad de perfiles puede dar más complejidad cuando se trata de actividades de entorno productivo.
- Otra EB está de acuerdo que trabajar en grupos homogéneos es una riqueza, se acaban encontrando puntos en común ya que todos comparten la situación de paro y búsqueda de proyecto profesional.
- Los participantes provienen, en muchas EBs, de la bolsa propia y, en segundo término, también de Oficinas de Empleo de la Generalitat (OTs) (sobre todo derivan parados de larga duración). A veces llega a la Entidad un perfil que no es el que se había pedido. También viene gente de entidades de tercer sector (para los colectivos más vulnerables).
- Algunas EBs firman convenios con Ayuntamientos y les aportan personas participantes.
- No se priorizan, inicialmente, las personas participantes que se van incorporando al Programa Ubícate, pero después, hacia el final, se pide a Ayuntamientos u OTs unos perfiles concretos.
- Una EB dice que trabajan con personas registradas en la bolsa propia, el primer trimestre. En verano cuesta encontrar gente para incorporar al programa (porque está trabajando o quiere hacer un paro de trabajo). No tienen problema con llegar a final año (y cubrir las cuotas de participantes previstas).
- Una EB también trabaja con bolsa propia. A la persona que se quiere vincular, se le ofrece plaza, pero se busca el compromiso de mínimos, por su parte. En general, la entrada de usuarios es progresiva a lo largo del año y se pretende dividir la entrada a lo largo del año (precisamente para tenerlo todo cubierto).
- Algunas entidades reciben personas de muchos municipios (p. ej. 21 municipios).
- En general, se observa que muchas EBs manifiestan que las personas participantes vienen de la bolsa propia, y también es habitual que provengan de OTs y de los Servicios sociales (muchas) de los municipios y Consejos Comarcales, e incluso del SOC y otras entidades del territorio.
- Una EB dice que priorizan el perfil más vulnerable.
- Una EB que abarca varios municipios pequeños, pero no tiene problemas con la afluencia de personas participantes, ya que llegan de diferentes lugares: OTs, Servicios Locales, Servicios Sociales u otros sin problemas.
- Una EB dice que el colectivo de larga duración llega derivado de la OT y es el colectivo

que cuesta más movilizar; a menudo son personas con situaciones socioeconómicas muy complejas, poco motivadas.

- En algunos casos hay dificultad, según qué colectivo, para que las personas participantes vengan el mínimo de horas necesarias, y es por este criterio que priorizan aquellas que creen que sí que se comprometerán.
- Otras EBs confirman que priorizan a la gente que consideran comprometida. Algunas no incorporan hasta valorar este hecho.
- Los usuarios, en general, se sienten apoyados. Por eso el abandono es bajo.
- El abandono es muy bajo. Algunas veces se produce por inserción laboral (normalmente) o por otras causas.
- El abandono también es bajo porque antes de pasar por el Programa Ubícate, ya han pasado por la EB (y han sido asesorados).
- A veces el abandono se produce por cambio de territorio de la persona participante.
- En una EB, el 40-45% de las personas participantes que atienden están en proceso de reorientación profesional. Eso implica que se requiere un acompañamiento personalizado, que es el que proporciona el Programa Ubícate y, por lo tanto, las personas no abandonan porque se sienten apoyadas.
- Son itinerarios largos y por eso no se abandona el programa (otra causa del bajo abandono).
- El abandono es realmente bajo.
- Hay pocos casos de abandono y la mayoría son por inserción laboral (dicho por varias EBs).
- Una EB dice que cuando empiezan a trabajar les hacen seguimiento y si el trabajo es fijo hacen la baja. El abandono es muy bajo.
- Otra EB dice que no tienen casi abandono: “si alguna vez lo tenemos es por no localizarlos”.
- Otra EB dice que ellos tienen poco abandono. La mayor parte de casos por cambio domicilio, retorno a país de procedencia o inserción.
- No es un porcentaje alto, pero sí hay personas que no llegan a hacer las 5 horas mínimas, hay que filtrar mucho por motivación.
- Abandono muy bajo y por motivos personales
- Una EB lo resume: “Nosotros también ofrecemos el servicio y mayoritariamente son personas de bolsa propia. Se establece un compromiso y hay bajo abandono”.
- Una EB ubicada en territorio turístico señala que el trabajo en el sector turístico de temporada, hace que sobre todo antes del verano vengan la mayoría de participantes. El abandono es muy bajo. Los que dejan de venir es por inserción.
- Otra EB confirma: “El abandono es debido a inserción, o a un cambio de domicilio de territorio, si no hay un abandono muy bajo”.
- Alguna EB señala alguno otro motivo de abandono: “A veces no es realizan las 5h por otros motivos, inserción, dificultados añadidas salud-enfermedades, la motivación para trabajar no es lo bastante alta ...”
- El Programa Ubícate es un programa muy a medida y eso hace que la persona se sienta muy apoyada (y el abandono acaba siendo bajo).

## II.2. Sobre las Acciones orientadoras

- La flexibilidad, es lo más valorado del programa. Las tutorías y otras actividades que se llevan a cabo son muy flexibles.
- La flexibilidad del programa es su clave de éxito. Permite la atención integral y ajustada a cada persona.

- Justamente la flexibilidad es un punto fuerte.
- Es la clave del programa: la flexibilidad.
- La flexibilidad del programa va muy bien para poder prestar una atención personalizada. Cada uno según lo que necesite. Que no haya un itinerario marcado hace que las personas se empoderen de su proceso y se impliquen más.
- La flexibilidad es muy buena, porque te permite respetar mucho el ritmo de cada persona y que lo puedas adaptar mucho a su necesidad.
- Una EB manifiesta que “tenemos que huir de itinerarios rígidos obligados para todo el mundo”.
- No hay problemas de horarios, sino más problemas en épocas concretas del año (época de vacaciones escolares, por ejemplo, son más difíciles de compaginar actividades del Programa).
- Una EB dice que, con respecto a los horarios, “nos adaptamos todo lo posible a sus disponibilidades según su situación familiar. Es más difícil para las personas que están trabajando, que les cuesta más compaginar horarios, a pesar de que nuestro equipo es muy adaptable y cubrimos muchas horas”.
- No habría que perder flexibilidad (de cara al futuro del programa).
- Hay flexibilidad, pero también haría falta que no todo el mundo tuviera que hacer un mínimo de horas. Estaría bien disponer de esta otra flexibilidad. Algunas personas son muy autónomas y no necesitan 5 horas de participación. A veces, este mínimo de horas puede hacer que se retiren de participar, porque trabajan y no necesitan 5 horas, y no acaban entrando.
- Una EB dice que está totalmente de acuerdo, que hay personas que descartan entrar por este motivo (no poner mínimo de horas).
- Nosotros también estamos de acuerdo en no poner mínimo de horas.
- Para nosotros el punto más fuerte del programa es justamente la flexibilidad que da. Las 5 horas mínimas nos parecen adecuadas.
- En una EB se dice que la flexibilidad es adecuada. El mínimo de 5 horas es muy adecuado. Hay usuarios más independientes que una vez tienen unas pautas mínimas, quieren venir sólo de vez en cuando.
- Las horas mínimas consideramos que son las muy mínimas para hacer un itinerario de acompañamiento. El Programa ya permite la atención virtual para asumir casos con poca disponibilidad horaria. No consideramos oportuno la opción de hacer menos horas para este programa.
- La mayoría de derivaciones vienen de la propia bolsa (y no hay problema). Cuando se hace la acogida ya se les dice que el programa es de un año, pero que se alargará solo lo que haga falta (y eso es valorado positivamente). No se alarga porque sí (si no se necesita).
- Flexibilidad asociada a que la duración depende de lo que necesite el usuario, y no se alarga innecesariamente.
- El tema de hacer un mínimo de 5h, ahora que se pueden hacer telemáticamente, tampoco es problema.
- Los objetivos son tanto adquirir herramientas de búsqueda de empleo como desarrollar competencias (las dos por igual).
- Adquieren herramientas que se convierten en ofertas de trabajo.
- Incentivos a la movilidad. Se ha dado a personas con situaciones complicadas (no de manera generalizada).
- No se da incentivos en general, sino según necesidades específicas.
- En una EB se dice que no se dan ayudas de movilidad, pero incentivos sí.
- Otra EB dice que “en nuestro caso no utilizamos incentivos, ya que somos las personas técnicas las que nos desplazamos al lugar de residencia para reducir costes”.

- Sobre los incentivos, una EB dice que “los utilizamos muy poco por las dificultades que les suponen a los usuarios la recogida de documentación: empadronamiento, informes servicios sociales ...”.
- Como solución al problema anterior, una EB dice que “la gestión de incentivos es compleja a nivel de gestión documental y administrativa, la hoja justificativa de recibo es muy reiterativa, eso hace que lo concentremos en 2-3 pagos al año”.
- En otro caso, en la misma línea, se señala que “damos incentivos en función de las situaciones. Punto de mejora: dificultad documental en la gestión de estos incentivos de transporte y asistencia”.
- Otra EB dice que sí dan los incentivos, que los usuarios los valoran muchísimo, sobre todo los que no tienen ningún tipo de ingresos. No dan incentivos de movilidad, porque todos son del municipio.
- Otra EB: “Nosotros nos centramos en los incentivos ya que las personas participantes son del mismo municipio. Lo damos en función de cada caso y cada persona”.
- Otra EB, sobre los incentivos, señala que “Sí que los utilizamos. Cuando hacemos sesiones grupales y las personas usuarias se desplazan fuera de su municipio. También para actividades de conocimiento del entorno productivo”.
- Otra EB señala que “Nosotros damos los incentivos y ayudas de transporte”.
- En cambio, otro dice que “nosotros los de transporte no porque todo el mundo es del municipio”.
- Zonas rurales, si se ha tenido que consultar a Ubícate sobre incentivos a dar, debido a las distancias largas a cubrir (por parte de los usuarios, para ir a tutorías, empresas...).
- Una EB manifiesta la dificultad en municipios pequeños para hacer acciones grupales o en empresa.
- La incorporación progresiva de las personas hace que la mayor parte de atenciones sean individualizadas y ajustadas a cada persona.
- Hay que reducir trámites. Se dedican horas a este tema en detrimento a la atención a las personas.

### II.3. Sobre las Acciones para conocer mejor el entorno productivo

- Hay mucha flexibilidad y colaboración por parte de las empresas.
- Durante el periodo Covid, ha habido poca flexibilidad, pero debido a la pandemia, no por culpa de las empresas.
- Varias EB dicen que las empresas están dispuestas a colaborar. Ahora con el Covid las actividades cuestan mucho más de organizar y están paralizadas por una situación del momento actual.
- Con la pandemia se han dificultado las visitas que se hacían a empresas antes del virus.
- La situación Covid influye en esta poca voluntad de colaboración (por parte de empresas).
- Otra EB dice: hasta la llegada de la pandemia, sí había disponibilidad por parte de las empresas, aunque había que insistir para concretar las acciones. Pero este año, aunque teníamos candidatos para hacer prácticas, no ha sido posible porque las empresas no querían tener personas por todas las medidas Covid.
- Una EB señala que “estas prácticas son interesantes para trabajar competencias transversales y hábitos laborales, en personas que no han trabajado nunca o llevan largo tiempo de inactividad.”
- Las empresas valoran mucho las prácticas laborales, pero creen que son pocas horas (40h). En otros programas son de más horas y son mejores (más valoradas).

- Poder ofrecer prácticas no laborales es muy interesante, las empresas lo reciben bien, pero poder hacer solo 40h en una empresa se queda corto.
- Las prácticas son de muy corta duración y esto provoca que algunas empresas no quieran colaborar para tan poco tiempo.
- Existe rigidez al ofrecer solo estas horas de prácticas.
- Una vía (recomendada por algún participante), de cara a poder aumentar las horas de prácticas son las prácticas en empresas, ligadas a formación.
- Otra EB propone ligar las prácticas a empresas más largas a formación.
- Prácticas de empresa: son de corta duración. Alternativa que se sugiere: es mejor hacer contratos.
- Respecto a las prácticas, una EB dice que tendría que haber un mínimo y un máximo de horas, con más flexibilidad de organización, pero 40 horas estamos de acuerdo que es muy muy poco.
- Una posibilidad sería marcar un intervalo de horas para hacer prácticas (de 40 a 100 horas) y no limitar a 40 horas.
- Poca flexibilidad, especialmente en las prácticas en empresas (que son de muy corta duración y no vinculadas a formación).
- Otra EB dice que “una de las dificultades para prácticas más largas es que no van ligadas a formación”.
- Una EB señala que “las personas usuarias en general no quieren hacer prácticas, sobre todo si hablamos de personas de más edad, dificulta que no va ligado a formación. Hay dificultad para encajar empresa y candidato”.
- Una dificultad asociada a las prácticas es cubrir los costes de desplazamiento hasta las empresas, de las personas participantes.
- Otras acciones en empresas que se hacen en el marco del programa: espacios de *networking*, gestión de ofertas, charlas de empresarios, entrevistas rápidas de empresas y usuarios (presencialmente).
- Actividades en empresas: *networking*, gestión de ofertas, charlas de empresarios, el empresario nos visita a nosotros en el Ayuntamiento, *Speed dating*, charlas de un empresario ante un grupo de participantes. *El Speed dating* de empresas consiste en que empresas que quieren seleccionar personal vienen a explicar cómo es su funcionamiento.
- Las tutorías han sido virtuales y grupales, y a nivel empresa se han hecho visitas a empresas con asistencia muy elevada (virtualmente). El tema gasto en transporte también se ha eliminado (y no ha sido problema). Las actividades grupales y visitas a empresas (que han sido virtuales) han tenido mucho éxito.
- En cambio, alguna otra EB dice que “no todo el mundo tiene los medios tecnológicos para hacer una videoconferencia por ejemplo, o incluso para firmar un documento como acreditación de la reunión hecha”, por lo que se han dificultado los accesos a algunas actividades no presenciales, y la opción virtual no es del todo adecuada.

#### II.4. Sobre la formación de los técnicos

- Es un lujo poder tener estas formaciones, y eso no se tiene en otros programas.
- Estos procesos de formación de técnicos son muy necesarios, ya que “permite actualizarnos, pensar en otras maneras en hacer las actuaciones, y darnos ideas”.
- Los perfiles técnicos son variados y es muy positivo que se puedan mejorar aquellas competencias o ámbitos que los técnicos necesitan.
- Al personal técnico, “la formación ayuda a conocer o ampliar conocimientos muy enfocado a nuestro día a día.
- La formación de los técnicos es una acción que supone todo un lujo y una apuesta por

el reconocimiento de la calidad de la intervención técnica.

- ¡La capacitación técnica está muy bien! De hecho, ¡podrían ser más horas!
- La formación permite “actualizar conocimientos, la formación continua es imprescindible y a veces el día a día no te lo permite. Este programa lo posibilita”.
- Se muy satisfactorio para poder contar con más herramientas para poder prestar las atenciones a los usuarios, y una formación que se puede escoger según los necesitados de los técnicos.
- Se valora positivamente la posibilidad de poder escoger formación adaptada en aquello que hay que mejorar, formación adaptada y escogida por los propios técnicos.
- Compartir procesos de formación con otras entidades está bien, pero es complicado a veces (para combinar horarios, temáticas...); la valoración es muy positiva, a pesar de todo.
- Una entidad señala que “lo hacemos conjuntamente con otras entidades y es muy positivo, ya que enriquece el aprendizaje”.
- Procedimiento compartido de formación a técnicos: sería más difícil si se hacen procedimientos de contratación abierta.
- La formación del personal técnico no afecta a la dinámica de la orientación. Se puede hacer un día a la semana, por ejemplo, de manera modular.
- En algún caso, alguna EB señala que “abrimos el recurso a compañeros y compañeras para optimizar el recurso y favorecer la transversalidad”.
- Dificultad adicional en hacer formación compartida con otros EBs: que tenga que ser presencial (sería más fácil, si es online).
- Alguna EB no entiende que solo se pueda hacer formación presencial.
- La dificultad es el desplazamiento si se presencial ya que normalmente vienen a hacer la formación al servicio y tener que desplazar a todo el equipo técnico es más complicado.
- Si la formación fuera *online* estaría muy bien. El desplazamiento es complicado.

## II.5 Sobre la organización interna y las relaciones con las Oficinas de Empleo y los Servicios Centrales del SOC

- En general, bien.
- Comunicación con ellos, muy bien (por parte de todos los participantes que intervienen).
- “Muy bien con Servicios Centrales y más problemas con OTs” (igual que comentario anterior).
- En cambio, otra EB dice “Con nuestra OT siempre hemos tenido mucha facilidad de comunicación para todos los programas, también en éste, y también buena comunicación con Servicios Centrales cuando hemos hecho consultas o gestiones”.
- Varias EBs señalan que “Con servicios centrales realmente cuando tienes cualquier duda, la respuesta es muy rápida con nuestros referentes”.
- “Mucho apoyo y buena comunicación con la técnica referente del programa por parte del SOC”.
- “Coordinación muy fluida con OT y con referentes SOC”.
- Una EB dice: “Nosotros con la OT siempre hemos tenido muy buena comunicación”.
- “En nuestro caso, tanto Servicios Centrales como con la OT, la comunicación es fluida”.
- “Siempre hemos tenido mucho apoyo y buena comunicación con la oficina del SOC y con los Servicios Centrales”.
- “La comunicación con el OT es muy buena, aunque durante la pandemia ha estado más difícil por no ser un trabajo presencial. La dificultad mayor ha surgido cuando los usuarios tenían que hacer gestiones con SEPE u OT y les teníamos que dar apoyo en la gestión, ya que era muy difícil el contacto telefónico”.

- “Nosotros siempre hemos tenido muy buena relación y respuesta rápida tanto con el SOC como con la OT.
- “La comunicación con OT ha estado muy correcta”.
- “La comunicación con el SOC es extraordinaria, es próxima y nos ayuda con los trámites de los participantes que no disponen de medios informáticos como por ejemplo para dar citas previas, altas después de trabajar, posibles subsidios...”.
- “La comunicación con la OT es rápida y ágil”.
- Las dificultades se concentran en mayor medida con las OTs: por el perfil de usuarios que envían. Haría falta que fueran parados de larga duración (por el tema %) y las OTs las derivaban (y eran atendidas), pero las personas que vienen derivadas de OTs son las que más absentismo y abandono tienen, quizás por falta de información previa. Quizás las OTs no comunican de forma adecuada a los usuarios las características del Programa Ubícate, y eso genera un problema más adelante (cuándo ven que no se les asegura trabajo, etc).
- Tendencia similar a lo que pasa en otros programas. Se deriva gente que vienen obligados porque cobran, pero no tienen la motivación necesaria.
- “Los usuarios que vienen desde la Oficina de Empleo son personas que **llevan** tiempo en la situación de parados y que no están motivados bien para hacer un cambio en la situación o para comprometerse a venir a hacer varias sesiones presenciales”.
- “Si desde las OTs les han explicado quiénes somos y en qué los podemos ayudar vamos bien. Si no saben de dónde los llamamos ni por qué, cuesta que entiendan el sentido del programa. En este segundo caso hay que explicar muy bien que será personalizado y que nos ajustaremos a lo que necesite”.
- Nueva entrada que resalta la importancia de explicar bien a la persona participante el programa: “la primera entrevista de orientación es clave. Hay que ser muy claro en cuáles son los objetivos del programa, los compromisos y los aspectos que se trabajarán. Si en la primera sesión se hablan bien estas cosas, la persona participante ya tiene criterio para poder decidir si quiere o no iniciar el programa”.
- “Nosotros también intentamos hacer las sesiones iniciales para establecer el vínculo y detectar necesidades de forma más continuada y posteriormente espaciamos más las sesiones, pero vamos mucho según su demanda. Y es cierto que aunque hacemos los itinerarios más o menos cortos o largos, que intentamos dejar los expedientes abiertos por si necesitan cualquier otra consulta o sesión por si varía su situación (sea por final de contratos cortos) o porque les cueste mucho encontrar un trabajo. Y también porque realmente necesitan sentirse escuchados y encontrar un espacio para compartir la situación, sus necesidades”.
- En relación a la duración del programa, hay muchas intervenciones que señalan que: “no se vende como un programa de un año”.
- “Nosotros planteamos un mínimo de atenciones, pero no un máximo”.
- “Les decimos que la duración del Programa es de un año...pero que cada persona puede venir el tiempo que lo necesite. Pueden venir a buscar cursos de formación, voluntariado, etc.”.
- En muchos casos, los usuarios no se dan de baja hasta a final de año, ya que, aunque acaben antes, durante el año se hace un seguimiento. Otra razón para alargar todo el año el programa es que se hace, también, un acompañamiento a la inserción (más allá de encontrar trabajo).
- “El acompañamiento va más allá de encontrar trabajo. Las entradas y salidas en el mercado laboral son habituales y el apoyo lo tienen también en el proceso de adaptación y en los momentos de transición”.
- Buena práctica: Hacen una “mesa de experiencias” de los usuarios del programa (que explican su experiencia, se graba, y está a disposición de otros usuarios).



- A la pregunta de si hablan ellos (técnicos del Programa Ubícate) con otras entidades del mismo territorio para evitar solapamientos, se comenta que el “Programa Ubícate es incompatible con otros programas del SOC. Si es el caso, se habla con la persona responsable del otro programa, o con el propio usuario, y éste decide qué escoge. En casos que haya potenciales usuarios del **Ubícate** que estén en otros programas: se habla con los referentes de estos otros programas y se intenta dividir las cosas de orientación que pueda hacer cada usuario en cada entidad, o mejor (en ocasiones), lo mejor es no marearlo y se propone que el usuario se centre en solamente un programa”.

## II.6 Puntos Fuertes / Puntos Débiles / Recomendaciones

### Puntos Fuertes

- Ubícate es uno de los programas más completo y a nivel administrativo no es de los más pesados.
- La coordinación con otros programas gestionados desde el **EB**, para poder cubrir las necesidades de cada persona.
- La posibilidad de innovar.
- Poder visitar muchas empresas, organizar charlas con expertos, organizar muchas acciones diferentes y adaptadas a las personas usuarias.
- La flexibilidad del programa y la posibilidad de adaptar las actuaciones a las necesidades de las personas atendidas.

### Puntos Débiles:

- Problema de solamente 3 años de contratación personal técnico.
- El principal problema del personal técnico es su excesiva rotación.
- Problema administrativo de calendario de contratación de los técnicos. Precariedad personal.
- La recogida de firmas en Galileo para las acciones telemáticas.
- Galileo: Problemas y poco intuitivo.
- Mucha carga gestión administrativa (especialmente, control horario).
- “La burocracia, es decir, el tener que registrar todas las acciones, y que a veces no funcione el aplicativo y no se pueden generar las sesiones. Y cómo dicen las compañeras, la falta de continuidad de los técnicos”.
- “La carga administrativa enorme, firmas de los usuarios, prácticas cortas, y que tenga una duración de un año, tendría que ser un programa dilatado en tiempo y no con un fin tan marcado a 31 de diciembre”.
- Las prácticas en empresas, son de corta duración.
- Como en muchos programas, la carga administrativa.
- La documentación que hace falta para recibir ayudas.
- La recogida de firmas de cada tutoría. Se podría firmar la hoja de ruta al inicio del itinerario, y al finalizar que firmaran un documento con todas las tutorías realizadas.
- Los documentos de control horario son muy pesados.
- La gestión de la documentación.

## Recomendaciones

- Posibilidad de simplificar procesos y documentación (registro de horas en diferentes acciones), documentación demasiado pesada por incentivos.
- Valorar otra forma de firmar acciones.
- Habría que poder mejorar el aplicativo Galileo para que se puedan buscar maneras de recoger las evidencias de las atenciones telemáticas.
- Posibilidad de becar a personas por formación específica (corta), posibilidad de becar acciones formativas específicas.
- Hay un amplio debate sobre la recomendación de un acompañamiento psicológico. Intervenciones:
  - El acompañamiento supone apoyo emocional continuo (y psicológico). Plantear que en el programa exista la figura de un apoyo emocional (psicólogos) para este acompañamientos (no hablemos de terapia). Se propone que este acompañamiento psicológico/emocional que en la actualidad ya se hace, sea hecho por una nueva figura, y de esta manera existan dos tipos de técnicos, por separado, para cubrir por un lado las tareas de orientación/prospectiva y por otro lado las de ámbito emocional.
  - “Trabajamos con personas que después del Covid necesitan apoyo psicológico y estaría bien disponer, dentro del programa, de un profesional con este perfil, aunque no estuviera a jornada completa”.
  - Muchos de los perfiles técnicos que hacemos acompañamiento ya somos psicólogos justamente para sostener este acompañamiento emocional.
  - En nuestro caso ya lo incluimos en el proceso de acompañamiento.
  - “El apoyo emocional es un tema que hemos comentado al servicio, ya que nos encontramos con muchos participantes que están en situaciones muy vulnerables y que se han encontrado, sobre todo a raíz del Covid, con que lo han perdido todo (trabajo, casa, ingresos). Necesitamos poder gestionar estas situaciones y poder trabajarlo junto con la búsqueda de empleo, porque no pueden ir a una entrevista de trabajo con esa actitud ya que es muy visible”.
  - La orientadora ya hace el apoyo y acompañamiento psicológico durante el proceso.
  - En nuestro caso, lo hace la propia orientadora.
  - “Cuesta que las personas se abran a temas tan personales con más de una persona. Precisamente el vínculo que se crea en el acompañamiento permite prestar una atención integral. Atendemos situaciones de riesgo que derivamos en los casos en los que se valora (adicciones, violencia género, asesoramiento judicial, salud mental, etc.)”.
- Recomendación: se podría incluir una formación en competencias digitales para los usuarios.
- También se podría diferenciar la figura del prospector y el orientador.
- Los documentos de control horario tendrían que tener la fórmula incorporada.