

Resumen ejecutivo de la evaluación del proyecto FORLAN

Diciembre 2022

Este proyecto lo lidera el **Servicio Navarro de Empleo** en colaboración público-privada:



SERVICIO PÚBLICO
DE EMPLEO ESTATAL

SEPE

Contenidos

1. Introducción	1
2. Metodología	3
3. Principales conclusiones y recomendaciones.....	4
3.1. Principales logros	4
3.2. Aspectos de mejora	6

1. Introducción

El proyecto europeo experimental FORLAN, liderado por el Servicio Navarro de Empleo en partenariatado con el Departamento de Educación, el Departamento de Derechos Sociales, el Observatorio de la Realidad Social del Gobierno de Navarra, el Servicio Público de Empleo Estatal y las asociaciones empresariales ANEL y Fundación Laboral de la Construcción, surge con el espíritu de abordar el importante reto que afronta España, y en este caso concreto Navarra, de capacitar a las personas adultas que no han conseguido una cualificación básica (lectoescritura, habilidad numérica básica y resolución de problemas en entornos muy tecnológicos) que les garantice su empleabilidad y desarrollo profesional.

Para afrontar este reto, se diseñó una experimentación centrada en ensayar nuevas estrategias de aprendizaje, adaptadas y a medida de las necesidades y del contexto de personas adultas con bajo nivel de cualificación/competencias y centradas en el desarrollo de habilidades lingüísticas, numéricas y digitales como parte de los itinerarios personalizados de inclusión y empleo activos.

La formación se dirigió principalmente a tres grupos de perfiles:

Grupo 1	Grupo 2	Grupo 3
<ul style="list-style-type: none"> • Paradas de larga duración • Beneficiarias de ingresos mínimos • En un itinerario laboral o de inclusión activa 	<ul style="list-style-type: none"> • Trabajadoras de empresas con cierto grado de transformación digital en los sectores de la construcción, servicios e industrial 	<ul style="list-style-type: none"> • Trabajadoras con empleos temporales y precarios, entrando y saliendo del mercado laboral en cortos periodos de tiempo y complementando frecuentemente su salario con la Renta Garantizada

FORLAN incorpora cambios en las distintas fases de la formación en competencias básicas para personas adultas de manera que esta sea accesible y eficaz para aquellas personas en situación de vulnerabilidad. Concretamente:

- ↗ Se **adapta a la persona**: identifica las barreras disposicionales, situacionales e institucionales que puede tener una persona para recibir la formación y aplica recursos específicos para derribarlas (transporte, conciliación...)
- ↗ Es **flexible**: se trata de una modalidad híbrida que puede ser presencial o telemática y dispone de flexibilidad horaria
- ↗ Incluye un **seguimiento y acompañamiento personalizado**: a través de una persona de referencia que está disponible en todo momento para el alumnado
- ↗ Cuenta con **atención emocional**
- ↗ La formación se reparte en **módulos**, para así poder poner en valor los aprendizajes previamente adquiridos y agilizar el proceso de aprendizaje
- ↗ **Las empresas están implicadas** en varias fases del proceso, tanto en la identificación de necesidades como en la generación del conocimiento
- ↗ Los **contenidos** son **prácticos** y están **adaptados a las necesidades del mercado local**

El alcance poblacional inicial del proyecto se cifra en 228 personas que fueron identificadas y captadas en la primera fase, de las cuales 111 se inscribieron en la formación y finalmente 96 personas iniciaron la formación en la zona de Tudela y Pamplona. Atendiendo a la **nacionalidad**, es importante señalar que el 58% de personas proceden de países no comunitarios de la Unión Europea, de más de 19 países principalmente ubicados en el norte de África, América del Sur, Centro América y África del Oeste. En cuanto al sexo, se observa **una mayor participación de las mujeres** en casi todos los grupos, representando el 66% sobre el total, siendo el 54% mujeres extranjeras de países no comunitarios de la UE. Por otro lado, del total de personas que inician la formación, el 38% perciben o están en trámite para percibir la Renta Garantizada.

El proyecto FORLAN, por su propia naturaleza innovadora, otorga especial relevancia al proceso de evaluación ya que este proceso persigue generar evidencia sobre el éxito del experimento planteado centrado en el desarrollo de las estrategias de aprendizaje de las competencias básicas para el empleo. Así mismo, esta evaluación se enmarca en el compromiso del Gobierno de Navarra por la evaluación de las políticas públicas como ejercicio de transparencia y rendición de cuentas y que se materializa en su sistema público de evaluación¹.

Este documento recoge **el resumen ejecutivo de la evaluación externa del proyecto FORLAN** elaborado por la consultora Fresno, the right link durante el periodo que comprende de septiembre de 2020 a diciembre de 2022.

La presente evaluación responde a los siguientes **objetivos**:

- ↗ Conocer el funcionamiento de los principales procesos innovadores
- ↗ Identificar factores de éxito y obstáculos
- ↗ Conocer la evolución de las personas participantes tanto en aspectos cognitivos como no cognitivos

¹ Gobierno de Navarra. Sistema Público de evaluación en Navarra.
<http://www.navarra.es/NR/rdonlyres/3244F835-70BF-4A8A-B6BE-C561DD1FDD0F/205994/ElSistemapublicodeevaluacionenNavarra.pdf>

2. Metodología

Para responder a los objetivos previstos, se ha desarrollado una evaluación de procesos y resultados en las personas y en el sistema. En términos operativos, ha sido una **evaluación mixta** en la que el equipo de coordinación de FORLAN ha tenido un papel muy relevante en cada una de las fases del proyecto, especialmente en la validación del diseño y herramientas, en la recogida de información a través de herramientas propias y en el apoyo organizativo y logístico del trabajo de campo.



La recogida y análisis de la información se ha sustentado en las siguientes técnicas cuantitativas y cualitativas:



El desarrollo de la evaluación ha estado marcado por una alta incertidumbre y esto ha tenido implicaciones, tanto para el alcance de la evaluación como para su despliegue operativo:

- ▶ **El alcance temporal de la evaluación está acotado al periodo de ejecución del proyecto.** En consecuencia, no es posible medir los efectos a medio y largo plazo generados por el proyecto en las personas participantes y, por tanto, no es posible evaluar su tasa de inserción laboral.
- ▶ **El tamaño de los grupos de participantes es pequeño.** Los datos resultantes del análisis de estos grupos no son significativos a nivel estadístico y, por tanto, no se pueden hacer conclusiones extrapolables a contextos similares. Especialmente los datos resultantes de la aplicación del cuestionario de aspectos no cognitivos, que se aplicó al total de participantes que iniciaron la formación, pero la gran mayoría no han sido registrados, por lo que solo se cuenta con datos de inicio y final de 8 personas lo que supone una fuerte reducción con respecto al total de participantes.
- ▶ Debido a la **alta incidencia de la COVID 19** en Navarra durante el arranque del proyecto, el equipo FORLAN ha tenido grandes dificultades para implementar el proyecto en base al diseño inicial, lo cual ha tenido una influencia directa en el alcance de la evaluación que ha sido modificada para adaptarse a estos cambios. Concretamente las principales consecuencias han sido el retraso en la recogida de información y la pérdida de significatividad de la muestra.

3. Principales conclusiones y recomendaciones

3.1. Principales logros

1. **El proyecto FORLAN parte de una buena identificación de necesidades** y de una estrategia coherente con los objetivos que aspira obtener siendo muy robusto el nivel estratégico y conceptual del modelo. En el plano operativo se observa una menor definición de la hoja de ruta y las responsabilidades.
 - ↗ *Para proyectos similares, se recomienda en la fase de diseño, profundizar en los riesgos reales del proyecto, las medidas de mitigación, la viabilidad de aplicar las soluciones propuestas, teniendo en cuenta las posibilidades de los sistemas de funcionamiento interno de las propias administraciones. Así mismo se recomienda diseñar un sistema de seguimiento que permita identificar a tiempo desajustes con la planificación inicial.*
2. **La innovación en la fase de captación a través de una estrategia multidimensional que combina diferentes canales e implica a numerosos actores ha tenido efectos positivos en el acceso a la formación de personas** que se encuentran generalmente alejadas de los cauces oficiales de comunicación de la administración. A título ilustrativo, cabe señalar que de las 90 personas que participaron en el evento inicial en Tudela, 74 manifestaron su interés en participar en la formación y se inscribieron. En el momento de iniciar la captación en la zona de Pamplona, la llegada de una nueva ola de coronavirus impidió celebrar un evento similar al de Tudela y, por tanto, la captación se realizó a través de sesiones grupales de menor tamaño. Esta doble estrategia de captación ha permitido comparar los efectos de ambas y concluir que, si bien, en términos relativos la captación

de Pamplona a través de grupos consiguió adherir a un mayor porcentaje, en términos globales, se considera que la captación a través del evento de Tudela fue más efectiva dado que permitió un mayor aprovechamiento de los recursos.

➤ *En un escenario de mayor cobertura de las plazas en los centros de educación para personas adultas, se recomienda transferir algunos de los aprendizajes generados en el evento de captación en Tudela para conseguir captar a personas con situaciones sociales complejas.*

3. La valoración inicial de competencias ha sido eficaz para identificar el punto de partida de las personas en términos de competencias y las barreras que podrían dificultar su permanencia en la formación. Entre las barreras más comunes cabe destacar *el temor de no superar la formación, autoeficacia del alumnado (N=29), la percepción de que el nivel está muy alto y que no hay apoyo (N=32), la falta de tiempo (N=30), las responsabilidades familiares (N=19)*. Esta valoración inicial también ha permitido identificar con precisión las necesidades formativas del alumnado y establecer un itinerario personalizado. Si bien los datos obtenidos a través de esta valoración han sido útiles para el equipo de coordinación del proyecto, se ha detectado que su uso podría haber sido más efectivo si se hubiese involucrado en mayor medida al equipo docente.

➤ *Se recomienda definir con mayor precisión el plan de apoyos para cada persona definiendo los objetivos, plazos y personas responsables de su seguimiento, para lo cual el equipo docente podría asumir un mayor rol.*

4. La modularización experimentada en el proyecto ha resultado ser uno de los aspectos más potentes para incentivar al alumnado a realizar la formación, para motivarles poniendo en valor sus competencias de partida y para reducir el estrés durante el proceso de aprendizaje: **30 personas** se han liberado de, al menos, un módulo. *La liberación de módulos ha sido especialmente significativa en la competencia digital, en la que 19 personas se han liberado del módulo*

5. La modificación de los horarios ha sido uno de los aspectos mejor valorados por parte de las personas participantes puesto que ha permitido derribar la primera de las barreras que se encuentran cuando desean realizar una formación, es decir, se trata de una medida de mitigación exitosa frente a la barrera de acceso.

6. El seguimiento personalizado ha sido clave para motivar a personas a seguir la formación y ha sido uno de los aspectos más valorados por el alumnado. La efectividad de este seguimiento ha estado condicionada por la capacidad de los recursos humanos y la falta de agilidad de la administración para contratar personal, desvelándose una inestabilidad en la intensidad del acompañamiento.

➤ *Para proyectos similares, se recomienda flexibilizar los instrumentos de contratación de personal para incorporar criterios relacionados con las competencias transversales tales como la escucha activa, la empatía, el enfoque centrado en la persona o el acompañamiento para desarrollar el proyecto de vida.*

7. **La permanencia en la formación ha seguido una tendencia similar en todas las competencias, la cual ha estado marcada por una fuerte caída desde la fase de inscripción hasta que se realiza el examen del primer módulo ya que cerca de la mitad de las participantes han abandonado la formación en esta primera fase.** A partir del examen del primer módulo la permanencia en la formación se mantiene más estable (en torno al 70% de participantes logran llegar al examen del último módulo) lo que refleja que la vinculación con la formación se fortalece tras superar la primera prueba, lo cual apunta a que el aumento de la motivación y la superación personal es un factor determinante en la permanencia en la formación.
8. **En cuanto a la tasa de éxito, esta se mantiene en niveles altos en todas las competencias.** Desagregándose por competencias, en matemáticas el 85% de las personas que realizan la formación la superan, esta tasa se incrementa hasta el 96% y el 100% en el caso de competencias comunicativas y digitales respectivamente. Estos datos reflejan un alto compromiso y una fuerte dedicación con la formación por parte de las personas participantes.
9. **Atendiendo a los resultados del proyecto en otros aspectos no cognitivos, cabe destacar la percepción compartida de las personas participantes sobre su mayor autoconfianza y espíritu de superación.**

3.2. Aspectos de mejora

10. La flexibilización de la formación ha sido especialmente efectiva en cuanto a la flexibilización de los horarios y la modularización de la formación. Por su parte, **el aula virtual ha sido de ayuda para acceder a algunos contenidos formativos, pero no ha permitido ofrecer una posibilidad para seguir la formación que sea equivalente a la formación presencial.**
 - ↗ *Se recomienda establecer unas pautas sobre la convalidación del uso del aula virtual con la asistencia a clase e informar al equipo docente y alumnado.*
 - ↗ *Se recomienda que los contenidos didácticos virtuales sean diseñados con la misma metodología que se sigue en las clases presenciales y, a ser posible, por la misma persona que lo imparte presencialmente.*
 - ↗ *Para proyectos similares, se recomienda flexibilizar los instrumentos de contratación de personal para incorporar criterios relacionados con las competencias transversales tales como la escucha activa, la empatía, el enfoque centrado en la persona o el acompañamiento para desarrollar el proyecto de vida.*
11. **El fondo de contingencia, considerado uno de los pilares del proyecto, ha tenido una cobertura mínima debido, en parte a razones estructurales y coyunturales tales como los requisitos de la propia convocatoria que no permitían poner a disposición del alumnado dinero en efectivo.** En la práctica este instrumento solo se ha podido usar para el cuidado de familiares y para dar sesiones de coaching individualizadas. En consecuencia, se ha generado cierta frustración entre algunas personas participantes y, aunque no es posible estimar el efecto neto, se estima que la escasa aplicación del fondo

de contingencia ha podido tener un efecto desincentivador en algunas personas y, por ende, ha podido dificultar la permanencia en la formación.

- *Para proyectos similares, se recomienda hacer un estudio de viabilidad preciso sobre la aplicación del instrumento atendiendo a los requisitos específicos de cada departamento. Tras este estudio, se sugiere ofrecer una información detallada a las personas participantes sobre las condiciones del apoyo que recibirán y las vías para reclamarlo en caso de que no sea facilitado en las condiciones y plazos indicados.*



Este proyecto ha recibido apoyo financiero del Programa de la Unión Europea para el Empleo y la Innovación Social (Programme for Employment and Social Innovation, EaSI) 2014-2020. Para más información, por favor consulte el enlace <http://ec.europa.eu/social/easi>.

La información contenida en la presente publicación refleja solo la opinión del autor y no refleja necesariamente la posición oficial de la Comisión Europea, que no es responsable del uso que pueda hacerse de la misma.