



# Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia



Financiado por la Unión Europea  
NextGenerationEU



GOBIERNO  
DE ESPAÑA

## HERRAMIENTAS DE COACHING APLICADAS A LA ORIENTACION LABORAL EN OFICINAS DE EMPLEO

Nuria Morán Arranz  
Antonio Prieto Clemente



Comunidad  
de Madrid

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA,  
HACIENDA Y EMPLEO



Red COE  
Centros de Orientación,  
Emprendimiento, Acompañamiento  
e Innovación para el Empleo



Financiado por la Unión Europea  
NextGenerationEU



GOBIERNO  
DE ESPAÑA



MINISTERIO  
DE TRABAJO  
Y ECONOMÍA SOCIAL

Plan de Recuperación,  
Transformación  
y Resiliencia



COMUNIDAD  
DE MADRID

Plan de Recuperación,  
Transformación  
y Resiliencia



# ¿Que vamos a ver?

1. Inicio del viaje: experiencia piloto
2. Primera parada: programas de mentoring
3. A toda maquina: 3-4 Implantación: formación y mentoring
4. Navegando por otros puertos de la mano de 3 Comunidades Autónomas
5. Impacto en la red
6. Conquistando nuevos territorios: Conclusiones





MIRADA DEL  
COACHING

ACTITUD

ESCUCHA

# 1. INICIAMOS EL VIAJE



# ¿ A quien se lo ofrecemos?

## ¿POR QUÉ?

Personas con **baja motivación y disponibilidad** para la búsqueda activa de empleo

**Poca adherencia** a las actividades e itinerarios de mejora de la empleabilidad

**No** mejora su **empleabilidad**

**Bajo** nivel de **inserción laboral**



**Motivación**

**Disponibilidad**

**Adherencia**

**Autoeficacia percibida**

**Seguridad/confianza**

**Empleabilidad**

**Compromiso**

**Responsabilidad**

**Inserción**



# Pero... ¿qué es el Coaching?

“El coaching es una relación profesional continuada que ayuda a que las personas produzcan **resultados extraordinarios** en sus vidas, carreras, equipos y organizaciones:

A través del proceso de coaching las personas **consolidan aprendizajes sobre sus experiencias, desarrollando sus competencias, mejorando su desempeño y reforzando su calidad de vida”**.

(Definición de la Federación Internacional de Coaching



# ¿Acompañar-para?

- ✓ Definir de forma operativa su **objetivo laboral**
- ✓ Establecer un **itinerario propio, realista y reajutable** a las diferentes necesidades o momentos.
- ✓ Utilizar las **estrategias de Búsqueda Activa de Empleo** en base a la planificación y adecuada gestión de los recursos
- ✓ Expresar, visibilizar y transmitir **competencias** personales y profesionales durante todo el proceso de Búsqueda Activa de Empleo
- ✓ **Autoevaluar** y redefinir de forma constante



# Objetivo de la experiencia Piloto

**Evaluar la aportación del coaching a la orientación laboral en la red de oficinas de empleo  
Y establecer unas pautas para aplicar esta metodología en el conjunto de oficinas de empleo**

Teniendo en cuenta



## **RD 7/2015 Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo. Art 8**

“1. El servicio de orientación profesional es un servicio integral que tiene por objeto la información, el diagnóstico de la situación individual, el asesoramiento, la motivación y acompañamiento en las transiciones laborales, bien desde la educación al mundo laboral o entre las diversas situaciones de empleo y desempleo que pueden darse a lo largo de la vida laboral.”

## **Plan Reincorpora-t. para prevenir y reducir el Desempleo de Larga Duración 2019-21**

“En todos los casos la necesidad de personalizar el proceso de atención a cada persona desempleada, que además de facilitar servicios, facilite su proceso personal (acogida, motivación ante el empleo, acompañamiento, empoderamiento y extensivo en el tiempo con independencia de las transiciones laborales...), plantea una mejora e innovación del modelo asistencial de los actuales servicios de empleo





# Participantes

**60 participantes**  
**2 grupos de 30**

**Grupo de intervención:** Orientación + coaching  
**Grupo de control:** Orientación

**Características similares**

Nivel de motivación bajo/medio  
Cualificación alta, media y baja  
Genero

**4 orientadores Coach**

**3 Oficinas de Empleo:** 2 Fuenlabrada, 1 Puerta del Angel y 1 Valdemoro



# Actividades realizadas

Actuaciones (2019-20)	Jul	Sep	Oct	Nov	Dic	Ene	Feb	Mar	Abr
Implementación proyecto piloto y configuración del equipo									
Concurso adjudicación auditoría externa									
Tutorías y sesiones orientación + coaching									
Tutorías de orientación (grupo control )									
Auditorías. (*) Sesión grupal			(*)			(*)			
Reuniones de coordinación y seguimiento	1	1	2	2	1	2	2	2	4
Conclusiones del estudio y propuestas de aplicación y continuidad									
Informe memoria evaluación									

# Variables e Indicadores de evaluación

## Indicadores de evaluación PRINCIPALES

<b>Empleabilidad</b>	Grado de consecución de objetivos competenciales. 10 variables de evaluación de la empleabilidad a través de checklist de 47 evidencias de competencia.
<b>Adherencia al Itinerario Personal para el Empleo</b>	Finalizan el itinerario personal de orientación Realizan más del 80% de las actividades definidas
<b>Nivel de satisfacción y fidelidad al servicio.</b>	Evaluado a través de la encuesta de general de satisfacción de los servicios de las Oficinas de Empleo. Usuarios que recomiendan los servicios a otros usuarios
<b>Auditoría externa sobre calidad del coaching</b>	Marcadores de certificación de idoneidad de competencia coach definidos por la International Coach Federation (ICF)

## Indicadores de evaluación SECUNDARIOS

Los resultados no dependen exclusivamente del orientador, el usuario o el proceso, influyen otras variables externas del mercado de trabajo

<b>Inserción laboral</b>	Encuentra empleo adecuado a su perfil profesional con contrato superior a 1 meses
<b>Inserción formativa</b>	Se incorpora a una actividad formativa

# Resultados y conclusiones

<b>Variables de evaluación</b>	<b>ORIENTACIÓN %</b>	<b>ORIENTACIÓN + COACHING %</b>
<b>Nivel de empleabilidad</b>	<b>48</b>	<b>90</b>
<b>Encuentra empleo</b>	<b>19</b>	<b>49</b>
<b>Acciones formativas</b>	<b>23</b>	<b>26</b>
<b>Emprendimiento</b>	<b>0</b>	<b>11</b>
<b>Oposiciones</b>	<b>0</b>	<b>6</b>
<b>Inserción formativo-laboral</b>	<b>42</b>	<b>92</b>
<b>Adherencia itinerario actividades</b>	<b>30</b>	<b>91</b>
<b>Satisfacción general percibida</b>	<b>83*</b>	<b>93</b>
<b>Recomiendan el servicio</b>	<b>74*</b>	<b>100</b>

(\*) Datos de las encuestas de los servicios de orientación en 2019

# Auditoría externa

La intervención de una entidad externa que haya auditado las sesiones de coaching permite garantizar que los procesos se han llevado a cabo con **transparencia, ética y altos estándares de calidad** de acuerdo con lo establecido por la International Coach Federation (ICF).



En todas las sesiones analizadas se ha podido comprobar que los coaches se mantienen dentro del marco de actuación del ejercicio del Coaching de acuerdo a los estándares de la International Coach Federation y por tanto el **Centro de Estudios del Coaching certifica que la metodología de intervención seguida por los coaches reúne los estándares requeridos por la International Coach Federation (ICF).**

La misión de ICF España consiste en trabajar para que la profesión de coaching sea ejercida con transparencia, ética y altos estándares de calidad.



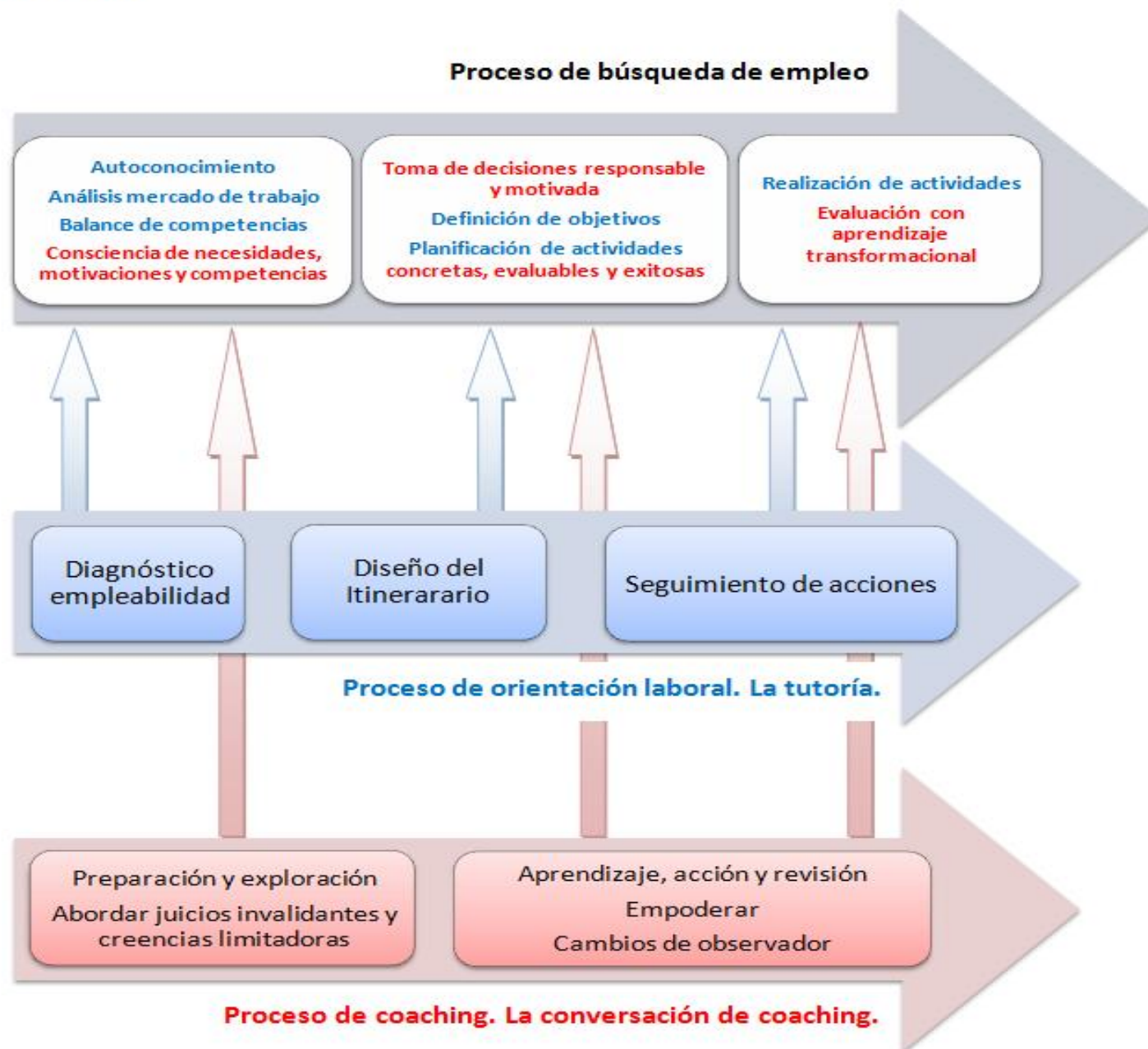
# Resultados y conclusiones

Las competencias que adquiere el usuario en el proceso de coaching se pueden conectar con las distintas fases del proceso de orientación:

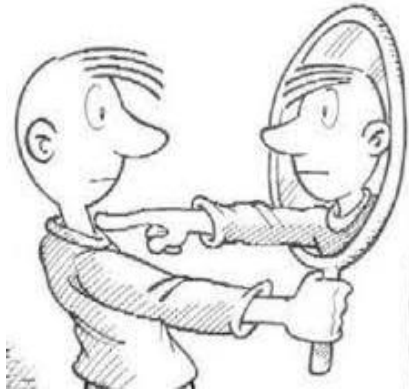
Fases del proceso de orientación laboral	Aportaciones del Coaching
<b>En todo el proceso de orientación en general</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Abordar y transformar las creencias limitadoras y juicios invalidantes</li> <li>• Crear y mantener confianza, en el proceso, en el usuario y en el coach.</li> </ul>
<b>Diagnóstico Empleabilidad</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Analizar y tomar consciencia de las necesidades propias alineándolas con sus motivaciones para la acción. (Autoconocimiento).</li> <li>• Descubrir sus propias competencias profesionales y transversales</li> </ul>
<b>Diseño de Itinerarios</b>	<p>Encontrar motivación para la acción, para tomar decisiones, y para:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Definir objetivos viables y evaluables.</li> <li>• Desarrollar planes de acción motivadores, sostenibles y responsables.</li> <li>• Acordando compromisos evaluables.</li> </ul>
<b>Seguimiento de acciones</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Adquirir un aprendizaje transformacional a través de los descubrimientos y la toma de consciencia que se producen, identificando, en la evaluación de acciones, los obstáculos y los aciertos</li> </ul>

## ORIENTACIÓN + COACHING

al servicio de los procesos de activación para el empleo de las personas con baja motivación



# Resultados y conclusiones



1. **“El Coaching focaliza su intervención en el *compromiso y la responsabilidad de los participantes* en la consecución de sus objetivos.**

**Los resultados indican que *la motivación que se requiere para emprender actividades de búsqueda de empleo aumenta de forma significativa*”**

2. **El Coaching facilita *desarrollar las competencias personales y profesionales para empoderar, motivar y generar un cambio en su actitud frente el mercado de trabajo y emprender actividades novedosas para él, obteniendo resultados excelentes*”**





# Resultados y conclusiones



3. “El coaching se basa en un **aprendizaje transformacional: cambia la persona, su visión del mundo en general y el afrontamiento de su búsqueda de empleo.**

Hablamos por tanto, de un **cambio más profundo que afecta tanto a los valores como a las actitudes de la persona”.**

4. “La combinación de procesos de orientación + coaching estimula la motivación para emprender acciones de búsqueda de empleo produciendo un **incremento notable en la empleabilidad y la inserción laboral de los usuarios que participan en dichos procesos”.**



# Descripción del servicio

Motivación para la activación de la búsqueda de empleo con metodología coaching

**“Actividades de autoconocimiento y desarrollo de aspectos personales para el empleo con metodología Coaching, a través de actividades individuales, o grupales”:**

Este servicio se ofrece como una actividad más del repertorio de servicios SISPE de la Comunidad de Madrid, con el código de

**Servicio 14i:** Atención personalizada (Orientaciones para la ocupación)

**Servicio 122:** Taller de búsqueda de empleo en grupo.

**Servicio 123:** Actividades de preparación de procesos selectivos en grupo.



- **El coaching no sustituye a la orientación:**

No se presenta como una metodología de orientación, sino como actividades del servicio de orientación con metodología coaching.

# Resultados y conclusiones: aplicación en las OOEE

## Reconocimiento del Banco Mundial como Experiencia de Buenas Prácticas de los Servicios Públicos de Empleo 2020



### Se propone:

1. **Transferir esta experiencia al resto de Oficinas de Empleo a través de un proceso de mentoring** para Implementar un "Servicio de orientación y coaching para personas con baja motivación" e innovar así la Cartera de Servicios para el Empleo de la Comunidad de Madrid.
2. **Llevar a cabo acciones formativas** con el personal técnico orientador de la Red OOEE para "implementar herramientas de coaching en los procesos de orientación laboral"



# PANDEMIA COVID 19



# Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia



- Es un proyecto de País que traza la hoja de ruta para la modernización de la economía española, la recuperación del crecimiento económico y la creación de empleo, para la reconstrucción económica sólida, inclusiva y resiliente tras la crisis de la COVID
- **Mecanismo (MRR):** mitigar el impacto económico y social de la pandemia de coronavirus y hacer que las economías y sociedades europeas sean más sostenibles y resilientes, y estén mejor preparadas para afrontar retos.
- **Fondos NEXT GENERATION EU:** Instrumento temporal de emergencia para acelerar la recuperación sostenible de la UE, mitigar los daños económicos y sociales inmediatos y preservar y crear puestos de trabajo

Componente 23 Nuevas Políticas Públicas para un mercado de trabajo dinámico, resiliente e inclusivo. Inversión I05: Orientación y emprendimiento: Red de COEs  
Plan de Trabajo del COE

# COE

- El RD 818/2021 de 28 de septiembre, regula los programas comunes de activación para el empleo del Sistema Nacional de Empleo, incluye en su sección 6.ª, Programas del eje 6 «Mejora del marco institucional», el artículo 88 su creación.
- Son centros de orientación Emprendimiento, Acompañamiento e innovación para el empleo desarrollando por los servicios públicos de Empleo en el marco del Sistema Nacional de Empleo, cuyas principales funciones son:
  - Evaluar programas que puedan calificarse de buenas practicas para transferir conocimiento al resto de Servicios públicos de empleo
  - Diseñar acciones innovadoras y desarrollar proyectos experimentales
  - Diseñar proyectos piloto.



# COE Y TRANSFORMACION SOCIO LABORAL

**Crisis** → Alude a un periodo o una situación de dificultades o cambios bruscos en cualquier aspecto de una realidad organizada pero inestable y sujeta a evolución.

**Transformación** → Coyuntura de CAMBIOS “ Romper esquemas de vida”

**Resiliencia** → Resistencia frente a la adversidad junto a la capacidad de reconstruirse para salir fortalecido

**Oportunidad** → Momento o circunstancia conveniente para algo.



1809

# APRENDIZAJE

Implica desapegarse de lo conocido → efecto transformador

Se han acelerado los cambios que ya se venían vislumbrando y nos ofrecen nuevos retos que afrontar principalmente en relación a:



- Nuevas formas de “trabajar y relacionarnos “ en el puesto de trabajo
- Digitalización
- Nuevas profesiones emergentes
- Capacitación

*“No podemos resolver problemas usando el mismo tipo de pensamiento que usamos cuando los creamos”.*

Albert Einstein.



## 2. Programa mentoring: Primera parada



OFICINA DE EMPLEO



Implantación del servicio de  
“Motivación para la activación de la  
búsqueda de empleo  
con metodología coaching”

# Descripción del servicio

Motivación para la activación de la búsqueda de empleo con metodología coaching

## 1. Punto de partida:

### Dilema



¿El personal técnico, será capaz de aprender a utilizar las herramientas de coaching de forma rápida y efectiva sin tener formación como coach?

## 2. Hipótesis



Consideramos que el personal técnico podrá utilizar herramientas de coaching en la orientación laboral cotidiana si cuenta con:

- **Una formación básica en técnicas de coaching**
- **Y un acompañamiento** (mentoring) en su aplicación. Respetando ritmos y alternando sesiones grupales e individuales.

# Descripción del servicio

Motivación para la activación de la búsqueda de empleo con metodología coaching

“Actividades de autoconocimiento y desarrollo de aspectos personales para el empleo con metodología Coaching, en las que, a través de actividades individuales, o grupales”:



- el usuario **toma conciencia** de sus necesidades, motivaciones y capacidades,
- **aborda aquellos aspectos que están afectándole de forma profunda:** - juicios invalidantes y creencias limitadoras - que condicionan su actitud hacia una búsqueda de empleo realista, viable y responsable,
- **adquiere aprendizajes que transforman** la percepción de sí mismos, los hábitos, los marcos de referencia, y
- **se empodera en la utilización de sus propios recursos y capacidades**
- **para afrontar sus dificultades en la búsqueda de empleo** desde otras posiciones alternativas que antes no consideraba.

# Descripción del servicio

Motivación para la activación de la búsqueda de empleo con metodología coaching



“Actividades de autoconocimiento y desarrollo de aspectos personales para el empleo con metodología Coaching, en las que, a través de actividades individuales, o grupales”:

Este servicio se ofrece como una actividad más del repertorio de servicios SISPE de la Comunidad de Madrid, con el código de

**Servicio 14i:** Atención personalizada (Orientación coaching).

**Servicio 121:** Desarrollo de aspectos personales para la ocupación

**Servicio 122:** Taller de búsqueda de empleo en grupo.

**Servicio 123:** Actividades de preparación de procesos selectivos en grupo.

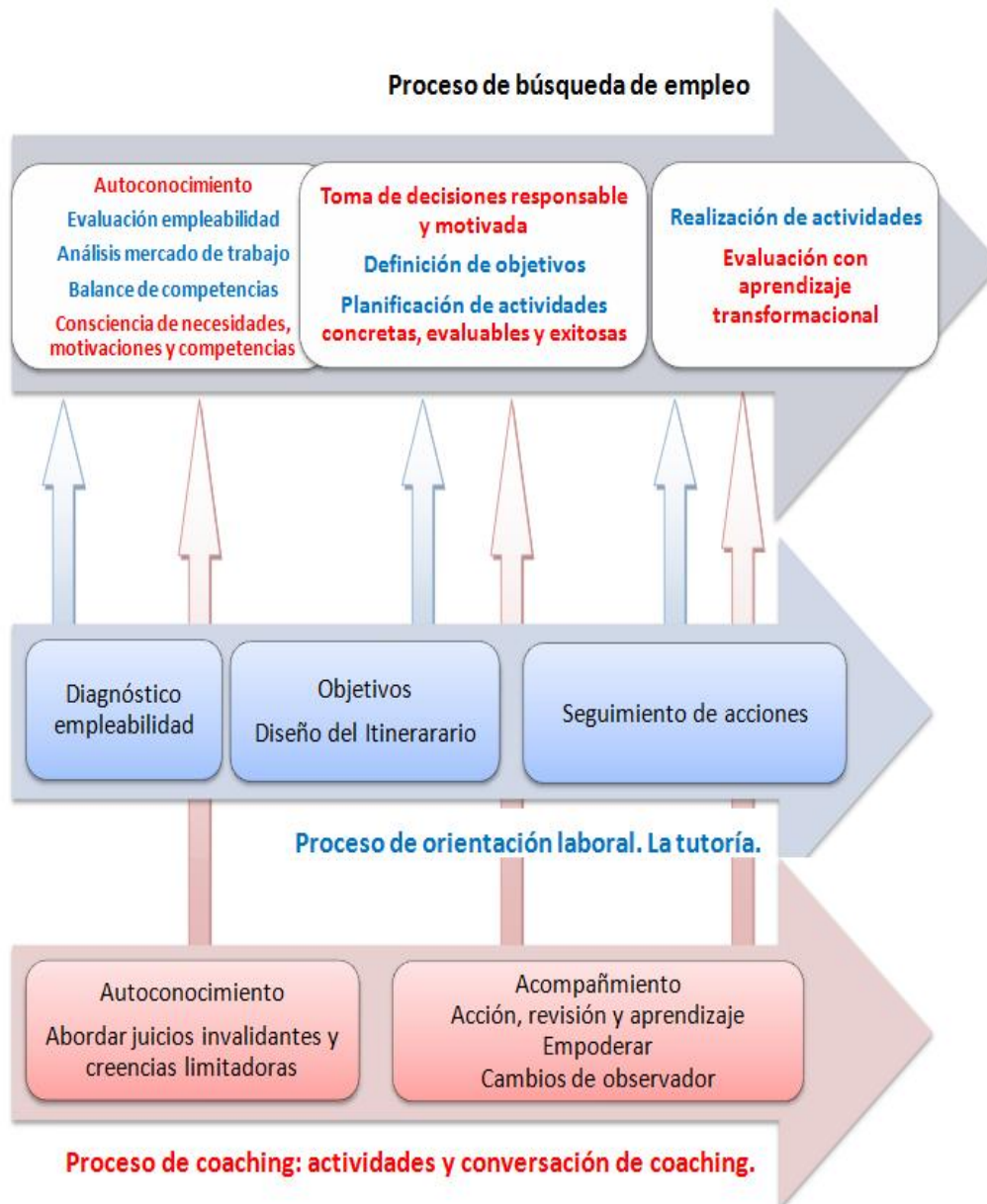
- **El coaching no sustituye a la orientación:**

No se presenta como una metodología de orientación, sino como actividades del servicio de orientación con metodología coaching.



# Descripción del servicio

Motivación para la activación de la búsqueda de empleo con metodología coaching



## EJEMPLO DE ACTIVIDADES (I/G)

**Permanentes:** Escucha activa + preguntas poderosas

### Diagnóstico:

- Autoconocimiento y autoestima
- ¿De qué depende encontrar empleo?
- “El círculo de la vida”
- “Apúnteme de lo que sea”
- Etc.

### Diseño del itinerario: Definición de objetivos y plan de acción:

- Objetivos SMART
- “Focaliza tus objetivos”. Técnica Merlin
- “Lo que crees creas”
- Etc

### Acompañamiento y evaluación:

- Gestionando mi incertidumbre al buscar empleo
- “Yo elijo mi actitud cuando busco empleo”
- Etc

# Descripción del servicio

Motivación para la activación de la búsqueda de empleo con metodología coaching

## Actividades individuales

### 1ª sesión

- Marco y compromiso de confidencialidad
- Indagación
- Objetivo del proceso

### 2ª, 3ª..nª sesión

- Revisión acciones anteriores
- Objetivo de sesión
- "Cambios de observador" y "aprendizajes transformacionales"
- Plan de acción

### Última sesión

- Aprendizajes transformacionales
- Evaluación del proceso

- El coaching, no sustituye a la orientación, sino que la complementa: No todas las personas necesitan este servicio.
- Se podrá realizar presencialmente, en videoconferencia telefónicamente.
- Requiere un compromiso de confidencialidad de la orientadora y de la organización.
- Dedicación: Entre 3 y 7 sesiones por usuario/a. Sesiones semanales o quincenales. ( $\bar{X}=3,8$ )
- De 30 minutos por sesión de coaching. 30-60 minutos la primera
- Como máximo una al día por orientador

# Descripción del servicio

Motivación para la activación de la búsqueda de empleo con metodología coaching

## Actividades grupales

El intercambio de experiencias entre personas que están realizando un itinerario similar proporciona un aprendizaje difícilmente conseguible en sesiones individuales.

Contenido y duración variable

Taller (Servicio)	horas	participantes	descripción
Autoconocimiento. (122)	2	16	Toma de conciencia de "mi situación", mi autopercepción y mis necesidades, intereses y objetivos
Balance de Competencias (122)	3	16	Contraste de competencias profesionales con los requerimientos del mercado de trabajo identificado "mis puntos fuertes"
Técnica Merlín de retroplanificación (122)	4	16	Definición de objetivos profesionales: expectativas, recursos, acciones y esfuerzo necesarios. Del futuro al presente
Entrenamiento en habilidades para la comunicación en procesos de selección. (123)	8	16	Técnicas y habilidades de comunicación para: Explotar mis puntos fuertes, compensar mis puntos débiles, responder a "preguntas difíciles", "formular preguntas inteligentes". Metodología rolplay
Etc.			

Entre otras...



# “PREGUNTAS PODEROSAS”

## CARACTERISTICAS

- Preguntas abiertas y no manipulativas
- Conducen a la **acción**
- Orientadas hacia el **objetivo**
- Llevan a la persona hacia el **presente y futuro**
- Tienen un **propósito**
- Nos permiten acercarnos a la **estructura profunda** de la persona

## Estructura

**QUE**- especifica y orientada a un objetivo

**TU**: genera responsabilidad

**VERBO**: implica acción

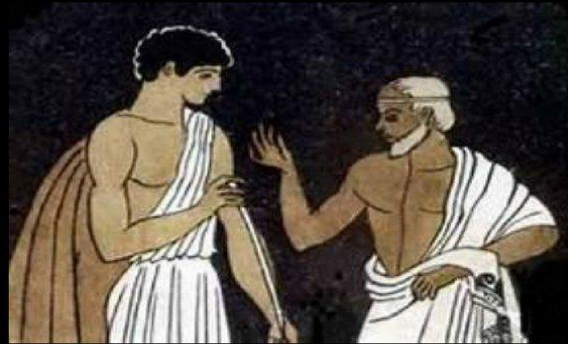
**FUTURO POSITIVO**: dirige enfoque hacia el futuro

## Ejemplos

- ¿Qué pues hacer, que no has hecho hasta ahora, para conseguir tu objetivo?
- ¿Cómo te sentirás cuando consigas tu objetivo?
- Cuanto de importante es para ti?
- ¿De que me siento responsable durante proceso orientación?
- ¿Que oportunidades acompaño a generar?
- ... y si pudieras, ¿qué harías?
- ¿qué has hecho para conseguir esto? ¿qué dificultades has superado? ¿qué recursos has utilizado?, ¿Qué has aprendido?, ¿Cómo lo aplicarás en el futuro?

# El concepto “mentor” aparece por primera vez en “La Odisea” de Homero.

“Gracias al Mentoring, uno puede volver a la mayéutica socrática y sentirse Telémaco (hijo de Ulises) acompañado en su aprendizaje por Méntor, paseando por los jardines de la isla de Itaca.”



 ToniBassols

Cuando Ulises marchó a la guerra de Troya encomendó a Mentor el cuidado de su hogar y la educación de su hijo “Telémaco”

Una vez terminada la guerra y no teniendo noticias de su padre, Telémaco, acompañado por Mentor, inicia un viaje por toda Grecia con el fin de conseguir alguna pista que pueda revelar su paradero.

De este modo, siempre bajo el auspicio de Mentor, **Telémaco deberá aprender a valerse por sí mismo para llevar a buen término su tarea.**

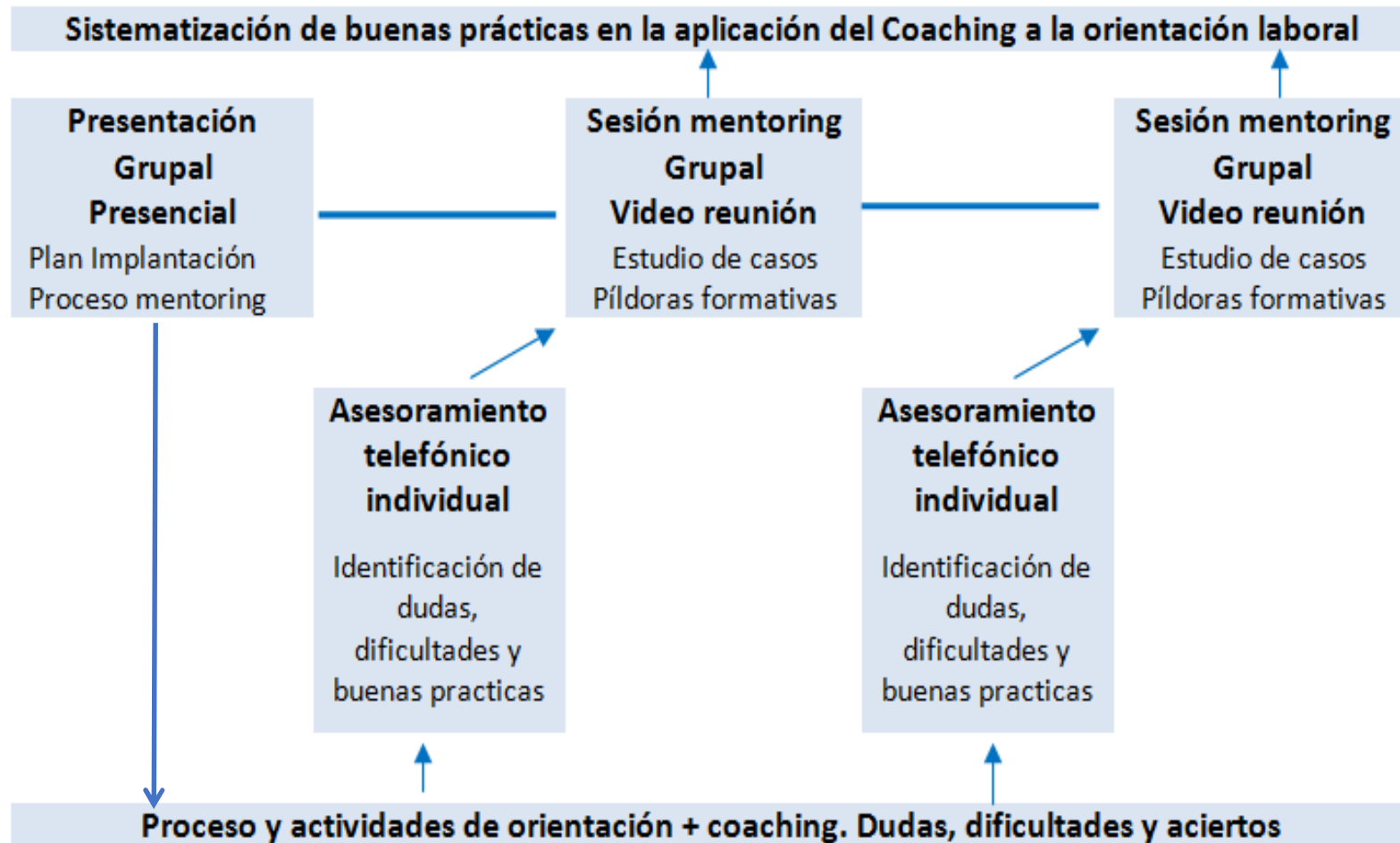
# OBJETIVOS del programa de mentorig: “Aprender a hacer, haciendo”


**Acompañar** en el proceso de consolidación de las destrezas necesarias para aplicar metodología coaching en las actividades de orientación:


- **Abordar** las dificultades metodológicas que se encuentren.
- **Entrenar** las técnicas y herramientas coaching en el marco de las actividades de orientación laboral.
- **Adquirir** las competencias necesarias para aplicar esta metodología de forma autónoma y eficaz.
- **Sistematizar** “buenas prácticas” para su transferencia a la Oficina de Empleo y a la Red.



# DESCRIPCIÓN del programa de mentorig



✓ En la comunicación  con los expertos asesores, se han recogido las dificultades, dudas y obstáculos que los técnicos se han encontrado en sus actividades de coaching.

✓ Dichas dificultades dudas y obstáculos se han presentado al grupo en reunión de para proponer diferentes formas de abordaje, o aportar, mediante actividades formativas técnicas y recursos que han facilitado una solución eficaz. 

✓ También se han analizado analizarán y estudiado en dichas sesiones las respuestas exitosas como fuente de aprendizaje para el resto de participantes.

✓ Dichas experiencias exitosas se han registrado de cara a sistematizar procedimientos de buenas prácticas en la aplicación del coaching en la orientación laboral en Oficinas de empleo.

✓ El propio grupo ha generado documentos y fichas de actividades



# PARTICIPANTES del primer programa de mentorig



**Mentores:**  
Nuria Morán y Antonio Prieto

14 Oficinas de empleo	15 Participantes
Alcorcón II	Luis Máximo Santo Tomas Palomares
Aluche	Julia Benito Gómez
Aranjuez	Ana Isabel Rodríguez Quintero
Arganda Del Rey	Marta Torrijos Zurita
Argüelles	Mercedes Tena Plata
Collado Villalba	Irene Susana Pastor Bustamante
Fuenlabrada	<u>Silvia Fernández Carballo</u>
Goya	<u>Raquel Sánchez Aranda</u>
Majadahonda	Gloria Jaraíz Palomo
Moratalaz	<u>María Sánchez Guillen</u>
Prosperidad	<u>Marta Arrimadas Tobalina</u>
Prosperidad	<u>Pilar Herranz Calzada</u>
Sanchinarro	M <sup>a</sup> Isabel Maribel Barrio Martín
Valdemoro	Antonio Prieto Clemente
Villaverde	<u>Ana Belén Martin Rodríguez</u>

# CALENDARIZACIÓN del programa de mentoring

Mes/semana	Marzo				Abril			Mayo				Junio	Junio-Agos	Sept
Sesión mentoring grupal Miércoles de 11:00 a 14:30	10 Presentación De 9 a 14h.	16	23	30	6	20	27	4	11	18	25	1 Clausura		
Actividad Autónoma														
Asesoramiento telefónico De lunes a viernes														
Registro y sistematización														

**12 sesiones de mentoring 10/3 a 1/6:**

- **50 horas = 28 h. virtuales + 22 h. presenciales**

# EVENTOS COE

28/09/22: “Liderando equipos: COE la oportunidad para innovar”. Implantación del servicio de motivación para la activación de la búsqueda de empleo con metodología coaching”

5/10/22: “Gestión del Cambio y Aprendizaje Transformacional” . Implantación del servicio de motivación para la activación de la búsqueda de empleo con metodología coaching”





# 3. A TODA MÁQUINA !!!

## Programas de mentoring y formación



# CURSO DE FORMACION FONDOS MRR



**“Herramientas de coaching aplicadas a la orientación laboral en oficinas de empleo”**



**30h. Presencial. Horario laboral**

**6 ediciones**

**133 participantes**

# PARTICIPANTES del programa de mentorig 2



## Mentoras/es:

Maria Sanchez, Marta Arrimadas, Pilar Herranz y Antonio Prieto

15 Oficinas	16 Participantes
Ageda Díez	Ana Belen Vallejo Agustino
Alcala	<b>María Mercedes Morales</b>
Alcorcon I	Raquel Lobato Simon
Barrio del Pilar	M. Cruz de Antonio
Ciudad Lineal	Angelica Morcillo Ortiz
Coslada	Ana Isabel Fogado Vila
Estrecho-Azca	Eva Maria Garcia Chapinal Pilar de Nicolas Cascales
Getafe II	Natalia Cubells Maldonado
Parla	Esther Perez Costumero
Pinto	Carmen Delgado Blanco
San Isidro	Ines Molina Sanchez
S Sebastián Reyes	Nuria Carpeño Garcia
Sanchinarro	Beatriz Gomez Barroeta
Usera	Nuria Yagües Perez
Valdemoro	Charo Díaz Delgado

# EVALUACIÓN del programa de mentoring

¿Cómo sabemos que este programa de mentoring resulta útil para la implantación de actividades coaching en la orientación laboral de las Oficinas de Empleo?

Evaluaremos en una triple vertiente:



- 1. Competencias adquiridas** por el personal técnico de orientación en la aplicación del coaching.
- 2. Impacto en los/as usuarios/as** del servicio de orientación+coaching.
- 3. Utilización** en la orientación laboral+coaching **en las oficinas de empleo.**

# EVALUACIÓN del impacto en orientadores/as participantes

El nivel medio de consecución de competencias es del 95%

Las aplican:  
82 % Casi siempre"  
16% "A menudo"

Competencias	Nivel medio consecución
1. Establezco el marco de confidencialidad, sesiones y objetivos	100,0%
2. Creo una relación de confianza, intimidad, respeto y autenticidad	100,0%
3. Estoy presente con el usuario/a y le acompaño dedicándole toda mi atención.	95,3%
4. Estoy presente con el usuario/a y le acompaño respetando y sosteniendo sus silencios.	92,2%
5. Realizo preguntas poderosas que ayudan a el usuario/a a ser consciente.	93,8%
6. Me comunico con respeto con el usuario/a, aceptando incondicionalmente, sin manipulaciones y sin dirigir a "mi objetivo".	90,6%
7. Utilizo recursos y actividades para ayudar a mi usuario/a a ser consciente de sus sentimientos, sus pensamientos y sus acciones: de su situación y de sus necesidades y objetivos.	93,8%
8. Utilizo recursos y actividades para facilitar a mi usuario/a a ser consciente de su ser y de sus potencialidades, habilidades y recursos.	90,6%
9. Utilizo recursos y actividades para facilitar a mi usuario/a emprender acciones que le acerquen a sus objetivos.	98,4%
Media	95,0%

# EVALUACIÓN del impacto en orientadores/as participantes



## Adherencia al programa

- Se han mantenido en el programa el 100% de participantes
- Asistencia a sesiones de mentoring 92%

# Evaluación del impacto en orientadores/as :

**autonomía en la aplicación del coaching en sus actividades de orientación:  
94,17%**

Todas las “orientacoach” han iniciado itinerarios con actividades coaching

Indicadores de evaluación	Valor	%
1. Identifica aciertos en su actividad. (Pondera 1)	15	100%
2. Identifica áreas de mejora. (Pondera 1)	15	100%
3. Identifica áreas de mejora proponiendo acciones de mejora. (Pondera 2)	15	100%
4. Inicia 1 o más procesos. (Pondera 3)	15	100%
5. Comparte sus actividades coach con el resto de compañeros/as de la Oficina de Empleo. (Pondera 1)	15	100%
6. Propone actividades de coaching a sus compañeros. (Pondera 4)	12	80%
7. Enseña y demuestra sus actividades coach a sus compañeros. (Pondera 5)	11	73%

# EVALUACIÓN del impacto en usuarios/as participantes

## Variables de evaluación principales:

Son aquellas de los que el resultado depende, en un alto grado, del proceso, del usuario y de la actuación técnica:

- Incremento nivel de empleabilidad
- Adherencia al itinerario
- Nivel de satisfacción
- Fidelización al servicio



## Variables de evaluación secundarias:

Los resultados no dependen exclusivamente del proceso, ni del usuario, ni del técnico, influyendo otras variables externas, especialmente el mercado de trabajo y su contexto sociolaboral; y no son, por tanto el objetivo de este programa de mentoring:

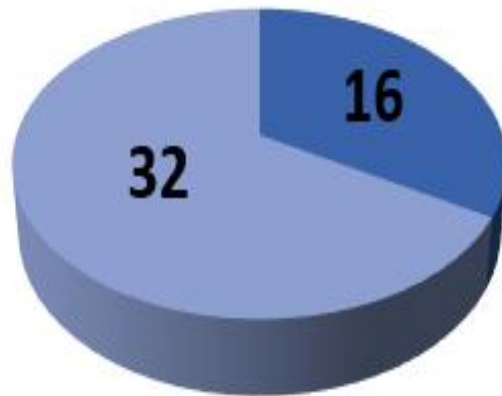
- Inserción laboral
- Inserción formativo-laboral



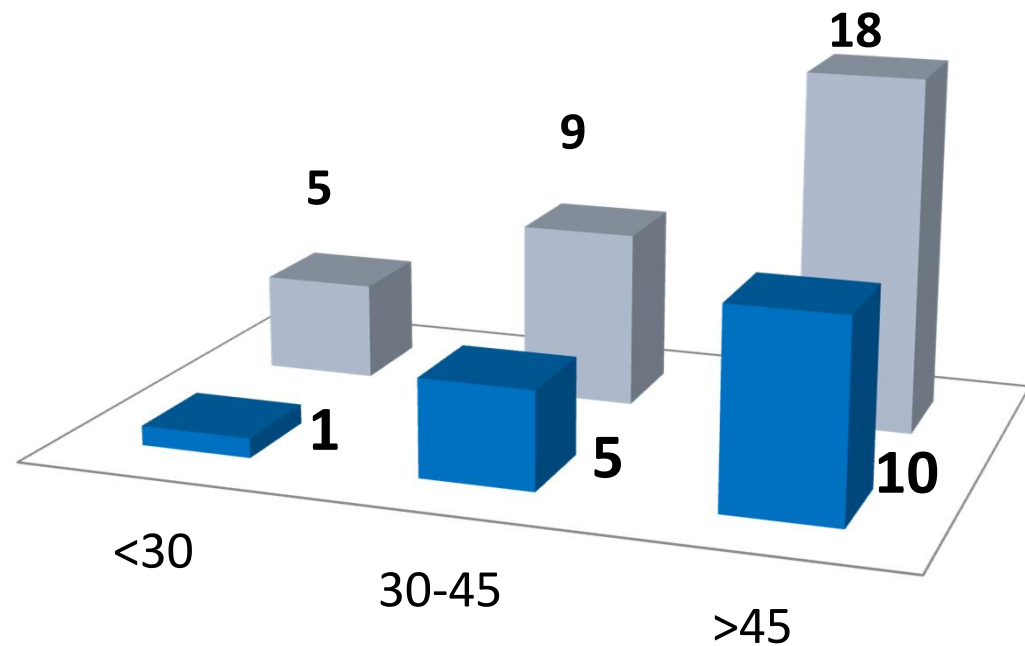
# EVALUACIÓN del impacto en usuarios/as participantes

## Genero y edad

■ Hombre ■ Mujer



Edad



# EVALUACIÓN del impacto en usuarios/as participantes

Incremento medio de empleabilidad de 9,90 a 13,52 = 3,54  $\pm$  35 %

Empleabilidad INICIAL		Empleabilidad FINAL	
Alta	16%	Alta	84 %
Media	39 %	Media	16 %
Baja y muy baja	45 %	Baja y muy baja	-

38% en Piloto  
31% en Mentoring 1  
52,8 % Mentoring CCAA



Cuestionario empleabilidad SILCOI

# EVALUACIÓN del impacto en usuarios/as participantes

## ✓ 95% de adherencia a los itinerarios

De los 48 itinerarios iniciados:

- 23 han finalizado positivamente
- 22 continúan
- 3 abandonan, 2 por motivos justificados



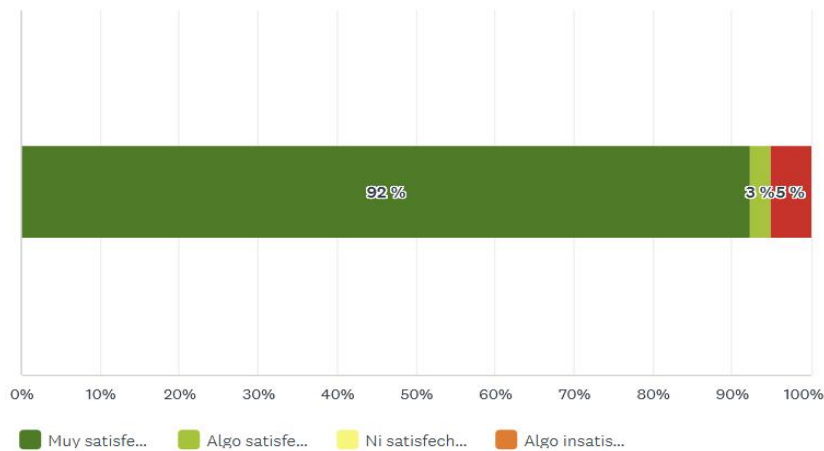
# EVALUACIÓN del impacto en usuarios/as participantes

## Satisfacción y fidelización

- Muy alta satisfacción del servicio recibido 92 %
- Seguro que volvería a solicitar el servicio si lo necesitara 92%
- Seguro que recomendaré el servicio 99%

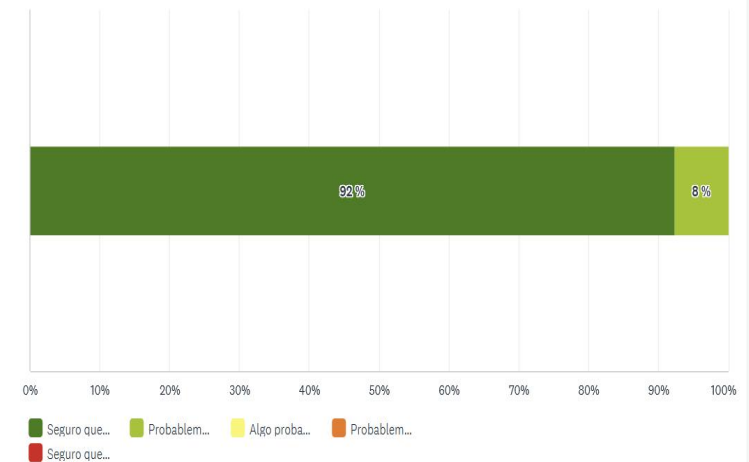
En general, ¿qué grado de satisfacción tienes con el servicio recibido?

Respondidas: 79 Omitidas: 0



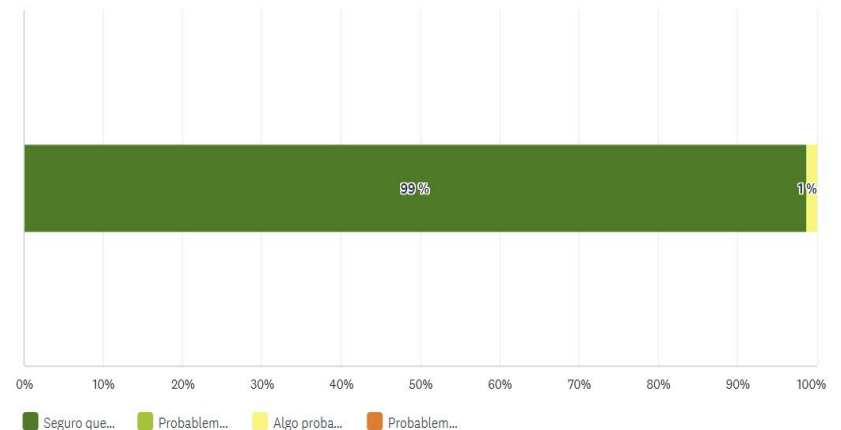
En caso de volver a necesitar Orientación profesional, ¿es probable que vuelvas a solicitar nuestro serv...

Respondidas: 79 Omitidas: 0

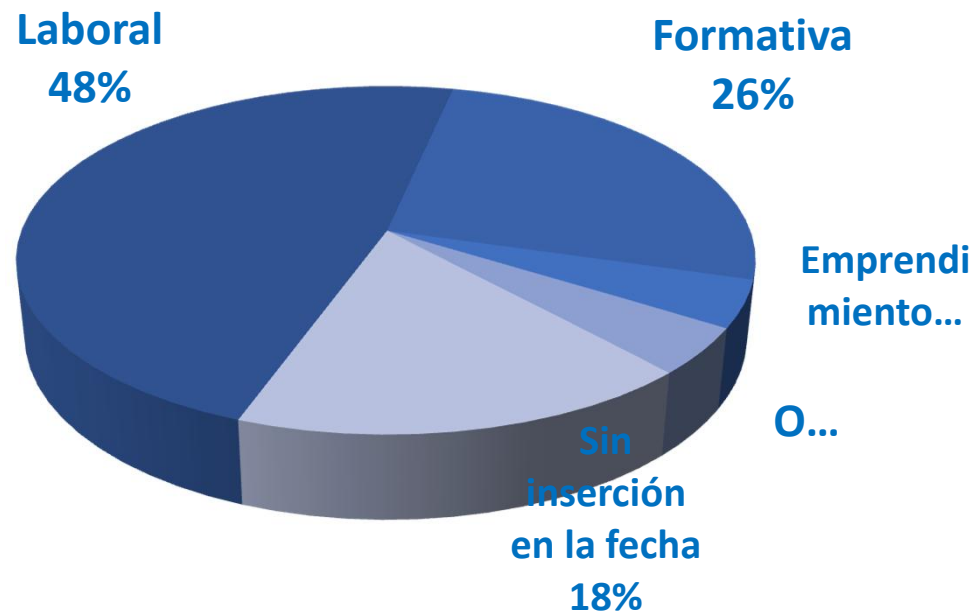


¿Es probable que recomiendes nuestro servicio?

Respondidas: 79 Omitidas: 0



# EVALUACIÓN del impacto en usuarios/as participantes



**48% inserción laboral**  
+  
**26% inserción formativa**  
+  
**4% emprendimiento**  
=  
**78 % inserción**

Inserción laboral 42 % Piloto  
53% Mentoring 1  
69,5% Mentoring CCAA

# EVALUACIÓN del impacto en la Oficina de Empleo

16 actividades diferentes compartidas en 57 ocasiones en las OOEE

Información general sobre coaching	11
Focaliza tus objetivos. Técnica Merlín	11
Taller autoconocimiento	6
Abordar creencias limitantes	4
Definición de objetivos SMART	4
Rueda de la vida	2
DAFO	2

Realizar preguntas poderosas	4
Realizar anclajes	4
¿Cómo estoy de autoestima?	3
Estrategias para mejorar empleabilidad	3
Taller Valorarte	1
Apúnteme de lo que sea	1
Proceso coaching con GROW	1
Mercado de trabajo: "Depende"	1

# EVALUACIÓN del impacto en la Oficina de Empleo

## Fichas técnicas de “buenas prácticas” compartidas en la red de orientación



- “Apúnteme de lo que sea”
- Abordar creencias limitantes
- ¿De qué depende encontrar empleo?. Mercado de trabajo
- Focaliza tus objetivos. Técnica Merlín
- Definir objetivos SMART
- “Lo que crees, creas”
- “¿Cómo estoy de autoestima? “
- “Volviendo a mi equilibrio emocional”
- Taller de situación ante la búsqueda de empleo
- Estrategias para mejorar empleabilidad
- “Gestionando mi incertidumbre en la búsqueda de empleo”
- “Yo elijo mi actitud cuando busco empleo”
- La rueda de la vida

## 4. NAVEGANDO POR OTROS PUERTOS...





# COENOCIENDONOS 2023

## PAT 2023 – ACTUACION 2 ACTIVIDAD Nº3 COE EN RED

- ✓ Con esta actividad se pretende aprovechar la experiencia previa de los diferentes Servicios Públicos de Empleo en materias relacionadas preferentemente con la orientación laboral para establecer la forma más eficaz para **transferir conocimiento** través de movilidad entre profesionales.
- ✓ Objetivo de la Comunidad de Madrid:
  - Transferir conocimientos técnicos y metodológicos sobre la aplicación de técnicas y herramientas de coaching a la orientación laboral.
  - capacitando al profesional de la orientación es través de un proceso de Mentoring: **“Aprender a hacer, haciendo”**



# PARTICIPANTES del programa de mentorig con 3 CCAA



**Mentores:** Nuria Morán y Antonio Prieto

CCAA	Participantes
<b>PAIS VASCO</b>	<p>Angel Altuna Urcelay. Coordinador del Servicio de Inserción laboral.</p> <p>Maria Bilbao Basauri. Técnica del COE</p> <p>Larraitz Zalla Irigoyen. Orientadora</p> <p>Natividad Parron. Orientadora</p>
<b>ANDALUCIA</b>	<p>Elisa Contreras Fernández. Orientadora Huelva.</p> <p>M<sup>a</sup> Auxiliadora Navas Rivera. Orientadora Sevilla.</p> <p>Carmen Aguilar de Cozar. Orientadora Cadiz.</p> <p>M<sup>a</sup> Jesús Collado. Orientadora Cordoba.</p> <p>Rosa M<sup>a</sup> Flores González. Orientadora Jaén.</p> <p>Sonia Ulloa Oliveros. Orientadora Málaga.</p> <p>Pedro Navarro Rull. Orientador Granada.</p> <p>Josefa Franco Franco. Orientadora Almería.</p>
<b>BALEARES</b>	<p>Catalina Duran Rosselló. Orientadora de oficina de población general.</p> <p>Nuria Domínguez Rodríguez. Orientadora de oficina específica de PLD.</p> <p>Marta Amengual Vicens. Orientadora de oficina de población general.</p> <p>Esperanza Cifre Barceló. Orientadora de oficina de población general.</p> <p>Maria del Mar Puigserver Juan. Coordinadora de orientación oficinas.</p> <p>Victoria Forteza Ferrer. Directora COE Baleares.</p>

# CALENDARIZACIÓN del programa de mentoring

Programa de mentoring	Febrero			Marzo			Abril		Mayo			
<b>Sesiones grupales on-line</b> De 10 a 14 h.	6	14	21	7	14	28	11	18	9	16	30	31
<b>Sesión grupal presencial</b> De 9 a 14 Madrid.												
<b>Tutorías individuales</b>												

**12 sesiones de mentoring 6/2 a 31/5:**

- **50 horas = 28 h. virtuales + 22 h. presenciales**
- **32 asistencias técnicas individuales por video reunión, teléfono o correo-e**

# Intercambio y clausura mentoring CCAA



## 5. IMPACTO EN LA RED DE OFICINAS DE EMPLEO



# Impacto en la Red de OOEE



Implantación de Orientación + Coaching en Oficinas de Empleo. Grupo de Mentoring. 10/03/2022

- De 27 a 41 oficinas con orientacoach

- De 30 a 78 orientacoach

Mentoring 1 = 15

Mentoring 2 = 15

Mentoring 3 = 24

Mentoring 4 = 24

- 7 mentoras-formadoras

- 2 Metamentores

- 133 participantes cursos

- Red de orientacoach.

30 Madrid + 8 Andalucía + 6 Baleares + 4

Pais Vasco + 48 Madrid

De 48 a 96 participantes

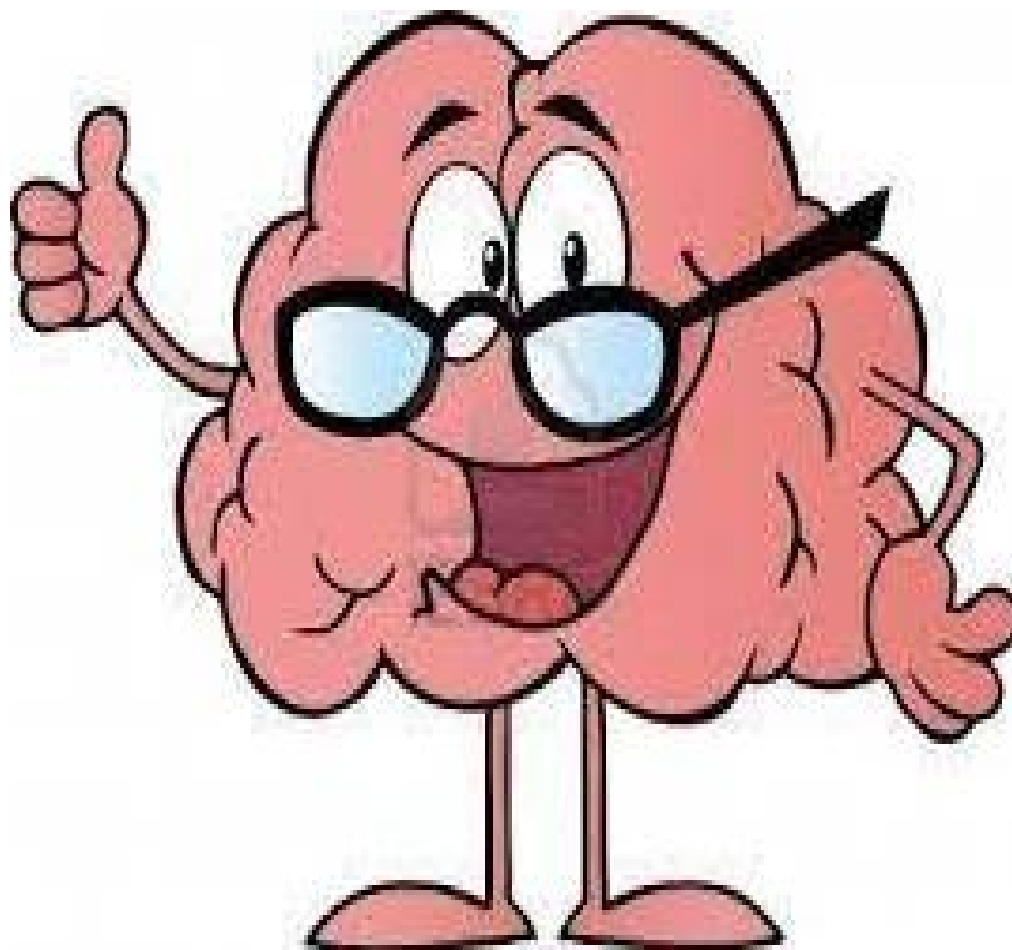


# 3 modalidades de desarrollo

<b>Experiencia piloto 2019-20</b>	4 técnicos/as orientación	Previamente formados y certificados COACH	Reuniones periódicas de intercambio de buenas prácticas	2 mentores formadores
<b>Mentoring 1 2022</b>	15 técnicos/as orientación	Psicología o Psicopedagogía	Mentoring con pildoras formativas	3 mentores
<b>Mentoring 2 2023</b>	15 técnicas orientación	6 Cursos de "herramientas de coaching aplicadas a la orientación laboral en OOEE"	Mentoring con pildoras de entrenamiento	2 mentoras formadoras + 4 mentoras + 2 metamentores
<b>Mentoring 3 y 4 2023 (comenzando)</b>	48 técnicos/as orientación			

Equipo actual: 7 mentoras + 2 metamentores

## 6. CONCLUSIONES

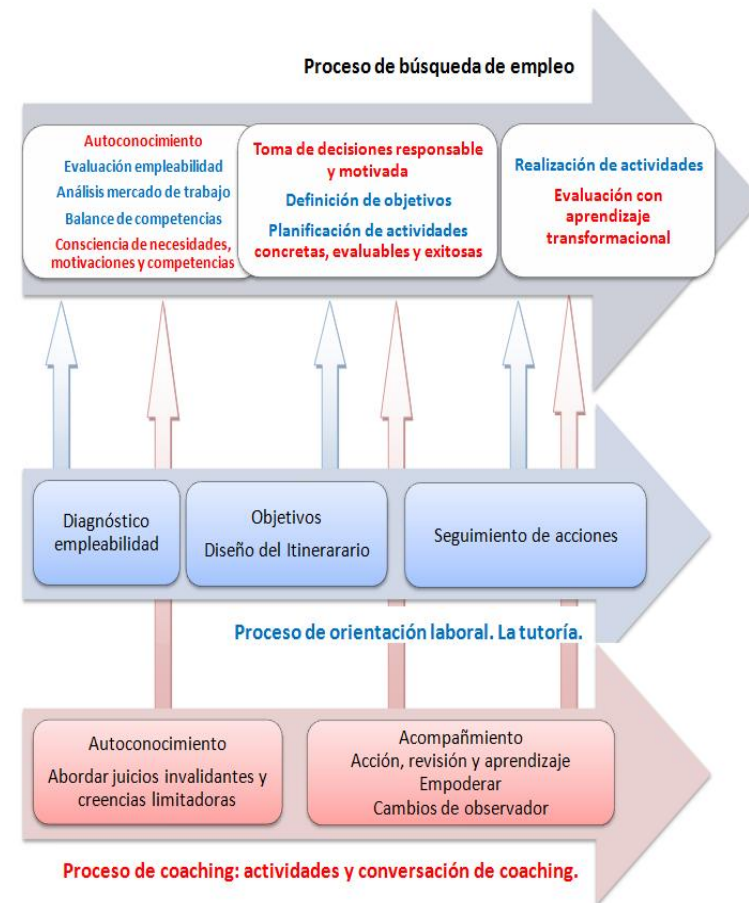




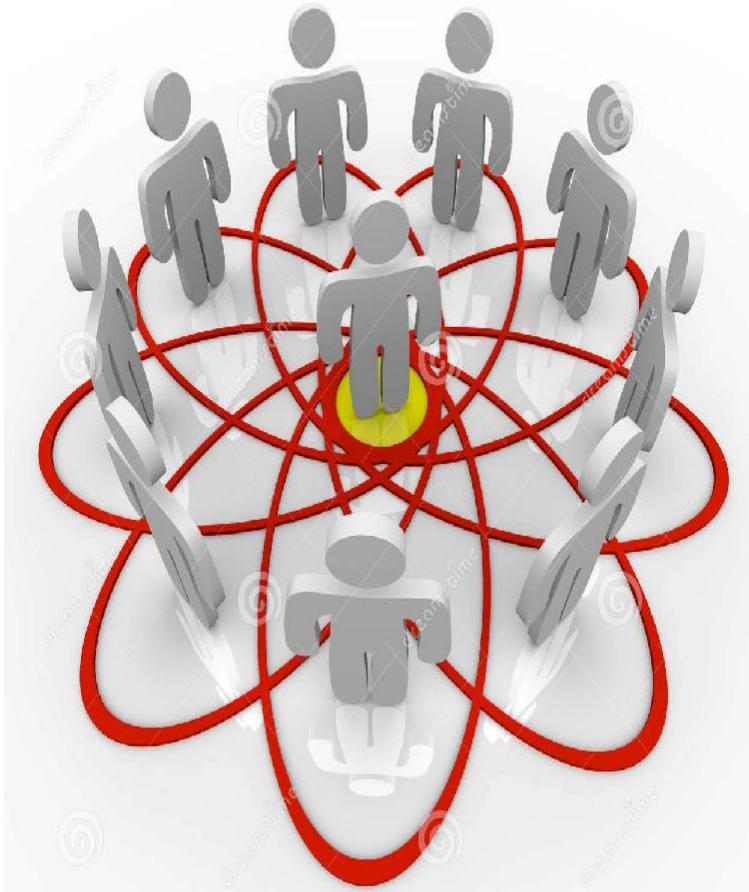
# CONCLUSIONES en relación con la orientación

**1.** El coaching complementa la orientación, sin sustituirla facilitando al usuario:

- ✓ tomar conciencia de sus necesidades, motivaciones, capacidades y objetivos.
- ✓ abordar aquellos aspectos que están afectándole de forma profunda: juicios invalidantes y creencias limitadoras, que condicionan su actitud hacia una búsqueda de empleo realista, viable, y responsable.
- ✓ adquirir aprendizajes que transforman la percepción de sí mismos, sus hábitos, sus marcos de referencia,
- ✓ empoderarse en la utilización de sus propios recursos y capacidades. Actuar.
- ✓ afrontar sus dificultades en la búsqueda de empleo desde otra posición que antes no consideraba.



# CONCLUSIONES en relación con la orientación



2. Las técnicas de coaching, aplicadas en la orientación, **ponen en el centro de la intervención a la persona**, no al proceso, ni a los resultados:
  - convirtiéndola en la protagonista de sus decisiones y de sus objetivos,
  - devolviéndole la propiedad del proceso y de los resultados,
  - con toda la consciencia de sus acciones, su compromiso y su responsabilidad.
3. Y por tanto **el/la orientador/a deja de dirigir el proceso y se pone al servicio del/a usuario/a en su proceso.**

# CONCLUSIONES en relación con el programa de mentoring

1. Todo el personal técnico, puede utilizar herramientas de coaching en la orientación laboral cotidiana, **si cuenta con:**
  - una formación básica en coaching
  - y un acompañamiento (mentoring) en su aplicación.



2. La capacitación con metodología mentoring "aprender a hacer, haciendo":
  - garantiza la **aplicabilidad** de los aprendizajes en el puesto.
  - produce un **cambio transformacional**:
    - mejora el "saber" (conocimientos), "el saber hacer"(competencias), "el saber estar" (actitudes), y el "ser" (identidad);
    - por tanto, **mejora substancialmente el desempeño y la satisfacción profesional.**

3. Estos aprendizajes se consolidan de forma irreversible.



GRACIAS  
POR  
SU  
ATENCIÓN