

Anexo. Proyecto AUNA Itinerarios Integrados de Inclusión

1. RESUMEN EJECUTIVO

Este documento presenta el proyecto piloto que desarrollará el Departamento de Derechos Sociales del Gobierno de Navarra en el marco del [Convenio entre la Administración General del Estado, a través de la Secretaría General de Objetivos y Políticas de Inclusión y Previsión Social y el Departamento de Derechos Sociales de la Comunidad Foral de Navarra para la realización de un proyecto para la inclusión social en el marco del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia](#) para el que se ha concedido una subvención de 5.820.682,11 euros.¹

Con el desarrollo de este proyecto el Gobierno de Navarra implanta un modelo de tramitación ágil y especializado de la RG y el IMV y un modelo de intervención integral para la activación de aquellas personas beneficiarias del IMV/RG que requieren apoyos intensos y complejos. Las actuaciones se dirigirán indistintamente a las unidades familiares perceptoras del IMV (Ingreso Mínimo Vital) o de la RG (Renta Garantizada).

El modelo de intervención se basa en la experimentación llevada a cabo por el proyecto europeo [ERSISI](#) y por el posterior testeo a pequeña escala del proyecto ERSISI/AUNA. Con ello se pretende avanzar en la mejora de la garantía de los derechos de las personas beneficiarias y testar nuevas formas de inclusión activa y acceso al empleo.

Para conseguir este objetivo el proyecto se estructura en tres paquetes que están interconectados y dan consistencia al conjunto de las intervenciones:

- El primer paquete pondrá en marcha un sistema de gestión de la RG/IMV en la modalidad presencial y online del conjunto de personas beneficiarias, tanto nuevas solicitudes, como renovaciones y modificaciones en los diferentes territorios de implantación del proyecto; esto permitirá experimentar un sistema ágil de tramitación que reducirá burocracia, identificará mediante un sistema de triaje al segmento de personas que necesitan apoyos complejos para su inclusión activa, acompañará en los procesos de derivación a quien lo necesite y reducirá tiempos de espera, con lo que garantizará de modo rápido los derechos a los perceptores y liberará tiempo y recursos humanos de la gestión que se podrán invertir en los procesos de apoyo a la inclusión de las personas

¹ Real Decreto 938/2021, de 26 de octubre, por el que se regula la concesión directa de subvenciones del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones en el ámbito de la inclusión social, por un importe de 109.787.404 euros, en el marco del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia en el que se prevé la concesión directa de una subvención máxima de 5.820.682,11 euros a la Comunidad Foral de Navarra. **Resolución de la Secretaría General de Objetivos y Políticas de Inclusión y Previsión Social** por la que se concede una subvención por importe de 5.820.682,11 euros al Departamento de Derechos Sociales de la Comunidad Foral de Navarra, con cargo a la aplicación presupuestaria 32.50.230A.452 de los Presupuestos Generales del Estado de 2021. **Resolución de 21 de enero de 2022, de la Secretaría General de Objetivos y Políticas de Inclusión y Previsión Social**, por la que se publica el Convenio con la Comunidad Foral de Navarra, para la realización de un proyecto para la inclusión social en el marco del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia.

- El segundo paquete pondrá en marcha procesos de apoyo intenso para la activación de un segmento de personas beneficiarias de IMV/RG que son activables hacia el empleo pero que requieren apoyos complejos. Con ello se implementará a mayor escala el modelo de integración de servicios ERSISI/AUNA en un contexto más amplio, garantizando a las personas no solo el derecho a una prestación económica sino también en derecho a los apoyos para su activación. Simultáneamente se desplegarán acciones de formación en este modelo de trabajo.
- El tercer paquete experimentará de modo selectivo una forma de activación hacia el empleo que será liderada por el tejido empresarial mediante la implicación de la Confederación Empresarial Navarra (CEN) y empresas navarras que oferten puestos de trabajo. Esto permitirá conectar mejor la oferta con la demanda identificando las oportunidades de empleo y ajustando la formación y los procesos de acompañamiento de los destinatarios a estas oportunidades.

La **teoría del cambio** que subyace en el planteamiento del proyecto entiende que un cambio en el sistema de gestión del IMV/RG garantiza de modo ágil el derecho a los perceptores. Que la segmentación de los beneficiarios de RG/IMV para identificar a aquellos que requieren apoyos integrales de empleo y servicios sociales consigue mejores resultados en su activación y que la implicación del sector empresarial conduce a dar más oportunidades de empleo a estas personas. Como resultado todo ello se reducen las tasas de pobreza y se consigue que más personas receptoras de RG/IMV sean activadas hacia el empleo.

La **planificación operativa** y puesta en marcha del proyecto se desarrollará durante los meses de enero a junio de 2022, en los que ya se pondrán en marcha algunos de los servicios. Las actuaciones directas continuarán más allá de junio de 2023, momento en que se continuará con el proceso de evaluación, dado que es voluntad del Gobierno de Navarra consolidar los servicios en el tiempo.

En el **desarrollo del proyecto** se coordinará con todos los agentes concernidos y dependiendo de los paquetes de trabajo implicará a Servicio Navarro de Empleo – Nafar Lansare, distintas direcciones del Departamento de Derechos Sociales, Servicios Sociales municipales, Equipos de incorporación sociolaboral (EISOL), Fundación Gizain y Confederación Empresarial de Navarra.

Dada la complejidad del proyecto se utilizarán distintos métodos y técnicas de **evaluación** en función de los paquetes de trabajo: coste/resultado en el paquete 1, impacto y proceso en el paquete 2, y proceso en el paquete 3. El paquete 3 del proyecto se evaluará entre otras por técnicas contrafactuales en las que se tomarán datos del grupo de intervención y de un grupo control o de comparación equivalente intentando aislar los efectos netos de la intervención que se llevará a cabo. En cooperación con el Ministerio se utilizarán técnicas experimentales siguiendo el método de Ensayos Controlados Aleatorizados ([Randomized Control Trials](#) RTC en su denominación en inglés).

Cuadro resumen

OBJETIVO GENERAL	Mejorar la efectividad en el acceso al IMV/RG y garantizar el ejercicio del derecho a la Inclusión Social en las personas perceptoras de estas prestaciones.
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	<p>Objetivo específico A</p> <p>Implantar un nuevo sistema de gestión de la RG y el IMV</p> <p>Objetivo específico B</p> <p>Mejorar la cobertura e intensidad de los itinerarios de inclusión social</p> <p>Objetivo específico C</p> <p>Incrementar los niveles de activación y de acceso al empleo</p>
MODELO DE INTERVENCIÓN	<p>El proyecto se estructura en tres paquetes de trabajo:</p> <ul style="list-style-type: none"> • PAQUETE 1: Gestión integrada de prestaciones (RG/IMV) mediante unidades de tramitación: Se pondrá en marcha un sistema de tramitación integrada de la RG/IMV en la modalidad presencial y online y se realizará una segmentación de las personas beneficiarias. • PAQUETE 2: Atención integrada de servicios sociales y de empleo en casos que requieren apoyos complejos: Se extenderán territorialmente procesos de apoyo intenso para la activación hacia el empleo mediante itinerarios personalizados de un segmento de personas beneficiarias de IMV/RG que son activables hacia el empleo pero que requieren apoyos complejos • PAQUETE 3: Gestión integrada de acceso al empleo con apoyo en el tejido empresarial: Se experimentará de modo selectivo una forma de activación hacia el empleo que será liderada por el tejido empresarial mediante la implicación de la CEN conectando oferta con demanda de empleo.
POBLACIÓN DIANA	<p>Paquete 1: Beneficiarios de la Renta Garantizada y del IMV indistintamente en los territorios y áreas de intervención</p> <p>Paquete 2 y 3: Aquellas personas beneficiarias que necesitan apoyos integrales para su inclusión activa².</p>

² Se entiende por **inclusión activa** apoyos sociales y de activación hacia el empleo.

ALCANCE TERRITORIAL ³	<p>Paquetes 1 y 2: Áreas de Estella, Tudela y Tafalla y zonas básicas de Alsasua, Burlada, Villava y Huarte y Pamplona.</p> <p>Paquete 3: Determinado por la implantación territorial de las empresas.</p>
ACTORES QUE INTERVIENEN	<ul style="list-style-type: none"> • Departamento de Derechos Sociales: <ul style="list-style-type: none"> • Dirección General de Protección Social y Cooperación al Desarrollo • Servicio Navarro de Empleo-Nafar Lansare • Fundación Gizain • Servicios Sociales de Atención Primaria y Entidades Locales titulares de éstos • Universidad Pública de Navarra • Tejido empresarial (Confederación Empresarial Navarra CEN y empresas) • Entidades sociales
HERRAMIENTAS	<ul style="list-style-type: none"> • Herramienta de triaje • <i>SIDIS</i>: Sistema de Información de Derecho a la Inclusión Social • <i>Orientasare</i>: Sistema de Información de Orientación laboral • Gestión registro y consulta de información compartida: SISPE, SIUSS, SIPSSNET
SISTEMA DE EVALUACIÓN	<p>Se utilizarán distintos métodos de evaluación de acuerdo con las acciones previstas en el proyecto</p> <ul style="list-style-type: none"> • Paquete 1: Evaluación de coste/resultado: comparando el actual sistema de gestión con el que se implementará (unidades de tramitación) • Paquete 2: Evaluación de impacto y evaluación de proceso: <ul style="list-style-type: none"> ○ La evaluación de proceso sacará los aprendizajes y ajustes necesarios en el proceso de escalado del modelo de gestión integral ○ Evaluación de impacto: Se utilizarán técnicas contrafactuales para conocer las diferencias entre grupo control y grupo de intervención atribuibles a la intervención. Se utilizarán método experimental (ensayo controlado aleatorio RCT).

³Se tendrá en cuenta la zonificación de servicios sociales establecida en el Decreto Foral 33/2010. De este modo el proyecto se implementará en dos niveles geográficos: áreas (Estella, Tafalla y Tudela) y zonas básicas (Burlada, Huarte, Villava y Pamplona). Las zonas básicas que comprenden las áreas son:
 Área de Estella: Allo, Ancín-Améscoa, Los Arcos, Estella, Lodosa, Puente la Reina, San Adrián, Viana, Villatuerta
 Área de Tafalla: Artajona, Carcastillo, Olite, Peralta, Tafalla
 Área de Tudela: Buñuel, Cascante, Cintruénigo, Corella, Valtierra, Tudela

	<ul style="list-style-type: none"> Paquete 3: Evaluación de proceso con objeto de conocer la idoneidad del proceso puesto en marcha (rol de la CEN y club de empresas) y las posibles mejoras.
TEMPORALIZACIÓN	<p>Duración: enero 2022 a marzo de 2024</p> <p>Cronograma:</p> <ul style="list-style-type: none"> Diseño operativo y preparación del sistema de intervención herramientas y equipos enero-junio 2022 Intervención paquetes 1, 2 y 3: julio 2022-julio 2023. Evaluación julio 2022-marzo 2024.
PRESUPUESTO	<p>5.992.516,82 €</p> <p>De los que 5.820.682,11 euros corresponderán a la subvención del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones y 171.834,71 euros al Gobierno de Navarra.</p>

2. FUNDAMENTACIÓN

2.1. Contexto y antecedentes

2.1.1. LA INTEGRACIÓN DE PRESTACIONES (IMV Y RG): MEJORA DE OPORTUNIDADES DE INCLUSIÓN SOCIAL Y LABORAL

Mediante el Real Decreto-ley 20/2020, de 29 de mayo, el Gobierno de España pone en marcha el Ingreso Mínimo Vital integrado, que ha sido definitivamente regulado por la [Ley 19/2021, de 20 de diciembre](#), dentro de la acción protectora de la seguridad social como prestación económica en su modalidad no contributiva que garantiza un nivel mínimo de renta a quienes se encuentren en situación de vulnerabilidad económica en los términos que se definen en la Ley. A través de este instrumento se persigue garantizar una mejora de oportunidades reales de inclusión social y laboral de las personas beneficiarias.

En su artículo 32, apartado 2 se establece un mecanismo de colaboración entre el Instituto Nacional de la Seguridad Social y las comunidades autónomas para el reconocimiento del IMV; asimismo, en su Disposición adicional quinta regula la aplicación en los territorios forales, previendo una transferencia de competencias a las administraciones de éstos, en nuestro caso a la Administración de la Comunidad Foral de Navarra.

Mediante la [Ley Foral 15/2016, de 11 de noviembre](#), el Parlamento de Navarra reguló los derechos a la Inclusión Social y a la Renta Garantizada. Algunos de los aspectos de esta Ley Foral fueron desarrollados posteriormente con la aprobación en el año 2018 del [Decreto Foral 26/2018](#), de 25 de abril, por el que se desarrollan los derechos a la Inclusión Social y a la Renta Garantizada. La aprobación de estas normativas supuso un

avance importante en el enfoque de la Renta Mínima en Navarra, no solo desde la perspectiva de la ampliación de la cobertura y las condiciones de acceso sino desde el propio enfoque, dado que se pone en marcha la aplicación de un doble derecho y se plantea el ejercicio conjunto de los derechos a la inclusión social y a la Renta Garantizada; todo ello con el fin de mejorar la protección e inclusión social de las personas en riesgo o en situación de exclusión.

Estas dos prestaciones tienen idéntica finalidad, es decir garantizar unos recursos económicos mínimos a las personas en riesgo o situación de exclusión de tal manera que puedan afrontar procesos inclusivos y de mejora de oportunidades; pero diferente funcionalidad, así una representa un nivel homogéneo de protección social mínimo para el conjunto del territorio español y la otra una cobertura económica y de apoyos más amplia relativa a las condiciones de vida de la Comunidad Foral.

Esta coexistencia de prestaciones precisa de una articulación para cumplir con su finalidad (eficacia) pero con un empleo óptimo de los recursos (eficiencia). Por ello sería idónea la tramitación conjunta e integrada de las prestaciones Renta Garantizada e Ingreso Mínimo Vital lo que requerirá cambios organizativos, procedimentales y, en su caso, normativos sobre los cuales se trabaja actualmente. De tal manera que esta gestión integrada facilite el potencial de inclusión social de ambas prestaciones, reduciendo ineficiencias y sobre todo permitiendo una atención centrada en la persona y sus necesidades.

Todo ello coincide además con un proceso, que se está llevando a cabo, de reorientación de los servicios sociales de atención primaria en Navarra en los que uno de los elementos clave es la separación de los procesos de tramitación administrativa, de aquellos que se dedican a la atención y acompañamiento a las personas, de manera que se liberen recursos personales de valor hacia estos itinerarios de inclusión social.

2.1.2. LA INTEGRACIÓN DE SERVICIOS (SOCIALES Y DE EMPLEO): EL PROYECTO ERSISI: DE INNOVACIÓN PARA EL EJERCICIO DEL DOBLE DERECHO A LA INCLUSIÓN SOCIAL Y A LA RENTA GARANTIZADA

Simultáneamente a la aprobación de la Ley Foral 15/2016, el Gobierno de Navarra puso en marcha el **Proyecto Experimental ERSISI**⁴ financiado por la Comisión Europea en el marco del Programa EaSI (Employment and Social Innovation). El proyecto ERSISI, que duró 3 años (septiembre 2016-septiembre 2019), y se desarrolló con 500 personas beneficiarias de la Renta Garantizada del municipio de Tudela y la zona de Sakana, permitió diseñar y experimentar un nuevo modelo de apoyo y activación de las personas perceptoras de la Renta Garantizada sobre la base de una intervención coordinada de los servicios sociales y de empleo avanzando hacia la integración de servicios.

Este proyecto tuvo por objetivo diseñar y poner a prueba un nuevo modelo de atención/activación de empleo para la población desempleada vulnerable, sobre la base de una intervención coordinada de los servicios sociales y de empleo en el que las

⁴ Toda la información y la documentación generada sobre este proyecto está disponible en: <https://ersisi.navarra.es/es/inicio> (enlace consultado el 8/11/2021)

personas beneficiarias contasen con un servicio individualizado adaptado a sus necesidades y situación particular poniendo el énfasis en sus fortalezas y en la autodeterminación personal. Para ello, se estructuró en 3 paquetes de trabajo complementados por los de gestión, seguimiento y evaluación y difusión:

1. Integración de servicios: prestación integrada de servicios sociales y servicios de empleo, basada en un equipo de gestión de perfil pluridisciplinar (perfil de servicios sociales y perfil de empleo) que presta servicios personalizados, adaptados a las necesidades de las personas. Estos equipos garantizaban el uso óptimo de la red de servicios de apoyo, transitando por los diferentes programas y actividades. Ello aseguraba que el apoyo ofrecido por las diferentes agencias involucradas en el acuerdo (servicios públicos de empleo, servicios sociales, ayuntamientos) se prestase de forma continua y consistente.
2. Diseño e implantación de acuerdos recíprocos de inclusión social y aplicación de la reforma normativa: Una vez aprobada la Ley Foral 15/2016, de 11 de noviembre, el proyecto contribuyó a la puesta en marcha de diferentes aspectos contenidos en la norma como por ejemplo los incentivos al empleo o la construcción de herramientas de diagnóstico y segmentación.
3. Socios locales para la planificación experimental de las Políticas Activas de Empleo: la participación de agentes locales (servicios de empleo, servicios sociales, municipios, sindicatos, empresas, ONG y agencias de desarrollo local) para lograr una definición más participativa de los objetivos de las intervenciones y la posibilidad de actuar sobre los factores determinantes locales eliminando barreras existentes.

Para la **evaluación de impacto del proyecto ERSISI**⁵ y siguiendo las recomendaciones del Centre for Research on Impact Evaluation (CRIE) de la Comisión Europea (2013), se optó por la combinación del método denominado Propensity Score Matching (PSM) con el Difference-in-Differences (DiD) ya que la utilización conjunta de ambas técnicas potencia la robustez de los resultados puesto que el primero permite controlar los sesgos en las características observables y el segundo en las no observables⁶. Entre los principales resultados la evaluación demostró un impacto positivo en las variables vinculadas a la participación en las Políticas Activas de Empleo, con una mejora de 3,09 en la media de recursos semestrales utilizados al finalizar la intervención; además, se apreció una mejora en el porcentaje de personas que encontraron al menos un contrato el semestre siguiente a la intervención, el resultado neto fue del 8%. Adicionalmente la evaluación demostró resultados importantes en la perspectiva y satisfacción de las personas beneficiarias y profesionales implicados.

⁵ UPNA (2020), [Integración de servicios sociales y de empleo: resultados de la evaluación de impacto del proyecto ERSISI en Navarra](#) (enlace consultado el 8/11/2021)

⁶ Pérez López, C. y Moral Arce, I. (2015). Técnicas de evaluación de impacto. Madrid: Garceta grupo editorial.

A la finalización del proyecto ERSISI se hizo una **evaluación de transferibilidad** en la que se analizaron las distintas dimensiones del proyecto, los elementos transferibles y los elementos necesarios para llevarla a la práctica:

- Mecanismos de convocatoria para el ejercicio al derecho a la inclusión social
- Gestión de casos basada en la persona, intensidad y adaptación en respuestas
- Atención integrada entre Servicios Sociales de Base y Servicio Navarro de Empleo
- Herramientas y aplicaciones
- Grupos de empleo local

Como resultado de la evaluación se hizo un **plan de transferencia** que se centró en cuatro elementos estratégicos:

- Difusión cultural del Proyecto ERSISI
- Consolidación de herramientas
- Consolidación y pilotaje del modelo ERSISI en varias localidades, en un entorno y condiciones reales y no experimentales, lo que se tradujo en el proyecto ERSISI/AUNA
- Evaluación, ajuste y extensión del AUNA

El proyecto ERSISI/AUNA se desarrolló en los años 2020 y 2021. Se trata de un proyecto puente que permite finalizar el testeo de las herramientas y métodos de intervención, para generalizarlo posteriormente a toda Navarra. Se pilotó con 39 personas de las zonas de Tudela, Alsasua, Burlada, Villava, Huarte, Allo y Doneztebe. Se presentan resultados del informe de evaluación del proyecto ERSISI/AUNA en los apartados 2.2 y Aspectos críticos de mejora del Paquete de trabajo 2.

2.1.3. LA INTEGRACIÓN DE ACTUACIONES EN EL MERCADO LABORAL: DE LA MEJORA DE LA EMPLEABILIDAD A LA INCORPORACIÓN LABORAL EN EMPRESAS A TRAVÉS DE LA CONFEDERACIÓN EMPRESARIAL NAVARRA

Como se ha mencionado, el proyecto ERSISI contenía un paquete de trabajo centrado en la implicación de los actores locales de tal modo que se facilitase el acceso al mercado laboral de las personas beneficiarias de la Renta Garantizada. Este fue un aspecto que por diversas razones no llegó a desplegarse con todo su potencial en el entorno experimental que representó este proyecto.

Con la entrada en vigor de la Ley Foral 15/2016 se ha puesto en marcha un paquete de incentivos al empleo para las personas beneficiarias de la Renta Garantizada consistentes en incentivación de la participación en programas de empleo subvencionado, aplicación de estímulos al empleo para compatibilizar trabajo y prestación social y suspensión temporal de la prestación por incorporación laboral.

Asimismo, la [Ley 19/2021, de 20 de diciembre](#) establece en el apartado 2 de su artículo 31 dedicado a la cooperación para la inclusión social de las personas beneficiarias, que *“los beneficiarios del ingreso mínimo vital serán objetivo prioritario y tenidos en cuenta en el diseño de los incentivos a la contratación que apruebe el Gobierno”*; asimismo

contempla la colaboración de las empresas al tránsito de los beneficiarios del IMV a la participación activa en la sociedad en su disposición adicional primera.

Por su parte el Servicio Navarro de Empleo – Nafar Lansare, dispone de una [convocatoria de subvenciones para el fomento de la contratación de personas con dificultades de inserción](#), que tal y como se menciona en su parte expositiva pretende:

El fomento del empleo de personas con especiales dificultades de inserción es una prioridad del Gobierno de Navarra. En el acuerdo de programa para una legislatura de convivencia, igualitaria, innovadora y progresista (2019-2023) se fija como objetivo intensificar la promoción de medidas específicas para lograr la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral para colectivos vulnerables. La crisis del coronavirus ha empeorado la situación laboral de las personas más vulnerables, incrementando sus dificultades para lograr su reincorporación al mercado de trabajo. El aumento del desempleo, las incertidumbres del mercado laboral, y la inestabilidad de las empresas, reducen las posibilidades de lograr un empleo para determinados colectivos. Por ello, promover oportunidades laborales para estas personas, financiando su contratación, es fundamental para lograr su reinserción laboral, especialmente en el contexto económico y social actual.

Así, con este programa se pretende incentivar la contratación de personas desempleadas de larga duración, personas víctimas de violencia de género, personas perceptoras de Renta de Garantizada, personas mayores de 45 años, jóvenes inscritos en el sistema de garantía juvenil y personas retornadas del extranjero por cuestiones laborales, fomentando la generación de empleo por parte de empresas con centros de trabajo ubicados en la Comunidad Foral de Navarra y favoreciendo la inserción laboral de un colectivo con especiales dificultades de acceso al mercado de trabajo.

En el marco del Plan de Empleo de Navarra⁷ y del compromiso del sector privado con la consecución de la Agenda 2030 para el desarrollo sostenible, y en particular con el ODS 8 y sus metas, se están intensificando los esfuerzos para la incentivación y la activación hacia el empleo de las personas perceptoras de la Renta Garantizada/IMV, mediante la puesta en marcha de nuevas iniciativas, la dotación de recursos y la implicación activa de las empresas navarras a través de la Confederación Empresarial Navarra (CEN), de modo que se aprovechen al máximo tanto el sistema de incentivos al empleo para perceptores de RG como las subvenciones a empresas que contraten a estas personas.

2.2. Necesidades detectadas y recomendaciones ERSISI-AUNA

Tanto en la Ley Foral 15/2016 como en la Ley 19/2021, subyace un modelo conceptual de inclusión social multidimensional, dinámico y estructural. De modo explícito la primera de esas normas define la “exclusión social en sus diversos grados” como “aquella situación consecuencia de **un proceso dinámico de acumulación o combinación de diversos déficits [multidimensional] o carencias personales, relacionales, laborales o socioambientales [estructural], que persisten en el tiempo y que impiden o limitan el ejercicio y disfrute efectivo de sus derechos**”; asimismo señala que “Es responsabilidad de las Administraciones Públicas de Navarra garantizar el derecho de las personas a ser apoyadas en su proceso de inclusión social, según un itinerario personalizado diseñado

⁷ El Plan de Empleo de Navarra, disponible en: <https://planempleonavarra.com/> (enlace consultado el 9/11/2021)

de forma que puedan movilizar sus recursos, capacidades y potencialidades y utilicen los recursos de su entorno” (artículos 2 y 3 de la LF). Por lo que es responsabilidad de las Administraciones Públicas de Navarra garantizar este derecho mediante una atención personalizada, continua e integral ajustada a las necesidades de las personas y basada en un codiagnóstico objetivo e integral de su situación; así como promover las condiciones necesarias para que este derecho pueda ser ejercido.

La situación actual de coexistencia de prestaciones (IMV y RG), aunque con un cierto nivel de coordinación entre administraciones responsables de su gestión, pero sin una real integración de la misma dificulta la atención centrada en la persona que exige la garantía del derecho a la inclusión social, ya que supone la existencia de diversas puertas de entrada a las prestaciones, la duplicación de trámites y aumento de actuaciones burocráticas sin valor añadido, y la dispersión de atenciones y posibles divergencias en éstas. Por ello, la integración de la gestión de prestaciones es una condición necesaria para iniciar los itinerarios inclusivos previstos en las normas.

La integración de servicios sociales y de empleo del proyecto ERISISI ha evidenciado una mejora de estos itinerarios en las personas beneficiarias de prestaciones sociales con necesidades sociales y de mejora de la empleabilidad. Sin embargo, pasar del ámbito experimental – piloto al contexto real precisa de ajustes del modelo, como se está comprobando en el proyecto ERISISI/AUNA, pero todo ello habría sido un gasto social superfluo si no se extiende al conjunto del territorio de la Comunidad Foral implicando al conjunto de los servicios sociales y de empleo. Por ello, la transferencia del proyecto al contexto real de los servicios públicos implicados es una necesidad clara para la mejora de la atención a estas personas y para optimizar los recursos públicos invertidos en estos itinerarios, que por otra parte da cumplimiento a las normativas previamente referidas.

Mejorar la situación de las diferentes dimensiones, incluyendo la mejora de la empleabilidad en el caso de las personas activables, abordando integralmente las dimensiones que componen el proceso inclusivo en perceptores de estas prestaciones es el objetivo central de la intervención social. Sin embargo, en múltiples ocasiones no finaliza porque la inserción en el mercado laboral ordinario no es posible por falta de adecuación entre la oferta y la demanda laboral, por lo que de nuevo este ajuste es una condición necesaria para la culminación de itinerarios de inclusión social. Ello hace imprescindible trabajar con el sector privado para culminar estos procesos.

Las principales conclusiones de la evaluación del proyecto ERISISI/AUNA destacan que *“hay una confianza y convicción por parte de los equipos sobre la potencialidad de la atención integrada. Las personas beneficiarias muestran una alta satisfacción con el enfoque centrado en la persona que permite comprender mejor el contexto vital de las personas usuarias y darles una respuesta más adaptada. No obstante, hay falta de unanimidad sobre lo que se entiende por intervención de alta intensidad en un tiempo limitado y en consecuencia sobre el alcance que deben tener las intervenciones. En consecuencia, el modelo no se ha aplicado de modo homogéneo por todos los equipos y*

los procedimientos y protocolos no están suficientemente definidos y estandarizados; es necesario calibrar mejor los tiempos de intervención y dedicación profesional”.

La evaluación identifica aspectos críticos en los que es necesario aplicar mejoras entre ellos en el proceso de captación y selección de las personas participantes, para lo cual es fundamental el perfeccionamiento de la herramienta de triaje; los criterios con los que se aplican los itinerarios integrados y la duración de estos; la mejora de los procesos de intermediación para el acceso al mercado laboral y el uso de los recursos formativos.

Las recomendaciones de la evaluación proponen algunos ámbitos de mejora, entre ellos, procedimentar de modo más detallado el modelo de intervención AUNA, diseñar un Plan de Formación para los equipos de profesionales que se incorporen al proyecto, definir en el itinerario objetivos realistas, concretos y a medio plazo, definir los criterios de priorización de atención de los casos, mejorar la oferta de recursos de activación y la conexión con el mercado laboral, mejorar la herramienta de triaje y la interoperatividad entre las herramientas SIDIS, ORIENTASARE y prever las salidas de las personas tras el proceso de intervención.

2.3. Orientación del proyecto AUNA itinerarios integrados

La puesta en marcha de este nuevo *Proyecto de itinerarios integrados de inclusión* se justifica por tanto por las necesidades detectadas de integración de gestión, de servicios y de ajuste a las ofertas del mercado laboral, mediante la aportación de valor en estos tres procesos y su consistencia con la trayectoria que desde el Departamento de Derechos Sociales se viene desarrollando en los últimos años:

1. El proyecto está alineado y profundiza los procesos de innovación que, en el ámbito de la inclusión (inclusión activa y activación inclusiva), viene desarrollando el Departamento de Derechos Sociales en los últimos seis años, en consonancia con el Pilar Europeo de Derechos Sociales.
2. El proyecto, en consecuencia, servirá para la ampliación y extensión a toda la Comunidad Foral del modelo ERSISI/AUNA (gestión – servicios – empleo), que se hará por fases hasta alcanzar su cobertura en el conjunto del territorio.
3. Tras la finalización del proyecto y teniendo en cuenta los resultados, el Gobierno de Navarra tiene la intención de extender los tres paquetes de trabajo al conjunto del territorio con recursos propios; por eso las actuaciones de intervención directa no finalizarán en junio de 2023 sino que se continuarán, desarrollándose a cargo de este proyecto hasta diciembre de 2023.
4. Las personas beneficiarias del proyecto serán indistintamente personas perceptoras de Renta Garantizada y de Ingreso Mínimo Vital, dado que se plantea un proceso común de gestión y activación. En consecuencia, en aquellos territorios en los que se implante el proyecto piloto, se realizará con personas beneficiarias de RG y de IMV que sean destinatarios de las actuaciones de acuerdo con los objetivos previstos.

5. Las evidencias que se obtengan, mediante la metodología de evaluación de proceso e impacto, de esta ampliación y extensión podrán ser de valor para su replicabilidad al conjunto del territorio nacional.

2.4. Teoría del cambio y enfoque del proyecto

2.4.1. TEORÍA DEL CAMBIO

La teoría del cambio de AUNA se basa en que para conseguir la inclusión social de las personas perceptoras del IMV/RG es necesario garantizar de modo efectivo el doble derecho que se establece en la Ley Foral 15/2016, de 11 de noviembre, por la que se regulan los derechos a la Inclusión Social y a la Renta Garantizada y que también subyace en la regulación del IMV (Ley 19/2021, de 20 de diciembre, por el que se establece el Ingreso Mínimo vital).

Esto es solo posible si se cuenta con un sistema de gestión del IMV/RG de modo que todas las personas que tienen estos derechos puedan disfrutar de ellos con agilidad; si se facilita un soporte integral y coordinado desde la perspectiva social y la perspectiva de empleo a aquellas personas que requieren soporte intenso para su activación; y si se implica activamente al sector empresarial que es quien tiene posibilidades de facilitar empleo a estas personas.

Nuestras asunciones se basan en el carácter multidimensional de la exclusión social que no solamente tiene que ver con la insuficiencia de ingresos económicos, sino también en el acceso a los servicios, en la participación social y comunitaria y en el acceso al empleo.

- La literatura académica es cada vez más unánime en la necesidad de separar en el campo de los servicios sociales los procesos de gestión y tramitación de la intervención directa con las personas.
- Es también unánime en la necesidad de reducir los tiempos de tramitación y la burocracia, utilizando para ello las oportunidades de las tecnologías.
- Nuestros ensayos previos nos demuestran que, para trabajar de modo efectivo los procesos de activación de los perceptores de RG/IMV, es necesario realizar una segmentación individualizando y atendiendo de manera diferenciada a aquellos que necesitan solo apoyo al empleo, aquellos que necesitan solo apoyos sociales y no apoyos al empleo y aquellos que necesitan apoyos integrados desde empleo y servicios sociales (integración de servicios).
- Múltiples experiencias en otros territorios demuestran que una implicación activa del sector empresarial propicia más oportunidades de empleo y un mayor ajuste entre su formación y las necesidades del mercado de trabajo.

Insumos:

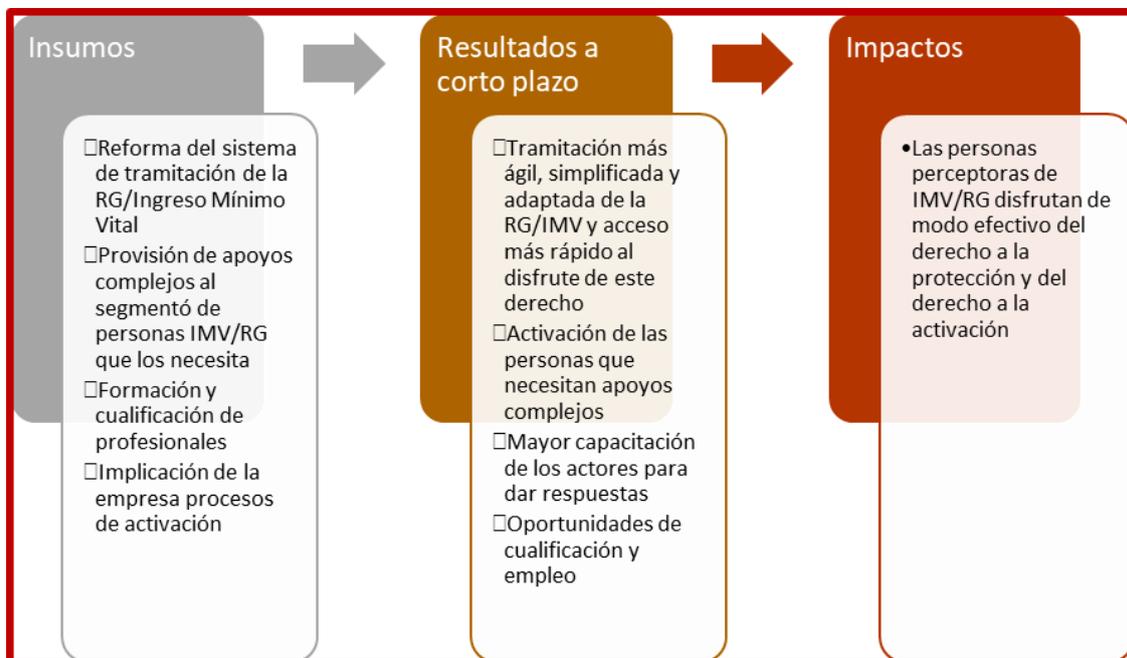
- Reforma del sistema de tramitación de la RG/Ingreso Mínimo Vital
- Provisión de apoyos complejos al segmento de personas receptoras de IMV/RG que los necesitan
- Formación y cualificación de profesionales
- Implicación de la empresa en los procesos de activación

Resultados:

- Tramitación más ágil, simplificada y adaptada de la RG/IMV y acceso más rápido al disfrute de este derecho
- Activación de las personas que necesitan apoyos complejos
- Mayor capacitación de los actores para dar respuestas
- Oportunidades de cualificación y de empleo

Impactos:

Como resultado de nuestra actuación las personas receptoras de IMV/RG disfrutarán de modo efectivo del derecho a la protección y el derecho a la activación.



2.4.2. ADECUACIÓN Y SOSTENIBILIDAD DEL ENFOQUE

Una serie de elementos de contexto indican que el enfoque que proponemos para el proyecto es el adecuado y garantizan la sostenibilidad del proyecto:

- Dos de los paquetes de trabajo (el dos y el tres) se construyen sobre un pilotaje previo y una experiencia de casi seis años en el primero de estos casos, lo que indica la viabilidad del proyecto que se plantea.
- El hecho de que el proyecto en el paquete dos ya haya sido testado (ERSISI) y refinado (ERSISI/AUNA) mediante pilotajes, da mayor garantía de éxito puesto que ahora se experimenta el ajuste y la implantación a mayor escala.
- Los tres paquetes de trabajo del proyecto plantean una garantía de continuidad puesto que se seguirá impulsando con medios propios por el Gobierno de Navarra. Téngase en cuenta que un proyecto experimental en este ámbito requiere como mínimo tres años de duración y la intervención directa financiada por el Ministerio durará como máximo año y medio o dos años.
- La implantación de este proyecto da los primeros pasos para transformar un proyecto en una política, puesto que con su puesta en marcha se implanta de modo generalizado un modelo de atención.
- Se centra en la integración de servicios “*gestión-inclusión activa | activación inclusiva*”, que es un tema clave en la implantación de los sistemas de ingresos mínimos. Toda la literatura europea sobre la inclusión de perceptores de rentas mínimas pone el foco en una cuestión clave que es la integración de servicios. Este proyecto, mediante la implantación de las unidades de gestión experimentará un sistema de integración de servicios que por el momento no se ha experimentado en España (las experiencias que hay en este momento se han basado en la transferencia o traspaso de servicios, pero no en la integración).
- Desarrolla herramientas e instrumentos de trabajo que son fundamentales para la intervención (sistemas integrados de información, herramientas de triaje, etc.), que ya han sido diseñados y testados y que ahora se ponen a prueba a gran escala y que pueden ser transferibles a otros territorios del Estado.
- Cuenta con el soporte legal adecuado; además de las normativas previamente enunciadas se prevean otras reformas de índole normativo, por ejemplo, en la participación de los actores económicos en la activación de las personas beneficiarias de RG/IMV, los procesos de acreditación de competencias básicas (proyecto FORLAN⁸ que actualmente se está experimentando con financiación europea), o la mejora del sistema de incentivos al acceso al empleo que se evaluará próximamente.
- Sienta las bases para conseguir un impacto a medio plazo. Téngase en cuenta que los impactos en estos ámbitos no se consiguen con proyectos a corto plazo, sino que requieren intervenciones más continuadas en las que se prepara el conjunto del ecosistema (profesionales, normativa, recursos, instituciones, papel de los distintos actores, etc.).

⁸ El Proyecto FORLAN es un proyecto de formación para el empleo dirigido a testar nuevas estrategias de aprendizaje de competencias básicas por parte de personas adultas que no dominan habilidades básicas de lectoescritura o cálculo, o con pocas competencias digitales. El objetivo último es que consigan empleos de mayor calidad y duración. Puede consultarse en: <https://forlan.navarra.es/es/> (enlace consultado el 9/11/2021)

3. OBJETIVOS

Objetivo general

Mejorar la efectividad en el acceso al IMV/RG y garantizar el ejercicio del derecho a la Inclusión Social en las personas perceptoras de estas prestaciones.

Objetivo específico A

Implantar un nuevo sistema de gestión de la RG y el IMV

Objetivo específico B

Mejorar la cobertura e intensidad de los itinerarios de inclusión social

Objetivo específico C

Incrementar los niveles de activación y de acceso al empleo

3.1. Objetivo general

Mejorar la efectividad en el acceso al IMV/RG y garantizar el ejercicio del derecho a la Inclusión Social en las personas perceptoras de estas prestaciones.

3.2. Objetivos específicos

A. Implantar un nuevo sistema de gestión de la RG y el IMV que sea más ágil y efectivo, reduciendo los procesos y tiempos de tramitación y adecuándolo a las necesidades de las personas beneficiarias

Para desarrollar este objetivo se pondrán en marcha equipos específicos de tramitación de la RG/IMV en una serie de zonas que estarán dedicados en exclusiva a estas funciones.

Los **resultados esperados** son:

- Reducción en el tiempo transcurrido entre presentación de la solicitud y resolución de concesión.
- Simplificación de los procedimientos de tramitación y renovación
- Liberación de tiempo de dedicación de los profesionales de servicios sociales que ahora desarrollan esas tareas para que puedan centrarse en la intervención social

- Segmentación de las personas beneficiarias desde el momento de acceso a la RG/IMG para que se les pueda dar una respuesta de apoyo social y activación ajustada a sus necesidades

B. Mejorar la cobertura e intensidad de los itinerarios de inclusión social de las personas que necesitan apoyos coordinados entre servicios sociales y empleo mediante apoyos continuados adaptados a las necesidades personales

Para desarrollar este objeto se aplicará en los territorios de intervención el modelo de intervención ERSISI/AUNA aplicando las mejoras detectadas en la evaluación de esos proyectos piloto.

Los **resultados esperados** son:

- Actuación coordinada desde los servicios sociales y empleo para las personas que requieren apoyos desde ambas perspectivas
- Mejora de la interoperabilidad de las herramientas (herramienta de Triage, SIDIS y ORIENTASARE)
- Oferta de activación intensa, continuidad y personalizada a las personas beneficiarias
- Uso más eficiente de los recursos de activación existentes en el territorio
- Mayores niveles de activación y de acceso al empleo de las personas participantes
- Reducción de la participación en la RG y el IMV (salida o acceso percepción de menores cuantías por la combinación de ingresos con el empleo)

C. Incrementar los niveles de activación y de acceso al empleo en los grupos de perceptores que precisan de apoyos complejos mediante una implicación más activa de los empleadores/empresas y una conexión más estrecha con el mercado laboral

Los **resultados esperados** son:

- Implicación más activa de las empresas en el empleo de las personas perceptoras de RG/IMV
- Mejora de la identificación de las oportunidades de empleo en los territorios de intervención
- Adecuación de la oferta de empleo a las demandas del mercado de trabajo relacionadas con el segmento de población objeto de atención
- Mejora de las tasas de acceso al empleo de estas personas

Presentamos en la siguiente tabla algunos **indicadores orientativos** que se desarrollarán en el marco del diseño de la evaluación del proyecto (eventualmente desagregados por sexo, edad y nacionalidad):

OBJETIVO	RESULTADOS	INDICADORES
A	Reducción en el tiempo transcurrido entre presentación de la solicitud y resolución de concesión.	Número total de tramitaciones realizadas por las Unidades de Tramitación Porcentaje de tramitaciones sobre la demanda total Porcentaje de reducción del tiempo de resolución de concesión de expedientes
	Liberación de tiempo de dedicación de los profesionales de servicios sociales que ahora desarrollan esas tareas para que puedan centrarse en la intervención social	Porcentaje de reducción de la ratio de dedicación del profesional de servicios de base en la tramitación de la RG/IMV
	Segmentación de las personas beneficiarias desde el momento de acceso a la RG/IMG para que se les pueda dar una respuesta de apoyo social y activación ajustada a sus necesidades	% de triajes realizados sobre el total de unidades perceptoras de prestaciones (RG/IMV) % de unidades perceptoras de prestaciones (RG/IMV) atendidas de modo integrado sobre el total de unidades perceptoras de prestaciones % de unidades perceptoras de prestaciones (RG/IMV) atendidas de modo integrado sobre el total de unidades que son objeto de atención integral
B	Oferta de activación intensa, continuidad y personalizada a las personas beneficiarias	Nº de horas de actividades de activación por persona en un periodo de 6 meses
	Mayores niveles de activación y de acceso al empleo de las personas participantes	% de personas que mejoran su activación sobre el total de personas atendidas de modo integrado
	Reducción de la participación en la RG y el IMV	% de personas participantes que dejan de percibir la RG o IMV o reciben cuantías menores por acceso a ingresos Nº de personas perceptoras de RG/IMV que consiguen un empleo y salen del RG/IMV
C	Implicación más activa de las empresas en el empleo de las personas perceptoras de RG/IMV	Nº de empresas que ofrecen puestos de trabajo a personas perceptoras de RG/IMV
	Adecuación de la oferta de empleo a las demandas del mercado de trabajo relacionadas con el segmento de población objeto de atención	Nº de personas que participan en procesos de selección hasta la cobertura del puesto
	Mejora de las tasas de acceso al empleo de estas personas	Nº de personas perceptoras de RG/IMV que consiguen un empleo % de personas que consiguen un empleo sobre el total de personas atendidas de modo integrado

4. PAQUETES DE TRABAJO



4.1 Paquete de trabajo 0. Gestión y coordinación del proyecto

Este paquete agrupa todas las actividades de gestión y coordinación del proyecto desde su puesta en marcha a la finalización del proyecto, y tiene como objetivo asegurar la correcta planificación y ejecución del proyecto, su justificación y cierre, considerando las acciones necesarias para la transferencia de aprendizajes y procesos a la finalización del proyecto.

4.1.1. PROCESO DE TRABAJO (ACTIVIDADES)

El desarrollo operativo de este paquete de trabajo se concreta en cuatro tipos de actividad principales.

A.0.1. *Diseño de procedimientos, herramientas de gestión y dotación de recursos*

Esta primera actividad se centrará en todas las acciones preparatorias y de desarrollo de sistemas necesarios para la puesta en marcha del proyecto y su implementación; incluye las siguientes acciones:

- **Elaboración de un cronograma general** de proyecto y con especial atención a las actividades de puesta en marcha. El cronograma deberá facilitar la comprensión de los flujos de actividad e insumos del proyecto y realizar una programación calendarizada de las actividades que pueda

garantizar el cumplimiento de los hitos y objetivos acordados con el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones.

- **Planificación económica del proyecto** a partir del cronograma, que permita entender los flujos de ingresos y pagos.
- **Encargo a Fundación Gizain para la implementación del proyecto**, que incluirá la definición de:
 - Presupuesto adaptado a los costes salariales de F. Gizain que permita realizar estimaciones en función de distintos escenarios en la dimensión y perfiles profesionales del personal, al margen de otros ajustes en los demás conceptos de gasto que se puedan valorar.
 - Proceso de contratación y encuadramiento de los recursos humanos del proyecto del paquete 0:
 - Dirección del proyecto
 - Perfil administrativo/contable.
 - Propuesta inicial de definición de los puestos de trabajo (centrado en los paquetes 1 y 2): requisitos del puesto (formación, experiencia...) y descripción de funciones.
 - Proceso de contratación y encuadramiento de los recursos humanos del proyecto de los paquetes 1 y 2, por parte de Fundación Gizain con la siguiente previsión:
 - 1 puesto de coordinación del paquete 1
 - 5 trabajadores/as sociales para el paquete 1
 - 15 puestos con función administrativa para el paquete 1
 - 1 trabajador/a social (apoyo en la implementación del modelo alineado con la política de inclusión y atención primaria de servicios sociales, relación con SSB; SNE-NL; DGPSyCD) para el paquete 2
 - 3 técnicos/as superior de empleo de soporte técnico (2 del ámbito de empleo y 1 del ámbito social para asesoramiento técnico y supervisión al equipo de gestión de caso) para el paquete 2
 - 16 profesionales de Gestión de caso en ámbito empleo para el paquete 2

- 12 profesionales de Gestión de caso en ámbito social para el paquete 2
 - Diagrama que recoja toda la estructura de puestos y zonas de despliegue del proyecto (centrado en los paquetes 1 y 2), que permita toma decisiones e identificación y mitigación de riesgos sobre la estructura, ubicaciones, espacios necesarios, interacciones...
 - Propuesta inicial de “flujos” en lo que se refiere al procedimiento de intervención con cada persona (acceso, valoración, derivación, acompañamiento, salida...) en función de la previsión de distintas casuísticas en la demanda y las dependencias de los equipos.
- **Proceso de contratación y encuadramiento** de los recursos humanos del proyecto del paquete 2, a través de **convenio con entidades locales**, con la siguiente previsión
 - 1 puesto de coordinación del paquete 2
 - 1 profesional de soporte técnico de perfil social (asesoramiento técnico y supervisión al equipo de gestión de caso)
 - 4 gestores de caso en ámbito social para el paquete 2 mediante convenio nominativo con el Ayuntamiento de Pamplona
- **Formalización de convenio nominativo con la CEN** para el desarrollo del paquete 3.
- Diseño de pliegos de **la asistencia técnica de apoyo a la gestión y coordinación del proyecto**, licitación y adjudicación de la asistencia técnica.
- **Diseño y formalización de la asistencia técnica para la evaluación del proyecto** mediante el instrumento jurídico que se determine (asistencia técnica y Convenio con la Universidad Pública de Navarra).
- **Descripción de los principales procesos y procedimientos** de los paquetes 1, 2 y 3 que concretarán los procesos de trabajo en cada uno de los paquetes.
 - Se debería disponer de ellos al menos un mes antes del inicio de la actividad en junio de 2022 para poder formar a los equipos profesionales de manera previa al inicio de la intervención.
 - Deberán incorporar, entre otros, los criterios de selección, desglose territorial de objetivo de personas usuarias, la definición

de los procesos de derivación, los procesos de intervención y las funciones y responsabilidades de cada figura profesional.

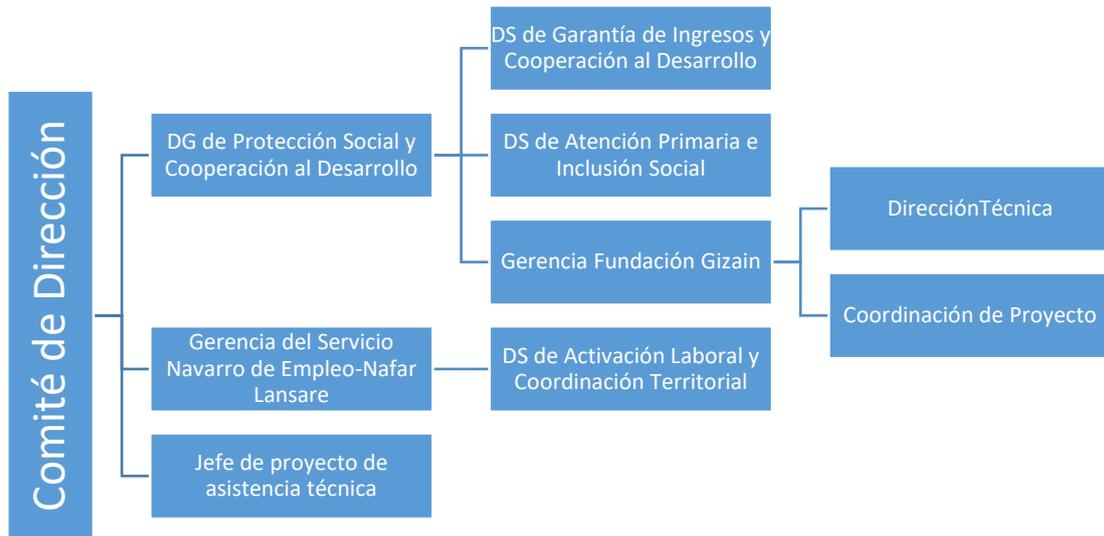
- **Diseño de los sistemas y herramientas de gestión técnica**, bases de datos y sistemas de archivo de documentos del proyecto en los que los equipos registren la información básica de ejecución, de resultados y de gasto, cuadro de mando que permita conocer el grado de ejecución y del gasto y el cumplimiento de hitos.
- **Ajustes de las herramientas de trabajo** del proyecto y en concreto herramienta de triaje, SIDIS y ORIENTASARE, mejora de su interoperabilidad y gestión del acceso de profesionales de Fundación Gizain a las diferentes herramientas.
- **Definición de necesidades y desarrollo de tecnología** y contratación de desarrollos tecnológicos mediante licitación, encargo a medio propio o instrumento que se determine.
- **Dotación de equipamiento** para equipos profesionales y habilitación de espacios de trabajo, para lo que se prevé explorar posibilidades de uso de espacios con Patrimonio del Gobierno de Navarra y con los ayuntamientos donde se implementa la actuación.

A.0.2. Coordinación y seguimiento técnico del proyecto

Consistirá en las tareas de coordinación del proyecto durante todo el periodo de ejecución a partir de la formalización del comité de seguimiento con el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones. En un primer momento se deberán identificar las responsabilidades del Departamento para el comité de seguimiento, de modo que se puedan diseñar los sistemas e instrumentos necesarios.

- **Diseño del sistema de coordinación y seguimiento técnico del proyecto.** Definición de la estructura de coordinación, actores participantes en el seguimiento y sus funciones, espacios, procesos e instrumentos de coordinación y seguimiento. El sistema de seguimiento podría estructurarse en torno al establecimiento de hitos intermedios para cada uno de los tres paquetes que guarden relación con el calendario de implementación de cada paquete y un seguimiento trimestral de ejecución ajustes y medidas correctoras en línea con los informes de previsiones trimestrales que se establecen en la Orden Ministerial 1030/2021 de gestión del Mecanismo de Recuperación.

- **Reuniones del comité de seguimiento del Convenio** con el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, para las que se deberá realizar un trabajo preparatorio con los temas a abordar en los que se debería incluir:
 - Seguimiento de hitos y objetivos
 - Información contable
 - Información de desarrollo de la evaluación
- **Elaboración de informes de seguimiento.** De manera previa a las reuniones de comité de seguimiento se deberán elaborar informes de seguimiento con información sobre la ejecución de hitos y objetivos y contable.
- **Constitución de comisión interna de coordinación (Comité de Dirección).** En los primeros meses de ejecución del proyecto se constituirá una comisión interna de coordinación en la que participen los actores relevantes en la ejecución del proyecto, y que asumirá el liderazgo estratégico del proyecto, con representación al menos de:
 - Dirección General de Protección Social y Cooperación al Desarrollo
 - Gerencia del Servicio Navarro de Empleo-Nafar Lansare
 - Dirección de Servicio de Garantía de Ingresos y Cooperación al Desarrollo
 - Dirección de Servicio de Atención Primaria e Inclusión Social
 - Dirección de Servicio de Activación Laboral y Coordinación Territorial
 - Gerencia Fundación Gizain
 - Dirección-Técnica Fundación Gizain
 - Coordinación de Proyecto Fundación Gizain
 - Jefe de proyecto de asistencia técnica



- **Reuniones comisión interna de coordinación.** Se organizarán reuniones periódicas de la comisión interna con carácter trimestral, en las que se abordarán al menos, los siguientes temas:
 - Seguimiento de la ejecución
 - Seguimiento de hitos y objetivos
 - Seguimiento contable
 - Desarrollo de la evaluación
 - Posibles desviaciones y medidas de mitigación

A.0.3. Seguimiento y justificación para el sistema de gestión del PRTR

Consistirá en las tareas de seguimiento del proyecto en el sistema de gestión centralizado CoFFEE-MRR habilitado por el Ministerio de Hacienda para la gestión de las inversiones del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia.

- **Elaboración de un manual de gestión del proyecto y de todos los instrumentos, sistemas de registro y documentación** que se deriven de dicho manual que incluya los aspectos relacionados con la gestión y justificación para su uso por parte del Departamento, que incluirá:
 - Orientaciones para la ejecución del presupuesto: elegibilidad de gastos, instrumentos jurídicos de contratación, reglas de subcontratación, etc.
 - Orientaciones para el seguimiento técnico y contable en el sistema de gestión con el CoFFEE-MRR.

- Orientaciones para el cumplimiento de los requisitos de difusión, visibilidad y otros requisitos normativos de implementación del PRTR.
- La definición y elaboración de herramientas necesarias para garantizar la pista de auditoría de las actuaciones y el archivo de los soportes documentales necesarios para la justificación y las auditorías.
- **Formación a las personas con responsabilidad de gestión en el uso del sistema de gestión de los fondos CoFFEE-MRR**, que previsiblemente se impartirá desde el Ministerio de Hacienda o el Ministerio de Inclusión. En función del alcance de la formación inicial será necesario organizar formación adicional para otras personas que participen en la implementación del proyecto.
- **Carga inicial del proyecto en el CoFFEE-MRR**, en la que se deberá hacer un primer volcado de la planificación con información contable, los hitos y objetivos de cumplimiento y la información requerida en base a las órdenes del Ministerio de Hacienda y Función Pública 1030/2021 y 1031/2021.
- **Seguimiento mensual y semestral de las actuaciones y actualización en el sistema de gestión CoFFEE-MRR** de la información contable y de hitos y objetivos y preparación de informes que se deben enviar mensual y semestralmente a través del sistema. Este seguimiento deberá incorporar la recogida y la comprobación administrativa regular de los comprobantes de gasto que serán necesarios para la verificación y justificación de las actuaciones.
- **Elaboración de informes de previsiones trimestrales** en base a la programación del proyecto en el CoFFEE-MRR y los informes de seguimiento. Los informes de previsiones deben identificar las posibles desviaciones de la actividad y el gasto previsto y la elaboración de las correspondientes propuestas de mitigación para evitar riesgos y garantizar que las actividades se ajustan a lo previsto. En base a estos informes de previsiones, se deberán reprogramar las actuaciones y solicitar modificaciones en la programación cuando sea necesario a las autoridades competentes.

- **Seguimiento del plan de medidas antifraude**, con aplicación anual del test de autoevaluación de medidas antifraude y cuando se requiera por motivos del procedimiento.
- **Verificación administrativa** de la actividad y gasto, de modo que se disponga de la comprobación formal de las actuaciones previa a la justificación de la subvención y se preparen los soportes probatorios que se establezcan para una correcta justificación.
- **Justificación de la subvención**, realizando todos los trámites administrativos, firma de certificados de cumplimiento y aportación de soportes documentales necesarios para la justificación, que se realizará en base a la información recogida en el sistema de gestión CoFFEE-MRR y los sistemas propios que se hayan desarrollado.
- **Preparación de auditorías externas** en caso de que sea necesario asimismo dar respuesta a comprobaciones de ejecución de gasto y auditorías externas a lo largo de la ejecución del proyecto.

A.0.4. Acciones de transferencia y cierre

Se incorporan en este paquete de trabajo algunas actuaciones que se consideran necesarias para facilitar la sostenibilidad y transferencia futura de los resultados y mejoras generadas por el proyecto.

- **Valoración de vías de financiación post MRR.** Considerando que la financiación del Mecanismo de Recuperación y Resiliencia cubrirá los gastos de intervención hasta junio de 2023, es necesario plantear desde el inicio del proyecto opciones de financiación de la continuidad del proyecto en el futuro, así como su posible extensión a todo el territorio navarro. En particular, se debería introducir en el Presupuesto de 2023 las partidas necesarias para el periodo post MRR.
- Diseño y ejecución de **medidas de transferencia y gestión del cambio** a lo largo de la propia ejecución del proyecto en los paquetes 1 y 2.
- **Continuidad en la atención en municipios para la gestión de RG y adaptación de procesos post MRR.** De manera previa a la finalización de la intervención del proyecto en junio de 2023, se deberá realizar una previsión de la continuidad de las acciones del proyecto a partir de la experiencia del proyecto AUNA, haciendo los ajustes oportunos. El objetivo será garantizar una gestión adecuada de las prestaciones una vez

finalizada la financiación del MRR; posteriormente y a futuro se deberán tener en cuenta los resultados de la evaluación del proyecto que estarán disponibles a inicios de 2024.

- **Gestión administrativa de cierre / traspaso.** Adicionalmente, la finalización de la financiación MRR exigirá la gestión administrativa del cierre del servicio, que podría concretarse en la reubicación de perfiles profesionales, la finalización de las comisiones de servicio, el desmantelamiento de los espacios de trabajo, etc.

4.1.2. RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES

Se dispondrá, además de los recursos propios que componen el Comité de dirección, de los siguientes **recursos humanos** para las acciones de gestión y coordinación del proyecto:

- Coordinación del proyecto a jornada completa.
- Función Administrativa/contable a jornada completa

Estas dos figuras serán contratadas dentro del encargo a la Fundación Gizain, pendiente de concretar el proceso de contratación y previsión de incorporaciones.

Este equipo de proyecto tendrá el apoyo de una **asistencia técnica de apoyo a la gestión y coordinación** del proyecto en las siguientes funciones:

- Apoyo en la planificación operativa del proyecto y en la concreción del Plan de Trabajo
- Apoyo en la puesta en marcha de cada uno de los paquetes de trabajo
- Apoyo continuado en el desarrollo del proyecto y a otras necesidades que surjan durante la implementación
- Apoyo técnico en la elaboración de orientaciones y documentos de gestión
- Apoyo en el seguimiento y justificación para el sistema de gestión del PRTR.
- Asesoramiento y apoyo en las relaciones con el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones y otros agentes

En este paquete de trabajo se utilizarán como principales **herramientas**:

- El sistema de gestión CoFFEE-MRR para el seguimiento técnico y económico del proyecto para la carga de la información requerida por el Ministerio de Hacienda
- Manuales y herramientas de gestión, desarrollos tecnológicos ad-hoc para el servicio, equipamiento informático, sistema de gestión centralizado CoFFEE-MRR, que incluyan:

- Planificación operativa del proyecto
- Manual y procedimientos de coordinación y gestión y justificación
- Modelo de trabajo y definición de cartera de servicios de intervención
- Herramientas de seguimiento técnico y económico de proyecto
- Orientaciones para ejecución de presupuesto y cumplimiento normativo

4.1.3. ACTORES

El Comité de dirección asumirá el liderazgo estratégico del proyecto correspondiéndole la toma de decisiones clave en el proyecto y la supervisión de la ejecución.

El liderazgo operativo del paquete de trabajo de gestión y coordinación del proyecto será responsabilidad de la Dirección del Servicio de Atención Primaria e Inclusión Social, auxiliada de la jefatura del proyecto como responsable general del proyecto (encargo a la Fundación Gizain).

Deberán participar en las acciones de seguimiento y coordinación del proyecto el resto de los actores involucrados en su ejecución:

- La Fundación Gizain como entidad gestora de los paquetes 0, 1 y 2 mediante encargo, en el seguimiento técnico y contable de las acciones propias, la coordinación los recursos y la participación en las reuniones de coordinación del proyecto
- El Servicio de Garantía de Ingresos y Cooperación al Desarrollo como responsable del liderazgo del paquete 1, colaboración en el paquete 4 y la participación en las reuniones de coordinación del proyecto
- El SNE-NL en la coordinación de los recursos específicos de Empleo en colaboración con Fundación Gizain, y la participación en las reuniones de coordinación del proyecto
- El Servicio de Activación Laboral y Coordinación Territorial como responsable del liderazgo operativo de los paquetes 2 y 3, colaboración en el paquete 4 y la participación en las reuniones de coordinación del proyecto
- La entidad responsable de la asistencia técnica del proyecto prestando los apoyos para la coordinación, gestión, seguimiento y justificación del proyecto.
- Otros actores participantes en el trabajo de los paquetes 1, 2 y 3, principalmente la Confederación Empresarial de Navarra y los servicios sociales de base de las entidades locales, que participarán en la ejecución de la intervención y en el seguimiento del proyecto las reuniones de coordinación del proyecto.

4.1.4. CALENDARIO DE IMPLEMENTACIÓN

La implementación de las acciones del paquete de trabajo 0 se puede diferenciar en dos fases, la de puesta en marcha del proyecto (A01) y la posterior de gestión y seguimiento (resto de actividades).

Las acciones de puesta en marcha del proyecto tendrán lugar en el primer semestre del año 2022, pudiendo alargarse alguna de las acciones hasta agosto de 2022. Además, podrían ser necesarias algunas acciones puntuales de ajuste de herramientas o sistemas informáticos al finalizar el periodo de intervención (junio de 2023). Esta fase de puesta en marcha podría indicativamente seguir el siguiente cronograma de ejecución:

		ene-22	feb-22	mar-22	abr-22	may-22	jun-22	jul-22	ago-22
PT.0	Gestión y coordinación del proyecto								
A01	Diseño de procedimientos y herramientas de gestión y seguimiento								
	Diseño cronograma de puesta en marcha								
	Planificación y tramitación económica del proyecto								
	Formalización de encargo a Fundación Gizain								
	Contratación y formación personal PTO								
	Dotación de recursos humanos PT1 y PT2								
	Formalización de convenios con EELL								
	Diseño de pliegos de asistencia técnica								
	Licitación de asistencia técnica								
	Adjudicación de asistencia técnica								
	Diseño convenio evaluación								
	Formalización convenio evaluación								
	Diseño de procesos y procedimientos PT1 y PT2								
	Diseño de procesos y procedimientos PT3								
	Diseño de sistema y herramientas de gestión								
	Gestión de contratación desarrollos tecnológicos								
	Desarrollos tecnológicos								
	Dotación de equipamiento para equipos profesionales								
	Habilitación de espacios de trabajo para equipos profesionales								

En cuanto a las acciones de coordinación, gestión y seguimiento del proyecto, se extenderán hasta su finalización en marzo de 2024 (ver cronograma anexo).

		ene-22	feb-22	mar-22	abr-22	may-22	jun-22	jul-22	ago-22	sep-22	oct-22	nov-22	dic-22	ene-23	feb-23	mar-23	abr-23	may-23	jun-23	jul-23	ago-23	sep-23	oct-23	nov-23	dic-23	ene-24	feb-24	mar-24	
PT.0	Gestión y coordinación del proyecto																												
A02	Coordinación y seguimiento técnico del proyecto																												
	Constitución comité de seguimiento Ministerio Inclusión																												
	Reuniones comité de seguimiento Ministerio Inclusión																												
	Diseño de sistema de seguimiento del proyecto																												
	Elaboración informes de seguimiento																												
	Reuniones comisión interna de coordinación																												
A03	Seguimiento y justificación para el sistema de gestión del PRTR																												
	Formación CoFFEE-MRR (previsión)																												
	Carga inicial CoFFEE-MRR (previsión)																												
	Seguimiento mensual CoFFEE-MRR																												
	Informes de previsiones																												
	Informes semestrales																												
	Autoevaluación test medidas antifraude																												
A04	Acciones de transferencia y cierre																												
	Valoración de vías de financiación post MRR																												
	Diseño de operaciones FSE+																												
	Diseño y ejecución de la transferencia y gestión del cambio																												
	Rediseño de atención en municipios para la gestión de RG																												
	Adaptación de procesos post MRR																												
	Gestión administrativa de cierre / traspaso																												

4.2. Paquete de trabajo 1: Gestión integrada de prestaciones (RG/IMV) mediante unidades de tramitación

Este primer paquete de trabajo representa la puerta de entrada al itinerario integrado de inclusión a través de la tramitación de la Renta Garantizada o el Ingreso Mínimo Vital por parte de unas nuevas unidades administrativas de tramitación. Se disociará así la gestión de las prestaciones (derecho a RG/IMV), de la intervención (derecho a la Inclusión Social) para dar una respuesta ágil en la tramitación de las prestaciones y a la vez liberar tiempo y recursos humanos de la gestión que se podrán invertir en los procesos de apoyo a la inclusión de las personas.

En esta fase inicial, se aplicará una herramienta de triaje (inicio del derecho a la Inclusión Social) que permitirá identificar personas solicitantes de IMV/RG que requieran de apoyos sociales y de empleo para mejorar sus posibilidades de activación social y empleo; así como a quienes solo precisen la atención de los servicios de empleo o sociales de modo preferente.

Tras la realización del triaje, el proceso de derivación al programa AUNA deberá ser ágil y estandarizado, procurando que no transcurra un tiempo excesivo entre el triaje y el comienzo de la intervención.

4.2.1. POBLACIÓN DESTINATARIA

Todas las personas solicitantes o perceptoras de la RG y el IMV en las áreas de intervención que:

- Soliciten por primera vez la RG o el IMV entre junio y noviembre de 2022.
- Renueven su solicitud de RG o IMV entre junio y noviembre de 2022.
- Sean ya perceptoras de RG o IMV y no necesiten tramitar renovaciones

Se calcula que el volumen de destinatarios podría ser aproximadamente entre 6.000 y 7.000 personas de entre las personas solicitantes o perceptoras en los territorios de implementación. Esto que supondría aproximadamente un tercio de las personas que hacen tramitaciones en un año, según la tabla inferior que recogen los datos de tramitaciones durante todo el año 2021.

<i>Territorio</i>	Solicitudes IMV	Solicitudes RG	Total
Estella	1365	2097	3462
Tudela	1859	2505	4364
Tafalla	792	1158	1950
De la Comarca de Pamplona (Burlada, Huarte, Villava) y del área noroeste (Alsasua)	722	1403	2125
Pamplona	2362	7348	9710
TOTAL	7100	14511	21611

4.2.2. ALCANCE TERRITORIAL

El paquete 1 se implementará en las áreas de servicios sociales de Estella, Tudela, Tafalla y Zonas Básicas de servicios sociales de Alsasua (pertenece al Área Noroeste), Burlada, Huarte, Villava (pertenece a Área de la Comarca de Pamplona) y Pamplona.

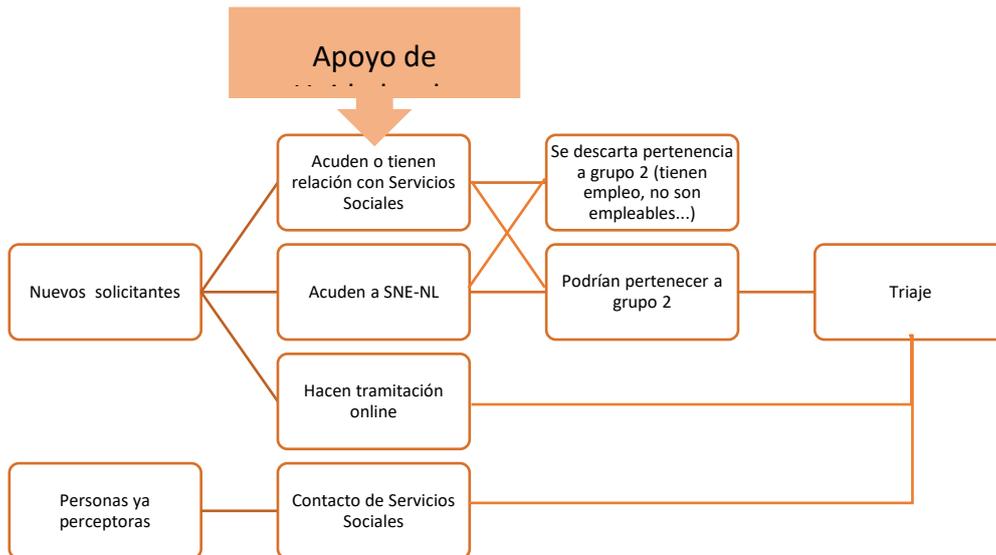
4.2.3. PROCESO DE TRABAJO (ACTIVIDADES)

A.1.1 Tramitación del IMV / RG



Vías de entrada

La tramitación del Ingreso Mínimo Vital o la Renta Garantizada será el primer paso para el acceso al programa AUNA, que se dirige a personas perceptoras de prestación. Se deberán considerar las diferentes situaciones de acceso a la tramitación o renovación del IMV/RG.



- **Nuevos solicitantes de IMV/RG, que pueden acceder a la tramitación:**
 - Que acuden o tienen relación con los **servicios sociales** desde donde son derivados a las unidades de tramitación que les orientarán e informan de los requisitos y obligaciones y se les ofrece apoyo para la nueva tramitación de la RG y el IMV.
 - Solicitantes de la RG/IMV que tramitan directamente su prestación a través del **sistema de tramitación online** y que pueden recibir el apoyo puntual de las unidades de tramitación
 - Personas que se **dirigen directamente a las unidades de tramitación** solicitando información o ayuda para cursar la solicitud
 - Usuarios de los **servicios de empleo** que se encuentran en situación de dificultad para hacer frente a sus necesidades básicas y solicitan una prestación, que son derivados a la tramitación online o a servicios sociales.
- **Personas ya perceptoras:**

Para las personas ya perceptoras de la RG o IMV la renovación de la prestación se hace de manera automática, por lo que se podrá contactar desde los **servicios sociales** a aquellas personas potencialmente participantes en el proyecto. Funciones de la unidad de tramitación

La unidad administrativa de **tramitación acompañará a los nuevos solicitantes de RG e IMV que acudan a los servicios sociales y de empleo con demanda de tramitación de solicitud**. Así mismo, cuando el equipo aquellas personas que se dirijan al sistema de tramitación online de la RG y el IMV, podrán contar con apoyos de las unidades de tramitación si los necesitan. En función de las necesidades de la persona las unidades de tramitación podrán:

- Tramitar directamente las prestaciones correspondientes (tramitar por la persona)
- Ofrecer apoyo a la tramitación por parte de las personas (tramitar con la persona)
- Ofrecer información sobre la tramitación (orientar a la persona)

La tramitación integrada permitirá reducir los tiempos de espera, garantizando el ejercicio más rápido de sus derechos a los perceptores, y liberando tiempo y recursos humanos de la gestión que se podrán invertir en los procesos de apoyo a la inclusión de las personas. Este sistema de gestión integrada deberá ser interoperable, accesible, simple y eficiente.

Estos equipos, que se ocuparán únicamente de los trámites administrativos, funcionarán como soporte de los servicios sociales de base y los servicios de empleo como un servicio administrativo especializado y de apoyo a los mismos. Para que esto sea posible, con anterioridad se **definirán y desarrollarán los procesos y sistemas de coordinación entre las unidades de tramitación administrativas**, los servicios sociales y los servicios de empleo.

Se **organizarán sesiones informativas y formativas** con los servicios sociales de base y los servicios de empleo sobre el funcionamiento de las unidades de tramitación administrativa de prestaciones y del programa AUNA, para que puedan explicar a todas las personas participantes su funcionamiento básico y derivarlas hacia ellas para realizar sus trámites.

Los equipos podrán apoyar la tramitación tanto de modo presencial como online según la conveniencia de las personas beneficiarias.

Ubicación y dependencia de los equipos

Los equipos se desplegarán en los territorios de intervención y estarán deslocalizados en el nivel de área de servicios sociales, por lo que **se integrarán en los Centros de Servicios Sociales**, de modo que sea un servicio de proximidad; cuando sea necesario se desplazarán directamente a las zonas básicas.

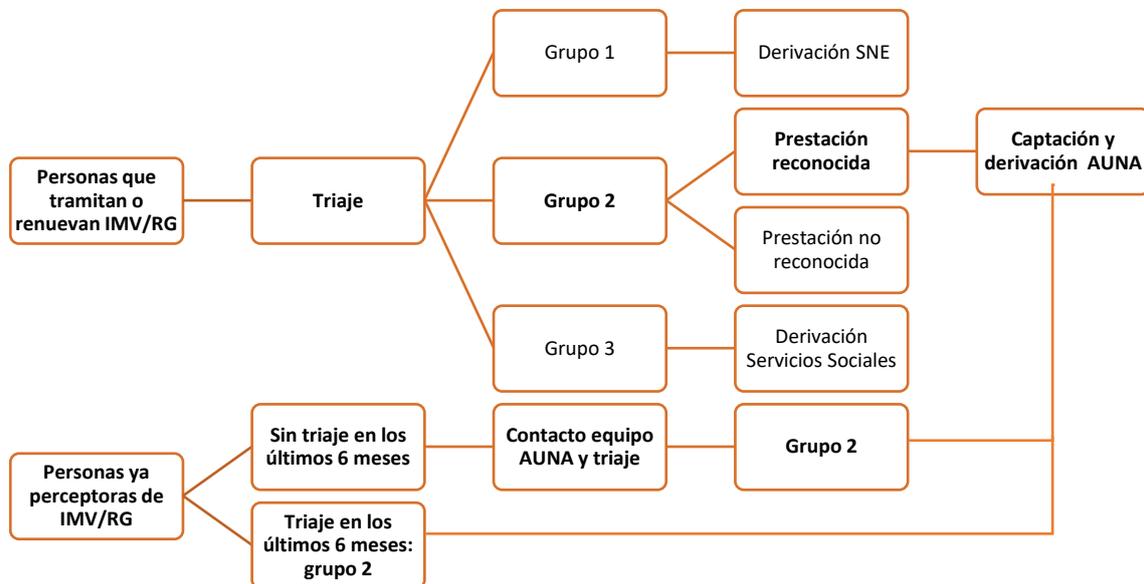
Soportes y herramientas

Se desarrollarán los soportes tecnológicos específicos para gestionar la tramitación desde las unidades de tramitación (apps, etc.).

Normativa e instrucciones

Se articulará un procedimiento de coordinación interadministrativa (Servicios Sociales de Base, Departamento de Derechos Sociales e INSS). Simultáneamente se harán las modificaciones normativas necesarias para simplificar los trámites administrativos.

A.1.2. Triage de personas participantes



El triaje

Se realizará un **traje de las personas perceptoras o solicitantes de IMV/RG en las zonas de intervención** para realizar una segmentación ágil y sencilla. La aplicación de esta herramienta permitirá **clasificar a las personas perceptoras del IMV/RG en tres tipos de situaciones que determinarán la idoneidad de un trabajo conjunto entre Servicios Sociales y de Empleo (Grupo 2):**

- **Grupo 1:** Personas que no tienen necesidades sociales y que llegan a este recurso porque han agotado otras prestaciones contributivas y no contributivas. Estas personas pasan a los servicios de empleo (SNE) y entran en proceso de búsqueda activa de empleo. En definitiva, se trata de una población con capacidad de autogestión y con necesidades en la dimensión económico-laboral exclusivamente, que serán atendidas por las agencias de empleo como proceso de inclusión sociolaboral.
- **Grupo 2:** Aquellas personas que pueden entrar en procesos de búsqueda activa de empleo, pero a su vez necesitan apoyos sociales. El proyecto AUNA se centrará en estas personas ya que es una población con necesidades en diversas dimensiones sociales incluida la empleabilidad, que será atendida por el sistema integrado de servicios sociales y de empleo.

- **Grupo 3:** Población con necesidades en las diferentes dimensiones sociales y no disponible en la actualidad para el empleo, que será atendida por los servicios sociales exclusivamente.

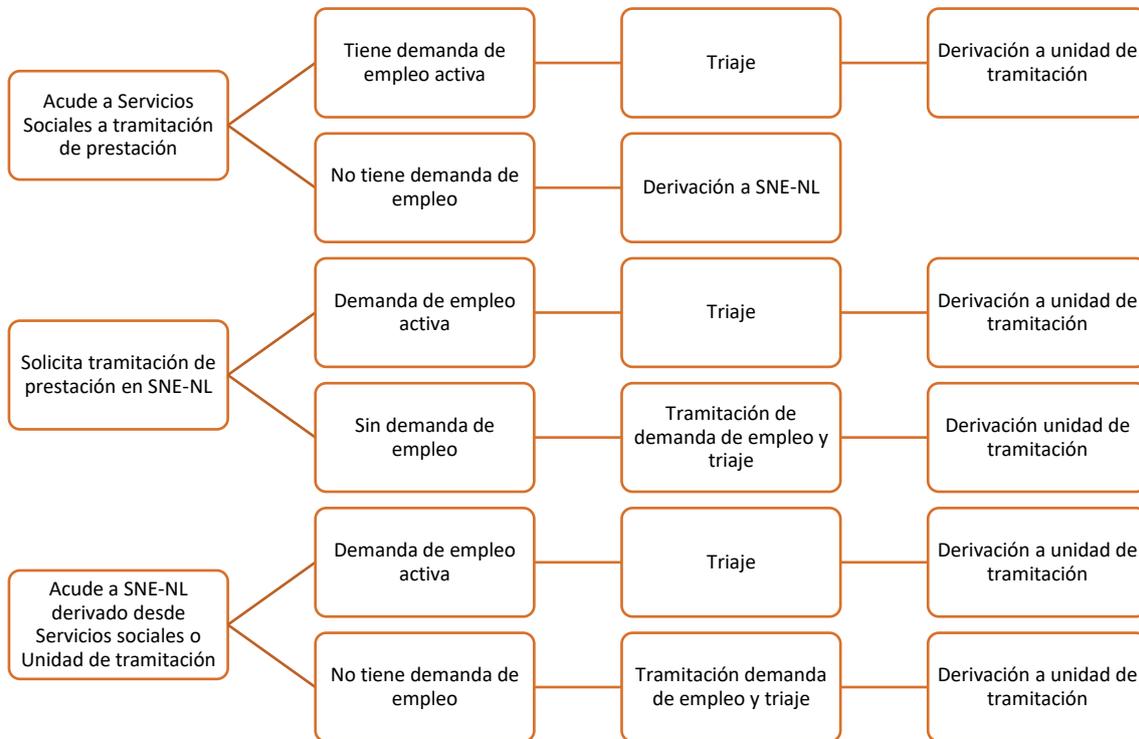
Responsables de la realización del triaje

De la experiencia ERSISI/AUNA se concluye que la herramienta de triaje, cuya versión final se prevé tener disponible antes del inicio de la intervención, tiene un alto porcentaje de éxito para la detección de personas que se encuentran en el **Grupo 2, perfil objeto de participación en el programa AUNA.**

Si la herramienta de triaje funciona adecuadamente, en aras a simplificar y reducir la carga administrativa el triaje se podría realizar indistintamente por profesionales de distintos servicios. El criterio sería por lo tanto realizarlo desde las distintas “puertas de entrada” que pueden tener las personas beneficiarias. En concreto en la fase inicial del proyecto AUNA **el triaje se podrá realizar por tres vías:**

Servicios Sociales de base	Servicio Navarro de Empleo - Nafar Lansare	Contacto directo desde los equipos del programa AUNA
<ul style="list-style-type: none"> • Para personas que acudan a estos servicios a solicitar o renovar su prestación, se les aplicará el triaje desde los propios servicios en el momento de la solicitud o la renovación de la prestación. 	<ul style="list-style-type: none"> • Para aquellas personas (perceptoras de RG/IMV) que acudan a las oficinas de empleo o a las que se les hace directamente ofertas de formación o empleo 	<ul style="list-style-type: none"> • Para las personas que ya sean perceptoras y no hagan renovación en el periodo de inclusión (junio/noviembre 2022) o tramiten de manera online su prestación sin contacto con otros servicios, se les podrá contactar directamente desde los equipos AUNA mediante el listado de personas perceptoras que se actualizará mensualmente, y se les citará para la aplicación del triaje.

Los flujos de tramitación y triaje, a partir del que se accede a los derechos de prestaciones y de inclusión serían los siguientes:



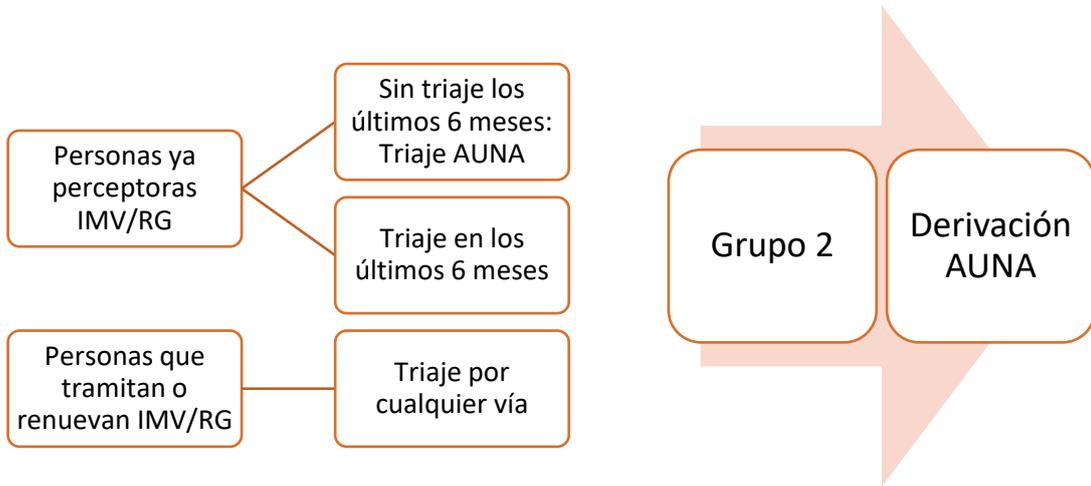
Información/interoperabilidad

En el caso de que se haya realizado el triaje en los servicios sociales, de empleo o unidades de tramitación, el servicio:

- **Informará a la persona solicitante que cumple con el perfil de acceso** al programa AUNA, y que podrá ser contactada por el equipo del programa una vez se haya reconocido la prestación.
- **Registrará el resultado en un sistema compartido de información** para que cualquiera de los tres agentes (Servicios Sociales de base, Servicio Navarro de Empleo-Nafar Lansare, AUNA) pueda conocer el estado de tramitación de la prestación, la realización y el resultado del triaje desde alguno de los puntos de acceso en tiempo real.

Se desarrollarán los soportes tecnológicos específicos para gestionar el triaje y el registro de los resultados (apps, etc.).

A.1.3. Entrada y derivación a AUNA



La captación de personas al programa se realizará entre **personas clasificadas en el grupo 2 del triaje que ya son perceptoras del IMV o la RG, es decir, que ya tienen la prestación concedida**, independientemente de la vía por la que hayan conseguido la prestación. Se estima que aproximadamente habría 3.000 personas en los territorios de implementación del proyecto categorizadas en este Grupo 2 (1.380 en Pamplona; 1.620 en el resto de los territorios).

Para su identificación, captación y derivación al programa habrá dos vías:

- Antes del inicio del programa se **recopilará un listado inicial de personas ya perceptoras de IMV/RG** en las bases de datos del IMV (Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones) y la RG (Gobierno de Navarra), de modo que se pueda contar con el número base de personas en las zonas de intervención. A partir de este listado:
 - Si a las personas no se les ha hecho un triaje en los últimos 6 meses, los servicios sociales de atención primaria o los equipos de AUNA podrán contactarlas para realizar un triaje y proponer su participación en el programa.
 - Si a las personas se les ha hecho un triaje en los últimos 6 meses y han sido clasificadas como grupo 2, los equipos de AUNA podrán contactarlas para proponer su participación en el programa, en coordinación con los servicios sociales de referencia.
- a)
 - Desde junio de 2022 y hasta noviembre de 2022, **se dispondrá de un listado de las personas que hayan tramitado su prestación por alguna de las vías del punto anterior a las que se haya aprobado o renovado la prestación del**

IMV/RG y hayan sido clasificadas en el grupo 2 en el triaje, que se deberá actualizar mensualmente en los meses iniciales de inclusión (junio a noviembre 2022), de modo que las personas que reciban por primera vez alguna de las prestaciones pueda acceder al programa.

4.2.4. RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES

Para el paquete 1 se prevé la provisión de 21 profesionales distribuidos de la siguiente manera:

- **1 coordinador/a**, que será responsable de la coordinación general del paquete de trabajo y las unidades de tramitación administrativa reportando a la coordinación general del proyecto.
- **5 trabajadores/as sociales** a jornada completa, que serán figuras de apoyo a la tramitación administrativa, se encargarán de definir y desarrollar los procesos, sistemas y procesos de coordinación entre las unidades de tramitación administrativas y el resto de los agentes y podrán aplicar el triaje desde las unidades de tramitación.
- **15 administrativos/as** a jornada completa, que constituirán las unidades de tramitación administrativa de las prestaciones en los territorios de implementación del proyecto, con el siguiente desglose de profesionales por territorio:

<i>Territorio</i>	Unidades de tramitación
Estella	3
Tudela	3
Tafalla	2
Comarca de Pamplona y noroeste	4
Pamplona	3
TOTAL	15

* De la Comarca de Pamplona (Burlada, Huarte, Villava) y del área noroeste (Alsasua)

Se prevén gastos en concepto de costes de movilidad para desplazamientos del equipo cuando sea necesario (coordinación, formación, desplazamiento a municipios, etc.).

Ubicación

Las personas de los equipos profesionales se ubicarán en el entorno de los centros de servicios sociales, aunque podrán atender en locales municipales o de los servicios sociales de base o los servicios de empleo de los territorios en los que se implanta el servicio, si bien en algún municipio podrá requerirse el alquiler y equipamiento de locales para la prestación de servicios de los paquetes de trabajo 1 y 2, previsto en el presupuesto.

Herramientas y aplicativos

Se utilizarán las siguientes herramientas de gestión

- Herramienta de tramitación integrada del IMV
- Herramienta de tramitación de RG (Tramita)
- Herramienta de triaje, que se deberá integrar en las herramientas digitales de trabajo habituales de los equipos (SIDIS, Orientasare, etc.)
- Base de datos compartida de registro de personas perceptoras de IMV y RG clasificadas por triaje en grupo 2

4.2.5. ACTORES

Al igual que en el anterior paquete, el Comité de dirección asumirá el liderazgo estratégico del mismo en cuanto a la toma de decisiones clave y la supervisión de la ejecución.

Por otra parte, el liderazgo operativo de este paquete de trabajo será responsabilidad de la Dirección del Servicio de Garantía de Ingresos y Cooperación al Desarrollo, auxiliada de la jefatura del proyecto como responsable general del proyecto (encargo a la Fundación Gizain).

Deberán participar en las acciones de seguimiento y coordinación del proyecto el resto de los actores involucrados en su ejecución:

- La Fundación Gizain en la coordinación del paquete de trabajo, la gestión de las unidades de tramitación, el desarrollo de herramientas y la gestión de bases de datos.
 - Unidades de tramitación integrada de prestaciones, que apoyarán la tramitación y aplicarán el triaje a las personas que realicen trámites.
 - El equipo profesional de AUNA que contactará a las personas potencialmente beneficiarias del proyecto y aplicará el triaje en los casos que sea necesario.

- El Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones que deberá proporcionar los datos de las personas perceptoras de IMV en los territorios de implementación
- El Servicio Navarro de Empleo-Nafar Lansare que apoyará en la tramitación y renovación de prestaciones y aplicará el triaje a las personas que accedan a través de los servicios de empleo, cumplimentando la información en las bases de datos
- Los servicios sociales de base que apoyarán en la tramitación y renovación de prestaciones y aplicarán el triaje a las personas que accedan a través de los servicios de empleo, cumplimentando la información en las bases de datos.

4.2.6. CALENDARIO DE IMPLEMENTACIÓN

Las acciones del paquete de trabajo 1 se desarrollarán desde la puesta en marcha de las unidades de tramitación integrada de prestaciones hasta la finalización del proyecto.

Las acciones dirigidas a la inclusión de las personas en el servicio AUNA se desarrollarán entre los meses de mayo y noviembre de 2022, con la siguiente secuencia:

- Mayo de 2022 – obtención de listados de personas ya perceptoras de IMV y RG
- Junio a noviembre de 2022 – tramitación de nuevas solicitudes y renovaciones de IMV/RG, aplicación de la herramienta de triaje y derivación a AUNA
- A partir de noviembre de 2022 – continuación de tramitaciones por parte de las unidades de tramitación integrada.

		may-22	jun-22	jul-22	ago-22	sep-22	oct-22	nov-22	Dic-2022 en adelante
PT.1	Gestión integrada de prestaciones mediante unidades de tramitación								
	Tramitación del IMV/RG								
	Triaje								
	Entrada y derivación a AUNA								

4.2.7. CUADRO RESUMEN DEL PAQUETE 1

Población destinataria	<p>Todas las personas que soliciten nuevas tramitaciones en las áreas de intervención de este proyecto entre junio y noviembre de 2022.</p> <p>Personas que sean perceptoras de IMV/RG y no requieran de tramitaciones en dicho periodo.</p> <p>Se calcula que el volumen de destinatarios podría ser aproximadamente entre 6.000 y 7.000 personas.</p>
Alcance territorial	<p>Áreas de servicios sociales de Estella, Tudela, Tafalla y Zonas Básicas de servicios sociales de Alsasua, Burlada, Huarte, Villava y Pamplona.</p>

<i>Personal</i>	<p>El personal necesario para este Paquete de Trabajo es:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 1 coordinador/a del PT1 - 5 profesionales de trabajo social a jornada completa - Un equipo de 15 personas para las unidades de tramitación a jornada completa
<i>Actores</i>	<p>Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones</p> <p>Comité de Dirección</p> <p>Servicio de Garantía de Ingresos y Cooperación al Desarrollo SNE-NL</p> <p>Fundación Gizain</p> <p>Servicios sociales de base implicados</p>
<i>Calendario de implementación</i>	<p>El paquete se iniciará en mayo de 2022 y las primeras actuaciones comenzarán en junio de 2022.</p> <p>Se espera poder haber alcanzado la cobertura para los territorios del proyecto en el plazo de seis meses.</p>

4.3. Paquete de trabajo 2: Atención integrada de servicios sociales y de empleo en casos que requieren apoyos complejos

Este paquete del proyecto consiste en desplegar itinerarios de atención integrada que requieren la actuación conjunta de servicios sociales y servicios de empleo con objeto de proporcionar ayuda individualizada de alta calidad a un segmento de personas beneficiarias de IMV/RG que son activables hacia el empleo pero que requieren apoyos complejos.

Esta fórmula se basa en la atención conjunta de las personas usuarias a través de equipos de pares profesional compuesto por un perfil social y un perfil del campo de empleo. Cada uno de estos pares profesionales atenderá a un máximo de 55 personas al mismo tiempo.

Se implementará este modelo de trabajo AUNA en los siguientes territorios de la Comunidad Foral: Áreas de Estella, Tudela y Tafalla y en las zonas básicas de Alsasua, Burlada, Villava y Huarte y Pamplona.

El modelo de intervención se soporta en los siguientes elementos:

- Método y herramientas de trabajo comunes.
- Procesos de acompañamiento con alta intensidad, continuo en los procesos de atención

- Herramientas de valoración comunes (triaje) e información compartida (conexión entre sistemas de información de empleo y servicios sociales. ORIENTASARE y SIDIS).
- Espacios de interacción conjunta.
- Soporte normativo (con cierta flexibilidad en el acceso) de la participación de las personas.
- Cooperación estrecha entre servicios de empleo y servicios sociales de atención primaria.
- Generación de recursos de activación propios.
- Conexión con las actuaciones de intermediación laboral del paquete 3.

4.3.1. PRINCIPIOS METODOLÓGICOS

Atención Centrada en la Persona, intervenciones con las personas participantes

La atención centrada en la persona (ACP) prestada por los gestores de caso en el proyecto experimental ERSISI ha puesto el acento en construir acuerdos con la persona, en establecer vínculos y una relación de confianza y en la aplicación de un enfoque apreciativo, poniendo en valor las potencialidades de la persona.

El cambio de estilo de comunicación con las personas usuarias, el énfasis puesto en su participación en el proceso y los resultados obtenidos en términos de motivación y satisfacción ha sido una de las conclusiones más robustas del proceso de experimentación. Este elemento ya se percibía central durante el proyecto piloto dada la interiorización de estos principios por parte de las y los gestores que se han encargado de aplicarlos.

También el informe de evaluación de la UPNA muestra de manera clara estos efectos positivos en la valoración de la satisfacción de las personas usuarias: los resultados son muy positivos en relación con la percepción de la adaptación de los servicios a las propias necesidades y demandas. Este es uno de los aspectos en los que más claramente se observan diferencias rotundas entre el grupo de intervención y el grupo de control.

Un elemento clave de la evaluación del proyecto ERSISI ha sido la valoración del **potencial de los equipos EISOL**. Los Equipos de Incorporación Sociolaboral (EISOL) son una prestación garantizada regulada por el Decreto Foral 69/2008, 17 de junio, por el que se aprueba la cartera de servicios sociales de ámbito general. Se trata de un servicio que tiene como finalidad mejorar la empleabilidad de personas con dificultad de incorporación sociolaboral, fomentando el acceso al empleo normalizado o protegido mediante la realización de itinerarios individualizados y acompañamiento social.

Los EISOL pertenecen a la Dirección General de Protección Social y Cooperación al Desarrollo del Gobierno de Navarra. Existen cuatro equipos de zona (más el

Ayuntamiento de Pamplona que tiene su propio EISOL de titularidad municipal). El servicio ha sido tradicionalmente prestado por la iniciativa privada contratada por el Gobierno de Navarra. En la actualidad, la gestión de estos servicios se encuentra en proceso de transición, habiendo pasado a depender dos de estos equipos (Estella y Tudela) de la Fundación navarra de gestión de servicios sociales (Fundación Gizain), adscrita al Departamento de Derechos Sociales.

El acceso a estos servicios se produce por derivación de los Servicios Sociales de Base. Las actividades generales que desarrollan son similares, a las que han llevado a cabo los equipos ERSISI, pero se centran en personas que requieren apoyo más intenso o especializado: valoración de la persona usuaria y su entorno, diseño de itinerarios individualizados de incorporación sociolaboral, acompañamiento social, ayuda a la búsqueda de empleo, prospección de empleo y formación.

Hasta la fecha, la dimensión hacia la consecución de objetivos laborales de los Equipos EISOL se ha encontrado limitada por el hecho de que su actividad se circunscribe a la esfera social y han estado alejados de los servicios de empleo, según valoración de los propios profesionales. La conexión con un sistema de atención integrada y la coordinación con las figuras de orientación del SNE-NL puede multiplicar la eficacia de su función.

Por todo ello, en este proyecto AUNA, estos equipos serán clave en la atención integrada.

Intervención con los profesionales de servicios sociales y de empleo

En la valoración de los avances hacia un modelo de atención integrada que se realizó del proyecto ERSISI, la experimentación arrojó como resultado, en síntesis, dos claros avances:

- Avance cultural: una reforzada y creciente sensibilidad entre los niveles directivo y técnico de los servicios de que es preciso construir fórmulas a través de las cuales determinados perfiles de personas usuarias reciban una atención coordinada/ conjunta/ integrada entre los servicios sociales y los servicios de empleo.
- Avance institucional: los instrumentos normativos y políticos han ido en paralelo a la ejecución del proyecto y, como se señaló en otra sección del informe, apuntalan el escenario de continuidad del trabajo comenzado durante ERSISI.

Otra de las evidencias mostradas en la evaluación del proyecto ERSISI ha sido la complejidad de la intervención integrada, por lo que como línea de trabajo clave se encuentra la necesidad de llevar a cabo acciones **de formación** de los equipos profesionales de servicios sociales y de empleo para cualificarles en este modelo de intervención y para preparar el terreno para su ampliación.

Esta formación deberá tener también un componente de **supervisión** del trabajo que se vaya realizando.

Para ello, se precisa contar con un **equipo profesional específico**, que a su vez sea el equipo coordinador de todos los paquetes que conforman el proyecto AUNA.

Colaboración con el tercer sector a través de subvenciones

Al igual que en el proyecto ERSISI, se mantendrá la implicación de las entidades del tercer sector a través de la convocatoria de subvenciones del IRPF (mejora de la empleabilidad) para desarrollar actividades para la inclusión social y laboral de personas vulnerables en desempleo en las zonas de implementación del proyecto.

Estas actuaciones, que forman parte del catálogo de recursos para la inclusión social, son no solo unos servicios y recursos adecuados para los itinerarios inclusivos, sino que además representan una implicación de la sociedad civil en la resolución de los problemas sociales.

4.3.2. POBLACIÓN DESTINATARIA Y ALCANCE TERRITORIAL

Personas destinatarias y territorio de intervención

Las personas destinatarias serán las perceptoras de la RG y el IMV en los territorios de implementación que se encuentren en el Grupo 2 en los territorios de intervención, es decir, que pueden entrar en procesos de búsqueda activa de empleo y que se considera que necesitan apoyos sociales para optimizar el éxito del proceso.

Se establece una ratio de personas atendidas por par de profesionales AUNA de 37,5/1 que, con una previsión de contratación de 16 pares de profesionales (Servicios Sociales y Empleo), darían una capacidad de 600 personas participantes en AUNA.

La prestación del servicio se realizará en las áreas de Estella, Tudela y Tafalla, de la Comarca de Pamplona (Burlada, Huarte, Villava) y del Área noroeste (Alsasua) y Pamplona.

Aproximación al potencial universo de intervención en los territorios seleccionados

En estos momentos se está haciendo una primera aproximación a la potencial población a la que podría llegar el Paquete de Trabajo 2. En la tabla inferior se presentan los datos de tramitaciones de 2021 en los territorios en los que se prevé implementar el programa:

<i>Territorio</i>	<i>Solicitudes IMV</i>	<i>Solicitudes RG</i>	<i>Total</i>
Estella	1365	2097	3462
Tudela	1859	2505	4364
Tafalla	792	1158	1950

De la Comarca de Pamplona (Burlada, Huarte, Villava) y del área noroeste (Alsasua)	722	1403	2125
Pamplona	2362	7348	9710
TOTAL	7100	14511	21611

No obstante, hay que hacer una serie de acotaciones a los datos previos:

- De las solicitudes tramitadas se considera una tasa de aceptación del 85% en el caso de la RG y una tasa de aceptación hipotética del 60% en el caso del IMV
- De esas solicitudes, se considera que el 25% son perceptoras de IMV y RG, por lo que serán solicitudes coincidentes y solo se pueden contabilizar una vez.

Con estas tasas de aceptación y una reducción del 25% de solicitudes coincidentes, las tramitaciones que nos interesan a efectos del Paquete de trabajo 2 de la intervención serían las siguientes:

<i>Territorio</i>	Perceptores IMV 60%	Perceptores RG 85%	Total 25% coincidentes
Estella	819	1782	1951
Tudela	1115	2129	2433
Tafalla	475	984	1095
De la Comarca de Pamplona (Burlada, Huarte, Villava) y del área noroeste (Alsasua)	433	1193	1219
Pamplona	1417	6246	5747
TOTAL	4260	12334	12446

- Por cada solicitud, que pueden ser correspondientes a unidades familiares, en base a los datos disponibles, se estima que hay 1,16 personas empleables y que por lo tanto pueden ser objeto de activación.
- Del conjunto de personas empleables (teniendo ya en cuenta las tasas de aceptación), se considera que el 23% serán personas pertenecientes al Grupo 2 según la herramienta de triaje, es decir, las potenciales beneficiarias de la intervención del paquete de trabajo 2.
- De las personas únicas resultantes como potenciales beneficiarias, se estima que el 90% aceptarán la participación en el programa.

En consecuencia, el **número potencial de beneficiarias en un año con los que se trabajaría en el Paquete de trabajo 2**, es decir, en el paquete de atención integrada sería el siguiente:

<i>Territorio</i>	<i>Personas empleables (*1,16)</i>	<i>Grupo 2 AUNA (23%)</i>	<i>Total población participante estimada con aceptación 90%</i>
Estella	2263	521	468
Tudela	2823	649	584
Tafalla	1270	292	263
De la Comarca de Pamplona (Burlada, Huarte, Villava) y del área noroeste (Alsasua)	1414	325	293
Pamplona	6667	1533	1380
TOTAL	14437	3321	2988

Selección de las personas participantes

Según las estimaciones que se han realizado previamente el número de personas potencialmente beneficiarias del itinerario en el paquete de trabajo 2 sería de 2.988.

<i>Territorio</i>	<i>Total población potencialmente participante estimada</i>
Estella	468
Tudela	584
Tafalla	263
De la Comarca de Pamplona (Burlada, Huarte, Villava) y del área noroeste (Alsasua)	293
Pamplona	1380
TOTAL	2988

El número total de personas del grupo de tratamiento y de grupo control sería de 1.320 de las cuales 600 serían del grupo de intervención y 720 del grupo control suponiendo para el grupo control un n+1,2. La prestación del servicio se realizará en las áreas de Estella, Tudela y Tafalla y en las zonas básicas de Alsasua, Burlada, Villava y Huarte y Pamplona.

Considerando los pares profesionales disponibles en cada territorio con estimación de la ratio par profesional/personas de 1/37,5, se hace la siguiente previsión de personas beneficiarias en cada área al grupo experimental y de control:

<i>Territorio</i>	<i>N experimental</i>	<i>N control</i>	<i>Total</i>
Estella	113	136	249
Tudela	112	134	246
Tafalla	75	90	165
De la Comarca de Pamplona (Burlada, Huarte, Villava) y del área noroeste (Alsasua)	150	180	330
Pamplona	150	180	330
TOTAL	600	720	1.320

Proceso de entrada y aleatorización

La selección de las personas participantes se hará por un proceso de muestreo en el que será necesario seleccionar de los potenciales participantes 2.988) a 1.320 que es la suma del grupo de tratamiento y grupo control.

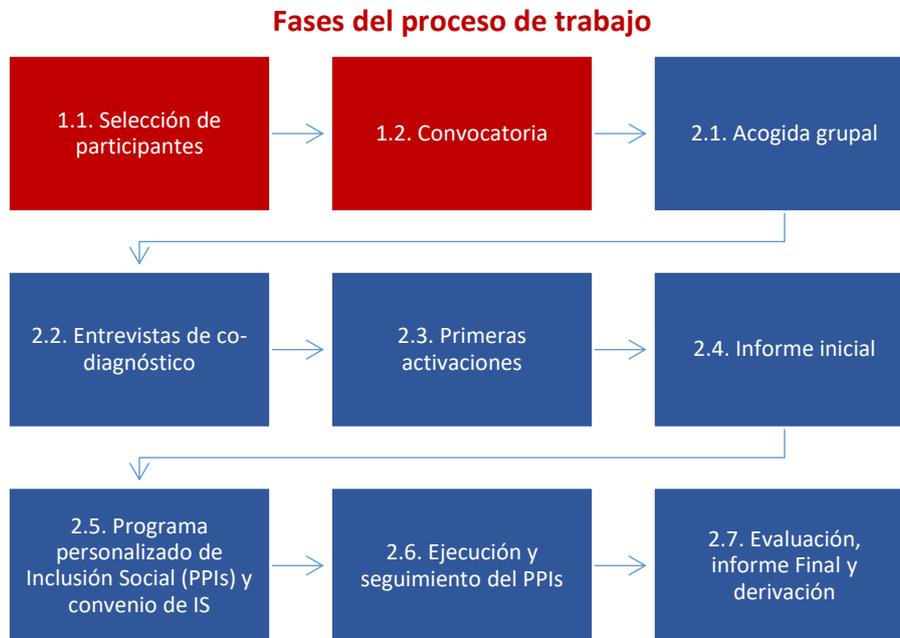
El proceso de asignación a grupo de tratamiento (600) y grupo control (720) se realizará de modo aleatorio. Las cuotas de participación por territorios serán las que se señalan en la tabla previa.

Se cuenta con una serie de variables descriptivas, algunas de las cuales pueden ser utilizadas en los criterios de selección de los participantes. Entre ellas:

- Edad
- Sexo
- Población
- Nacionalidad
- País de origen
- Discapacidad
- Tiempo de permanencia en RG o IMV
- Nº miembros en la unidad de convivencia

Dado que el proceso de entrada de las personas al programa será progresivo, tal y como se describe en el apartado siguiente, que la duración máxima de las intervenciones es de seis meses y que no se contará con la lista de todos los potenciales beneficiarios en junio de 2022, el proceso de aleatorización se realizará en dos fases, indicativamente una el junio de 2022 y otra en noviembre de 2023.

4.3.3. PROCESO DE TRABAJO (ACTIVIDADES)



A.2.1. Mecanismo de convocatoria al ejercicio del derecho a la inclusión social

A.2.1.1. Selección de participantes

La selección e incorporación de personas al programa se hará en dos momentos diferenciados entre los meses de junio a noviembre de 2022, mediante muestreo y asignación aleatoria para cada territorio de intervención.

- **Primera oleada. Junio de 2022.** Se realizará una asignación aleatoria a partir de las personas ya perceptoras de IMV y RG.

Para ello se identificará en primer lugar el universo total de personas que cumplan con los criterios de selección definidos (perceptoras de IMV/RG, clasificadas en grupo 2 por el triaje, y otros posibles criterios). Se determinará el tamaño muestral del grupo experimental (definido por la ratio de personas que atiende cada par profesional y el número de pares profesionales en el territorio) y del grupo de control, que será de 1,2 veces el grupo experimental considerando las posibles pérdidas por abandono u otros motivos en ambos grupos.

En esta asignación inicial se asignarán el 40% de las plazas disponibles en cada territorio.

- **Segunda oleada. Noviembre de 2022.** Se realizará una asignación aleatoria de las personas que hayan tramitado por primera vez una prestación entre

junio y octubre de 2022, se haya aprobado su expediente y hayan sido clasificadas en el grupo 2 de atención tras pasarles la herramienta de triaje.

Tras el proceso de triaje, los Servicios Sociales de atención primaria o las Agencias de Empleo implicadas en el proyecto habrán cumplimentado el listado de las personas candidatas a participar en AUNA por haberse categorizado en el grupo 2.

Asimismo, el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones y el Gobierno de Navarra deberán aportar un listado actualizado de personas que hayan realizado su tramitación o renovación de prestación a través del sistema online. El equipo de AUNA contactará con las personas, les explicará el proyecto AUNA y, si están dispuestas a participar, las citarán para aplicar el triaje (prioritariamente en coordinación con los servicios sociales y de empleo). Las personas que hayan hecho tramitación online y que se categoricen en el grupo 2 tras la realización de este triaje se incluirán en el listado de personas candidatas.

En esta segunda asignación se asignarán el 60% de las plazas disponibles en cada territorio.

En ambos casos, se realizará una asignación aleatoria de la que saldrá un listado con el número de personas propuestas como participantes en el grupo experimental y otro listado con personas que conformarán el grupo de control y que también formarán una lista de espera para acceder al servicio en caso de existencia de plazas. Podrá elaborarse un tercer listado de personas que serán lista de espera para acceder al grupo de control.

A.2.1.2 Convocatoria de participantes

Una vez se dispongan de los listados de personas seleccionadas para participar en el programa AUNA en cada territorio, se les **comunicará y convocará a una sesión de acogida mediante notificación administrativa a través del servicio de correos** indicando fecha, hora, día y lugar de la citación junto con un teléfono de contacto para atender cualquier duda. Se realizará **una convocatoria por mes en cada territorio hasta cubrir el cupo** de personas participantes en el programa.

Por su parte, **el equipo de evaluación** será responsable de contactar con las personas que constituyan el grupo de control, con los siguientes objetivos:

- Comprobar el cumplimiento de requisitos del perfil de acceso
- Explicar a la persona el proyecto, la constitución de un grupo experimental y de control, la conformación de una lista de espera por la que podrán acceder al servicio, la evaluación y resolver las dudas que puedan surgir.
- Invitar a la persona a participar en la evaluación como grupo de control.
- Convocar a la entrevista inicial de evaluación.

A.2.2. Gestión de casos basada en atención centrada en la persona, intensidad y adaptación de respuestas

Desarrollo de la intervención	MES 0									
	Semana 1	Semana 2	Semana 3	Semana 4	Mes 1	Mes 2	Mes 3	Mes 4	Mes 5	Mes 6
Acogida grupal										
Diagnóstico compartido										
Primeras activaciones										
Informe inicial										
Diseño PPIS										
Ejecución y seguimiento de PPIS										
Evaluación, informe final y derivación										

Las funciones troncales de cada una de las fases se realizan de manera conjunta por el par gestor, tales como la valoración inicial, el diseño del itinerario, la mediación o la valoración final, entre otras. Estas funciones se complementan con tareas específicas que están ligadas a las particularidades de cada uno de los servicios como, por ejemplo, el diseño de una acción formativa que será generalmente realizado por el gestor de empleo o el acompañamiento para superar dificultades vitales que será realizado por el gestor social. A estas funciones propias de la atención, es necesario añadirle tareas de alimentación de las bases de datos.

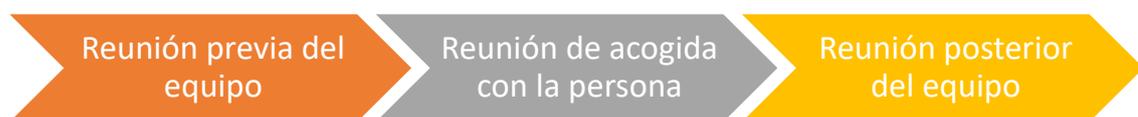
Funciones específicas y comunes del par gestor

	COMUNES	GESTOR EMPLEO	GESTOR SOCIAL
FUNCIONES	Valoración Integrada	Diagnóstico de empleabilidad	Diagnóstico Social
	Planificación y diseño del Programa individual coparticipado	Diseñar y proponer acciones formativas, de búsqueda de empleo, etc.	Diseñar y proponer activaciones de mejora personal y otro tipo de actuaciones de atención a las dificultades sociales
	Acompañamiento y promoción de desarrollo personal desde sus capacidades y expectativas	En la orientación, en la formación, en la colocación	En la superación de dificultades y mejora de los diferentes ámbitos vitales
	Mediación, generación y movilización de recursos de la zona	Acciones de prospección e intermediación con empresas, entidades colaboradoras y/o administraciones para la obtención de acuerdos de colaboración y ofertas laborales y formativas	Coordinación y contacto con servicios y entidades para generar y cooperar en actuaciones de atención social y actividades de participación y ampliación de redes relacionales
	Evaluación de la intervención integrada	Diagnóstico de empleabilidad	Diagnóstico Social
	Profesional de referencia	Referencia para empleabilidad	Referencia para cuestiones sociales
	Alimentación de bases de datos	Orientasare, SISPE, Silcon, Gestor de inscripción y difusión de cursos	SIDIS, SIUSS

A.2.2.1. Acogida Grupal.

Se recibirá a las personas seleccionadas por tandas de entre 15 y 30 personas a **una sesión de acogida grupal en cada territorio** de implementación en la que se abordará la explicación con detalle el servicio, su funcionamiento, los apoyos que podrán recibir en el marco de su plan de actuación, las características de la evaluación y los compromisos que requerirá la participación en el proyecto. Esta fase se realizará en coordinación con los servicios sociales y de empleo.

Al finalizar la reunión **se convocará a cada participante a una cita en los siguientes 15 días** para la formalización de su participación en el proyecto, realizar la valoración de su situación, realizar la primera entrevista de evaluación del proyecto y concretar una primera activación.



A.2.2.2. Diagnóstico compartido e integral.

La segunda cita con la persona tiene como fin realizar una entrevista para la valoración inicial. Para ello, los profesionales también se reúnen de manera previa y preparan conjuntamente la entrevista. A continuación, se acoge a la persona y se le realiza una entrevista estructurada en la que se aplican los instrumentos de Valoración Social y de Valoración de la Empleabilidad y se explora sobre las capacidades y expectativas de la persona. En este mismo encuentro se cita a la persona para el siguiente. Con posterioridad, los profesionales se reúnen para intercambiar impresiones y planificar el proceso. Se inicia un trabajo individual de cada profesional en el que tienen que completar las herramientas, elaborar conclusiones diagnósticas y alimentar la base de datos. Tras este trabajo, los profesionales se reúnen de nuevo y trabajan sobre el informe inicial de propuestas de mejora para la persona.

Se realizará esta primera entrevista individual entre el par profesional y la persona participante en los siguientes 15 días a la sesión de acogida grupal.



Se utilizarán, entre otras, la herramienta de valoración de la inclusión social integrada en el Sistema de Información del Derecho a la Inclusión Social (SIDIS) y la herramienta de valoración de la empleabilidad integrada en ORIENTASARE, si bien no será necesario cumplimentar la herramienta durante la entrevista.

En la primera entrevista individual se firmará el **consentimiento informado** con el compromiso voluntario de participación en el servicio y en la evaluación, en el que

se establezcan los compromisos y derechos de las personas con el servicio. En el caso de las personas participantes en el grupo de control, se deberá prever la firma de un compromiso de participación que podría gestionar el equipo evaluador.

Se coordinará con el equipo evaluador para que en esta primera entrevista con el equipo AUNA se pueda realizar la **primera entrevista de evaluación del programa**.

Además, en la primera entrevista se recogerá la **documentación adicional de las personas participantes** que sea necesaria para el cumplimiento normativo, como la relacionada con la identificación de beneficiarios finales de las ayudas de Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia.

A.2.2.3. Primeras activaciones.

Como primer resultado de la entrevista inicial, la persona saldrá con el compromiso de inicio de una primera activación. Se pretende que estas llamadas “activaciones” se produzcan desde el primer momento y se intentan mantener durante todo el proceso, facilitando que la persona esté siempre activa y no esperando una oferta.

Para ello, el par profesional tratará de identificar durante la entrevista inicial las activaciones más adecuadas para la persona, y tras consensuarlo con la persona se **planteará el compromiso de inicio de al menos una activación en el plazo de una semana**.

Las activaciones podrán ser diferentes tipos de actividades proporcionados por diferentes agentes en la comunidad, especialmente por servicios sociales de base, servicios de empleo o entidades de iniciativa social, y podrían ser, a título indicativo:

- **Activaciones de participación en la comunidad:** se utilizarán los medios existentes, en la zona de intervención, donde se anuncien todas las posibles actividades a realizar: agendas culturales y de ocio, revistas o periódicos locales, agendas online de actividades municipales y anuncios de actividades en redes sociales de asociaciones, fundaciones etc.
- **Activaciones de mejora personal:** desarrollo personal con distintos niveles en función de los grupos y su continuidad: motivación personal, economía familiar (doméstica) o paseos para conocer los recursos de la zona (ayuntamiento, Hacienda, Agencia de Empleo, Servicios Sociales y otras entidades susceptibles de conocer en función del grupo). Previamente se ha contactado con cada servicio para que al llegar una persona explique brevemente qué ofrece.
- **Activaciones orientadas al empleo:** realizar currículum o entrevistas de trabajo, técnicas de búsqueda de empleo, inscripción en plataformas webs de empleo, redes sociales profesionales: LinkedIn y competencias digitales

(manejo de móvil, alfabetización digital en dos niveles, certificado digital, navegación por internet, seguridad y privacidad en internet).

- **Activaciones transversales a toda la intervención:** aprendizaje del idioma, competencias clave, etc.
- **Otras activaciones:** catas de oficios varios que pueden unirse con un curso específico más largo, gestión del tiempo, enlazar con oferta formativa del Servicio Navarro de Empleo (proyectos singulares, certificados de profesionalidad u otros), o con necesidades formativas surgidas del grupo local.

A.2.2.4. Informe inicial

A partir de la entrevista inicial se elaborará un informe inicial o diagnóstico que se compartirá con la persona usuaria, y que será sujeto a modificación durante el periodo de activación. Las entrevistas en profundidad que se realizan para los diagnósticos permiten explorar, descubrir y compartir con la persona sus capacidades y expectativas, fortalezas y oportunidades, que deberán quedar recogidas en el informe, así como los resultados de las valoraciones (social y empleo), los ámbitos afectados y las áreas de mejora.

El informe inicial deberá elaborarse en un plazo máximo de una semana desde la entrevista inicial.



A.2.2.5. Diseño de Programa personalizado de inclusión social (PPIS).

En el plazo máximo de dos semanas desde la entrevista inicial se convocará a la persona a una cita para la elaboración de un plan personalizado de inclusión social (PPIS), es decir, en un plazo máximo de un mes desde la acogida grupal en el servicio.

El par profesional (referente de servicios sociales y de empleo) trabajará con la persona participante en la elaboración de un plan personalizado de apoyos activos (apoyos sociales y apoyos a la búsqueda activa de empleo) en el que se incluirán tutorías, acompañamiento, plan de inserción personas, oferta formativa, oferta de empleo, etc.

El PPIS tendrá una duración máxima de 6 meses, tras lo cual se deberá prever un proceso de cierre y derivación de la persona a otros servicios.

El proceso de elaboración del PPIS será el siguiente:

1. Se compartirá con la persona la valoración del informe diagnóstico inicial conjunto. La persona podrá hacer aportaciones u observaciones al informe inicial que puedan matizar o completar la información.
2. El diálogo sobre el informe inicial será la base sobre la que el par profesional habrá pensado y hará una propuesta de objetivos para su PPIS a la persona.
3. La persona decidirá los objetivos de su PPIS a partir de la propuesta del par profesional.
4. A partir de los objetivos marcados, el par profesional dará forma al itinerario, describiendo las acciones necesarias e hitos que han de ir consiguiendo para alcanzar los objetivos.
5. El resultado del itinerario se recogerá en un documento escrito que se firmará por parte del el par profesional y la persona.

El PPIS deberá incluir al menos:

- la duración del plan,
- sus objetivos,
- los compromisos adquiridos por las personas participantes
- los resultados previstos
- los servicios y programas que prestarán las Administraciones Públicas de Navarra para acompañar la ejecución del itinerario de inclusión y, en su caso, los prestados por las organizaciones de la sociedad civil especializadas en la intervención social y sociolaboral, que actuarán siempre en coordinación con el servicio social competente.
- el sistema de seguimiento y reorientación de las actuaciones acordadas (Artículo 4 de la Ley Foral 15/2016, de 11 de noviembre reguladora de los Derechos a la Inclusión Social y a la Renta Garantizada).

El Catálogo de recursos para la inclusión social, será actualizado e informatizado para que pueda servir de un modo más eficiente en la prescripción de recursos idóneos para la activación.

A.2.2.6. Ejecución y seguimiento del PPIS.

Una vez elaborado el PPIS, se ejecutarán las acciones contenidas en él. La persona, con apoyo del par profesional, procederá a su inscripción en las actividades previstas. En su caso, el par profesional gestionará la creación de actividades adaptadas desde los propios servicios sociales o de empleo.

Durante este proceso el par profesional deberá coordinar y facilitar el acceso a los diferentes servicios y recursos evitando una deriva desordenada entre

servicios, concretando las citas y su objetivo. Para ello, durante los seis meses de ejecución del PPIS **se mantendrán al menos 2 encuentros o entrevistas mensuales entre la persona y el par profesional**, que podrá ser con los dos profesionales o con uno de ellos, dependiendo de la especificidad requerida en cada caso. En estas entrevistas se hará seguimiento de los objetivos y acciones planteados en el PPIS, y se revisará y modificará cuando se considere necesario con acuerdo de las dos partes.

Para el desarrollo del proceso se utiliza un **Fondo de Contingencia de Activación Flexible** para disponer de dinero en efectivo de manera ágil y que se pueda adaptar a las necesidades individuales (p.ej. formaciones ad hoc; desplazamientos para formación).

A.2.2.7. Evaluación, informe final y derivación a sistemas cuando proceda.

Una vez finalizado el tiempo de intervención y verificadas las actividades realizadas, a los seis meses del inicio del PPIS, se procederá a **elaborar un informe final de la situación de la persona**.

Para ello, se comparará la valoración del informe inicial por ámbitos vitales afectados y áreas de mejora, con las mismas partes en la valoración final. Se recogerán los objetivos del PPIS distinguiendo entre el área social y el laboral, destacando los logros conseguidos.

Este informe se entregará a la persona y se contrastará con ella en una reunión conjunta de finalización de participación en el programa, en la que se volverá a aplicar el codiagnóstico social y el estudio de la empleabilidad para tener evidencias del efecto del programa.

Con los resultados de ambas valoraciones se realizará una segmentación para derivar a las personas a atención de:

- **Servicios Sociales de atención primaria (SSB y EISOL):** En este caso, el referente social del par profesional del programa y el trabajador/a o educador/a social de referencia de la persona mantendrán una reunión de coordinación para valorar la evolución del caso y las necesidades después del proceso de activación. Tras la reunión, el trabajador/a o educador/a social contactará con la persona en el plazo máximo de una semana desde la finalización del PPIS para dar continuidad a la intervención.
- **Servicio Navarro de Empleo-NL:** En este caso, el referente de empleo del par profesional del programa y la agencia de empleo de referencia de la persona mantendrán una reunión de coordinación para valorar la evolución del caso y las necesidades después del proceso de activación. Tras la reunión, la agencia de empleo contactará con la persona en el

plazo máximo de una semana desde la finalización del PPIS para dar continuidad a la intervención.

- **Entidades del tercer sector:** En este caso, el par profesional del programa y un/a profesional de la entidad mantendrán una reunión de coordinación para valorar la idoneidad del recurso, previa consulta a la persona. Tras la reunión, el par profesional del programa citará a la persona y la profesional de la entidad del tercer sector para su presentación y derivación.

En casos excepcionales, se podrá valorar la continuidad de la intervención conjunta entre Servicios sociales y de Empleo siempre que haya disponibilidad de plazas en base a la ratio del par profesional.

En los casos en los que las personas hayan conseguido empleo y se considere que no necesitan nuevos apoyos sociales o de empleo, las personas saldrán del sistema de atención.

4.3.4. ASPECTOS CRÍTICOS DE MEJORA

La evaluación reciente del programa ERSISI/AUNA que se desarrollado con un grupo de 39 personas ha identificado una serie de aspectos que son susceptibles mejora en el futuro AUNA. Estos aspectos a contemplar y resolver en la planificación del AUNA son los siguientes:

- Precisar mejor lo que se entiende por intervención de alta intensidad en un tiempo limitado y en consecuencia sobre el alcance que deben tener las intervenciones para aplicar el modelo de modo homogéneo por todos los equipos
- La mejor estandarización y definición de los procedimientos y protocolos (relacionado con el apartado anterior) que permitirá calibrar adecuadamente los tempos de intervención.
- Decidir en el futuro es cuáles han de ser las prioridades de atención en el grupo 2 del triaje en el caso en que los recursos de un programa AUNA no alcancen al conjunto de la población diana
- La herramienta de triaje no es todavía lo suficientemente eficaz para seleccionar a los casos mixtos y ha de ser refinada para su aplicación estandarizada
- Realizar de modo complementario el diagnóstico social y de empleabilidad para que sea integral y no se aplique de manera paralela

- Tener en cuenta que a lo largo del año hay momentos valle (por ejemplo, verano) a la hora de definir el tiempo de las intervenciones (posibilidad de flexibilizar los seis meses si coincide el verano en la intervención)
- Habilitar espacios de dialogo y puesta en común entre los equipos que permitiesen intercambiar maneras de proceder entre los equipos y el intercambio de aprendizajes
- Mejorar los procesos de activación hacia el mercado laboral y la conexión con la oferta de empleo
- Resolver la interoperabilidad de las herramientas SIDIS, ORIENTASARE
- Clarificar mejor el papel de los equipos EISOL en el proceso
- Mejora en la movilización de los recursos del entorno, habilitar más recursos específicos y aprovechar mejor los recursos del Tercer Sector
- Realizar con anticipación la precisión del cierre de los casos y prever su salida a los recursos ordinarios (habilitar algún mecanismo de seguimiento)

4.3.5. RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES

Para el desarrollo del paquete 2, se prevé la participación de 37 profesionales, repartidos en los puestos siguientes:

- 1 coordinador/a de paquete de trabajo que se encargará de la coordinación general de los equipos de intervención AUNA.
- 2 técnicos/as de perfil social con funciones de apoyo técnico a la implementación del proyecto.
- 2 técnicos/as superiores de empleo de soporte técnico a la implementación del proyecto
- 16 gestores de caso en el ámbito del empleo y
- 16 gestores de caso en el ámbito social que proporcionarán el servicio y seguimiento de plan individualizado.

Por otra parte, se prevén gastos concepto de **costes de movilidad** para desplazamientos del equipo cuando sea necesario (coordinación, formación, etc.).

Los gestores de caso de empleo dispondrán de **puestos físicos de trabajo en las sedes de los servicios de empleo** de los territorios en los que se implanta el servicio siempre que sea posible. Por su parte los gestores sociales podrán ubicarse en las sedes de los Centros de Servicios Sociales, de los Servicios Sociales o requerirse el alquiler o cesión y equipamiento de locales para la prestación de servicios de los paquetes de trabajo 1 y 2, previsto en el presupuesto.

Se prevé el siguiente desglose territorial de los equipos de pares profesionales:

<i>Territorio</i>	<i>Equipos AUNA</i>
Estella	3
Tudela	3
Tafalla	2
De la Comarca de Pamplona (Burlada, Huarte, Villava) y del área noroeste (Alsasua)	4
Pamplona	4
TOTAL	16

Se ha previsto un fondo de reserva para permitir una provisión ágil y ajustada a las necesidades individuales de las personas que participaran en los itinerarios, pero también para articular medidas de activación y formativas que no tengan encaje en los recursos ordinarios. Estas **ayudas económicas individuales** cubrirán gastos asociados a procesos facilitadores de la incorporación laboral que la persona no pueda afrontar. Se estima un coste unitario aproximado medio de 120 euros para un total de 600 personas, considerando que no todas las personas necesitarán cobertura, y 18.000 euros para otras actuaciones de activación y formación.

Herramientas y aplicativos

Se utilizarán las siguientes herramientas de gestión:

- Sistema de Información del Derecho a la Inclusión Social (SIDIS).
- Sistema de información del servicio de empleo (ORIENTASARE).
- Informe de codiagnóstico (inicial y final)
- Catálogo de recursos para la inclusión social
- PPIS (plan personalizado de inclusión social)
- Espacios digitales de interacción conjunta.

En relación con todos estos instrumentos, de las enseñanzas ERSISI/AUNA se extrae la necesidad de definir y reforzar las herramientas digitales y los procedimientos entre los servicios sociales y de empleo, asegurando su compatibilidad con la futura Historia Social Única.

4.3.6. ACTORES

Al igual que en el anterior paquete, el Comité de dirección asumirá el liderazgo estratégico del mismo en cuanto a la toma de decisiones clave y la supervisión de la ejecución.

Por otra parte, el liderazgo operativo de este paquete de trabajo será responsabilidad conjunta de las Direcciones del Servicio de Activación Laboral y Coordinación Territorial

y del Servicio de Atención Primaria e Inclusión Social, auxiliadas de la jefatura del proyecto como responsable general del proyecto (encargo a la Fundación Gizain).

Deberán participar en las acciones de seguimiento y coordinación del proyecto el resto de los actores involucrados en su ejecución:

- Fundación Gizain en la coordinación del paquete de trabajo, la coordinación de los referentes sociales y de empleo de AUNA, el desarrollo de herramientas y la gestión de bases de datos.
- El Ayuntamiento de Pamplona mediante la gestión de 4 referentes sociales que compondrán los pares profesionales en Pamplona
- El Servicio Navarro de Empleo-Nafar Lansare colaborará con equipo de referentes de empleo de AUNA.
- Los servicios sociales de base que apoyarán en las actuaciones del plan individualizado y también mediante soporte técnico para la definición y ajuste de procedimientos de trabajo.
- Las entidades del Tercer Sector y en concreto sus equipos de incorporación sociolaboral, que podrán colaborar en el programa AUNA por medio de subvenciones
- Los equipos EISOL serán uno de los recursos a los que las personas podrán acceder para contar con apoyos específicos.

4.3.7. CALENDARIO DE IMPLEMENTACIÓN

Las acciones del paquete de trabajo 2 se podrán desarrollar desde junio de 2022 hasta junio de 2023, con la siguiente secuencia:

- Junio a noviembre de 2022 – selección y convocatoria de personas participantes, con asignaciones en junio y noviembre hasta cubrir cupo de los equipos.
- Julio a diciembre de 2022 – acogida de personas en el servicio, diagnóstico, primeras activaciones y diseño de PPIS todas las personas deberán disponer de un PPIS a 31 de diciembre de 2022.
- Agosto de 2022 a junio de 2023 – ejecución del PPIS y finalización de la prestación de apoyos AUNA según entradas.

La previsión de proceso de entradas y salidas en el programa de las personas participantes sería estimativamente el siguiente:

	jul-22	ago-22	sep-22	oct-22	nov-22	dic-22	ene-23	feb-23	mar-23	abr-23	may-23	jun-23
Atención integrada de servicios sociales y de empleo												
Estella	20	45	45	45	75	113	113	93	68	68	68	38
Tudela	20	45	45	45	75	112	112	92	67	67	67	37
Tafalla	15	30	30	30	50	75	75	60	45	45	45	25
Comarca de Pamplona y Zona norte	30	60	60	60	100	150	150	120	90	90	90	50
Área de servicios sociales de Pamplona	30	60	60	60	100	150	150	120	90	90	90	50

4.3.8. CUADRO RESUMEN DEL PAQUETE 2

Población destinataria	<p>Las personas perceptoras de la RG y el IMV en la Comunidad Foral de Navarra que estén en el grupo 2 (necesitan apoyos sociales y de empleo) como resultado de la aplicación de la herramienta de triaje.</p> <p>Se calcula que el volumen de personas destinatarias será de 600 aproximadamente en base a una ratio par profesional/persona 1/37,5.</p> <p>Las personas destinatarias representarán aproximadamente un 40% de las que resulten seleccionadas en ese grupo en los territorios de intervención.</p>
Alcance territorial	<p>Áreas de Estella, Tudela y Tafalla y en las zonas básicas de Alsasua, Burlada, Villava, Huarte y Pamplona.</p>
Personal	<p>El personal necesario para este Paquete de Trabajo es:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 1 coordinador/a del PT2 • 4 profesionales de Soporte Técnico y supervisión • 1 profesionales de trabajo social en el Servicio de Atención Primaria e Inclusión Social • 32 gestores de caso (16 referentes sociales, 16 referentes de empleo)
Actores	<p>El Comité de Dirección del proyecto</p> <p>El Servicio de Activación Laboral y Coordinación Territorial del Dpt DDSS</p> <p>El Servicio de Atención Primaria e Inclusión Social del Dpt DDSS</p> <p>Fundación Gizain</p> <p>Agencias de empleo del SNE-NL</p> <p>Servicios sociales de base de las entidades locales</p> <p>Entidades del Tercer Sector y Equipos EISOL</p>

Calendario de implementación	<p>El paquete de trabajo se desarrollará entre junio de 2022 y junio de 2023.</p> <p>Las primeras incorporaciones de personas al programa comenzarán en julio de 2022 a partir de la asignación inicial y a partir de noviembre en la segunda asignación.</p> <p>Se incorporarán mensualmente entre 15 y 30 personas nuevas en cada territorio en cada oleada (entre julio y agosto 2022 la primera oleada y entre noviembre y diciembre 2022 en la segunda oleada).</p> <p>Se realizarán salidas conforme las personas participantes acaben su PPIS con una duración máxima de 6 meses.</p>
-------------------------------------	--

4.4. Paquete de trabajo 3: Gestión integrada de acceso al empleo con apoyo en el tejido empresarial

El paquete 3 persigue reforzar los procesos de acceso al empleo de las personas con las que se trabaje como resultado del triaje, a través de un mecanismo que conecte las oportunidades de empleo que tienen las personas con los procesos de búsqueda activa de empleo de los participantes en el proyecto. Se trata en definitiva de poner en marcha itinerarios especializados de búsqueda activa de empleo que conecten oferta con demanda.

Con el fin de acercar a los beneficiarios del proyecto al empleo y de fomentar la implicación del empresariado en el empleo de las personas vulnerables, se experimentará de modo selectivo un sistema de apoyo y activación hacia el empleo que será coordinado con el tejido empresarial mediante dos instrumentos:

- Mediante la creación de un club de empresas que estén interesadas en implicarse activamente en los procesos de empleo y activación de las personas vulnerables y en concreto de las personas beneficiarias del proyecto, a través de facilitación de prácticas, formación *in company* y contratación de personas.
- Mediante la implicación de la Confederación Empresarial Navarra (CEN) en la gestión de itinerarios y de búsqueda activa de empleo de una selección de personas beneficiarias.

Esto permitirá conectar mejor la oferta con la demanda identificando las oportunidades de empleo y facilitando el acceso al empleo.

4.4.1. POBLACIÓN DESTINATARIA

Podrán ser beneficiarias del paquete 3 todas las personas participantes en AUNA que reúnan los perfiles adecuados en relación con las oportunidades de empleo. Durante el proceso, la comisión intersectorial identificará cuáles son los perfiles más adecuados de acuerdo con las necesidades empresariales del momento.

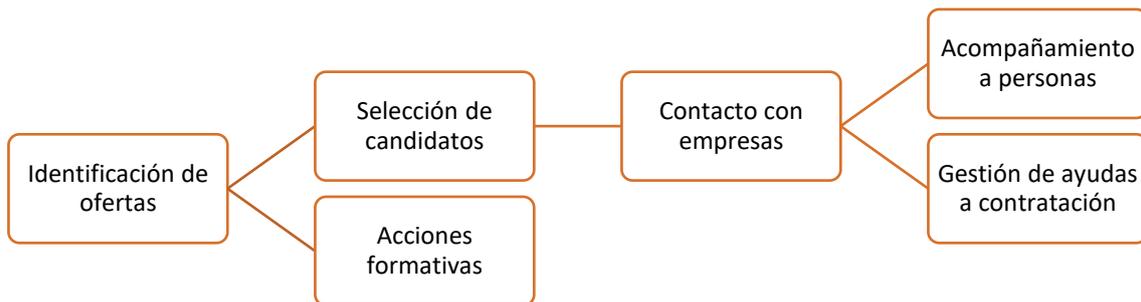
Se estima que el número de participantes podría acercarse a las 60 o 70 personas.

4.4.2. ALCANCE TERRITORIAL

El alcance territorial variará en función de la ubicación del puesto de trabajo donde los participantes de AUNA desarrollen la actividad laboral.

Dentro de lo posible, se intentará que las empresas participantes tengan demandas de empleo abiertas en los territorios en los que se desarrollará el paquete 2, al objeto de generar mayores sinergias.

4.4.3. PROCESO DE TRABAJO (ACTIVIDADES)



A.3.1 Identificación de las ofertas de empleo

Un equipo de dos intermediadores laborales de la Confederación Empresarial de Navarra (CEN) hará una prospección continua de oportunidades de empleo en otras empresas emplazadas dentro de los territorios objeto de intervención e identificará demandas de empleo por parte del sector empresarial navarro que puedan ajustarse a perfiles AUNA, de acuerdo con las competencias laborales en distintos sectores de las personas participantes.

Se podrá crear un Club de empresas AUNA, que serán empresas interesadas en ofrecer oportunidades laborales a las personas participantes en el programa.

Se podrá crear asimismo una comisión interagente compuesta por los intermediadores laborales, la Fundación Gizain, el SNE-NL y representantes de CEN y otras entidades que conformen el Club de empresas correspondientes a distintos sectores o ámbitos de actividad para la identificación de las mejores oportunidades y las personas candidatas que más se ajusten.

A.3.2. Procesos de preselección y selección de candidatos

A partir de las oportunidades de empleo identificadas relacionadas con los perfiles de las personas participantes en AUNA, el SNE-NL realizará una primera preselección de los posibles candidatos a los puestos de trabajo, remitiendo la información a la CEN.

La CEN desarrollará un proceso de selección de candidatos con las personas que hayan sido derivada por el SNE-NL. Como resultado del proceso de selección, la CEN propondrá a las empresas 2 o 3 personas concretas para cubrir el puesto demandado.

A.3.3. Acciones de acercamiento y primer contacto de los usuarios con las empresas

Los intermediarios laborales de la CEN, en colaboración con el SNE-NL y las empresas demandantes de empleo organizarán jornadas, visitas específicas a empresas y otras acciones destinadas a fomentar el conocimiento de las empresas y los puestos de trabajo demandados por parte de las personas participantes en AUNA.

Mediante estas acciones se intentará motivar a las personas participantes para el acceso al empleo, así como, en su caso concienciarles de los conocimientos y habilidades necesarias, de forma que puedan cubrir estas necesidades a través de la formación.

A.3.4. Acciones formativas adaptadas a las ofertas de empleo

En coordinación con las empresas y sobre la base de las recomendaciones de la CEN y los intermediarios laborales, el SNE-NL podrá promover acciones formativas dirigidas a los participantes de AUNA, tanto con el fin de facilitar su incorporación laboral, como una vez hayan accedido al puesto de trabajo, permitiéndoles reforzar sus conocimientos en caso de ser necesario.

A.3.5. Gestión y tramitación de las ayudas e incentivos a la contratación

La CEN asistirá a las empresas participantes en el programa en la gestión y tramitación de las ayudas e incentivos actualmente vigentes para fomentar la contratación de determinados perfiles de trabajadores.

A.3.6. Acompañamiento y seguimiento de los trabajadores

Los intermediarios laborales, en coordinación con los servicios sociales de base y el SNE-NL, acompañarán a las personas durante y tras su incorporación en el puesto de trabajo, pudiendo prestar funciones de asesoramiento a demanda del trabajador. Con este servicio se promoverá que su inserción laboral sea exitosa.

4.4.4. RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES

Para el desarrollo del paquete 3, se contará con 2 intermediarios laborales contratados por la CEN, que realizarán las funciones de intermediación (prospección, selección, acompañamiento) y tramitación de ayudas a las empresas.

Asimismo, se prevén 12.000 € en concepto de costes de movilidad de los intermediarios laborales.

Este equipo de intermediación laboral tendrá su ubicación física en los locales de la CEN, que dotará con los medios materiales necesarios para la realización de su trabajo.

Herramientas y aplicativos

Se deberá contar con un sistema de información y coordinación entre la Fundación Gizain, el SNE-NL, la CEN y las empresas demandantes de empleo. El sistema empleado deberá ser bidireccional, de tal forma que las empresas puedan enviar información acerca de los puestos de trabajo disponibles, y la Fundación Gizain, el SNE-NL y los intermediados laborales, información acerca del perfil de las personas participantes en AUNA, así como los avisos y el seguimiento de las incidencias o necesidades formativas identificado durante el proceso.

4.4.5. ACTORES

Al igual que en el resto de paquetes, el Comité de dirección asumirá el liderazgo estratégico del mismo en cuanto a la toma de decisiones clave y la supervisión de la ejecución.

Por otra parte, el liderazgo operativo de este paquete de trabajo será responsabilidad de la Dirección del Servicio de Activación Laboral y Coordinación Territorial, auxiliada de la jefatura del proyecto como responsable general del proyecto (encargo a la Fundación Gizain).

Deberán participar en las acciones de seguimiento y coordinación del proyecto el resto de los actores involucrados en su ejecución:

- La Fundación Gizain a través del equipo de referentes de empleo de AUNA, que participarán en la preselección de personas candidatas y se coordinarán con la CEN y el SNE-NL para las actividades de intermediación y acompañamiento.
- El Servicio Navarro de Empleo-Nafar Lansare, que colaborará con los intermediadores laborales de la CEN y los equipos de AUNA para la preselección de personas candidatas y participará en el acompañamiento de las personas cuando sea necesario.
- La Confederación Empresarial Navarra (CEN) que será responsable de la ejecución de las diferentes acciones del paquete 3.
- Las entidades que conformen el Club de empresas, pudiendo contar con el asesoramiento puntual de los servicios sociales de base, y con la participación de otras empresas ajenas al Club de empresas, pero interesadas en la contratación de las personas participantes en AUNA.

- Los servicios sociales de atención primaria que apoyarán en las actuaciones del plan individualizado y también mediante soporte técnico para la definición y ajuste de procedimientos de trabajo.
- Las entidades del Tercer Sector y en concreto sus equipos de incorporación sociolaboral, que podrán colaborar en el programa AUNA por medio de subvenciones

4.4.6. CALENDARIO DE IMPLEMENTACIÓN

Las acciones de intermediación y acompañamiento del paquete 3 comenzarán en junio de 2022 y durarán hasta junio de 2023.

4.4.7. CUADRO RESUMEN PAQUETE 3

<i>Población destinataria</i>	Una selección de personas participantes en el paquete 2 que den los perfiles adecuados de acuerdo con las oportunidades de empleo. Se calcula que el volumen de personas podría ser aproximadamente entre 60 y 70.
<i>Alcance territorial</i>	En el caso de este paquete de trabajo el alcance territorial vendrá determinado por la ubicación física de las empresas que formen parte del Club de empresas y que cuenten con ofertas de empleo. Se intentará en la medida de lo posible que los territorios coincidan con aquellos en los que se desarrollará el paquete 2 al objeto de generar mayores sinergias.
<i>Personal</i>	El personal necesario para este Paquete de Trabajo es el equipo de 2 intermediadores laborales de la CEN
<i>Actores</i>	El Comité de Dirección del proyecto El Servicio de Activación Laboral y Coordinación Territorial Confederación Empresarial Navarra Fundación Gizain Entidades que conformen el Club de empresas
<i>Calendario de implementación</i>	Las actividades del paquete de trabajo se implementarán entre junio de 2022 y junio de 2023.

4.5. Paquete de trabajo 4: Evaluación del proyecto

Este paquete de trabajo se centrará en las acciones necesarias para la evaluación del proyecto según lo dispuesto en el capítulo 5 que responde a los compromisos adquiridos con el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones.

El enfoque metodológico de la evaluación contempla tres tipos de evaluación aplicables a los diferentes paquetes:

- Evaluación coste / resultados (Paquete 1), que medirá resultados en el nuevo sistema de tramitación integral RG/IMV, es decir, comparará los costes del sistema actual de gestión y del nuevo sistema mediante análisis de resultados, análisis de costes y comparación costes/resultados.
- Evaluación de proceso (Paquetes 2 y 3) que medirá la idoneidad y adecuación de los procesos que se ponen en marcha mediante métodos cualitativos (entrevistas, observación, grupos de discusión, casos).
- Evaluación de impacto (Paquete 2), que medirá los impactos atribuibles a la gestión integral de casos, para lo cual se prevé el uso de metodología experimental RCT. Para la evaluación de impacto RCT se tomarán datos al inicio de las intervenciones y a su finalización (duración máxima de la intervención por persona de seis meses) con criterios de equivalencia temporal del grupo de control y el grupo experimental.

La evaluación RCT se elaborará en estrecha coordinación con el Ministerio, siendo el ministerio el responsable de la elaboración de la muestra y asignación aleatoria, del tratamiento de la información, del análisis de resultados y de la redacción de informe, y el Departamento de Derechos Sociales de la recogida de datos, la depuración y la preparación de la base para tratamiento y explotación.

Se prevé la disponibilidad y uso de las diferentes herramientas y fuentes de información en el proceso de evaluación en función de los tipos de evaluación utilizados en cada paquete. Entre ellas:

- **Base de datos de la encuesta** al grupo de control en el momento final de la intervención (equivalencia en el tiempo con el grupo de tratamiento) con el objetivo de observar el avance en las diferentes dimensiones de la inclusión social en las que el proyecto se enfoca y conocer los servicios de activación y apoyo que ha recibido.
- **Registro de datos sobre los servicios** recibidos por los usuarios (registros del programa sobre los servicios que se prestan) y otros registros administrativos IMV y RG de evolución de usuarios en el momento inicial y final de la

intervención. Herramienta de triaje, SIDIS, Orientasare, SISPE, SIUSS, SIPSSNET.

- **Registros administrativos del IMV y la RG**, con información sobre la evolución de las personas de los grupos de tratamiento y experimental en cuanto a la percepción de las prestaciones: derecho, cuantías.
- **Otros registros**, por ejemplo, del ámbito educativo sobre éxito escolar, desempeño, etc.

4.5.1. PROCESO DE TRABAJO (ACTIVIDADES)

A.4.1. Diseño metodológico y desarrollo de instrumentos de evaluación

En los meses iniciales del proyecto, y hasta junio de 2022 se deberán desarrollar la metodología y los instrumentos que permitan recoger la información a partir de la primera entrada de familias en el servicio.

- Diseño de la metodología de evaluación a partir del planteamiento inicial de evaluación de los distintos paquetes del proyecto que responda a los requisitos exigidos por el Ministerio de Inclusión en el caso del Paquete 2.
- Diseño de indicadores para determinar el logro de los resultados esperados y los objetivos planteados por el proyecto (evaluación de la eficacia) así como medir el impacto de la participación en las distintas dimensiones. Estos indicadores habrán de responder a las preguntas de la evaluación planteadas y generar evidencias sobre el cumplimiento de la hipótesis central.
- Diseño de la matriz de evaluación en la que se incluyan las preguntas fuentes de información, indicadores y momentos de toma de datos.
- Desarrollo o adaptación de cuestionarios, escalas y otros instrumentos de recogida de datos, para lo que se tomará como base escalas y cuestionarios existentes usados en este tipo de proyectos de inclusión.
- Diseño y desarrollo de bases de datos y otros sistemas de recogida de información necesarios.

A.4.2. Trabajo de campo

Esta actividad consistirá en la recogida de los datos tanto de registros administrativos como de las personas participantes en, así como en la realización de otras acciones de evaluación que se puedan definir, como grupos de discusión o entrevistas cualitativas con personas participantes y profesionales de acuerdo a los métodos de evaluación

propuestos para los paquetes de trabajo.

- Coordinación en el proceso de derivación y acceso de las personas participantes al servicio para realizar el contacto desde el equipo de evaluación con las personas a entrevistar.
- Realización del trabajo de campo para la evaluación para la toma de datos tanto con el grupo de tratamiento como del grupo control en los momentos de inicio y fin de la intervención que está previsto que se subcontrate.
- Depuración y preparación de datos para la explotación.

A.4.3. Análisis y elaboración de informes

Tras la recogida de datos en el trabajo de campo se procederá al análisis de los resultados y la elaboración de informes con diferentes técnicas de investigación en función de los tipos de evaluación previstos.

- El análisis coste resultado previsto en el Paquete de trabajo 1
- El tratamiento y la explotación de datos para el paquete de trabajo 2 en el que se aplicará la metodología RCT la redacción del informe de resultados si se requiriese.
- La evaluación de proceso prevista para los paquetes de trabajo 2 y 3.
- La elaboración de un informe general de evaluación del proyecto, que ofrezca datos relevantes para el diseño de transferibilidad del modelo AUNA.

4.5.2. RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES

Para este paquete se contará con el personal propio de gestión y coordinación del Departamento de Derechos Sociales auxiliado de la asistencia técnica.

Por otra parte, se contará con personal específico para la realización de las actividades de evaluación incluido el trabajo de campo.

Herramientas

- Herramientas de evaluación (cuestionarios, matriz de evaluación, bases de datos, etc.)
- Manuales y herramientas de gestión y seguimiento del proyecto
- Modelo de intervención y cartera de servicios, procedimientos
- Herramienta PPIS

4.5.3. ACTORES

Al igual que en el resto de paquetes, el Comité de dirección asumirá el liderazgo estratégico del mismo en cuanto a la toma de decisiones clave y la supervisión de la ejecución.

Por otra parte, el liderazgo operativo de este paquete de trabajo será responsabilidad de las Direcciones de los Servicios de Atención Primaria e Inclusión Social, de Garantía de Ingresos y Cooperación al Desarrollo y de Activación Laboral y Coordinación Territorial, auxiliadas de la jefatura del proyecto como responsable general del proyecto (encargo a la Fundación Gizain).

No obstante, la entidad responsable de la evaluación será la principal responsable del desarrollo de las acciones de este paquete de trabajo, así como del seguimiento técnico y contable necesario para la justificación de la actividad.

Deberán participar en las acciones de seguimiento y coordinación del proyecto el resto de los actores involucrados en su ejecución:

- Empresa responsable de la evaluación en todas las tareas del paquete de trabajo, así como en el seguimiento técnico y económico de la evaluación necesario para su justificación en el sistema de gestión CoFFEE-MRR
- Ministerio de Inclusión, Seguridad y Migraciones en las cuestiones relacionadas con la evaluación del proyecto especialmente paquete de trabajo 2 RCT; es decir el Ministerio en estrecha coordinación con el Departamento, o quien este designe (Universidad Pública de Navarra) se responsabilizará de la evaluación RCT del paquete de trabajo 2 y en concreto de diseño de la muestra y la asignación aleatoria del análisis de resultados y de la elaboración del informe
- Los equipos técnicos del proyecto deberán facilitar el trabajo de campo al equipo de evaluación, así como cumplimentar los instrumentos de evaluación que se determinen o participar en las acciones de evaluación que se requieran.

4.5.4. CALENDARIO DE IMPLEMENTACIÓN

Las acciones se realizarán entre febrero 2022 y marzo de 2024.

A.4.1 – Febrero a mayo 2022

A.4.2 – Junio 2022 a septiembre 2023

A.4.3 – Octubre 2023 a marzo 2024

4.5.5. CUADRO RESUMEN PAQUETE TRABAJO 4

<i>Personal</i>	Personal propio de gestión y coordinación del Departamento de Derechos Sociales y Fundación Gizain (con apoyo de asistencia técnica).
-----------------	---

	<p>Personal de evaluación para la realización de las actividades de evaluación incluido el trabajo de campo.</p>
<p><i>Actores participantes</i></p>	<p>El Departamento de Derechos Sociales deberá coordinar a los diferentes actores participantes en la evaluación, principalmente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Coordinación con la empresa responsable de la evaluación en todas las tareas del paquete de trabajo, así como en el seguimiento técnico y económico de la evaluación necesario para su justificación en el sistema de gestión CoFFEE-MRR • Coordinación con el Ministerio de Inclusión, Seguridad y Migraciones en las cuestiones relacionadas con la evaluación del proyecto especialmente paquete de trabajo 2 RCT <p>La entidad responsable de la evaluación será la principal responsable del desarrollo de las acciones de este paquete de trabajo, así como del seguimiento técnico y contable necesario para la justificación de la actividad.</p> <p>El Ministerio de Inclusión, Seguridad y Migraciones en estrecha coordinación con el Departamento, o quien este designe (Universidad Pública de Navarra) se responsabilizará de la evaluación RCT del paquete de trabajo 2 y en concreto de diseño de la muestra y la asignación aleatoria del análisis de resultados y de la elaboración del informe.</p> <p>Los equipos técnicos del proyecto deberán facilitar el trabajo de campo por parte del equipo de evaluación, así como cumplimentar los instrumentos de evaluación que se determinen o participar en las acciones de evaluación que se requieran.</p>
<p><i>Calendario de implementación</i></p>	<p>Las acciones se realizarán entre febrero 2022 y marzo de 2024.</p> <p>A.4.1 – Febrero a mayo 2022</p> <p>A.4.2 – Junio 2022 a septiembre 2023</p> <p>A.4.3 – Octubre 2023 a marzo 2024</p>

5. EVALUACIÓN DEL PROYECTO

5.1. Enfoque de la evaluación

En este apartado hacemos el planteamiento de la evaluación. La descripción detallada de la evaluación será realizada una vez que esté diseñado el plan de intervención y se cuente con el conocimiento suficiente de los datos a los que se podrá acceder con respecto a los destinatarios del proyecto.

En la descripción detallada de la evaluación se incluirán las hipótesis, los objetivos que perseguirá la evaluación, los métodos y técnicas que se emplearán, los indicadores, la matriz, el sistema de recogida de información y sus instrumentos, los momentos el tratamiento y explotación de la información y la elaboración del informe de resultados. Todo ello en estrecha colaboración con el equipo de la Secretaría General de Objetivos y Políticas de Inclusión y Previsión Social en lo que concierne a la evaluación RCT.

El objeto principal de una evaluación será presentar evidencias robustas de los resultados que se han obtenido con la intervención y sacar lecciones y mejoras para el futuro. En los proyectos innovadores es especialmente importante la evaluación dado que se están realizando ensayos sobre los que hay que decidir si es conveniente su continuidad, escalado o transferencia.

Los métodos y técnicas de evaluación que se propone utilizar son congruentes con el tipo de programa que se lleva a cabo, los objetivos de evaluación y con la disponibilidad de datos y fuentes de información.

Entre los métodos propuestos se ha previsto realizar una evaluación de impacto con técnicas RCT en el Paquete 2. Es posible que surjan algunas dificultades para la aplicación rigurosa de la metodología RTC; especialmente para garantizar la participación de los individuos por un mecanismo puramente aleatorio (regla de oro).

En la evaluación RCT del Paquete de trabajo 2, un sorteo garantizará que todas las personas elegibles tengan la misma probabilidad de ser elegidas. Las personas no seleccionadas de ese territorio formarán el grupo de control y constituirán el contrafactual. De este modo, para evitar sesgos se cuantificarán las variables de impacto, tanto para el grupo de tratamiento y para el grupo de control, simultáneamente y para el mismo período de tiempo, para analizar las diferencias.

Hay posibles obstáculos que se intentarán sortear en la aplicación del método RCT, relacionados con la aleatoriedad, el acceso a la información y datos del grupo control, suficiente muestra, etc.:

- Ausencia de datos o de información de las personas para identificar al grupo control y experimental por procedimientos aleatorios. Para esto será necesario que el Ministerio de Inclusión facilite los datos requeridos de los perceptores IMV y el Departamento los datos de la RG.
- Insuficiencia de la muestra del grupo control en el mismo área o territorio donde se aplicará el método RCT. En este caso se ha previsto unas cuotas por territorio que consideramos suficientes
- Predisposición del grupo control para la recogida de datos en los momentos inicial y final. Se han hecho unos cálculos que parten de unas tasas de aceptación del 90% entendiendo que la normativa obliga a la participación.

Resumen del enfoque de evaluación

Tipo evaluación	Paquete	Qué medirá	Métodos
Evaluación de coste resultados	Paquete 1	Resultados en el nuevo sistema de tramitación integral RG/IMV Costes del sistema actual de gestión y del nuevo sistema	Análisis de resultados Análisis de costes Comparación costes/resultados
Evaluación de impacto	Paquete 2	Impactos atribuibles a la gestión integral de casos	Contrafactual. Método experimental (RCT)
Evaluación de proceso	Paquetes 2 y 3	Idoneidad y adecuación de los procesos que se ponen en marcha	Métodos cualitativos (entrevistas, observación, grupos de discusión, casos)

5.2. Planteamiento metodológico

A continuación, describimos el planteamiento y enfoque metodológico para cada tipo de evaluación deteniéndonos especialmente en la evaluación de impacto contrafactual, dado que es la más compleja y la que puede en su caso demostrar evidencias más robustas.

5.2.1. EVALUACIÓN COSTE – RESULTADO: PAQUETE 1.

Objetivos y preguntas de la evaluación

Pretendemos medir si el nuevo sistema de tramitación integral de RG/IMV mediante unidades de gestión es más efectivo y eficiente que el actual sistema; en definitiva, si consigue mejores resultados y si cuesta menos que el sistema actual.

A título indicativo algunas preguntas que nos plantearemos serán:

- ¿Mejora el ritmo de tramitación RG/IMV y se reducen los tiempos de espera?
- ¿Se simplifican y agilizan los trámites y procesos de administración?
- ¿Qué coste tiene para la administración el actual sistema y qué coste tiene el nuevo sistema?
- ¿Qué liberación de recursos económicos y humanos se produce en su caso con la implantación del nuevo sistema?

Indicadores y tratamiento

A título ilustrativo se relacionan los indicadores en base a los cuales vamos a medir los resultados y los costes:

- Tiempo medio de dedicación actual en horas de los profesionales para tramitar una demanda o renovación/modificación de RG y para tramitar una demanda o renovación/modificación de IMV y tiempo medio tras la implantación de las oficinas de tramitación
- Tiempo medio de espera actual en días desde que se solicita una RG o in IMV hasta que es concedido y tiempo medio tras la implantación de las oficinas de tramitación
- Costes medios de la tramitación de un expediente de RG y de un expediente de IMV ahora y costes medios tras la implantación de las oficinas de tramitación

Se compararán los indicadores de coste, tiempo de dedicación y tiempo de espera para sacar la relación coste resultado

Se identificarán los posibles ahorros o incrementos, en tiempos para la administración y para los usuarios y en costes para la administración entre el sistema actual y las oficinas de tramitación

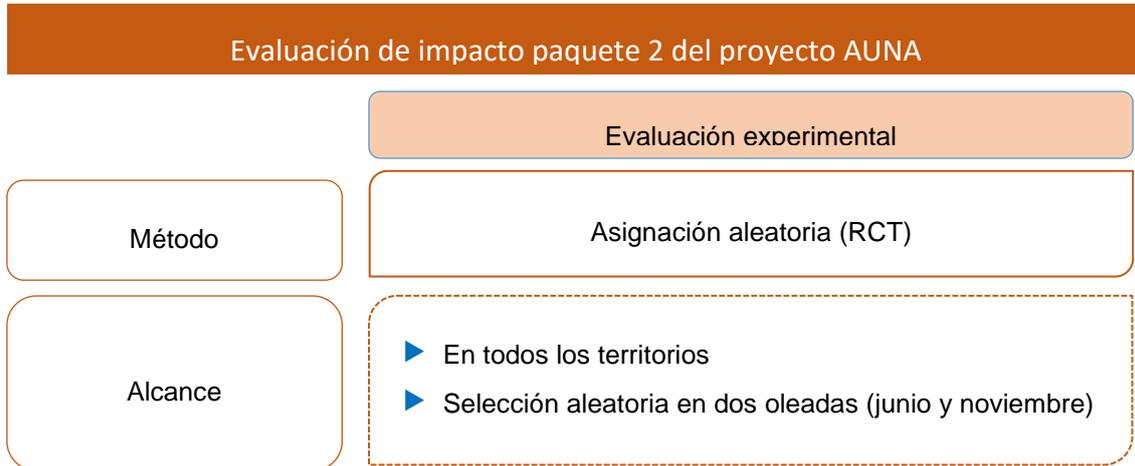
Cuándo se medirá

La toma de datos para analizar los costes y resultados del actual sistema de gestión se realizará en el año 2022 al inicio de la puesta en marcha del paquete de trabajo. La toma de datos para analizar el nuevo sistema (unidades de gestión) se realizará en el segundo semestre de 2023 que es cuando se habrá implantado y estará en pleno funcionamiento.

5.2.2. EVALUACIÓN DE IMPACTO: PAQUETE 2

Enfoque y planteamiento

En el siguiente esquema presentamos el enfoque metodológico de la evaluación:



Evaluación experimental: RCT

Persigue demostrar el **efecto causal** producido por la implementación del Paquete 2 del proyecto AUNA (atención integrada de servicios sociales y empleo en casos que requieren apoyos complejos) en **los territorios o áreas en los que se desarrolla el proyecto**.

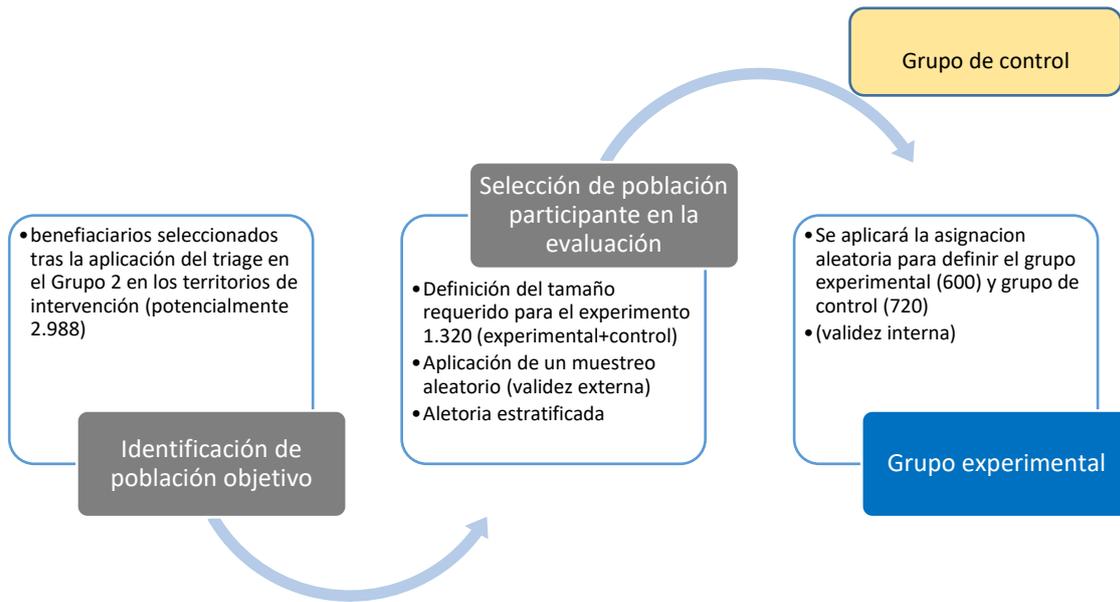
La medición del impacto permitirá, entre otros aspectos determinar los efectos que se atribuyen directamente al Proyecto al comparar el grupo experimental con el grupo control.

El muestreo será aleatorio entre aquellos perceptores de RG/IMV que tras el proceso de triaje hayan quedado en el grupo 2 (personas que necesitan apoyos complejos). Se prevé contar con un universo de 2.988 personas. De ellas se seleccionarán por muestreo 1.320 de las cuales se asignarán aleatoriamente 600 al grupo de intervención y 720 al grupo control (ratio 1,2). El muestreo y la asignación aleatoria se hará en dos oleadas previsiblemente en junio de 2022 y noviembre de 2022, dado que las personas entrarán progresivamente en el programa.

Grupos de evaluación

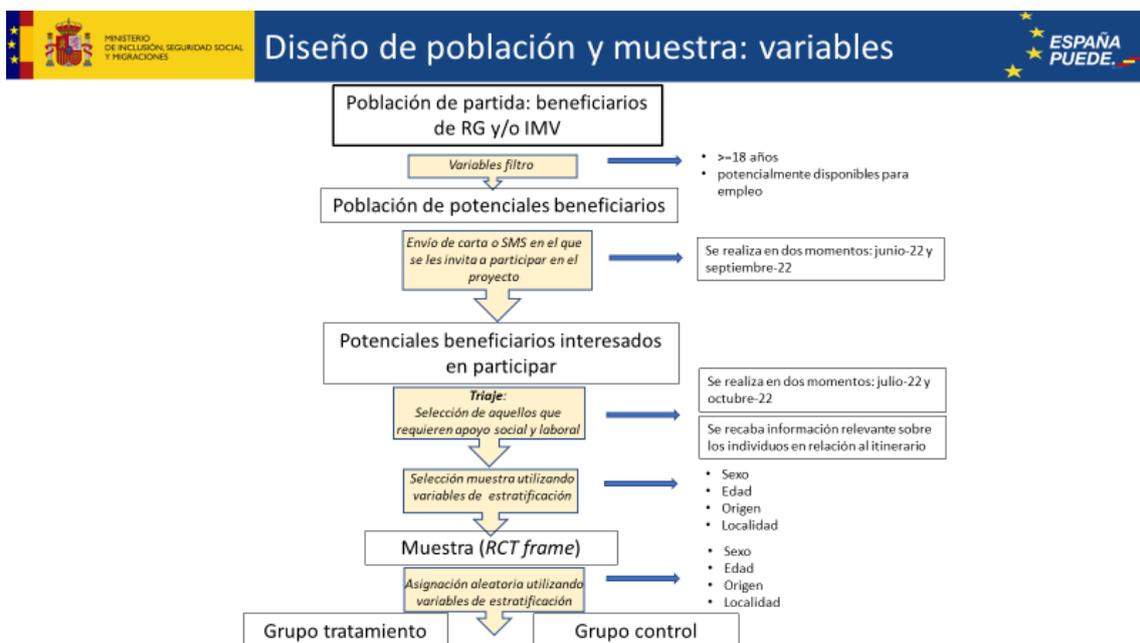
Evaluación experimental

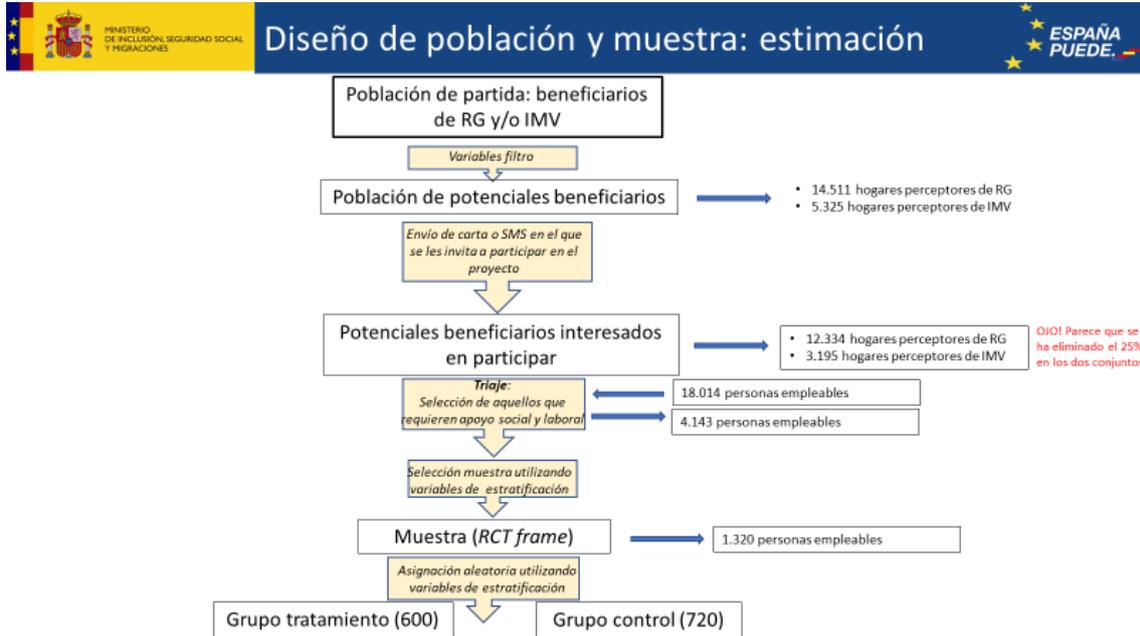
Al objeto de cumplir con la metodología se procederá a configurar dos grupos de evaluación: experimental y control siguiendo el siguiente proceso:



El **grupo experimental** estará compuesto por todas las personas del Grupo 2 (tras aplicación de triaje) con las que se intervenga en el proyecto AUNA en los municipios de intervención: 600 personas.

El **grupo control** serán personas del Grupo 2 (tras aplicación de triaje) con las que **no** se intervenga en el proyecto AUNA en los territorios de intervención. Los criterios de selección serán aleatorios teniendo en cuenta las mismas variables que para el grupo de tratamiento. Por tanto, el grupo de control será equivalente estadísticamente al grupo de tratamiento. El tamaño muestral será mayor que el grupo experimental (múltiplo 1,2) para compensar la pérdida de unidades de comparación a lo largo del proyecto, es decir, 720 personas.





Toma de datos y fuentes de información

Los instrumentos de recogida de datos serán:

- Toma de datos a grupo control y experimental en base a registros administrativos en el inicio de la intervención
- Recogida de datos sobre los servicios recibidos por los usuarios y de su situación de activación y de acceso al empleo (registros del programa sobre los servicios que se prestan) y otros registros administrativos IMV y RG de evolución de usuarios en el momento inicial y final de la intervención (ej. Formación que han recibido, ofertas de empleo, contratos, duración, días de alta, reducción de la RG/IMV o salida de la RG/IMV). Herramienta de triaje, SIDIS, Orientasare, SISPE, SIUSS, SIPSSNET.
- Recogida de datos en el momento final de la intervención al grupo control al objeto de recoger aquellas informaciones que no se pueden recoger desde los registros administrativos y que son necesarias para conocer la activación que han recibido (ej. Ofertas de empleo, participación en ofertas formativas, apoyos de activación, etc.)

La **toma de datos** se hará al inicio del proceso de intervención tanto para el grupo control como para el grupo experimental y a la finalización en los dos grupos en cada una de las oleadas (junio y noviembre).



Cuestionario e indicadores de evaluación

Se definirán un conjunto de indicadores para determinar el logro de los resultados esperados y los objetivos planteados por el proyecto (criterio de evaluación de la eficacia) así como medir el impacto de la participación en el proyecto. Estos indicadores habrán de responder a las preguntas de la evaluación y generar evidencias sobre el cumplimiento de la hipótesis central (ver apartado 3.2 en donde se ha relacionado una lista de indicadores previsionales que será desarrollada al elaborar el Plan de evaluación).

Tal y como se ha explicado previamente, los datos del grupo de intervención se recogerán a partir de distintos registros administrativos (datos de situación y de activación) y de los registros de la base de datos del programa (datos de la oferta y apoyos de activación que reciben). En el caso del grupo control los datos de situación se recogerán también de registros administrativos al inicio y al final del programa. Para recoger los datos de activación del grupo control, es decir, los apoyos que este grupo ha recibido durante el periodo en el que sus pares de intervención participan en el programa, se realizará un cuestionario que se suministrará en el momento final de la intervención; de este modo a la hora de hacer la comparación experimental vs. control se podrá comparar no solamente situación inicial con situación final de unos y otros, sino apoyos y activaciones que han recibido unos y otros y aislar los efectos netos de AUNA.

Análisis de resultados

El análisis estará enfocado a la evaluación de la eficacia y la medición de impacto; se realizará desde dos perspectivas:

Análisis intragrupo (intervención):

- Al objeto de observar la evolución y el logro de los objetivos planteados de acuerdo a las medidas realizadas

Análisis inter-grupos (control-intervención)

- Con el fin de medir el impacto de la participación

El análisis de los resultados estará condicionado por la disponibilidad de muestra suficiente para aplicar con el rigor y consistencia las técnicas de investigación. A priori se plantea:

- Realizar una comparativa de resultados entre el grupo de tratamiento y de control considerando la significatividad estadística.
- Considerar los resultados teniendo en cuenta variables de análisis y clasificación de los diversos perfiles de personas.

- Analizar si la combinación de diversas medidas de activación.
- Determinar si existe una relación entre la intensidad en la intervención y los resultados obtenidos.

Las técnicas de investigación a aplicar incluyen: análisis de estadística descriptiva, análisis de estadística multivariante (clúster o perfilado) y análisis econométrico (ejemplo regresión, o modelos de diferencias en diferencias y propensity score matching).

Herramienta	Destinatario	Contenido	Medición	Metodología
Encuesta Registros en las herramientas	Grupo de intervención	Datos clave sobre inclusión social	Mes inicio Mes fin	Análisis de estadística descriptiva
		Datos clave sobre activación y empleo		Análisis con técnicas multivariadas
Encuesta Registros en las herramientas	Grupo control		Mes inicio Mes fin	Clúster Análisis de perfilado

5.2.3. EVALUACIÓN DE PROCESO: PAQUETES 2 Y 3

Objetivos de la evaluación

1. Conocer si los procesos que estamos desarrollando para la implantación de los paquetes de trabajo 2 y 3 son idóneos de acuerdo con los objetivos que se persiguen e identificar las mejoras a futuro de los mismos.
2. Determinar cómo se ha desarrollado el proyecto y las desviaciones entre el diseño inicial, su ejecución y los resultados alcanzados, las relaciones entre personas e instituciones involucradas, la toma de decisiones, los instrumentos, procedimientos, y las experiencias vividas en torno a toda la intervención.
3. Identificar lo que ha funcionado mejor y lo que no ha funcionado bien y obtener lecciones y recomendaciones que permitan mejorar la intervención en el futuro.

A título indicativo, algunas preguntas que nos plantearemos serán:

- ¿Es coherente el sistema de gestión de casos que se pone en marcha?
- ¿Está claramente definido el papel y flujo de actuación entre los distintos actores que intervienen?
- ¿Los apoyos que estamos dando a las personas son los adecuados y se hacen en el momento oportuno?
- ¿En qué se ha mejorado durante el desarrollo del programa?

Contenido de la evaluación

- Las dinámicas y procesos generados en la implementación en el marco de la lógica del modelo que permiten conseguir los resultados.
- Los cambios introducidos a lo largo del desarrollo del proyecto con el fin de alcanzar los objetivos como parte de un proceso de mejora continua.
- La valoración de las acciones clave del proyecto y aquellas que obtienen mejores resultados desde el punto de vista de los procesos.
- La identificación de las relaciones de causalidad entre el proceso y los resultados.
- El valor añadido del proyecto, las debilidades y puntos fuertes en la implementación aportando elementos para determinar estrategias que incrementen la efectividad operativa.

Metodología y tratamiento

Se utilizarán técnicas de tipo cualitativo:

- Análisis de documentación generada por el proyecto para ver la consistencia y calidad de los instrumentos que se utilizan en los procesos de atención y de gestión del programa
- Entrevistas em profundidad a profesionales de EISOL, SNE, Departamento de Derechos Sociales, Fundación Gizain, club de empresas y CNE
- Análisis de casos para conocer en detalle el flujo de atención
- Grupo de discusión con los resultados provisionales para proponer posibles mejoras

Análisis documental y de los sistemas de información del proyecto

Entrevistas

Grupos de trabajo

Indicadores

A continuación, se mencionan algunos **indicadores** a título ilustrativo:

- Grado de implicación de los distintos actores en la implementación del proyecto.
- Grado de claridad de la estructura institucional propuesta y los roles y funciones asignados a los diferentes perfiles.
- Tiempo de implementación del proyecto y desviaciones en la ejecución temporal.
- Grado de cumplimiento de la secuencia lógica del proyecto.

- Grado de preparación desde el punto de vista de las competencias de los equipos.
- Grado de adaptación de los equipos al nuevo entorno de trabajo.
- Percepción del desempeño de las personas profesionales.
- Grado de contribución de la alianza público-privada a los objetivos del proyecto.
- Grado de traslación de los aprendizajes del modelo y los elementos que lo definen al planteamiento estratégico y de futuro de las organizaciones.
- Grado de traslación del modelo a la política (cambios normativos y culturales).
- Perspectivas de implementación a futuro

Análisis temporal

Se hará una toma de datos intermedia y otra final con el fin de sacar conclusiones provisionales de mejora durante el desarrollo del programa. La toma de datos intermedia se hará a finales de 2022 y la final en el segundo semestre de 2023.

6. RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES

6.1 Recursos humanos

Se prevén los siguientes recursos humanos para la implementación del proyecto:

6.1.1. PAQUETE 0

Dependientes del Departamento de Derechos Sociales a través de la Fundación Gizain:

- **1 director/a de proyecto** con funciones de coordinación general y gestión del proyecto
- **1 profesional con función administrativo/contable** para el seguimiento administrativo, económico y contable del proyecto.

El Departamento de Derechos Sociales contará con el apoyo de una asistencia técnica para la coordinación y gestión del proyecto.

6.1.2. PAQUETE 1

Dependientes de Fundación Gizain:

- **1 coordinador/a**, que será responsable de la coordinación general del paquete de trabajo y las unidades de tramitación administrativa reportando a la coordinación general del proyecto.
- **5 trabajadores/as sociales**, que serán figuras de apoyo a la tramitación administrativa, se encargarán de definir y desarrollar los procesos, sistemas y

procesos de coordinación entre las unidades de tramitación administrativas y el resto de los agentes y podrán aplicar el triaje desde las unidades de tramitación.

- **15 administrativos/as**, que constituirán las unidades de tramitación administrativa de las prestaciones en los territorios de implementación del proyecto, con el siguiente desglose de profesionales por territorio:

6.1.3. PAQUETE 2

Dependientes de Fundación Gizain:

- **1 técnicos del ámbito social** con funciones de apoyo técnico a la implementación del proyecto.
- **2 técnicos superiores de empleo responsables de soporte técnico** con funciones de elaboración de manuales, procedimientos y herramientas de intervención y materiales formativos, formación, supervisión.
- **12 gestores de caso** en el ámbito social que proporcionarán el servicio y seguimiento de plan individualizado.
- **16 gestores de caso** en el ámbito del empleo que proporcionarán el servicio y seguimiento de plan individualizado.

Dependientes de entidades locales en las áreas de implementación:

- **1 coordinador/a de paquete de trabajo** que se encargará de la coordinación general de los equipos de intervención AUNA.
- **1 técnico/a del ámbito social de soporte técnico** con funciones de elaboración de manuales, procedimientos y herramientas de intervención y materiales formativos, formación, supervisión.
- **4 gestores de caso** en el ámbito social que proporcionarán el servicio y seguimiento de plan individualizado en el Ayuntamiento de Pamplona

6.1.4. PAQUETE 3

Dependientes de la CEN:

- **2 intermediadores laborales** que realizarán las funciones de intermediación (prospección, selección, acompañamiento) y tramitación de ayudas a las empresas.

6.1.5. PAQUETE 4

El Departamento de Derechos Sociales contratará la evaluación a entidades externas mediante asistencia técnica y convenio con Universidad Pública de Navarra, que estarán

en coordinación con el equipo de coordinación del proyecto y los equipos de intervención cuando sea necesario.

6.2 Recursos materiales y otros

Los equipos de trabajo contarán con **puestos físicos de trabajo** que podrán ser provistos por los actores participantes en el proyecto (Departamento de Derechos Sociales, SNE-NL, entidades locales o CEN) o mediante arrendamiento de locales gestionado por Fundación Gizain.

Se han previsto **gastos de desplazamiento** de parte del personal adscrito a los paquetes de trabajo, implicando:

- Costes de locomoción de los coordinadores (del proyecto y de los paquetes de trabajo), administrativos, gestores de caso, intermediarios laborales y personal de soporte técnico.
- Viajes y dietas adscritas a los costes de locomoción y a la celebración de eventos.

También se ha previsto la dotación de **servicios de asistencia técnica, asesoramiento, estudios, difusión y publicidad** necesarios para el adecuado desarrollo del proyecto. En concreto, se prevé la contratación de:

- Asistencia técnica de consultoría especializada para el acompañamiento en el diseño del proyecto.
- Asistencia técnica de consultoría especializada y para el acompañamiento en la implementación, ajuste y evaluación del proyecto.
- Asistencia técnica y convenio para la evaluación del proyecto.
- Otras asistencias de consultoría y elaboración de estudios.
- Contratación de acciones de difusión y comunicación del programa.

Se dotará al equipo del programa con las **herramientas y aplicativos informáticos** requeridos para la gestión interna del proyecto AUNA, la tramitación de prestaciones, la intervención y la comunicación con otros actores y con las personas beneficiarias del programa. En concreto:

- Herramientas de reporte técnico y económico para el seguimiento del proyecto y el volcado de la información requerida por el Ministerio de Hacienda.
- Herramienta de tramitación integrada del IMV.
- Herramienta de tramitación integrada de la RG.
- Sistema de información del Derecho a la Inclusión Social (SIDIS).
- Sistema de información del servicio de empleo (ORIENTASARE).
- Sistema de información y coordinación entre el SNE-NL, la CEN y las empresas demandantes de empleo.

Finalmente, el equipo AUNA del paquete de trabajo 2 contará con un **fondo económico de ayuda** reservado para cubrir costes de emergencia relacionados con las personas participantes que permita una provisión ágil y ajustada a las necesidades sobrevenidas de los destinatarios. Entrarán dentro de este concepto, los gastos asociados a procesos facilitadores de la incorporación laboral (desplazamientos, alimentación...) y gastos destinados a articular medidas de activación y formación que no tengan encaje en los recursos ordinarios.

7. PRESUPUESTO

La estimación del coste económico del proyecto se realiza teniendo en cuenta la clasificación de gastos subvencionables recogidos en el artículo 6 del RD 938/2021, así como el procedimiento para su ejecución y las fuentes de financiación (subvención del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones dotada con fondos dentro del PRTR y aportación del Gobierno de Navarra).

Gastos	Ejecución			Financiación		
	Directa (Departamento)	Encargo a ente instrumental (Fundación Gizain)	TOTAL	MISSM	Gobierno de Navarra	TOTAL
I Costes Directos	1.175.484,37	2.696.477,13	3.871.961,50	3.784.126,79	87.834,71	3.871.961,50
I a) Personal	0,00	2.370.210,39	2.370.210,39	2.370.210,39	0	2.370.210,39
I b) Movilidad	14.520,00	210.254,99	224.774,99	222.254,99	2.520,00	224.774,99
I c) Asesoría para diseño de proyecto	18.150,00		18.150,00	15.000,00	3.150,00	18.150,00
I d) Asistencia, estudios, difusión ...	1.052.814,37		1.052.814,37	970.649,66	82.164,71	1.052.814,37
I e) Coste específicos destinatarios	90.000,00		90.000,00	90.000,00	0	90.000,00
I f) Gastos arrendamiento		116.011,75	116.011,75	116.011,75	0	116.011,75
II Costes indirectos	722.284,61	150.817,71	873.102,32	873.102,32	0	873.102,32
III Otros	1.127.466,85	119.986,15	1.247.453,00	1.163.453,00	84.000,00	1.247.453,00
Total	3.025.235,83	2.967.280,99	5.992.516,82	5.820.682,11	171.834,71	5.992.516,82