

PROTOCOLO PARA LA IDENTIFICACIÓN DE **BUENAS PRÁCTICAS** EN EL SISTEMA NACIONAL DE EMPLEO

Aprobado el 4 de abril de 2024 por la LXXXIV Conferencia Sectorial de Empleo y Asuntos Laborales y el Consejo General del Sistema Nacional de Empleo



Red COE

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

Versión actualizada mayo 2025



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE TRABAJO
Y ECONOMÍA SOCIAL



ÍNDICE

1. Marco normativo	2
2. Antecedentes de referencia en buenas prácticas	4
3. Las buenas prácticas en el ámbito del Sistema Nacional de Empleo	5
3.1. Definición de buena práctica	5
3.2. Requisitos mínimos de una buena práctica	6
3.3. Identificación de las áreas prioritarias de buenas prácticas	6
4. Fases para la identificación y selección de buenas prácticas en el Sistema Nacional de Empleo a través la Red COE	10
4.1. Propuesta de práctica	10
4.2. Análisis preliminar de la propuesta por un Comité organizador de buena práctica	21
4.3. Convocatoria de un grupo de debate para seleccionar buenas prácticas	21
4.4. Valoración de las prácticas propuestas y aplicación de la matriz de evaluación	21
4.5. Publicación en el Repositorio de buenas prácticas del Sistema Nacional de Empleo	23

GLOSARIO DE TÉRMINOS Y ACRÓNIMOS

Buena Práctica: política, medida o iniciativa de carácter innovador que, en virtud de una necesidad detectada e impulsada desde la Administración, se pone en práctica demostrando su eficacia, eficiencia y sostenibilidad en el tiempo, y que, además, es susceptible de ser transferida e implantada en otros territorios o en otros campos (replicable).

COE: Centro público de Orientación, Emprendimiento, Acompañamiento e Innovación para el Empleo

EEAAE: Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo

PES Network: Red Europea de Servicios Públicos de Empleo

Benchlearning: aprendizaje comparativo. Es el proceso de aprendizaje comparativo que consiste en crear un vínculo entre la evaluación y las actividades de aprendizaje mutuo

OCDE: Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos

EMCO: Employment Committee. comité asesor de los Ministros de Empleo y Asuntos Sociales en el Consejo de Empleo y Asuntos Sociales para promover la coordinación de las políticas de empleo y mercado laboral tanto a nivel europeo como nacional

EVADES: Evaluación del desempeño de los servicios públicos de empleo basada en datos y evidencias

PAFED: Plan Anual para el Fomento del Empleo Digno

1. Marco normativo.

La **Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo**, pone en valor la importancia de compartir buenas prácticas, en materia de políticas activas de empleo, favoreciendo su intercambio y divulgación. Asimismo, resalta la importancia de la compartición de aquellas iniciativas exitosas transferibles a otros territorios, sectores o ámbitos de actuación. Para ello, la puesta en común de buenas prácticas y de casos de éxito debe ser fruto de un proceso de evaluación sistemático que facilite el conocimiento mutuo en el seno del Sistema Nacional de Empleo.

Por su parte, el **Real Decreto 818/2021, de 28 de septiembre**, por el que se regulan los programas comunes de activación para el empleo del Sistema Nacional de Empleo, dispone como función prioritaria de los programas de Orientación, Emprendimiento, Acompañamiento e Innovación para el Empleo, la **«evaluación de programas de orientación, de prospección e intermediación laboral y de emprendimiento que puedan calificarse de buenas prácticas, tanto respecto de programas propios para transferir su conocimiento al resto de servicios públicos de empleo, como de programas externos para su aplicación, si procede, en su respectivo territorio»**.

Incluyendo también, entre otras, el diseño de acciones innovadoras y proyectos experimentales, la interlocución con las asociaciones representativas y otros agentes económicos y sociales, la formación de los empleados del servicio público de empleo para el perfeccionamiento de la labor orientadora y la integración de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en materia de políticas activas de empleo.

A su vez, en el marco del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, financiado con fondos Next Generation EU, la inversión 5 del componente 23 «Nuevas Políticas Públicas para un mercado de trabajo dinámico, resiliente e inclusivo», que se ocupa de la Gobernanza e impulso a las políticas de apoyo a la activación para el empleo, promueve la implantación de una Red de Centros Públicos de Orientación, Emprendimiento, Acompañamiento e Innovación para el Empleo, (Red COE), como soporte especializado del Sistema Nacional de Empleo (en adelante SNE).

Los centros de la Red COE se configuran como espacios de innovación, para el fortalecimiento e integración de la igualdad de oportunidades en el diseño, desarrollo y evolución de las políticas públicas de apoyo a la activación para el empleo y están dirigidos a reforzar la dinamización en materia de orientación, emprendimiento e innovación para el empleo. La Red COE, formada por 20 centros (uno por comunidad autónoma, las dos ciudades con estatuto de autonomía y uno estatal) se convertirá en un espacio técnico colaborativo y soporte especializado del Sistema Nacional de Empleo para la innovación en el empleo, habilitando un espacio específico para la gestión y compartición de las buenas prácticas de políticas activas de empleo.

La coordinación y el fomento de la colaboración de los Centros de Orientación, Acompañamiento, Emprendimiento e Innovación para el Empleo que integran la Red corresponderá a la Agencia Española de Empleo (actual Servicio Público de Empleo Estatal) a tenor de lo establecido en la Ley de Empleo.

En este mismo sentido, la **Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo 2021-2024** en su Objetivo Estratégico 3. Orientación hacia resultados y, particularmente, en su Objetivo Específico 3: Crear un Espacio Técnico Colaborativo de Conocimiento, Trabajo e Innovación de los Servicios Públicos de Empleo, se refiere a la creación de la Red COE. En sus medidas propuestas, incluye la **definición de un espacio de gestión del conocimiento e innovación para la compartición de Buenas Prácticas**.

Asimismo, la **Estrategia Española** en su Capítulo VIII, dedicado a Seguimiento y evaluación, identifica la evaluación del desempeño de los Servicios Públicos de Empleo, manteniendo el programa EVADES siguiendo el ciclo derivado del programa de aprendizaje mutuo de la Red Europea de Servicios Públicos de Empleo (PES-Benchlearning), incorporando las mejoras y cambios que la Red haga en su metodología. En el marco de dicho programa se prevé el Intercambio de Buenas Prácticas y la definición de una Guía metodológica de identificación, recopilación y almacenamiento de buenas prácticas en el Sistema Nacional de Empleo.

La **guía metodológica de identificación, recopilación, almacenamiento de buenas prácticas del Sistema Nacional de Empleo**, surge a raíz de las actuaciones de la **Red Europea de Servicios Públicos de Empleo (PES Network)**, en su programa de **Aprendizaje Comparativo (benchlearning)** que constituye uno de los **principales pilares** de su actividad.

Este consiste, fundamentalmente, en el proceso de **creación de un vínculo sistemático e integrado** entre la **evaluación comparativa (benchmarking)** y **las actividades del aprendizaje mutuo (benchlearning)**, con el objetivo de **apoyar** a cada **Sistema de Empleo de los Estados Miembros en mejorar su desempeño** a través de comparaciones y aprendizaje institucional entre los mismos.

Por ello, la **Decisión n.º 573/2014/UE del Parlamento Europeo y del Consejo de 15 de mayo de 2014 sobre una mayor cooperación entre los servicios públicos de empleo (SPE)**, recoge:

“...una cooperación mayor y más centrada entre los SPE debería conducir a un mejor intercambio de buenas prácticas. La Red debería relacionar las conclusiones derivadas de las actividades de evaluación comparativa y de aprendizaje mutuo de manera que permita el desarrollo de un proceso de aprendizaje comparativo dinámico e integrado”.

Para la elaboración de esta metodología se ha tomado como base la guía del ***Mutual Learning Programme Database of National Labour Market Practices***¹, el ***PES Knowledge Centre***² y las ***PES Practices***³, adaptando toda esta documentación al Sistema Nacional de Empleo.

En los objetivos de la PES Network definidos en el artículo 3 de la Decisión 2020/1782 del Parlamento Europeo y del Consejo de 25 de noviembre de 2020 se detalla la metodología en la que se trabaja mediante un proceso de innovación basado en el Benchlearning (Benchmarking + mutual learning) para, en un primer momento, identificar las áreas de mejora y buenas prácticas y después intercambiarlas y aprender.

¹ Mutual Learning Programme Database of National Labour Market Practices. (s.f.). Obtenido de Database of labour market practices - Employment, Social Affairs & Inclusion - European Commission (europa.eu).

² PES Knowledge Centre. (s.f.). Obtenido de PES Knowledge Centre - Employment, Social Affairs & Inclusion - European Commission (europa.eu).

³ PES Practices. (s.f.). Obtenido de PES Practices - Employment, Social Affairs & Inclusion - European Commission (europa.eu).

2. Antecedentes de referencia en buenas prácticas.

Por otra parte, los **Informes de identificación de buenas prácticas en la ejecución del Plan de Choque por el Empleo Joven 2019-2021 y el Plan Reincorpora-T 2019-2021**, llevaron a cabo una revisión de literatura especializada teniendo asimismo en cuenta la metodología de la OCDE que puede constituir una guía de acción para que los SPE respondan de manera ágil y proactiva en diversos ámbitos, muchos de los cuales constituyen aspectos ampliamente reseñados desde hace tiempo por los distintos organismos internacionales en materia de modernización y adaptación de los SPE, tales como la adaptación de los servicios administrativos.

Estos documentos ya adaptados a la realidad del Sistema Nacional de Empleo, se han tomado como punto de partida para la elaboración de esta metodología conjunta de identificación de Buenas Prácticas en el Sistema Nacional de Empleo.

En conclusión, ¿por qué documentar y compartir las buenas prácticas? Documentar e intercambiar buenas prácticas permite a un Servicio Público de Empleo aprender de sus propias experiencias y de la de otros. Esos conocimientos pueden convertirlos en medidas concretas y fortalecer sus capacidades para mejorar los resultados y responder más rápida y eficazmente a los diversos cambios que pudieran producirse.

Si no se toman medidas para analizar, sistematizar y compartir los conocimientos adquiridos a través de los programas e iniciativas que se desarrollan, es posible que los errores se repitan, se olviden las experiencias positivas y se pierdan oportunidades de mejorar las prácticas.

Conscientes de la importancia de la necesidad de sistematizar la selección de buenas prácticas en materia de políticas activas de empleo para el cumplimiento de las funciones inherentes a la Red COE, se presenta aquí un **Protocolo para la identificación de buenas prácticas en el conjunto del Sistema Nacional de Empleo**.

Como referentes se va a utilizar la Metodología para la selección de buenas prácticas utilizada en experiencias anteriores como la citada que se ha empleado en la evaluación de las medidas exitosas de los Planes de Choque 2019-2021, la metodología EVADES *“Guía metodológica de identificación, recopilación, almacenamiento y validación de buenas prácticas”* y otras metodologías existentes.

Una vez consensuado en el Sistema Nacional de Empleo, este Protocolo se someterá a informe de la Conferencia Sectorial de Empleo y Asuntos Laborales y del Consejo General del Sistema Nacional de Empleo con el fin de tener una metodología unificada, con unos criterios comunes, cuya aplicación pueda generalizarse en el conjunto del Sistema Nacional de Empleo.

3. Las buenas prácticas en el ámbito del Sistema Nacional de Empleo

3.1. Definición de buena práctica

Como premisa inicial es importante tener en consideración la definición de buena práctica. Para ello, tomaremos como referencia las definiciones de la PESNet y la OCDE.

Definición de la **PESNet**¹: *“Una política o medida específica que **ha demostrado ser eficaz y sostenible** en el ámbito del empleo, **demostrada por evidencia** de evaluación y / o métodos de monitorización y evaluación que usan datos de proceso y que **muestran el potencial de replicabilidad**”.*

Definición de la **OCDE**¹: *“Se considerará “buena práctica” aquella iniciativa, de carácter **innovador**, que, en virtud de una necesidad detectada e impulsada desde la Administración, se pone en práctica, desarrollándose de forma exitosa (es decir, **demostrando su eficacia** en la consecución del objetivo marcado), y que, además, es **susceptible de ser transferida e implantada en otros territorios** o en otros campos.”*

Tomando estas dos definiciones, en el marco del Sistema Nacional de Empleo, podemos entender que se considera una buena práctica:

*“Una política, medida o iniciativa de carácter **innovador**, que, en virtud de una necesidad detectada e impulsada desde la Administración, se pone en práctica **demostrando su eficacia, eficiencia y sostenibilidad en el tiempo**, y que, además, es susceptible de ser **transferida e implantada** en otros territorios o en otros campos (**replicable**).*

Una buena práctica deberá tener como referencia criterios de equidad, igualdad de oportunidades, sostenibilidad y responsabilidad social.

3.2. Requisitos mínimos de una buena práctica:

Atendiendo a esta definición, los **requisitos mínimos** que debe cumplir una buena práctica para ser considerada como tal, son los siguientes:

- **Relevancia:** que es considerada importante o relativamente significativa para el Sistema Nacional de Empleo.
- **Ámbito o alcance:** que sea concreta y específica en una temática, que disponga de objetivos a cumplir.

- **Carácter innovador:** que contenga elementos novedosos, ya sea por las medidas en sí, por los métodos, por los colectivos beneficiarios, etc.
- **Basada en la evidencia:** fundamentada en datos de desempeño, evaluaciones o monitoreos.
- **Valor añadido:** que proporcione conocimientos sobre los factores de éxito y los resultados, así como lecciones de aprendizaje.
- **Eficaz:** que respecto de aquellas actuaciones que ya han finalizado logre, de manera exitosa, concreta y sostenible en el tiempo las metas y objetivos generales y específicos planteados previamente y que motivan su realización.
- **Eficiencia:** que las actuaciones realizadas utilicen los recursos disponibles de la manera más rentable para lograr los objetivos propuestos.
- **Replicabilidad:** de naturaleza transferible y aplicable en otros contextos.
- **Horizonte temporal:** que ha demostrado ser sostenible en el tiempo.

3.3. Identificación de las áreas prioritarias de buenas prácticas:

Seguidamente se muestran tres ámbitos en los que se determinan áreas prioritarias para la identificación de buenas prácticas, pudiendo ampliarse a nuevas necesidades que se detecten en el Sistema Nacional de Empleo:

1. Los **servicios garantizados y la cartera de servicios** previstos en la Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo.

Servicios garantizados a personas demandantes:

- a) Perfil individualizado del usuario.
- b) Tutorización individual y al asesoramiento continuado y atención personalizada.
- c) Itinerario o plan personalizado adecuado a su perfil.
- d) Formación en el trabajo.
- e) Asesoramiento para el autoempleo y el emprendimiento con garantías, con apoyo integral y acompañamiento.
- f) Intermediación laboral eficiente.
- g) Canal presencial o digital alternativo.
- h) Acceso a trabajos en cualquier territorio del Estado en igualdad de condiciones.
- i) Búsqueda de la protección social precisa que permita el mantenimiento de un nivel de vida digno durante el proceso de búsqueda de ocupación.
- j) Un expediente laboral personalizado único.

Servicios garantizados a personas, empresas y demás entidades empleadoras:

- a) Gestión de las ofertas de empleo presentadas a los servicios públicos de empleo.
- b) Información y asesoramiento sobre la contratación y las medidas de apoyo a la misma.

- c) Identificación de las necesidades de las empresas, tanto en lo que se refiere a puestos vacantes como a perfiles profesionales requeridos que facilite una adecuada planificación formativa.
- d) Información y apoyo sobre los procesos de comunicación de las contrataciones y los trámites legales complementarios.
- e) Apoyo en los procesos de recolocación en los supuestos previstos legalmente.
- f) Información y asesoramiento sobre la difusión de ofertas en el ámbito de la Unión Europea, a través de la Red EURES.

Agrupación de servicios en la Cartera Común de Servicios:

- Servicios de Orientación para el empleo personalizada, integral e inclusiva.
- Servicios de intermediación, colocación y asesoramiento a empresas.
- Servicios de formación en el trabajo.
- Servicios de asesoramiento para el autoempleo, el e4mprendimiento viable y la dinamización del desarrollo económico local.

2. Los ámbitos de **actuación** definidos en los COE que se detallan en el Real Decreto 818/2021, de 28 de septiembre por el que se regulan los programas comunes de activación para el empleo del Sistema Nacional de Empleo en su artículo 88.

Funciones de los COE

- a) **Evaluación de programas de orientación, prospección e intermediación laboral y de emprendimiento** que puedan calificarse de buenas prácticas, tanto respecto de programas propios para transferir su conocimiento al resto de servicios públicos de empleo, como de programas externos para su aplicación, si procede, en su respectivo territorio.
- b) **Diseño de acciones innovadoras y desarrollo de proyectos experimentales** en materia de orientación y de prospección e intermediación laboral.
- c) Desarrollo y ejecución de un **Plan específico de formación permanente dirigido al personal del propio servicio público de empleo** que realiza funciones de orientación profesional para el empleo y de asistencia para el autoempleo, así como de prospección empresarial e intermediación laboral, y que incluya formación específica en materia de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.
- d) Diseño de **modelos de emprendimiento y aplicación de proyectos piloto**.
- e) Apoyo a la **coordinación de los proyectos de emprendimiento asociados a la capitalización de la prestación por desempleo (pago único)**.
- f) **Seguimiento**, con una visión integradora, de todas las **actuaciones realizadas por los diferentes organismos competentes en materia de fomento del empleo autónomo**, así como en materia de apoyo a la creación y al empleo en cooperativas y sociedades laborales, dentro del mismo ámbito de actuación.
- g) **Interlocución con las asociaciones representativas**, en el correspondiente ámbito territorial, de trabajadores autónomos y de la economía social. Sin perjuicio de la que pudiera

mantener con otros agentes económicos y sociales en el ámbito de la orientación e innovación para el empleo.

- 3.** Temáticas en consonancia con la **Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo vigente**, el **Plan Anual de Fomento del Empleo Digno** y con la **estrategia de la PES Network⁴ y EMCO⁵**.

A continuación, se muestran algunas de las temáticas vinculadas a colectivos de atención prioritaria para la política de empleo, de acuerdo con lo establecido en la **Ley 3/2023 de Empleo (Art.50)**, **EEAAE 2025-2028**, la **Cartera Común de Servicios**, el **PAFED**, la **PES Network** y **EMCO** completando así el marco estratégico:

- Programas, proyectos o servicios destinados a **parados de larga duración**.
- Programas, proyectos o servicios destinados a **jóvenes**.
- Programas, proyectos o servicios destinados a **otros colectivos vulnerables**.
- Actividades y proyectos para promover la **economía social**.
- **Reskilling, Upskilling y formación para el empleo en competencias digitales**.
- Actividades de **compartición de Buenas Prácticas (benchmarking y benchlearning)**
- **Proyectos que acompañen con las Políticas Activas de Empleo el cambio del modelo productivo**, modernización y digitalización.
- **Factores condicionantes del desempeño definidos por la PES Network**.

Una buena práctica puede estar relacionada con más de una temática, no siendo estanca. No se trata de una lista tasada y cerrada.

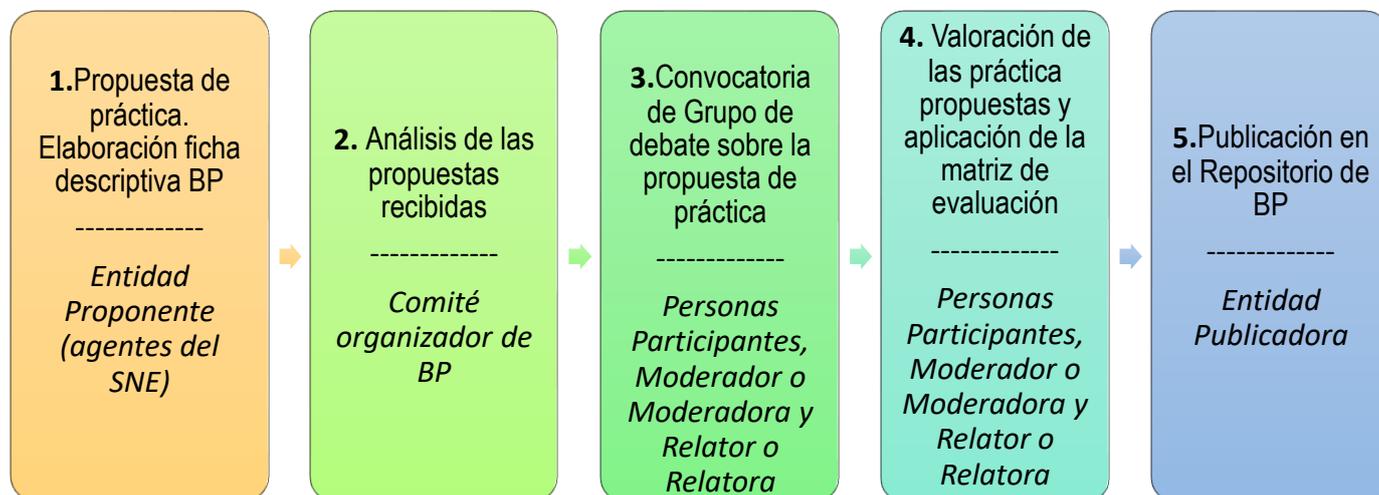
⁴

PES Network. (s.f.). Obtenido de <https://ec.europa.eu/social/home.jsp?langId=es>.

⁵ *EMCO*. (s.f.). Obtenido de <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=115>.

4. Fases para la identificación y selección de buenas prácticas en el Sistema Nacional de Empleo a través de la Red COE

Seguidamente se muestran las cinco fases que componen el procedimiento para la identificación y selección de buenas prácticas y que son las siguientes:



4.1. Propuesta de práctica

Con carácter previo a que un COE, actuando como entidad Proponente, inicie este procedimiento para la identificación y selección de buenas prácticas, desarrolladas por cualquier agente del SNE en su ámbito territorial, es conveniente que analice la potencialidad de la práctica objeto de la propuesta de selección. Para ello, debería realizar un autodiagnóstico utilizando como referencia la matriz de evaluación que figura en la tabla del apartado 4.4.

En todo caso, debe asegurar los siguientes requisitos mínimos antes de elevar la propuesta de práctica a la Red COE:

1. Cumple con los requisitos mínimos de identificación de una buena práctica, de acuerdo a la matriz de evaluación para la identificación de buenas prácticas (ver tabla del apartado 4.4.).
2. Cumple con las áreas prioritarias (ver apartado 3.3):
 - Servicios garantizados y Cartera Común de Servicios
 - Ámbitos de actuación definidos en los COE
 - Temáticas en consonancia con la Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo vigente, PAFED y con la estrategia de la PES Network y EMCO.

Asimismo, la entidad Proponente deberá asegurar la correcta cumplimentación de todos los campos de la ficha descriptiva (ver Anexo), de manera que toda la información relevante sobre la práctica propuesta quede incluida.

Con el fin de dar consonancia lingüística en la descripción de las prácticas propuestas, seguidamente se muestran directrices para la correcta cumplimentación de la citada ficha descriptiva:

- A la hora de completar la ficha es importante presentar la información de manera clara mediante el uso de listas de enumeración y resaltando las palabras clave en negrita. Esto permite mejorar la legibilidad del documento para el usuario de la base de datos.
- Para la mayoría de los campos, la ficha debe completarse utilizando el tiempo verbal de pasado, incluso cuando la política o medida esté en curso, ya que se habrá iniciado en el pasado y se podrá leer varios años en el futuro.
- Sin embargo, existen algunos campos en los que tiene sentido utilizar el tiempo presente, como el de relevancia para la política nacional/autonómica, los desafíos clave y los factores de éxito.
- Es importante evitar el uso de notas a pie de página. Todo el texto de la nota al pie debe estar integrado en los campos de la plantilla o eliminado.

4.2. Análisis preliminar de la propuesta por un comité organizador de buena práctica

La ficha descriptiva de la práctica, cumplimentada por la entidad Proponente, será analizada por un Comité organizador de buenas prácticas, el cual velará porque la misma cumpla con las siguientes condiciones:

- Todos los campos descriptivos de la práctica se han completado; de no ser así, debe existir alguna justificación motivada.
- Todos los campos incluyen las opciones de selección categorizadas y estandarizadas para este procedimiento de identificación y selección de buenas prácticas.
- Adicionalmente, se analiza que todos los campos contienen la información relevante y el nivel de detalle requerido.

En el caso de que sea necesario revisar o aportar mayor nivel de detalle respecto alguno de los campos de la ficha, el **Comité organizador de buenas prácticas** lo notificará a la entidad **Proponente**.

4.3. Convocatoria de grupos de debate para seleccionar buenas prácticas

Cuando el Comité de organización de buenas prácticas considere que la propuesta cumple los requisitos mínimos convocará un **grupo de debate** y abrirá el periodo de inscripciones, diferenciando los siguientes tres roles de participación:

-**Personas Participantes** (personal de los COE, agentes del Sistema Nacional de Empleo y, en su caso, otras personas de interés atendiendo a la temática de la práctica objeto del debate interesados en participar.

-**Moderadora o Moderador**. Tiene carácter voluntario y por ende cualquier COE que lo desee puede presentar, facilitar u orientar el debate en el que se evalúa una o varias prácticas. Este rol conlleva, entre sus cometidos: la dinamización del debate, la gestión y control de los tiempos y turnos de intervención, la coordinación de la discusión, entre otros.

- **Relator o Relatora**. Tiene carácter voluntario y por ende cualquier COE que lo desee puede ostentar este rol en el debate de una o varias prácticas. Entre sus cometidos están: realizar la síntesis de la evaluación,

elaborar un informe de conclusiones y verificar que la ficha final de la práctica evaluada es conforme en fondo y forma.

4.4. Valoración de las prácticas propuestas y aplicación de la matriz de evaluación

El grupo de debate constituido analizará las propuestas de prácticas objeto de valoración, teniendo en cuenta, entre otros, la información aportada a través de la ficha descriptiva y otra documentación complementaria, así como de las fuentes de información primarias o secundarias, incluyendo la presentación de la misma por parte de la entidad proponente.

Posteriormente, bajo la dirección del Moderador o Moderadora, se aplicará la matriz de evaluación (ver tabla 2) de manera que se obtendrán los resultados, a razón de una única baremación por cada uno de los COE participantes en ese grupo debate, esto es, con independencia de que el número de personas participantes del ámbito territorial del COE sea mayor.

El relator o Relatora deberá establecerla puntuación media obtenida por la práctica evaluada, debiendo en todo caso obtener una puntuación mínima de 2 puntos en, al menos, ocho de los nueve criterios establecidos en la matriz de evaluación para ser seleccionada e incorporada al Repositorio de la Buenas Prácticas del Sistema Nacional de Empleo.

MATRIZ DE EVALUACIÓN PARA LA IDENTIFICACIÓN DE BUENAS PRÁCTICAS

Criterio de selección/valor	1 –A mejorar	2 –Adecuado	3 –Destacado
1. Relevancia de la política	Importancia limitada para la política de empleo del SNE: el empleo no es el principal enfoque de política	Importancia significativa para el SNE: vinculado con las directrices nacionales/autonómicas para el empleo y otras políticas	Política considerada como prioritaria para el Sistema Nacional de Empleo
2. Alcance	Iniciativa de política general que cubre una amplia gama de objetivos estratégicos	Paquete de políticas o medidas individuales concretas con objetivos operativos específicos	Política o medida individual concreta con objetivos operativos específicos
3. Innovador	Se desconoce si la medida ha sido puesta en marcha en otros SPE	La medida o iniciativa aporta mejoras a otra iniciativa ya conocida y probada	Contiene elementos novedosos, ya sea por las medidas en sí, por los métodos o los colectivos beneficiarios que no se han visto en otros SPE
4. Basado en evidencias	Datos limitados o nulos sobre productos y resultados	Datos cuantitativos sólidos disponibles sobre los resultados del mercado laboral	Datos cuantitativos y cualitativos muy sólidos disponibles sobre los resultados del mercado laboral
5. Valor añadido	No se ha probado que aporte un valor añadido	Se prueba que la medida o iniciativa aporta al SPE un beneficio	Se proporcionan conocimientos sobre los factores de éxito y los resultados, así como lecciones de aprendizaje.
6. Eficacia	No hay datos disponibles o son limitados para mostrar la efectividad en relación con el contexto del mercado laboral relevante u otros resultados positivos para el individuo	Evaluación mediante sistemas formales (internos) de monitoreo y / o evaluación; datos de proceso disponibles que muestran la efectividad en relación con el contexto del mercado laboral relevante	Valoración por una o más evaluaciones independientes o estudios académicos; datos de proceso disponibles que muestran altos niveles de efectividad y sostenibilidad de los resultados en relación con el contexto laboral relevante
7. Eficiencia	No hay datos disponibles o son limitados para mostrar la eficiencia de la medida	Se dispone de datos medibles de coste que, aunque no muestran la eficiencia de manera directa, podrían analizarse en relación con la eficacia	Existe una evaluación de la eficiencia mediante sistemas formales de monitoreo o evaluación.

8. Replicabilidad Transferibilidad	No parece presentar evidencias de factores de éxito y lecciones aprendidas que podrían transferirse o tenerse en cuenta en otro SPE	Tiene potencial para proporcionar evidencias de los factores de éxito y las lecciones aprendidas que podrían transferirse o tenerse en cuenta en otro SPE	Tiene evidencias claramente identificadas y bien documentadas de factores de éxito y lecciones aprendidas que podrían ser transferidas o tomadas en cuenta en otro SPE y, además, la práctica cubre un tema que tiene relevancia en muchos otros SPE
9. Horizonte temporal	Política o medida que terminó hace más de cinco años, es decir, los resultados no son suficientemente recientes	Política o medida que está en curso (y ha estado vigente durante al menos un año)	Política o medida que se ha implementado de manera sostenible en los últimos tres años.

4.5. Publicación en el Repositorio de buenas prácticas del Sistema Nacional de Empleo

El SEPE pondrá a disposición del Sistema Nacional de Empleo un **espacio web** para almacenar y publicar las Buenas Prácticas propuestas y validadas dentro del espacio técnico colaborativo.

Será el **Publicador** (encargado del mantenimiento de la plataforma) quien lo publique en la misma porque tenga los permisos pertinentes.

En el caso que se requiera **realizar modificaciones posteriores** a la publicación, el **Proponente** se pondrá en contacto con el **Moderador o la Moderadora** y con la Relatora o el **Relator** únicamente para considerar si es factible realizar esos cambios.

Sin embargo, el contenido de la base de datos y la exactitud de las descripciones de las prácticas seguirán estando bajo el control y la responsabilidad de la entidad Proponente.

Por lo tanto, **si la entidad Proponente identifica cualquier error** o desea **actualizar** la información por algún motivo en particular, **deberá notificárselo** al equipo encargado de la plataforma lo antes posible.

ANEXO:

Ficha descriptiva de Buena Práctica



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

PROTOCOLO PARA LA IDENTIFICACIÓN DE **BUENAS PRÁCTICAS** EN EL **SISTEMA NACIONAL DE EMPLEO**

Versión actualizada mayo 2025

ANEXO: FICHA DESCRIPTIVA DE BUENA PRÁCTICA

Campo	Información proporcionada	Aspectos clave
DESCRIPCIÓN		
1. Título de la política/medida/iniciativa/actuación	Especificar el nombre completo de la política/medida/iniciativa/actuación	Escribir el nombre completo de la medida, seguido del acrónimo, si aplica.
2. Resumen	Realizar una descripción breve y general de la política/medida/iniciativa/programa	
3. Territorio	Especificar el área territorial donde la política/medida haya sido implementada.	Territorio en el que se haya implementado.
4. Nombre del Servicio Público de Empleo (SPE) responsable	Especificar el Servicio Público de Empleo donde la política/medida haya sido implementada.	Escribir el nombre completo del SPE responsable, seguido del acrónimo.
5. Nombre (s) de otras organizaciones involucradas	Especificar el nombre de otras organizaciones involucradas en el diseño y la implementación de la política / medida. Estas pueden incluir otras Administraciones Públicas en diferentes niveles, agencias públicas / privadas, instituciones formativas o educativas, interlocutores sociales, empleadores privados, etc.	Cada organización debe aparecer como un punto de un listado de enumeración. El tipo de organización debe presentarse entre paréntesis.
6. Alcance geográfico de la política / medida	Especificar si las actividades / acciones se han implementado a nivel estatal, regional, provincial municipal o comarcal.	Solo se puede seleccionar una de las siguientes opciones: estatal, regional, provincial, municipal o comarcal. Si la política / medida se ha implementado en varios municipios, se debe usar el juicio para determinar el nivel más apropiado; por ejemplo, si la política / medida se ha implementado en dos de diez municipios, entonces podría clasificarse razonablemente como regional.

7. Grupos objetivo	<p>Especificar si la política / medida está dirigida a alguno/s de los siguientes grupos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Personas con discapacidad; - Parados de larga duración (más de 12 meses); - Personas con baja cualificación; - Grupos étnicos minoritarios; - Demandantes de empleo de más de 45 años; - Mujeres; - Jóvenes (de 16 a 25 años). - Emprendedores y nuevas empresas; - Grandes empresas (250 empleados o más); - Pequeñas y medianas empresas (1 – 249 empleados); - Otros colectivos, especificar. 	<p>Se pueden seleccionar varios grupos objetivo.</p> <p>Elija los grupos (preferiblemente no más de tres) a los que más se dirige la política o medida.</p>
RELEVANCIA DE LA POLÍTICA		
8. Relevancia en la estrategia del SNE	<p>Proporcionar una descripción que evidencie la importancia de la política / medida para el Sistema Nacional de Empleo, para el Servicio de empleo autonómico o para un territorio o colectivo en concreto.</p> <p>Se sugiere consultar en el apartado 3.3. <i>Identificación de las áreas prioritarias de buenas prácticas</i>, del Protocolo de identificación de BBPP, en el que se han establecido tres ámbitos de áreas prioritarias:</p> <p>1. Los servicios garantizados y la cartera de servicios; 2. Funciones de los COE; 3. Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo, el Plan Anual de Fomento del Empleo Digno y con la estrategia de la PES Network y EMCO</p>	<p>La longitud máxima para este campo es de 250 palabras.</p> <p>Los primeros 600 caracteres deberían proporcionar un resumen independiente del campo, ya que esto se mostrará en la página de resumen de la base de datos.</p>
9. Ámbitos a los que aplica	<ul style="list-style-type: none"> • Los servicios garantizados y la cartera de servicios previstos en la ley 3/2023, de 28 de febrero, de empleo. • RD. 438/2024, de 30 de abril, Cartera Común de Servicios. • Los ámbitos de actuación definidos en los COE que se detallan en el Real Decreto 818/2021, de 28 de septiembre por el que se regulan los programas comunes de activación para el empleo del Sistema Nacional de Empleo en su artículo 88. • Temáticas en consonancia con la EEAAE 25-28, PAFED y con la estrategia de la PES Network y EMCO. 	<p>Se pueden seleccionar diversos criterios de clasificación.</p>

ALCANCE

<p>10. Objetivos de la iniciativa</p>	<p>Para facilitar la coherencia con la matriz de evaluación, se considera más pertinente señalar los objetivos operativos de la política /medida.</p> <p>Un objetivo operativo es una meta específica y mensurable que se propone alcanzar en un plazo determinado (en algunas ocasiones, se les suele llamar indicadores)</p> <p>Si los objetivos operativos pertenecen a diferentes ámbitos (por ejemplo, empleo, formación, orientación laboral, salud mental, desarrollo de competencias, etc.), es importante indicarlo.</p>	<p>La longitud máxima para este campo es de 250 palabras. Los primeros 600 caracteres deberían proporcionar un resumen independiente del campo, para que puedan mostrarse en una página de resumen de la base de datos.</p>
--	---	---

INNOVACIÓN

<p>11. Principales elementos innovadores de la política</p>	<p>Describir los elementos innovadores de la política o medida, ya sea por la medida en sí, por los métodos o los colectivos beneficiarios.</p> <p>Es imprescindible aportar información sobre experiencias similares previas, realizadas por la propia entidad u otra, en el propio territorio u otro, nacional o internacional, con el fin de que se pueda evidenciar las mejoras, cambios, ajustes o en su caso, los elementos novedosos o inéditos.</p>	<p>La longitud máxima para este campo es de 250 palabras. Los primeros 600 caracteres deberían proporcionar un resumen independiente del campo, para que puedan mostrarse en una página de resumen de la base de datos.</p>
--	---	---

BASADO EN EVIDENCIAS

<p>12. Contexto del mercado laboral</p>	<p>Proporcionar una descripción del contexto del mercado laboral en el que se ha implementado la política / medida.</p>	<p>La longitud máxima para este campo es de 250 palabras.</p> <p>Los primeros 600 caracteres deberían proporcionar un resumen independiente del campo, ya que esto se mostrará en la página de resumen de la base de datos.</p>
--	---	---

<p>13. Problema /Reto del mercado laboral que se aborda</p>	<p>Proporcionar detalles sobre el problema principal que la política / medida está tratando de abordar.</p> <p>El problema debe presentarse en términos generales, incluso si hay otros problemas relacionados o subyacentes.</p> <p>El objetivo de este campo es presentar la “dificultad fundamental” que la política / medida pretende resolver, con el objetivo de que otros vean si comparten esa misma dificultad y, por lo tanto, puede estar interesados en conocer las posibles soluciones.</p>	<p>La longitud máxima para este campo es de 400 palabras.</p> <p>Cada desafío principal se debe enumerar en un listado, con una descripción breve y clara.</p>
VALOR AÑADIDO		
<p>14. Factores clave de éxito y principales dificultades encontradas durante el desarrollo del programa/medida/ iniciativa</p>	<p>Un "factor de éxito" es un elemento (acción, actividad, etc.) que es necesario e indispensable para que sea exitosa la práctica.</p> <p>Una "lección aprendida" es un conocimiento adquirido, que incluye también lo que no ha funcionado o que ha limitado/obstaculizado.</p> <p>Debe proporcionarse información tanto del factor de éxito / lección aprendida, así como del impacto positivo o negativo en la obtención de los resultados.</p>	<p>La longitud máxima para este campo es de 400 palabras.</p> <p>Cada factor de éxito o lección aprendida se debe enumerar en un listado, con una descripción breve y clara.</p> <p>Cualquier factor de éxito o lección aprendida específicamente relacionado con la replicación en otro territorio o contexto debe enumerarse por separado y destacarse como tal.</p>
EFICACIA		
<p>15. Evaluación</p>	<p>Describir cómo se ha evaluado, es decir, el tipo de evaluación. Además, especificar cuándo se ha evaluado, aportando datos de la duración y frecuencia. Detallar el procedimiento, así como las herramientas de evaluación y el soporte. Se interpretará documentalmente el retorno, analizando los cambios tras las evaluaciones. Por otra parte, se proporcionarán datos de quién o qué entidad ha realizado la evaluación, así como, se especificarán los responsables de la evaluación. Y los enlaces a la información complementaria.</p>	<ul style="list-style-type: none"> – Tipo de evaluación: cualitativa / cuantitativa (indicadores) / mixta. – Duración y frecuencia de la evaluación: antes / durante / al finalizar / después – Herramientas de evaluación y soporte. – Retorno de la evaluación: feedback y cambios tras las evaluaciones. – Responsables de la evaluación.

<p>16. Resultados de la medida relacionados con los objetivos establecidos</p>	<p>Constituye una medida de la consecución de los objetivos operativos planteados. Dirigido a evaluar los resultados.</p> <p>Indicar para cada indicador:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Resultado que se esperaba alcanzar antes de iniciar (valor meta) - Resultado obtenido 	<p>La longitud máxima para este campo es de 600 palabras</p>
EFICIENCIA		
<p>17. Resultados de la medida en relación con los recursos</p>	<p>Detallar los recursos específicos utilizados en el programa, en relación a los objetivos propuestos.</p> <p>Recursos humanos, materiales, tiempos, económicos.</p> <p>Medida de la relación entre los resultados obtenidos y los recursos utilizados</p> <p>Debe especificarse el presupuesto así como lo ejecutado / pagado. Puede presentarse de forma totalizada u organizado por las partidas presupuestarias, mostrando para cada uno tanto lo planeado/aprobado como lo ejecutado/gastado.</p>	<p>La longitud máxima para este campo es de 600 palabras</p> <p>Puede adjuntar documento explicativo adicional, si lo requiere.</p>
REPLICABILIDAD Y TRANSFERENCIA		
<p>18. Gestión e implementación para su replicabilidad</p>	<p>Proporcionar una descripción breve y clara de cómo se gestiona la implementación de la política / medida (por ejemplo: acuerdos de coordinación entre los organismos responsables y de ejecución, funciones y responsabilidades, subcontratación, etc.)</p> <p>En relación con las lecciones aprendidas y factores de éxito, debe proporcionarse información útil sobre cómo podrían ser replicadas en otros territorios o entidades.</p>	<p>La longitud máxima para este campo es de 250 palabras.</p>
HORIZONTE TEMPORAL		
<p>19. Año de inicio de la implementación</p>	<p>Especificar el primer año en que la política / medida se implementó.</p> <p>Si no se ha repetido de forma consecutiva (años consecutivos), indicar los ciclos</p>	<p>Escribir el primer año de implementación de la política / medida de manera completo, por ejemplo: 2005.</p>

<p>20. Año de finalización de la implementación</p>	<p>Especificar el año en que la política / medida ha terminado.</p> <p>En caso de que siga en curso, debe especificarse “en curso”.</p>	<p>Escribir el año final de implementación de la política / medida de manera completa, por ejemplo: 2005.</p>
<p>21. Información de contacto</p>	<p>Proporcionar los datos de contacto de una o varias personas de la institución gubernamental que puedan responder a las consultas sobre la política / medida.</p> <p>Los detalles idealmente deberían incluir: título, nombre completo, cargo, dirección de correo electrónico y número de teléfono y dirección del sitio web de la organización.</p>	