



Ficha Descriptiva

Buena Práctica autonómica en el SOIB
**OFICINA SECTORIAL DE HOSTELERÍA Y TURISMO – DIVISIÓN
NÁUTICA**

Servicio de Ocupación de las Islas Baleares

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

Septiembre 2024



Este documento contiene la **Fichas Descriptiva de la Buena Práctica** autonómica seleccionada por el SOIB

Dirección:

Oficina Técnica

Servicio Público de Empleo de las Illes Balears.

Asistencia técnica:

Grupo Considera, S.L.

Dirección:

Natividad Gálvez Calzado

Equipo:

Carmen Luna Corpas

Patricio Reyes Zubikarai

V2. Octubre 2024

FICHA DESCRIPTIVA: Oficina Sectorial de Hostelería, Turismo SOIB-EHIB SOIB-EHIB – División Náutica

“ Oficina Sectorial de Hostelería, Turismo SOIB-EHIB División náutica”

Servicio de Empleo de las Illes Balears (SOIB)

Septiembre 2024

Título	Oficina sectorial de Hostelería y Turismo SOIB-EHIB - División náutica
Descripción de la política / Medida / Iniciativa / Actuación	<p>Se presenta una doble experiencia. Por un lado una práctica ya consolidada en el SOIB, denominada Oficina Sectorial de hostelería y turismo SOIB-EHIB, y por otro la ampliación del modelo a una nueva división especializada en el sector náutico, así como el reto que esto supone para el SOIB.</p> <ol style="list-style-type: none"> Oficina Sectorial de Hostelería y Turismo SOIB-EHIB. Ya experimentada, desde hace 7 años, ubicada en la Escuela de Hostelería y Turismo (EHIB) de la Universidad de Baleares (UIB) y consolidada en la combinación de competencias de inserción laboral y formación académica y profesional especializadas, para uno de los sectores estratégicos para Baleares. División Náutica. Reto de transferencia interna, ampliación y consolidación hacia otro de los sectores de máximo interés para Baleares
Ámbitos a los que aplica	<p>Se enmarca en varios ámbitos:</p> <p>Los servicios garantizados y la cartera de servicios previstos. Ley 3/2023, de 28 de febrero:</p> <ul style="list-style-type: none"> Itinerario o plan personalizado adecuado al perfil de demandante Intermediación laboral eficiente Formación en el trabajo Gestión de las ofertas de empleo Identificación de las necesidades de las empresas Servicios de orientación, intermediación y formación <p>Temáticas en consonancia con la EEAAE 2021-2024 (Estrategia Española de Activación para el Empleo), PAPEF (Programas Anuales de Política de Empleo), PES Network (Red Europea de Servicios Públicos de Empleo) y EMCO (Comité de Empleo de la Unión Europea) Especialización sectorial y la adaptación a las necesidades del mercado laboral.</p> <ul style="list-style-type: none"> Fomentan la activación laboral de colectivos vulnerables Programas, proyectos y servicios destinados a jóvenes Enfoque sectorial y territorializado alineado con el desarrollo profesional: Reskilling y Upskilling en náutica y promoción del empleo sostenible y de calidad. <p>La Oficina Sectorial del SOIB aplica en los ámbitos de orientación, formación, intermediación y especialización sectorial, contribuyendo a la</p>

	empleabilidad, la inclusión laboral y la mejora de competencias y respondiendo a los servicios y ámbitos de actuación definidos en las leyes y estrategias nacionales y europeas.
Territorio	<p>Comunidad Autónoma de las Illes Balears</p> <p>Se garantiza en todo momento la cobertura total en todas las islas.</p> <ul style="list-style-type: none"> Específicamente en las islas de Mallorca, Menorca, Ibiza y Formentera. Aunque la oficina sectorial de hostelería y turismo tiene su sede física en Palma de Mallorca, la cobertura de sus servicios es regional, alcanzando todas las islas del archipiélago. Se coordinaron con las oficinas territoriales y entidades locales en diferentes municipios para llevar a cabo actividades Además, el equipo se desplaza a las diferentes islas y localidades cuando es necesario para realizar jornadas de selección de personal (Job Days) y otras actividades
Nombre del Servicio Público de Empleo (SPE) responsable	Servicio de Empleo de las Illes Balears (SOIB)
Nombre (s) de otras organizaciones involucradas	<ul style="list-style-type: none"> ANEN-AENIB: Asociación Nacional de Empresas Náuticas (Asociación empresarial sector náutico) Asociación de Empresas Náuticas de Baleares (Asociación empresarial sector náutico) Balearic Marine (Clúster) Serveis Tecnics Portuaris (empresa) Astilleros de Mallorca (empresa) Escuela de Hostelería y Turismo EHIB (Universidad Pública de Baleares) Centro Integrado de Formación Profesional de Náutica de Palma (Centro de FP) Meliá, Iberostar, RIU, Palladium, Barceló, entre otras (Grandes empresas del sector hotelero y turístico) Iberia, Megapark, Ikos, entre otras (Grandes empresas de aviación y restauración) Sea Teach (empresa del sector náutico) Todos los Ayuntamientos de Baleares Agencias de desarrollo local Otras entidades e instituciones (inserción laboral)
Año de inicio de la implementación	Año 2017 SOIB-EHIB y Año 2021 la división náutica
Año de finalización de la implementación	En curso
Relevancia en la estrategia del SNE	<p>La puesta en marcha de Oficinas Sectoriales es fundamental para el Servicio Nacional de Empleo (SNE) por varias razones. En primer lugar, destaca por ser un modelo exitoso de especialización dentro del ámbito de los servicios públicos de empleo. Proporciona un enfoque territorializado y sectorizado, adaptado a las necesidades de sectores esenciales en las Illes Balears, como el turismo y la náutica. Y fomenta la colaboración entre el sector público y privado, potencia la empleabilidad y es replicable en otros sectores y regiones.</p> <ol style="list-style-type: none"> Es una práctica exitosa de especialización en un Servicio Público de Empleo. Responde a necesidades específicas de sectores económicos Potencia la colaboración público-privada.

	<ol style="list-style-type: none"> 4. Genera sinergias entre el mercado laboral y la formación. Y al ubicarse en la Universidad (UIB) es un referente visible de ello. 5. Promueve la empleabilidad y la formación dual. 6. El SOIB se convierte en referente en intermediación para grandes empresas de hostelería y náutica. 7. Implementa una metodología de ventanilla única sectorializada. 8. Facilita la inserción laboral de jóvenes y mayores de 40 años. 9. Es replicable en otras comunidades y sectores. 10. Fomenta la evaluación continua de los servicios para mejorar la eficacia. <p>La creación de una oficina SOIB Náutica en 2022 dentro del Centro Integrado de Formación Profesional de Náutica de Palma, con un plan de acción hasta 2025, es un ejemplo exitoso de esta estrategia y su transferencia.</p>
Contexto del mercado laboral autonómico	<p>Contexto laboral altamente estacional, con una fuerte demanda en los sectores de turismo y hostelería, y la creciente necesidad de formación especializada en sectores como la náutica. Las oficinas sectoriales buscan mitigar los desafíos de la estacionalidad, la temporalidad y la falta de personal cualificado a través de la orientación e intermediación laboral y programas de formación especializados.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Dependencia del sector turístico y hotelero La economía balear depende del turismo, con una alta demanda laboral en primavera y verano, y una caída en invierno. El turismo internacional es la principal fuente de ingresos. 2. Estacionalidad y temporalidad del empleo El empleo es temporal, especialmente en el sector hotelero, con contratos cortos en temporada alta, lo que provoca fluctuaciones en las tasas de empleo. 3. Demanda de personal especializado Se necesitan trabajadores especializados en hostelería, turismo y náutica, con habilidades en atención al cliente e idiomas. 4. Falta de mano de obra local En náutica, falta mano de obra local, por lo que se contrata personal externo y se desarrollan programas formativos. 5. Colaboración público-privada La situación laboral ha impulsado la cooperación público-privada, creando programas de formación con compromiso de contratación. 6. Desafíos de integración laboral Grupos vulnerables enfrentan dificultades de acceso al empleo, lo que impulsa políticas de inclusión. 7. Pleno empleo en temporada alta Hay casi pleno empleo, lo que ha llevado a mejorar las condiciones laborales. 8. Impacto de la pandemia de COVID-19 La pandemia redujo el empleo en 2020, pero la recuperación ha aumentado la demanda de mano de obra y la necesidad de formación.
Problema / reto del mercado laboral que se aborda	<p>La Oficina Sectorial del SOIB aborda los problemas que se extraen de la situación del contexto del mercado laboral balear: estacionalidad, desajuste entre formación y demanda, falta de mano de obra cualificada e inclusión laboral. Y enfrentan el reto de estabilizar el empleo, mejorar la formación especializada, promover la igualdad de género y flexibilizar la intermediación laboral para adaptar mejor la oferta y la demanda en sectores estratégicos de las Illes Balears.</p> <p>De manera un poco más detallada:</p> <p>Problemas que se abordan</p>

	<ul style="list-style-type: none"> • Estacionalidad del empleo • Falta de personal cualificado y dificultad para la retención del talento (especialmente en náutica) • Desajuste entre formación (competencias), oferta y demanda • Desconexión entre el mundo empresarial y los servicios públicos de empleo • Inclusión laboral de colectivos vulnerables en sectores masculinizados • Falta de información sobre oportunidades laborales y formativas en el contexto local <p>Retos que se enfrentan:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Diseñar estrategias y promover formación para competencias versátiles y ocupación todo el año. • Alinear mejor los programas formativos para reducir la contratación externa de personal y adaptarse más a las necesidades empresariales. • Promover la igualdad de oportunidades • Intermediar de forma flexible facilitando la contratación masiva (jornadas de selección) y también la retención del talento • Fomentar la colaboración y coordinación con múltiples actores • Promoción de la formación dual en sectores importantes • Fomento del empleo de calidad • Visibilización de oportunidades laborales y formativas
<p>Objetivos de la política / medida</p>	<p>El principal objetivo que pretende alcanzar esta práctica es proporcionar un servicio integral y especializado de intermediación laboral, formación y orientación que responda a las necesidades del mercado laboral en los sectores estratégicos de hostelería, turismo y náutica en las Illes Balears, mejorando la empleabilidad y la cualificación de los demandantes de empleo.</p> <p>Principales Objetivos Específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ofrecer un servicio de intermediación especializado y eficaz para cubrir las necesidades de personal en los sectores mencionados, alineando la oferta de empleo con la demanda de las empresas. • Facilitar la mejora profesional continua mediante itinerarios personalizados de orientación laboral y programas de recalificación profesional adaptados a las demandas del mercado. • Captar y gestionar ofertas de empleo de manera ágil y eficiente promoviendo la participación de las empresas del sector en políticas activas de empleo. • Organizar campañas, jornadas y actividades formativas para difundir las oportunidades laborales y de formación en hostelería, turismo y náutica. • Fomentar la colaboración con asociaciones y empresas del sector para mejorar la dinamización del mercado de trabajo y promover el empleo de calidad. • Evaluar de manera continua los servicios ofrecidos para garantizar su efectividad y adaptación a las necesidades de empresas y trabajadores.
<p>Principales actividades / acciones que sustentan la política o medida</p>	<p>Las actividades clave han incluido la intermediación laboral, orientación personalizada, formación dual en sectores estratégicos, y la colaboración público-privada para captar ofertas de empleo. Se organizaron jornadas de selección masiva y se gestionaron perfiles profesionales de forma sectorializada. Las acciones innovadoras destacaron por la especialización sectorial, la colaboración directa con empresas mediante comisiones mixtas, la gestión centralizada de procesos de selección masiva, y la orientación continua para mejorar la</p>

	<p>empleabilidad, incluso para candidaturas no seleccionadas.</p> <p>Las actividades clave son :</p> <p>Intermediación Laboral:</p> <ul style="list-style-type: none"> Recepción y gestión de ofertas de empleo sectorializadas, jornadas de selección masiva: Job Days, con grandes volúmenes de contratación. <p>Orientación Profesional específica:</p> <ul style="list-style-type: none"> Itinerarios personalizados, charlas y sesiones grupales sobre oportunidades laborales y formativas especializados sectorialmente. <p>Formación Dual:</p> <ul style="list-style-type: none"> Programas en sectores esenciales, especialmente náutica para jóvenes <p>Inscripción y actualización de demanda:</p> <ul style="list-style-type: none"> Registro de personas, actualización de perfiles y ajuste a ofertas. <p>Colaboración con Empresas y Asociaciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> Fomento de la colaboración público-privada para captar ofertas y responder de manera eficaz a las necesidades del mercado laboral. <p>Difusión de Oportunidades:</p> <ul style="list-style-type: none"> Participación en ferias y foros de empleo para promover las oportunidades laborales y formativas. Proyecto Blue Generation: formación y empleo en economía azul para jóvenes <p>Las acciones innovadoras:</p> <ul style="list-style-type: none"> Especialización sectorial: Dedicación exclusiva a sectores estratégicos, con un enfoque integral, garantizando mayor adaptación a las necesidades locales, y ubicación en la Universidad (UIB). Única en España en asegurar adaptación a empresas y empleabilidad local. Colaboración público-privada directa: Comisiones mixtas que planifican formaciones y procesos de selección, un modelo poco común en otros servicios públicos. Gestión centralizada de selección masiva: Ventanilla única que facilita la contratación a través de un único interlocutor. Orientación continua vinculada a oportunidades: Formación y seguimiento para candidaturas sin éxito, promoviendo su empleabilidad futura.
Alcance geográfico de la política / medida	Regional
Grupos objetivo	<ul style="list-style-type: none"> Jóvenes (de 16 a 25 años) Grandes empresas de los sectores tratados (250 empleados o más); Pequeñas y medianas empresas de los sectores (1 – 249 empleados) Otros colectivos, especificar: Demandantes de empleo sectores de hotelería, turismo y náutica.
Resultados de la política o medida	<p>Destacaron en 2023 los éxitos en inserción laboral e intermediación con grandes empresas.</p> <ul style="list-style-type: none"> 27 empresas (Iberia, Megapark, Iberostar, Ikos, Meliá, Rafa Nadal Academy...) participaron en 30 Job Days de Hostelería, Turismo y Náutica organizados por la Oficina Sectorial. Asistieron 6.194 personas, se ofrecieron 2.544 puestos de trabajo, de los cuales 639 resultaron en inserciones directas. <p>Impulso del sector náutico (2021-2022)</p> <ul style="list-style-type: none"> La Oficina Sectorial impulsó el sector náutico como estratégico en Baleares, colaborando con el Centro de Referencia Nacional de Náutica y la oficina SOIB Náutica en el Centro Integrado de

Formación Profesional de Náutica de Palma.

- En colaboración con **Sea Teach**, se promovió la **Economía Azul para jóvenes** con programas de sostenibilidad y digitalización.
- Se realizaron **charlas y sesiones de orientación especializada**, con 129 personas solicitando una sesión individualizada.
- **Colaboraciones clave con empresas locales e internacionales** como Balearic Marine Cluster, Serveis Tecnics Portuaris, y Astilleros de Mallorca gestionaron ofertas laborales.
- Más de **600 personas** asistieron a charlas informativas, y **300 jóvenes** fueron derivados a **formación dual**, de los cuales **90** la completaron, con muchos obteniendo empleo. Se destacan las sinergias, la eficiencia y la innovación en la gestión del empleo.

Otros resultados

- **Sólida intermediación:** Grandes empresas como Meliá, Iberostar, Riu **confiaron en el SOIB**, que en algunos casos fue la vía exclusiva de contratación para procesos selectivos de 100 a 300 puestos con 600 a 1.000 candidatos.
- **Actividades formativas:** Más de 600 personas participaron en charlas grupales, y más de 300 jóvenes fueron derivados a formación dual en náutica.
- **Orientación laboral:** Se realizaron más de 100 itinerarios personalizados al año, con 300 personas atendidas en los últimos 3 años.
- **Sinergias:** La coordinación **entre empresas, formación y administración** ha mejorado la planificación de oferta laboral y formativa.
- **Innovación y transferencia:** La implementación de este **modelo replicable** en otros sectores ha respondido eficazmente a las necesidades laborales.
- **Eficiencia:** Con solo 6 personas, las oficinas sectoriales, en coordinación con oficinas territoriales y ayuntamientos, maximizaron el rendimiento.
- **Valor añadido:** Estas oficinas añadieron valor por su especialización sectorial, atención personalizada y enfoque en colectivos vulnerables.
- **Perspectivas futuras:** Expansión a sectores como comercio y energía, y mayor especialización en náutica.

Gestión e implementación

Gestión basada en la **organización eficiente y estructura clara de procesos y servicios que ha permitido cubrir las necesidades del mercado laboral en los sectores importantes, de forma eficiente.**

Surgió como una iniciativa piloto, con la idea de complementar el trabajo de las oficinas territoriales. Las oficinas territoriales (13 en total) registraron la demanda y la oferta inicial y brindaron orientación básica. Si una persona necesitaba un servicio especializado, fue derivada a una oficina sectorial, como la EHIB. Este enfoque se centró en responder a las necesidades empresariales de manera más específica.

Procesos Clave:

1. Intermediación laboral:

- **Recepción de ofertas** a través de las plataformas del SOIB y contacto directo con la oficina
- **Gestión de ofertas.** El equipo seleccionó y gestionó ofertas, conectando a las empresas con los perfiles adecuados mediante procesos privados de selección.
- **Job Days:** Jornadas de selección masiva en las que la oficina

	<p>organizó eventos para facilitar la contratación, cubriendo necesidades específicas de las empresas.</p> <ol style="list-style-type: none"> 2. Orientación personalizada: Asesoría especializada a personas demandantes de empleo: <ul style="list-style-type: none"> • Itinerarios personalizados de inserción • Sesiones grupales 3. Formación y recualificación: Certificados de profesionalidad y formación en alternancia (dual) en colaboración con las empresas. <ul style="list-style-type: none"> • Programas de recualificación para la mejora de competencias clave <p>Implementación eficiente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Estrecha colaboración con empresas y asociaciones empresariales, lo que facilitó la captación de ofertas y la organización de procesos de selección rápidos y efectivos. • Coordinación interna: El equipo de la oficina compuesto por personal especializado, ha asegurado una gestión eficiente de las ofertas y el seguimiento de los demandantes de empleo. • Equipo reducido: Aunque la oficina es pequeña ha tenido un gran impacto en el sector hotelero. 6 puestos para toda la Comunidad Autónoma: (1 en orientación especializada en los sectores objetivo, 1 coordinación, 3 técnicos de empleo adicionales y 1 en administración y logística) • Evaluación y seguimiento: Se realizó un monitoreo constante de las inserciones laborales y la satisfacción tanto de usuarios como de empresas.
<p>Principales desafíos</p>	<p>Los principales desafíos incluyen mitigar la estacionalidad del empleo, retener talento local en la náutica, mejorar la formación para cubrir puestos especializados, facilitar la inclusión de colectivos vulnerables, promover el empleo de calidad, y mantener una colaboración eficaz con empresas y asociaciones. También es clave aumentar la visibilidad de las oportunidades formativas y laborales que ofrece la Oficina.</p> <p>Se pueden destacar cuatro bloques de retos, dos de ellos ya testeados por los resultados y dos más de presente y de futuro:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Un primer reto fue la coordinación interinstitucional. A través de la puesta en marcha de estas Oficinas Sectoriales se logró una colaboración fluida entre los diferentes actores clave (empresas, administración y centros de formación) esto fue un desafío inicial que se fue solventando con la creación de comisiones y protocolos específicos. La ubicación de la oficina sectorial en las instalaciones propias de la Universidad (en el caso de la EHIB) y la identificación por parte de la oferta, de la demanda y de la atención especializada del empleo en un único servicio de ventanilla única, público y eficiente. • Un segundo reto superado, en gran parte, fue la retención de empleados. En algunos sectores, como la hostelería, la volatilidad en la contratación y la estacionalidad del trabajo generaron desafíos para mantener una tasa de empleo estable. Actualmente se ha llegado a una situación práctica de pleno empleo. No obstante, también supone un reto de futuro el impulso de empleo de calidad y estable, impulsando el programa de Ocupación Responsable • Un tercer reto ligado a la división náutica. Por un lado, el sector se ha convertido en una de las áreas de expansión en los últimos años, cuyo principal reto está en la creación de una estructura propia dentro del Centro s'Embat y Escuela de Competencias. Durante la

Factores clave de éxito

pandemia se focalizaron esfuerzos en este sector al quedar paralizado el de hotelería. Por otro, y **en colaboración con las principales asociaciones náuticas**, se han identificado las necesidades de formación y generado un **plan de acción conjunto** y se han trabajado especialmente en promover la inserción laboral de mano de obra local y mayores de 40 años, con campañas y formaciones específicas. La **escasez de personal local formado** en este sector estratégico supone también un reto en términos de inserción local. Para ello se han diseñado programas de **formación dual** adaptados a esta demanda.

- Un cuarto reto para la Oficina Sectorial será la **ampliación** de la especialización sumando más sectores importantes bajo este modelo, además del náutico. Por ejemplo los **sectores del comercio y el sector energético**. Y ligando este último la necesidad de mayor equidad de género del sector y ajuste de la formación a las necesidades del mercado.

El éxito radica en la integración total entre demanda, orientación e inserción laboral: Ventanilla única. Tanto la persona interesada en trabajar en estos sectores, como para las empresas reconocen al SOIB-EHIB como referente y acuden directamente a la Oficina Sectorial para que sus procesos de selección sean gestionados como ellas decidan y la Oficina Sectorial se encarga de gestionarlo.

- **Colaboración público-privada:** Trabajo conjunto y muy estrecho entre la administración, las empresas, las asociaciones empresariales y los clústeres sectoriales. Esto es un pilar esencial para el éxito de las oficinas sectoriales.
- **Flexibilidad en los servicios:** La adaptabilidad del servicio a las necesidades de las empresas, como la capacidad de gestionar procesos selectivos grandes y de manera descentralizada, es fundamental.
- **Intermediación laboral eficiente:** Implementar mecanismos como las jornadas de selección (Job Days), que permiten la gestión rápida y eficiente de grandes volúmenes de ofertas de empleo incluso en los propios hoteles o redes colaboradoras, las personas se presentan voluntariamente. Se facilita la conexión directa entre empresas y demandantes de empleo, especialmente en sectores con alta demanda estacional.
- **Especialización sectorial y del personal:** Los equipos de las oficinas sectoriales son altamente polivalentes, con intermediadores/as y orientadores/as formados específicamente en los sectores que atienden, lo cual mejora la calidad de la orientación y el proceso de inserción. Y por otra parte el enfoque en sectores permite mejorar la oferta formativa.
- **Vinculación con el sistema educativo:** Estar integrado en instituciones educativas, como la Escuela de Hotelería y Turismo, permite una conexión directa entre la formación y las necesidades laborales. También, si se detecta la demanda de un perfil específico se implementan formaciones para cubrirlo a corto plazo.
- **Enfoque en la formación continua y la formación dual:** Se promueve que los trabajadores sigan formándose, lo que contribuye a mejorar su perfil profesional y aumenta su inserción en el mercado laboral. La combinación entre teoría y práctica que ha sido un modelo de éxito en el sector náutico y se puede aplicar a otras comunidades autónomas
- **Evaluación y mejora continua.** Se establece un sistema de evaluación constante del servicio que incluye retroalimentación

	<p>interna y externa. Esto permite reajuste continuo y tener en cuenta la satisfacción</p> <ul style="list-style-type: none"> • Difusión y visibilidad. Campañas de difusión proactivas de oportunidades laborales y formativas a través de las ferias, los foros de empleo y las jornadas informativas
Evaluación	<p>Los mecanismos de evaluación incluyen la revisión interna del servicio, retroalimentación de usuarios y empresas, y el seguimiento de la inserción laboral. Estos procesos se realizan periódicamente, con herramientas como encuestas de satisfacción, indicadores de inserción y revisión de itinerarios personalizados. Las lecciones aprendidas subrayan la importancia de la flexibilidad, la retroalimentación continua, la eficacia de la formación dual y el valor de la especialización sectorial.</p> <p>Todas las acciones están registradas como parte del servicio público de ocupación, por parte del equipo. Se lleva un control de las ofertas, la demanda y el número de personas que participan en los procesos selectivos. También se realizan evaluaciones de satisfacción tanto para los usuarios como para las empresas, con cuestionarios específicos, como por ejemplo los "Job Days"</p> <p>Mecanismos de Evaluación:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Evaluación interna del servicio: periódica para evaluar el desempeño, la eficiencia y la calidad • Retroalimentación de usuarios y empresas: Se han recogido las opiniones tanto de los demandantes de empleo como de las empresas • Seguimiento de la inserción laboral: Se ha monitoreado el impacto de los programas, midiendo índices de colocación por sectores y empresas • Evaluación de los resultados de los programas de formación dual: evaluando tanto su progreso formativo como su inserción. <p>Periodos de Evaluación:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Seguimiento anual • Seguimiento por periodos (inicio y fin de programas y acciones) • Seguimiento e informes a largo plazo <p>Herramientas de Evaluación:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Encuestas de satisfacción: dirigidas tanto a los demandantes de empleo como a las empresas • Indicadores de inserción laboral: Herramientas de seguimiento que permitan medir las tasas de colocación y la calidad del empleo antes y después de la intervención del SOIB. • Revisión de los itinerarios personalizados: Los itinerarios de orientación laboral se evalúan para comprobar su eficacia • Informes de gestión interna: Se han generado reportes internos periódicos que permiten analizar el rendimiento del equipo y los recursos empleados en los distintos programas. • Difusión de eventos y sus resultados: Registro y trazabilidad de convocatorias, asistencia y resultados alcanzados por cada evento, hito y actuación desarrollados (tipo de asistentes, número, metodología seguida, resultados alcanzados) <p>Lecciones Aprendidas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Flexibilidad en la adaptación de los programas: Una de las principales lecciones ha sido la necesidad de ajustar continuamente los programas de formación y orientación en

función de las demandas cambiantes del mercado laboral y de las empresas.

- **Importancia de la retroalimentación:** Escuchar tanto a las empresas como a los demandantes de empleo ha sido clave para identificar áreas de mejora, lo que ha permitido implementar soluciones más ajustadas a las necesidades del mercado.
- **Éxito de la formación dual:** Los programas de formación dual han demostrado ser muy efectivos, lo que ha llevado a la decisión de expandir este modelo a más sectores. El seguimiento a largo plazo de los participantes ha sido fundamental para comprobar el impacto positivo de estos programas.
- **Relevancia de la especialización sectorial:** La especialización en sectores centrales como hostelería, turismo y náutica ha sido un enfoque acertado, lo que ha demostrado la importancia de tener oficinas sectorializadas que respondan a las necesidades concretas de cada sector.

ENLACES:

<https://soib.es/es/oficina-sectorial-soib-ehib/>

<https://view.genial.ly/62a7178aa54ac3001966da25/interactive-content-timeline-corporativo-simple>

<https://app.genial.ly/editor/62a9b6a2658e03001143cf04>

<https://view.genial.ly/62a9b6a2658e03001143cf04/guide-presentacio-general-oficina>

<https://view.genial.ly/653a18a7b2a16e0011cf79a0/presentation-copy-presentacio-a-empreses-del-servei-ehib>

<https://centredelamar.com/es/el-soib-participa-en-la-palma-international-boat-show-2023-con-un-amplio-programa-de-actividades-dirigidas-a-la-formacion-y-la-intermediacion-profesional/>

<https://soib.es/es/entrevistades-146-persones-en-les-dues-jornades-de-job-day-dels-supermercats-mercadona-per-cobrir-diferents-perfils-a-cala-dor/>

<https://soib.es/es/hoteleria-i-comerc-els-sectors-que-encapcalen-les-ofertes-de-llocs-de-feina-als-job-days/>

<https://soib.es/es/mes-de-60-persones-participen-en-la-jornada-de-formacio-i-ocupacio-del-sector-nautic-organitzada-pel-soib-i-balearic-marine-cluster/>

<https://soib.es/es/el-soib-participa-de-forma-activa-en-una-nova-edicio-de-la-fira-nautica-palma-international-boat-show-2022/>

<https://soib.es/es/participacio-soib-palma-international-boat-show-2023-activitats-sector-nautic/>

<https://soib.es/es/seleccionades-72-persones-per-ocupar-un-lloc-de-feina-de-socorrista-de-piscina-per-a-lempresa-salvament-aquatic/>

<https://soib.es/es/mes-de-140-persones-participen-en-el-forum-didentificacio-de-noves-competencies-en-el-sector-turistic-balear-organitzat-per-laetib/>

<https://soib.es/es/entrevistats-mes-de-230-candidats-en-els-dos-job-day-del-grup-mac-hotels-per-a-cobrir-diferents-perfils-dels-establiments-de-soller-i-platja-de-palma/>

<https://soib.es/es/el-soib-participa-de-forma-activa-en-la-fira-nautica-palma-international-boat-show-2021/>

<https://soib.es/es/prop-de-300-persones-visiten-els-estands-del-soib-i-del-centre-de-la-mar-a-la-fira-nautica-palma-international-boat->

	showpibs/ https://soib.es/es/61-candidats-opten-als-llocs-de-treball-per-a-bq-hotels-de-peguera/
Información de contacto	<p>Título: Escola d'Hoteleria de les Illes Balears Edifici Arxiduc Lluís Salvador (UIB). Ctra. Valldemossa, km 7,5. 07122 Palma (Mallorca).</p> <p>Nombre: Magdalena Pastor Balle</p> <p>Cargo: Jefa de Sección - Responsable de la Oficina Sectorial SOIB - EHIB</p> <p>Email: soibehib@soib.caib.es</p> <p>Teléfono: 971 176027</p> <p>Web: https://soib.es/es/oficina-sectorial-soib-ehib/</p>
Palabras clave Enfoque principal	<ol style="list-style-type: none"> 1. Oficina Sectorial 2. SOIB-EHIB 3. Islas Baleares 4. Sector Náutico 5. Hostelería 6. Turismo 7. Especialización sectorial 8. Estacionalidad empleo 9. Formación dual 10. Job Days 11. Colaboración público-privada 12. Certificados de profesionalidad 13. Servicio de Empleo

Consultoría estratégica.
Desarrollamos **ideas**, gestionamos **proyectos**
aportando **valor** e **impacto social**. Ponemos a
las **personas** en el centro de decisión.



Américo Vespucio, 5 · Bloque 1 · Planta 2ª
Módulo 10 · PCT Cartuja
41092 · Sevilla
considera.es

