24 de junio de 2019

GOBIERNO de CANTABRIA

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, HACIENDA Y EMPLEO

SERVICIO CÁNTABRO DE EMPLEO

Unión Europea

Fondo Social Europeo

"El FSE invierte en tu futuro"

EVALUACIÓN DE LOS OBJETIVOS/RESULTADOS DEL PROGRAMA OPERATIVO FONDO SOCIAL EUROPEO DE CANTABRIA 2014-2020

cdi consulting

ÍNDICE

1. RESUMEN EJECUTIVO 4
1.1. Introducción 4
1.2. Principales conclusiones 5
1.3. Principales recomendaciones 6
2. EXECUTIVE SUMMARY 8
2.1. Introduction 8
2.2. Main conclusions 9
2.3. Main recommendations 10
3. INTRODUCCIÓN 12
3.1. Objetivo del informe 12
3.2. Marco legal y principios horizontales 12
3.3. Estructura del informe 13
3.4. Fuentes de información y recopilación de datos 14
3.4.1. Fuentes de información secundaria 14
3.4.2. Fuentes de información primaria 15
3.5. DIFICULTADES O LIMITACIONES DEL PROCESO 17
4. REVISIÓN DE LA LÓGICA DE LA INTERVENCIÓN 18
4.1. Análisis de contexto socioeconómico 18
4.2. Análisis del cumplimiento de los objetivos establecidos en la Estrategia Europa 2020 32
4.3. Valoración de la modificación del análisis DAFO y de las necesidades identificadas en la programación 33
4.4. Revisión y evaluación del marco lógico 35
5. ANÁLISIS DE LA EJECUCIÓN FINANCIERA 36
5.1. Estado de situación por prioridad de inversión y objetivo específico 36
5.2. Estado de situación en relación con el cumplimiento de la regla n+3 40
6. ANÁLISIS DE LA EFICACIA 42
6.1. Análisis de la eficacia de los indicadores de productividad 42
6.2. Análisis de la eficacia de los indicadores de resultado 47
7. ANÁLISIS DEL MARCO DE RENDIMIENTO 51
8. CONTRIBUCIÓN DEL PROGRAMA A LOS RESULTADOS 52
8.1. Contribución a la Estrategia Europa 2020 52
8.2. Contribución al pilar europeo de derechos sociales 57
8.3. Análisis microeconómico del impacto 62

8.3.1. Subvenciones a las corporaciones locales para la contratación de personas desempleadas en la realización de obras y servicios de interés general y social.....62
8.3.2. Mantenimiento de las personas con discapacidad en los Centros Especiales de empleo 66
8.4. Valoración general de la contribución del Programa Operativo a los resultados 69
9. ANÁLISIS DE LOS PRINCIPIOS TRANSVERSALES Y TEMAS SECUNDARIOS.....70
9.1. Contribución del PO a las prioridades horizontales.....70
9.1.1. Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres 70
9.1.2. No discriminación 72
9.1.3. Desarrollo sostenible 74
9.2. Cumplimiento del principio de paternariado 75
10. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES 77
10.1. Conclusiones 77
10.2. Recomendaciones.....80

1. RESUMEN EJECUTIVO

1.1. Introducción

La evaluación del Programa Operativo FSE de Cantabria 2014-2020 se ha realizado de acuerdo con la normativa comunitaria y, de manera específica, con lo establecido en el artículo 50 del Reglamento (UE) nº 1303/2013.

Para su elaboración se han considerado las orientaciones establecidas en la "Guía para la realización de la Evaluación 2019 de los objetivos/resultados de los PO FSE" elaborada por la Subdirección General de Programación y Evaluación del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, así como la "Guía de recomendaciones para incorporar el enfoque de género en los planes de evaluación, TdR e informes de evaluación 2014-2020" elaborada por la Red de Políticas de Igualdad entre mujeres y hombres en los Fondos Europeos y la "Metodología del marco de rendimiento. Orientaciones" elaborada por la Dirección General de Fondos Europeos.

En términos generales, el Programa ha obtenido unos resultados positivos, lo que se debe al avance experimentado en las actuaciones de "Subvenciones a las personas desempleadas que se establezcan como trabajadoras por cuenta propia o autónomas" (PI 8.3) y "Mantenimiento de las personas con discapacidad en los Centros Especiales de Empleo" (PI 9.5).

Asimismo, otras actuaciones como "Contratación de personas desempleadas en obras y servicios de interés general y social (Corporaciones Locales)" (PI 8.1), "Ayudas la conciliación de la vida laboral, familiar y personal" (PI 8.4) y "Planes de Igualdad" (PI 8.4) han experimentado avances materiales, si bien no cuentan con gasto certificado hasta la fecha.

En cualquier caso, el Programa cumple de manera holgada los hitos establecidos para el Marco de Rendimiento en todos sus indicadores.

Además, en términos de impacto, el Programa ha contribuido positivamente a la Estrategia Europa 2020 y al Pilar Europeo de Derechos Sociales, a través de actuaciones dirigidas al fomento del acceso y mantenimiento del empleo y la inclusión social.

Finalmente, en materia de Prioridades Horizontales, éstas se han integrado de manera transversal en el Programa, habiéndose desarrollado actuaciones específicas relacionadas con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y la no discriminación.

A continuación, se presentan de manera resumida las principales conclusiones extraídas del proceso de evaluación, así como las recomendaciones emitidas por el equipo evaluador.

1.2. Principales conclusiones

Ámbito	Conclusiones
Lógica de la intervención	- La estrategia de intervención establecida en el Programa Operativo continúa estando vigente. El análisis de contexto no ha experimentado variaciones significativas desde el inicio de la programación de manera que los objetivos definidos en el Programa continúan siendo adecuados para atender a las necesidades de la región.
Ejecución financiera	- La ejecución financiera del Programa a 31 de diciembre de 2018 es adecuada. No se identifican dificultades para cumplir con la regla n+3. El gasto certificado se concentra en las líneas de actuación de "Subvenciones a las personas desempleadas que se establezcan como trabajadores por cuenta propia o autónomos" y "Mantenimiento de las personas con discapacidad en los Centros Especiales de Empleo".
Eficacia	- El nivel de eficacia de los indicadores de productividad es elevado. Se ha superado el valor objetivo a 2023 en la mayoría de los indicadores. Estos resultados derivan de la alta demanda por parte de la población por participar y beneficiarse en las actuaciones enmarcadas en el Programa Operativo. En cualquier caso, estos valores se ajustarán cuando se proceda a la certificación de las operaciones y se concilie el avance material con la certificación de los gastos. - El nivel de eficacia de los indicadores de resultado es reducido. Debe tenerse en consideración que el número de operaciones que se encuentran finalizadas es reducido. Además, una serie de actuaciones requieren un periodo de mantenimiento del empleo que en la mayor parte de las personas participantes no se ha alcanzado. Esto provoca que aún no hayan podido reportarse indicadores relativos a los indicadores de resultado de estas personas.
Marco de rendimiento	- El Programa ha cumplido adecuadamente con el marco de rendimiento. Todos los indicadores, financieros y de productividad, presentan valores de realización superiores a los hitos establecidos para 2018.
Contribución del Programa a los resultados	- El Programa ha contribuido positivamente a la Estrategia Europa 2020 en el ámbito del crecimiento integrador. Las actuaciones han fomentado el acceso y mantenimiento del empleo y la inclusión social. - El Programa ha contribuido positivamente al Pilar Europeo de Derechos Sociales. Se han desarrollado actuaciones con incidencia positiva sobre los objetivos de igualdad de sexos, igualdad de oportunidades, apoyo activo para el empleo, equilibrio entre vida profesional y vida privada e inclusión de las personas con discapacidad.

Ámbito	Conclusiones
Contribución del PO a los aspectos transversales de la programación	- Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Este principio se ha integrado en todas las fases del Programa Operativo, dado que es considerado como un elemento clave en la programación, selección, seguimiento y evaluación e implementación del Programa. - No discriminación Este principio se ha considerado e integrado en el diseño y ejecución de las actuaciones. Se han desarrollado actuaciones específicas dirigidas a apoyar a personas en situación o riesgo de exclusión social. - Desarrollo sostenible. Este principio se ha incorporado de manera transversal, habiéndose desarrollado actuaciones relacionadas con la protección ambiental en algunas líneas de actuación (Corporaciones Locales). - Paternariado. Este principio se ha integrado adecuadamente en el Programa no solo en la planificación sino en su implementación, gestión y seguimiento. Los organismos implicados en el PO han participado y colaborado en las diferentes tareas a lo largo del desarrollo del Programa.

1.3. Principales recomendaciones

Ámbito	Recomendaciones
Seguimiento y evaluación	- Sistematizar el tratamiento de los datos de indicadores para desarrollar un seguimiento y evaluación más efectivo. Una de las principales limitaciones identificadas para el desarrollo de la evaluación es que no existe un procedimiento sistematizado para el tratamiento de los datos de los indicadores de productividad y resultado. Esto dificulta de manera importante el proceso de seguimiento y evaluación, con lo que se considera necesario que se mejore está sistemática para poder validar los resultados de manera periódica. - Seguimiento de las líneas de actuación que requieren el mantenimiento a 3 años para validar los resultados obtenidos. Aunque los resultados de estas actuaciones se han considerado para valorar los indicadores de productividad, su cuantificación debe revisarse cuando se finalice el periodo de mantenimiento para garantizar que los resultados obtenidos son adecuados.
Implementación	- Impulsar el desarrollo de planes de igualdad en las entidades para favorecer una incorporación efectiva de este principio en el mercado de trabajo. El Real Decreto-Ley 6/2019 establece la obligatoriedad para las empresas de 50 o más personas trabajadoras de disponer de un plan de igualdad a corto/medio plazo de manera que las medidas de apoyo a las entidades podrían acompañarse de medidas de difusión para facilitar el conocimiento y sensibilización de las empresas en materia de igualdad

Ámbito	Recomendaciones
	de oportunidades entre mujeres y hombres y fomentar la demanda de participación en esta línea de actuación. - Impulsar medidas de sensibilización al sector empresarial sobre las capacidades de las personas con discapacidad que contribuyan al tránsito de estas personas hacia el mercado de trabajo. De esta manera se favorecerá el tránsito de las personas de los Centros Especiales de Empleo hacia otras líneas de apoyo definidas en el programa como las ayudas a la contratación indefinida de personas con discapacidad o el empleo con apoyo. - Continuar impulsando medidas que contribuyan al empleo indefinido que complementen a otras actuaciones existentes en el Programa. Estas actuaciones están favoreciendo la contratación, pero está es principalmente de carácter eventual, con lo que sería necesario desarrollar medidas que faciliten la generación de empleo con mayor estabilidad.

2. EXECUTIVE SUMMARY

2.1. Introduction

The evaluation of the Cantabria ESF Operational Programme 2014-2020 has been carried out in accordance with EU regulations and, specifically, the provisions of article 50 of Regulation (EU) No. 1303/2013.

For the elaboration of the evaluation, the guidelines have been taken into account that are set out in the "Guide for carrying out the 2019 Evaluation of the objectives/results of the ESF OP" prepared by the Sub-directorate General of Programming and Evaluation of the Ministry of Work, Migrations and Social Security, as well as the "Recommendations guide for incorporating the gender lens into evaluation plans, TOR and evaluation reports 2014-2020" prepared by the Policy Network for Equality between women and men in European Funds and the "Performance framework methodology. Guidelines" prepared by the Directorate General of European Funds.

In general terms, the Programme has achieved positive results, which is due to the progress made in the actions "Subsidies to unemployed people who set up as self-employed workers or sole traders" (IP 8.3) and "Maintenance of people with disabilities in Special Employment Centres" (IP 9.5).

Also, other actions such as "Hiring unemployed people in works and services of general and social interest (Local Corporations)" (IP 8.1), "Grants for balancing work, family and personal life" (IP 8.4) and "Equality Plans" (IP 8.4) have experienced material advances, although they do not have certified expenditure as yet.

In any case, the Programme comfortably fulfils the milestones set out for the Performance Framework in all its indicators.

In addition, in terms of impact, the Programme has contributed positively to the Europe 2020 Strategy and to the European Pillar of Social Rights, through actions aimed at promoting access to and maintaining employment and social inclusion.

Finally, in terms of Horizontal Priorities, these have been integrated in a cross-cutting manner into the Programme, specific actions having been developed related to equal opportunities between women and men and non-discrimination.

Below is a summary of the main conclusions drawn from the evaluation process, as well as the recommendations issued by the evaluation team.

2.2. Main conclusions

Scope	Conclusions
Logic of the intervention	- The intervention strategy set out in the Operational Programme remains in place. The context analysis has not experienced significant variations since the beginning of the programme, so the objectives set out in the Programme continue to be appropriate to meet the needs of the region.
Financial execution	- The financial execution of the Programme to 31 December 2018 is appropriate. It is not expected that there will be difficulties in complying with the n+3 rule. The certified expenditure is concentrated in the action lines "Subsidies to unemployed people who set up as self-employed people or sole traders" and "Maintenance of people with disabilities in Special Employment Centres".
Effectiveness	- The degree of effectiveness of the productivity indicators is high. The target value for 2023 has been exceeded in most indicators. These results derive from the high demand on the part of the population to participate in and benefit from the actions encompassed in the Operational Programme. In any case, these values will be adjusted when the operations are certified and the material progress is reconciled with the certification of the expenditure. - The degree of effectiveness of the performance indicators is low. It must be taken into consideration that the number of operations that have been completed is low. In addition, a series of actions require a period in which employment is maintained that for most participants has not been reached. This means that it has not yet been possible to report indicators relating to the outcome indicators of these people.
Performance framework	- The Programme has adequately fulfilled the performance framework. All the indicators, both financial and productivity, show performance values higher than the milestones set out for 2018.
Contribution of the Programme to the results	- The Programme has contributed positively to the Europe 2020 Strategy in the area of inclusive growth. The actions have promoted access to and maintenance of employment and social inclusion. - The Programme has contributed positively to the European Pillar of Social Rights. Actions have been developed that have positively contributed to the objectives of gender equality, equality of opportunities, active support for employment, work-life balance and inclusion of people with disabilities.

Scope	Conclusions
Contribution of the OP to the cross-cutting aspects of the programming	- Equal opportunities for women and men. This principle has been taken into consideration in all phases of the Operational Programme, given that it is considered a key element in the programming, selection, monitoring and evaluation and implementation of the Programme. - Non-discrimination. This principle has been considered and integrated into the design and execution of the actions. Specific actions have been developed aimed at supporting people who are socially excluded or at risk of social exclusion. - Sustainable development. This principle has been incorporated in a cross-cutting manner, actions having been developed related to environmental protection in some action lines (Local Corporations). - Partnership. This principle has been appropriately integrated into the Programme not only in planning but in its implementation, management and monitoring. The bodies involved in the OP have participated and collaborated in the different tasks throughout the development of the Programme.

2.3. Main recommendations

Scope	Recommendations
Monitoring and evaluation	- Systematise the treatment of dates to elaborate the indicators to develop more effective monitoring and evaluation. One of the main limitations identified for the development of the evaluation is that there is no systematised procedure for the elaboration of productivity and outcome indicators. This makes the monitoring and evaluation process very difficult, and it is considered necessary to improve this system in order to be able to validate the results periodically. - Follow-up of the action lines that require maintenance after 3 years to validate the results obtained. Although the results of these actions have been considered to assess the productivity indicators, their quantification must be reviewed when the maintenance period is over to guarantee that the results obtained are adequate.
Implementation	- Promote the development of equality plans in the entities to favour effective incorporation of this principle into the employment market. Royal Decree-Law 6/2019 sets out the obligation for companies with 50 or more workers to have an equality plan in the short/medium term, so support measures for entities could be accompanied by dissemination measures to provide the knowledge and awareness-raising in companies regarding equal opportunities between women and men and encourage the demand for participation in this action line.

Scope	Recommendations
	- Promote measures to raise awareness in the business sector about the abilities of people with disabilities that contribute to the transfer of these people to the employment market. This will favour the transfer of people from Special Employment Centres to other support lines set out in the programme, such as support for permanent hiring of people with disabilities or supported employment. - Continue to promote measures contributing to permanent employment that complement existing actions. These actions are favouring hiring, but this is mainly sporadic, so it would be necessary to develop measures that facilitate the generation of more-stable employment.

3. INTRODUCCIÓN

3.1. Objetivo del informe

En este documento se presenta la Evaluación de los objetivos y resultados del Programa Operativo de Cantabria FSE 2014-2020 y de cumplimiento del marco de rendimiento para el informe anual de ejecución 2018 a remitir en el año 2019 al Comité de Seguimiento.

Los resultados que se presentan se refieren al conjunto de operaciones cofinanciadas en el marco del Programa Operativo desde el inicio del periodo de programación hasta 31 de diciembre de 2018.

3.2. Marco legal y principios horizontales

El informe de evaluación se ha elaborado atendiendo a los requisitos establecidos en el Reglamento (UE) nº 1303/2013 de 17 de diciembre por el que se establecen disposiciones comunes relativas al Fondo Europeo de Desarrollo Regional, al Fondo Social Europeo, al Fondo de Cohesión, al Fondo Europeo Agrícola de Desarrollo Rural y al Fondo Europeo Marítimo y de la Pesca, y por el que se establecen disposiciones generales relativas al Fondo Europeo de Desarrollo Regional, al Fondo Social Europeo, al Fondo de Cohesión y al Fondo Europeo Marítimo y de la Pesca, y se deroga el Reglamento (CE) n o 1083/2006 del Consejo (RDC), y, en particular, a aquellos señalados en los siguientes artículos:

- Artículo 54 que establece las disposiciones generales sobre la evaluación.
- Artículo 56 relativo a las evaluaciones que deben desarrollarse a lo largo del periodo de programación.
- Artículo 50 referido al contenido de los informes de ejecución de 2019 (apartado 5) y a los elementos que deben valorarse en dicho análisis (apartado 2).
- Artículo 111 que determina el contenido y alcance de los informes anuales de ejecución que deben presentarse en 2017 y 2019 (apartado 4).

Asimismo, para la realización de la evaluación se han considerado las siguientes guías y referencias metodológicas:

- "Guía para la realización de la Evaluación 2019 de los objetivos/resultados de los PO FSE" elaborada por la Subdirección General de Programación y Evaluación.
- "Metodología del marco de rendimiento. Orientaciones" elaborada por la Dirección General de Fondos Europeos.
- Guía de recomendaciones para incorporar el enfoque de género en los planes de evaluación, TdR e informes de evaluación 2014-2020 elaborada por la Red de Políticas de Igualdad entre mujeres y hombres en los Fondos Comunitarios.

Del mismo modo, para su elaboración se ha tenido en consideración los criterios establecidos en el Plan de Evaluación del Programa Operativo FSE de Cantabria 2014-2020.

En lo que respecta a los principios horizontales establecidos en los artículos 7 y 8 del RDC, éstos se han tenido en consideración de manera transversal en todos los análisis realizados. Además, se ha incluido un capítulo específico destinado a la valoración de la integración de estos principios en el Programa Operativo.

3.3. Estructura del informe

La estructura del informe de evaluación está basada en las indicaciones recogidas en el capítulo 3. Contenido y metodología de la "Guía para la realización de la Evaluación 2019 de los objetivos/resultados de los PO FSE", si bien se han añadido una serie de capítulos adicionales para complementar esta guía para cumplir con los contenidos establecidos en el artículo 50 del RDC.

De este modo, la estructura de este informe es la siguiente:

Capítulo 1. Resumen ejecutivo. Presenta un resumen de las principales conclusiones de la evaluación.

Capítulo 2. Resumen ejecutivo en inglés. Presenta un resumen de las principales conclusiones de la evaluación.

Capítulo 3. Introducción. En este capítulo se presentan la estructura del informe, los objetivos de la evaluación y la metodología utilizada para la elaboración del informe. Del mismo modo, se exponen las limitaciones identificadas en el proceso de evaluación.

Capítulo 4. Revisión de la lógica de la intervención. Este capítulo analiza si las necesidades identificadas en la programación aún continúan vigentes. En caso de que hayan sufrido modificaciones sustanciales sería necesario revisar la lógica de la intervención para garantizar la pertinencia de la programación.

Capítulo 5. Análisis de la ejecución financiera. En este capítulo se examina el nivel de ejecución financiera alcanzado por el Programa. Asimismo, se analiza el grado de ejecución en relación con la regla n+3.

Capítulo 6. Análisis de la eficacia. Este capítulo hace referencia al análisis del grado de cumplimiento de los indicadores de productividad y resultado alcanzado por el Programa Operativo hasta 31 de diciembre de 2018.

Capítulo 7. Análisis del Marco de Rendimiento. En este capítulo se examina el cumplimiento de los objetivos establecidos para el Marco de Rendimiento.

Capítulo 8. Contribución del Programa a los resultados. En este capítulo se examina la contribución del Programa a los resultados alcanzados, así como su contribución a la Estrategia Europa 2020 y al Pilar Europeo de Derechos Sociales.

Capítulo 9. Análisis de las prioridades horizontales y de los temas secundarios. En este capítulo se examina la contribución del Programa en relación con determinados aspectos transversales clave: integración de las prioridades horizontales (igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, no discriminación y desarrollo sostenible) y aplicación del principio de partenariado.

Capítulo 10. Conclusiones y recomendaciones. En este capítulo se presentan las principales conclusiones derivadas del proceso de evaluación y se emiten recomendaciones que contribuyen a mejorar la implementación del Programa.

Finalmente, se presenta como documentación anexa una serie de información relevante para comprender el alcance del trabajo efectuado.

3.4. Fuentes de información y recopilación de datos

Para realizar la evaluación es necesario proceder a la recopilación y análisis de la información relevante. Esta información es tanto cuantitativa como cualitativa y se encuentra en diferentes fuentes. El análisis de información ya disponible (información secundaria) se completa con la información generada por el equipo evaluador a lo largo del trabajo de campo desarrollado (información primaria).

Para recopilar esta información el equipo evaluador ha diseñado diversas herramientas: guiones de entrevistas y cuestionarios que se presentan como documentación anexa a este documento.

3.4.1. Fuentes de información secundaria

Las fuentes de información secundaria proceden de la información generada durante el proceso de gestión y seguimiento del Programa, así como de otros recursos externos (información estadística principalmente).

En este sentido, las principales fuentes de información secundaria empleadas para realizar la evaluación han sido las siguientes:

- Información relativa al Programa Operativo.
  - Programa Operativo FSE de Cantabria 2014-2020 (Última versión).
  - Plan de evaluación específico del Programa Operativo FSE 2014-2020 de Cantabria.
  - Evaluación de los objetivos y resultados de la estrategia del PO FSE 2014-2020 de Cantabria para el informe anual a presentar en 2017.

- Informes de Ejecución Anual del PO FSE 2014-2020 de Cantabria.
- Criterios de selección de operaciones.
- Descripción de los sistemas de gestión y control del Organismo Intermedio.
- Información del sistema de seguimiento de los indicadores del PO FSE 2014-2020 de Cantabria.

- Información estadística y documental.
  - EUROSTAT.
  - Instituto Nacional de Estadística.
  - Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social.

El análisis de esta documentación ha permitido obtener información para el desarrollo de las siguientes tareas:

- Actualización del análisis de contexto que permitirá determinar si han existido modificaciones en las necesidades identificadas en la programación.
- Establecer la estructura de gestión y la organización del Programa.
- Realizar una valoración preliminar de la ejecución financiera.
- Valorar la eficacia de los indicadores de productividad y resultado.

3.4.2. Fuentes de información primaria

Las fuentes de información primarias contribuyen a completar la información disponible con objeto de poder responder a las preguntas de evaluación.

Las principales fuentes de información primaria utilizadas han sido las siguientes:

- **Entrevistas a organismos clave implicados en la gestión, seguimiento y ejecución del programa.** Se han realizado entrevistas con el Organismo Intermedio y los Órganos Gestores. En este sentido, se ha constituido un Grupo Técnico de Evaluación que ha contado con la participación del Director del Servicio Cántabro de Empleo, la Subdirectora, las técnicas responsables de la Unidades de apoyo al FSE y el personal técnico de las unidades encargadas de la ejecución de las operaciones.

  Los objetivos de estas entrevistas han sido los siguientes:

  - Completar la información cuantitativa disponible en el sistema de seguimiento con información cualitativa relevante relacionada con la ejecución y el desarrollo del Programa.
  - Disponer de una valoración de los resultados e impactos alcanzados con la ejecución de las diferentes líneas de actuación.
  - Obtener una valoración sobre las preguntas de evaluación.

- **Encuestas a personas beneficiarias del FSE.** Se han realizado entrevistas a personas beneficiarias del Programa Operativo. Estas entrevistas se han realizado de manera telefónica y están dirigidas a recoger la opinión de las personas beneficiarias en relación con las líneas de actuación cofinanciadas.

  Las acciones seleccionadas para la realización de encuestas telefónicas han sido las siguientes:

  - Eje 1 PI 8.1 - Ayudas a la contratación de personas desempleadas en obras y servicios de interés general y social (Corporaciones Locales).
  - Eje 2 PI 9.5 - Apoyo en el mantenimiento de las personas con discapacidad en los Centros Especiales de Empleo.

  En el caso de la línea de "Mantenimiento de las personas con discapacidad en los Centros Especiales de Empleo" las entrevistas se han realizado al personal directivo de los centros.

  A continuación, se presentan el número de encuestas realizadas en cada una de las líneas de actuación, así como el error muestral en función del número de personas participantes en cada curso.

Tabla 1. Nº de encuestas a personas beneficiarias

Acción	Universo de la acción	Universo encuestado	Error muestral
Ayudas a la contratación de personas desempleadas en obras y servicios de interés general y social (Corporaciones Locales)	4.571	93	+/- 5%
Apoyo en el mantenimiento de las personas con discapacidad en los Centros Especiales de Empleo	23	19	+/- 5%

Estas encuestas están dirigidas a conocer el impacto de las actuaciones cofinanciadas sobre el empleo, la empleabilidad y la mejora de la cualificación de las personas participantes.

3.5. DIFICULTADES O LIMITACIONES DEL PROCESO

Las principales dificultades de la evaluación han estado relacionadas con el proceso de tratamiento de indicadores. El Servicio Cántabro de Empleo no dispone de una sistemática de tratamiento de indicadores homogénea para todas las líneas, de manera que no se ha podido comprobar si se realiza una conciliación entre los indicadores cuantificados y la información de microdatos de las personas participantes que permita validar que los valores utilizados son correctos. Está pendiente de adjudicación un contrato de asistencia técnica que se encargará de realizar un tratamiento de la información disponible para calcular los indicadores.

Actualmente, la información se encuentra disponible en ESB para el caso de las ayudas al autoempleo y en Excel para las ayudas a la contratación en Corporaciones Locales y el apoyo a los Centros Especiales de Empleo. Esta información en Excel puede cotejarse con los cuestionarios completados por las personas participantes.

Finalmente, en relación con el impacto contrafactual, esta no ha podido realizarse al no identificar una línea de actuación cofinanciada en que pudiera disponerse de información suficiente que permitiese construir un grupo de personas beneficiarias y un grupo de control homogéneos aplicando métodos estadísticos.

4. REVISIÓN DE LA LÓGICA DE LA INTERVENCIÓN

El objetivo de este capítulo es realizar una valoración de la lógica de la intervención del Programa con el fin de establecer si han existido modificaciones que supongan la necesidad de realizar cambios en la programación.

De este modo, se ha realizado un análisis de contexto que permite determinar si han existido modificaciones en las necesidades definidas en la programación. El objetivo es determinar si el Programa continúa siendo pertinente en relación con las necesidades existentes.

En caso de que hayan existido modificaciones sustanciales puede ser necesario rediseñar el marco lógico para alcanzar los resultados previstos.

4.1. Análisis de contexto socioeconómico

Con objeto de valorar si han existido modificaciones en las necesidades identificadas se ha procedido a actualizar el análisis de contexto socioeconómico realizado en la programación y en la evaluación de los objetivos y resultados de la estrategia del PO FSE 2014-2020 de Cantabria para el informe anual a presentar en 2017.

Este análisis se ha realizado utilizando los últimos datos disponibles correspondientes al año 2016 y/o 2017. Sin embargo, en ocasiones, se ha completado con datos anteriores para poder comparar las diferentes áreas geográficas (Cantabria, España y Unión Europea).

A) Situación económica regional

Incremento del diferencial con España y la UE

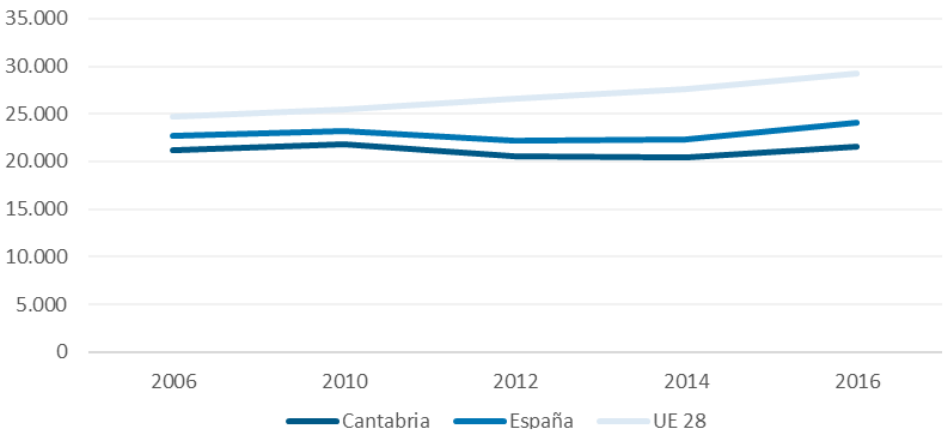
El PIB de Cantabria ha experimentado una evolución favorable en la última década, presentando un incremento del 4,73% entre 2006 y 2016.

Esta tendencia positiva debe considerarse en un contexto más amplio, teniendo en cuenta la crisis económica que provocó una dinámica negativa entre los años 2008 y 2013, siendo esta última anualidad la que presenta el nivel más bajo del PIB de la última década. A partir de 2013, el PIB comienza a recuperar unos valores cercanos a los anteriores de la crisis económica, incrementándose un 6,74% entre 2013 y 2016.

Siguiendo la misma trayectoria que Cantabria, el PIB a nivel nacional presenta una tendencia positiva en el mismo periodo 2006-2016 (10,97%), tendencia que se repite con mayor fuerza a nivel europeo (21,51%).

En términos de PIB per cápita, se aprecia la misma situación, donde el valor de Cantabria (21.600 euros) en 2016 se sitúa por debajo de los valores de España y UE (24.100 euros y 29.200 euros respectivamente). Además, aunque presenta una senda positiva, el diferencial con España y la UE se ha incrementado en este periodo.

Ilustración 1. Evolución del PIB per cápita. Euros. 2006-2016



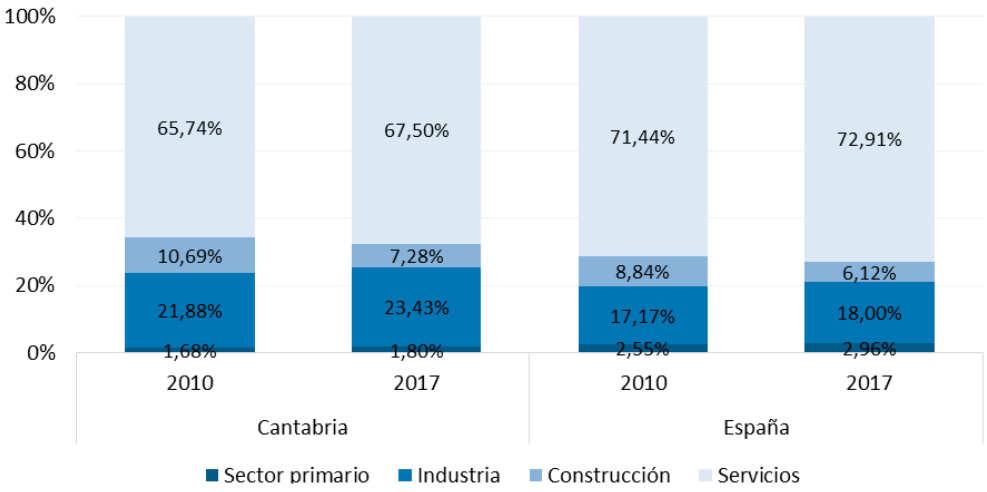
Fuente: Eurostat

Elevada importancia del sector servicios en la economía cántabra

En cuanto a la estructura económica sectorial, Cantabria se caracteriza por tener un importante peso del sector terciario. En términos de participación en el VAB en 2017, el sector servicios representa el 67,50%, situándose por debajo del porcentaje de España (72,9%).

Esta concentración sectorial no ha variado significativamente en los últimos años, incrementándose alrededor del 2% entre 2010 y 2017. Este crecimiento se ha producido a costa del sector de la construcción, cuya importancia relativa ha decrecido en este periodo.

Ilustración 2. Evolución de la estructura sectorial del VAB. Porcentaje. 2010-2017



Fuente: INE

Incremento de la productividad, especialmente en el sector industrial

En lo que se refiere a la productividad, Cantabria ha experimentado una evolución favorable entre 2010 y 2017, siendo el sector industrial el que mayor incremento presenta con un 17,96%.

Esta tendencia positiva se repite a nivel nacional, presentando en este segundo caso el mayor grado de incremento en el sector primario con un 18,41%.

Cabe destacar que la productividad de Cantabria es superior a la nacional en los sectores industrial y construcción.

Tabla 2. VAB/Población ocupados. Miles de euros/persona ocupada. 2010-2017

Sectores productivos	Cantabria			España		
	2011	2017	Variación	2011	2017	Variación
Sector primario	30,30	30,30	-0,01%	32,29	38,24	18,41%
Industria	66,33	78,24	17,96%	65,90	71,91	9,12%
Construcción	52,71	59,17	12,25%	52,70	57,39	8,90%
Servicios	44,27	44,99	1,62%	52,25	54,18	3,69%

Fuente: INE

Necesidad de mejorar el esfuerzo inversor en I+D+i

La I+D representa una asignatura pendiente en Cantabria, debido al menor esfuerzo inversor dirigido a esta materia. En 2016, la inversión destinada a la I+D es de 0,85% del PIB en Cantabria, situándose por debajo de la inversión en España (1,19%) y en la Unión Europea (2,04%).

Por otro lado, en términos evolutivos, el crecimiento de la inversión regional en I+D en el periodo 2006-2016 es del 3,66%, situándose así por delante de España (1,71%) pero por detrás de la UE (15,91%).

Tabla 3. Evolución del gasto en I+D+i. % del PIB. 2006-2016

	2006	2010	2014	2016	Δ 2006-2016
Cantabria	0,82%	1,23%	0,85%	0,85%	3,66%
España	1,17%	1,35%	1,24%	1,19%	1,71%
Unión Europea 28	1,76%	1,92%	2,03%	2,04%	15,91%

Fuente: Eurostat

Incremento del personal empleados en I+D

En lo que respecta al personal dedicado al ámbito de la I+D+i, Cantabria ha experimentado una evolución positiva entre 2006 y 2017, aunque ésta es inferior a la experimentada a nivel nacional (7,63% frente a 14,15%).

Por otro lado, en relación distribución del personal por sexo, se identifica una leve diferencia entre la participación de hombres y mujeres. La presencia mayoritaria de personas empleadas es masculina. En 2017, el 43,34% del personal dedicado a actividades de I+D son mujeres, frente al 56,66% de hombres.

En este sentido, cabe destacar el incremento de la presencia femenina en el ámbito de la I+D+i en Cantabria en la última década, habiendo experimentado un crecimiento del 26,89%.

Tabla 4. Evolución del personal dedicado a la I+D+i. ETC. 2006-2017

		2006	2010	2014	2017	Δ 2006-2017
Cantabria	**Total**	1.601,20	2.114,40	1.780,7	1.723,3	7,63%
	% Mujeres	34,16%	37,71%	41,20%	43,34%	26,89%
España	**Total**	188.977,60	222.021,70	200.232,60	215.713,10	14,15%
	% Mujeres	38,19%	40,03%	39,92%	40,03%	4,81%

Fuente: INE

Leve incremento del tejido empresarial

Cantabria ha experimentado un aumento del número de empresas del 2,21% entre 2006 y 2018, observándose esta misma tendencia a nivel nacional con un incremento del 5,14%.

La mayor parte del tejido empresarial cántabro está compuesto por empresas de menos de 10 personas empleadas. En 2018, el 42,91% del total de las empresas corresponde a esta tipología de entidades. Sin embargo, debe considerarse que el peso relativo de las microempresas se ha reducido en el periodo 2006-2018 en un 5,22%.

Tabla 5. Evolución del número de empresas. Número y porcentaje. 2006-2018

		2006	2010	2014	2018	Δ 2006-2018
Cantabria	**Total de empresas**	37.690	39.024	36.698	38.522	2,21%
	% de microempresas	45,27%	44,48%	44,87%	42,91%	-5,22%
España	**Total de empresas**	3.174.393	3.291.263	3.119.310	3.337.646	5,14%
	% de microempresas	43,01%	41,14%	42,20%	40,13%	-6,69%

Fuente: INE

Notable reducción de la actividad emprendedora, especialmente en el caso de las mujeres

En relación con la actividad emprendedora, tanto Cantabria como España presentan una tendencia negativa en el periodo 2007-2017.

La tasa de emprendimiento en el año 2017 es de 6,2 a nivel nacional y de 6,3 a nivel regional.

Analizando la distribución de la tasa de emprendimiento por sexo, ambas áreas geográficas muestran una gran diferencia entre la participación de hombres y mujeres que va equilibrándose con el paso del tiempo.

En este sentido, a nivel regional la tasa de emprendimiento de la mujer es quien experimenta la mayor reducción entre 2007 y 2017, reduciéndose de un 7,95 a un 5,2, mientras que la de los hombres refleja una evolución positiva en este mismo periodo, incrementándose de un 4,52 a un 7,2.

Tabla 6. Evolución de la Tasa de Emprendimiento. 2007-2017

		2007	2012	2017	Δ 2007-2017
Cantabria	**TEA**	6,22	4,39	6,3	-10,77%
	TEA Mujer	7,95	4,61	5,2	-33,08%
	TEA Hombre	4,52	4,18	7,2	28,10%
España	**TEA**	7,62	5,7	6,2	-31,36%
	TEA Mujer	5,48	4	5,6	-14,96%
	TEA Hombre	9,75	7,36	6,8	-40,41%

Fuente: Red GEM España

B) Situación regional del mercado de trabajo

Tendencia positiva en el empleo, recuperando valores cercanos a los previos a la crisis

El mercado de trabajo cántabro mantiene una tendencia positiva en los últimos años, recuperando valores cercanos a los previos a la crisis.

La tasa de actividad en 2017 es similar en Cantabria (83,7%), España (79%) y la Unión Europea (79,3%). Asimismo, la tendencia evolutiva presentada en la última década es similar. Debe destacarse la diferencia existente en la distribución por sexo de la tasa de actividad, reflejándose la mayor diferencia en el caso de Cantabria, donde la tasa de actividad masculina es del 91,7% y la femenina del 75,2%.

Siguiendo la misma línea, la tasa de empleo en 2017 es similar en Cantabria (62,6%), España (61,1%) y la UE (67,6%). Sin embargo, en términos evolutivos, Cantabria al igual que España no ha recuperado los niveles previos a la crisis (reducción de 1,8 y 3,9 puntos porcentuales respectivamente entre 2006 y 2017), mientras que la UE ha incrementado su tasa de empleo por encima de dichos valores (incremento de 3,4 puntos porcentuales entre 2006 y 2017).

Respecto a la distribución por sexo de la tasa de empleo de Cantabria, se observa que la tasa de empleo de los hombres es superior a la de las mujeres (66,4% frente a 58,7%) en 2017. Sin embargo, analizando su evolución entre 2006 y 2017, se observa que los hombres han experimentado una reducción de la tasa de empleo de 8,9 puntos porcentuales mientras que en el caso de las mujeres la tasa de empleo ha aumentado en 5,4 puntos porcentuales.

Tabla 7. Principales magnitudes del mercado de trabajo. Porcentaje. 2006-2017

		Cantabria			España			UE 28		
		2006	2014	2017	2006	2014	2017	2006	2014	2017
Tasa de actividad	**Total**	71,7	88,6	83,7	78,6	79,1	79	75,6	78,4	79,3
	Hombres	91,5	91,1	91,7	86,4	85,3	85,7	84,1	85,7	86,1
	Mujeres	--	85,8	75,2	70,7	73,4	72,8	67,2	71,6	72,7
Tasa de empleo	**Total**	64,4	57,6	62,6	65	56	61,1	64,2	64,8	67,6
	Hombres	75,3	61,7	66,4	76,1	60,7	66,5	71,4	70	72,9
	Mujeres	53,3	53,4	58,7	53,8	51,2	55,7	57,1	59,5	62,4
Tasa de paro	**Total**	6,5	19,4	13,6	8,5	24,4	17,2	8,2	10,2	7,6
	Hombres	4,3	20	13,2	6,3	23,6	15,7	7,6	10,1	7,4
	Mujeres	9,4	18,7	13,9	11,3	25,4	19	9	10,3	7,9

Fuente: EUROSTAT

En relación a la tasa de paro, no se han alcanzado los niveles previos a la crisis. En 2017, Cantabria presenta una tasa de paro del 13,6%, habiéndose incrementado en 7,1 puntos porcentuales en la última década. Esta misma situación se repite a nivel nacional, mostrando un incremento de 8,7 puntos porcentuales de la tasa de paro en el mismo periodo hasta alcanzar en 2017 un nivel de 17,2%.

En el caso de la UE, la tasa de paro presenta una tendencia positiva, mejorando los niveles previos a la crisis. En este sentido, en 2017 la tasa de paro de la UE es del 7,6%.

Finalmente, conviene destacar que, tanto a nivel regional como nacional y europeo, la tasa de paro siempre es superior en el caso de las mujeres.

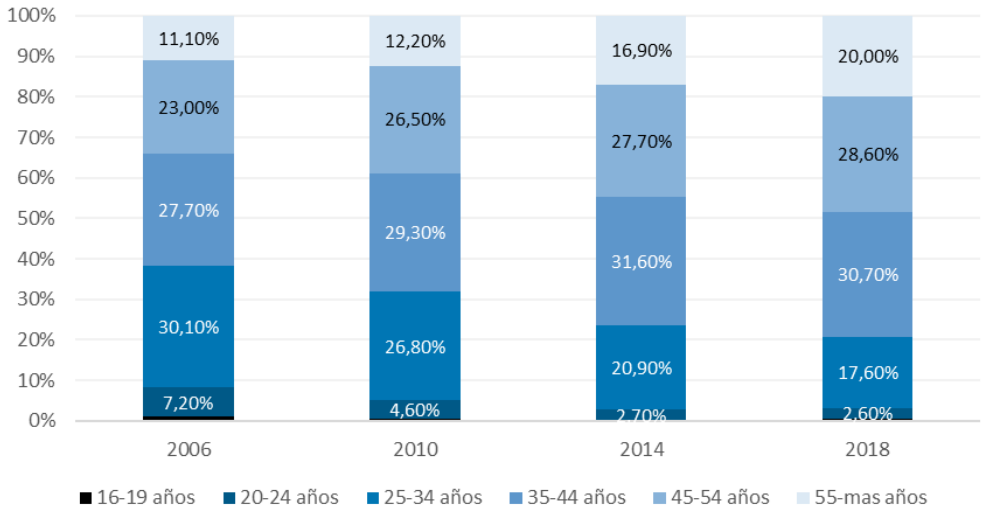
Composición mayoritaria del mercado laboral de personas de edades intermedias

Analizando la tasa de empleo de Cantabria por edad, se observa que los grupos de personas de mayor edad han ido aumentando su peso relativo entre 2006 y 2018.

Los grupos de edad de 35-44 años, 45-55 años y los mayores de 55 años suponían en 2006 el 61,80% de los empleados mientras que en 2018 han incrementado su representatividad hasta alcanzar el 79,3%.

Acorde con estos datos, los grupos que componen la población de menos de 34 años se han reducido de un 38,10% a un 20,80% entre 2006 y 2018. Cabe destacar el grupo de edad de 25-34 años que, siendo el más representativo de los menores de 34 años, ha experimentado la mayor reducción (de 30,10% a 17,60%).

Ilustración 3. Distribución de la tasa del empleo por rangos de edad. 2006-2018



Fuente: INE

Mayores dificultades en el acceso al empleo de las personas con menor nivel de formación

En relación al nivel educativo, las personas con educación secundaria y educación no terciaria son quienes más han sufrido la reducción de la tasa de empleo (-8,9 puntos porcentuales) entre 2006 y 2018, especialmente en el caso los hombres (-12,9 puntos porcentuales).

Asimismo, el nivel educativo de primaria y primer ciclo de secundaria ha experimentado una reducción de 4,6 puntos porcentuales en el mismo periodo, identificándose el mayor porcentaje de reducción en el caso de los hombres (-12,9 puntos porcentuales).

Finalmente, el nivel de educación que menos ha reducido el empleo ha sido la educación terciaria (-2,1 puntos porcentuales). Cabe destacar que la tasa de empleo de las mujeres con este nivel educativo se ha incrementado en 1,8 puntos porcentuales, al igual que lo sucedido en el caso de la tasa de empleo de las mujeres con nivel educativo de primaria y primer ciclo de secundaria (2,8 puntos porcentuales).

Tabla 8. Evolución de la tasa de empleo por nivel educativo. Porcentaje. 2006-2017

Nivel educativo	Sexo	2006	2010	2014	2017	Δ 2006-2017
Primaria y primer ciclo de secundaria	Total	55,1%	47,6%	44,8%	50,5%	-4,6
	Hombres	70,9%	57,4%	52,6%	58,0%	-12,9
	Mujeres	38,7%	36,5%	35,8%	41,5%	2,8
Secundaria y educación no terciaria	Total	67,4%	61,5%	56,5%	58,5%	-8,9
	Hombres	76,8%	67,9%	60,4%	63,9%	-12,9
	Mujeres	58,4%	55,5%	52,6%	53,3%	-5,1
Educación terciaria	Total	80,8%	77,5%	74,9%	78,7%	-2,1
	Hombres	85,4%	83,0%	77,0%	79,4%	-6
	Mujeres	76,2%	72,3%	73,0%	78,0%	1,8

Fuente: EUROSTAT

Importancia del desempleo de larga duración de las personas desempleadas

Ahondando en los datos de desempleo, las personas desempleadas de larga duración representan el 54,20% del total de las personas desempleadas de Cantabria en 2017, dato similar al observado a nivel nacional (52,60%).

Además, en términos evolutivos, se observa como en los últimos años se ha experimentado un fuerte crecimiento en el porcentaje de personas desempleadas de larga duración. En el caso de Cantabria se ha incrementado su importancia en 25,6 puntos porcentuales mientras que en España ha aumentado en 27 puntos porcentuales.

Tabla 9. Evolución del desempleo de larga duración. Porcentaje. 2006-2017

		2006	2010	2014	2017	Δ 2006-2017
Cantabria	**Total**	28,60%	41,70%	61,10%	54,20%	25,6
	Hombres	26,60%	40,10%	63,00%	56,50%	29,9
	Mujeres	29,90%	43,20%	58,80%	51,70%	21,8
España	**Total**	25,60%	42,60%	61,80%	52,60%	27
	Hombres	22,10%	42,40%	62,00%	51,70%	29,6
	Mujeres	28,40%	42,80%	61,50%	53,40%	25

Fuente: INE

En relación a la diferencia del desempleo de larga duración entre sexos, cabe señalar que no existen grandes diferencias entre los niveles masculinos y femeninos, si bien en Cantabria es ligeramente inferior en el caso de las mujeres.

Mayores dificultades en el acceso al empleo de la población joven

La población joven es uno de los grupos de personas que más dificultades experimentan para acceder al empleo. En este sentido, en 2017 la tasa de desempleo juvenil se sitúa en un 35,60%, duplicando la tasa existente en 2006 (16,70%).

A nivel nacional se observa una situación similar, en 2006 la tasa de desempleo juvenil era de un 17,90% y ha aumentado hasta alcanzar un 38,60% en 2017. Sin embargo, a nivel europeo la tendencia evolutiva ha sido favorable, habiéndose reducido la tasa de desempleo juvenil de un 17,50% a un 16,80% entre 2006 y 2017.

Tabla 10. Evolución de la tasa de desempleo juvenil. Porcentaje. 2006-2017

		2006	2010	2014	2017	Δ 2006-2017
Cantabria	**Total**	16,70%	36,10%	49,20%	35,60%	18,9
	Hombres	11,10%	32,90%	53,80%	39,40%	28,3
	Mujeres	24,00%	39,70%	42,90%	32,20%	8,2
España	**Total**	17,90%	41,50%	53,20%	38,60%	20,7
	Hombres	15,00%	43,10%	53,40%	39,50%	24,5
	Mujeres	21,50%	39,60%	52,90%	37,40%	15,9
UE 28	**Total**	17,50%	21,20%	22,20%	16,80%	-0,7
	Hombres	17,20%	21,90%	22,90%	17,50%	0,3
	Mujeres	17,90%	20,30%	21,40%	16,10%	-1,8

Fuente: EUROSTAT

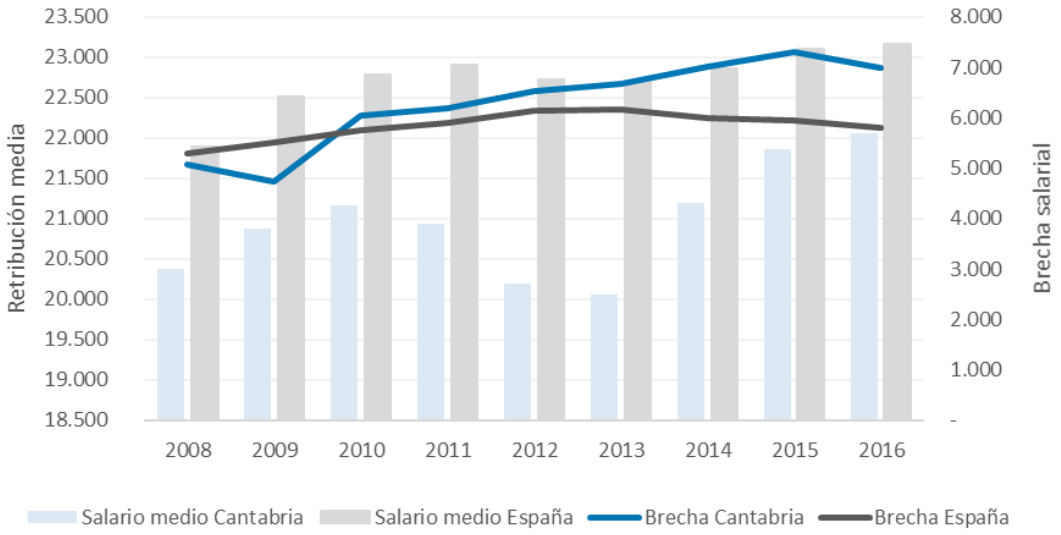
Inferior calidad del empleo en relación con la media nacional

La calidad del empleo depende en gran medida del salario percibido por las personas trabajadoras. En Cantabria el salario medio es inferior al de la media española, en 2016 la población asalariada de Cantabria percibe de media 22.063 euros frente a los 23.156 euros de la media nacional.

La evolución de los salarios ha sido bastante uniforme, habiendo crecido un 8,27% en Cantabria y un 5,82% en España.

Con respecto a la brecha salarial entre hombres y mujeres, esta resulta notable tanto a nivel nacional como regional, rondando los 6.000-7.000 euros durante todo el periodo 2006-2016. Asimismo, cabe destacar que, esta brecha ha crecido un 37,67% en el caso de Cantabria frente a un 9,45% que ha crecido a nivel nacional.

Ilustración 4 . Retribución media y brecha salarial. Euros. 2008-2016



Fuente: INE

Otros factores relacionados con la calidad del empleo que deben considerarse son la temporalidad y la flexibilidad del empleo.

La tasa de temporalidad indica el porcentaje de personas asalariadas con contratos eventuales. En Cantabria este indicador toma el valor de 24,5% en 2017, habiendo reducido en relación a los resultados de 2006 (30,7%).

A nivel nacional se observa una trayectoria similar del indicador, si bien los valores son más elevados que en Cantabria (en 2006 un 34% y en 2017 un 26,7%).

La temporalidad afecta en mayor medida a las mujeres. En el caso de Cantabria, en 2017, el porcentaje de mujeres asalariadas con contratos eventuales es del 26,30% frente al 22,70% en el caso de los hombres.

Tabla 11. Contratos temporales sobre el total de contratos. Porcentaje. 2006-2017

		2006	2010	2014	2017	Δ 2006-2017
Cantabria	**Total**	30,70%	21,80%	21,90%	24,50%	-6,2
	Hombres	29,00%	20,50%	21,20%	22,70%	-6,3
	Mujeres	32,90%	23,40%	22,70%	26,30%	-6,6
España	**Total**	34,00%	24,70%	24,00%	26,70%	-7,3
	Hombres	32,00%	23,60%	23,50%	25,90%	-6,1
	Mujeres	36,60%	26,10%	24,50%	27,50%	-9,1

Fuente: INE

Por su parte, el trabajo a tiempo parcial como indicador de la flexibilidad laboral, presenta una tendencia de crecimiento tanto a nivel regional como nacional. En 2017, el 14,60% de los asalariados cántabros trabajan a tiempo parcial, situándose en unos valores similares a los españoles (15%).

Cabe mencionar la feminización de los trabajos a tiempo parcial. En 2017, el 23,70% de las mujeres asalariadas realizan su trabajo a tiempo parcial mientras que únicamente el 6,6% de los hombres disponen de esta tipología de contratos.

Tabla 12. Asalariados a tiempo parcial sobre el total. Porcentaje. 2006-2017

		2006	2010	2014	2017	Δ 2006-2017
Cantabria	Total	10,30%	10,20%	13,90%	14,60%	4,3
	Hombres	3,00%	3,70%	5,80%	6,60%	3,6
	Mujeres	20,70%	18,50%	23,30%	23,70%	3
España	Total	11,80%	13,00%	15,90%	15,00%	3,2
	Hombres	4,40%	5,30%	7,80%	7,30%	2,9
	Mujeres	22,60%	22,70%	25,60%	24,20%	1,6

Fuente: INE

C) Educación y formación

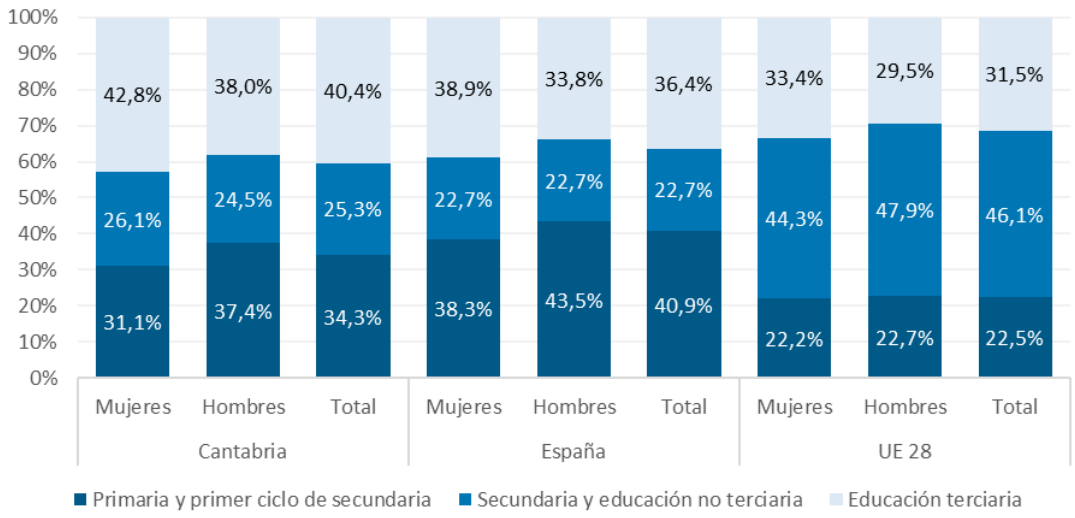
Distribución de la cualificación de la población polarizada

Cantabria es una región con una distribución de la población por nivel de formación polarizada, reflejando una mayor presencia en niveles de cualificación elevados e inferiores y una menor presencia en las cualificaciones intermedias. Esta situación se identifica de manera similar a nivel nacional. Sin embargo, a nivel europeo son los niveles educativos intermedios quienes cuentan con una mayor presencia.

La población cántabra presenta un alto porcentaje de población con estudios universitarios (40,4%), situándose por encima de los niveles nacionales (36,4%) y niveles europeos (31,5%).

En este sentido, la cualificación de las mujeres resulta mayor que la de los hombres tanto en Cantabria como en España y UE. En 2017, el 42,8% de las mujeres cántabras tienen estudios universitarios frente al 38% de los hombres.

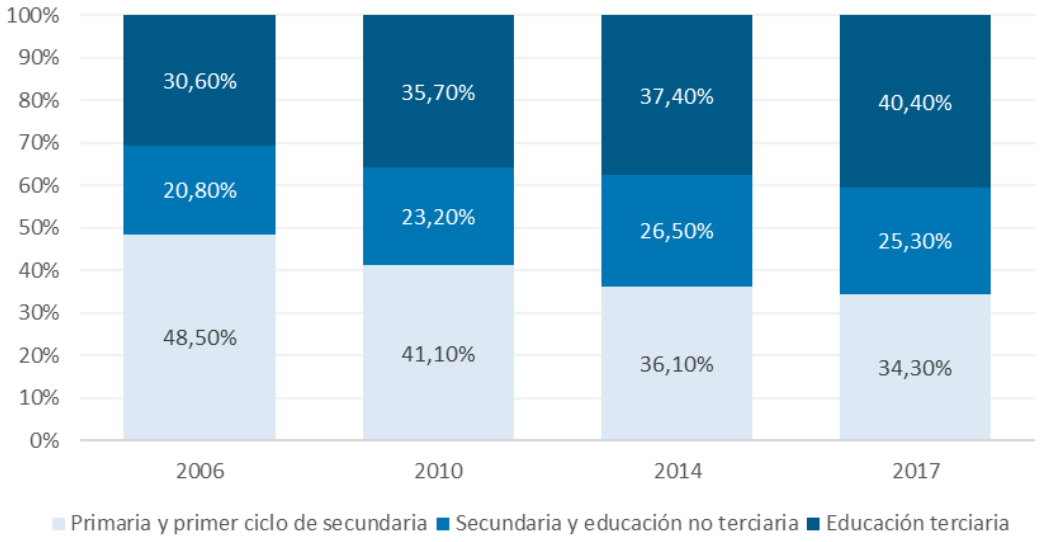
Ilustración 5. Comparación de la cualificación de la población. Porcentaje. 2017



Fuente: Eurostat

En lo que se refiere a la evolución de estos datos de cualificación, Cantabria ha experimentado un aumento de la cualificación de la población en la última década. El porcentaje de personas con estudios intermedios y superiores se ha incrementado desde 2006, situándose en un 25,30% y 40,40% respectivamente en 2017. Al contrario, la población con estudios básicos ha reducido su peso relativo hasta representar el 34,30% de la población.

Ilustración 6. Evolución de la cualificación de la población en Cantabria. Porcentaje. 2006-2017

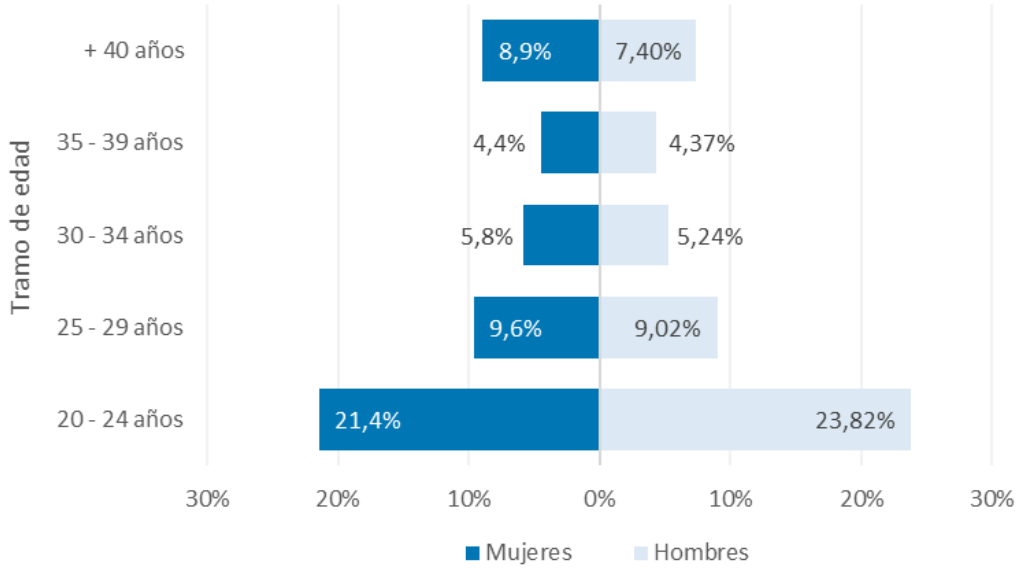


Fuente: Eurostat

En lo que respecta a la edad de la población cántabra que se encuentra en formación, el 45,24% de las personas se concentran en la población joven de entre 20 y 24 años, observándose una leve diferencia en la participación entre mujeres y hombres (21,4% frente a 23,82%).

La participación en la formación va reduciéndose según va aumentando la edad de la población, si bien se identifica un despunte en las actividades formativas en personas de más de 40 años, especialmente en el caso de las mujeres (8,9% de las personas en formación).

Ilustración 7. Distribución por edad de la población en formación. Porcentaje. 2016



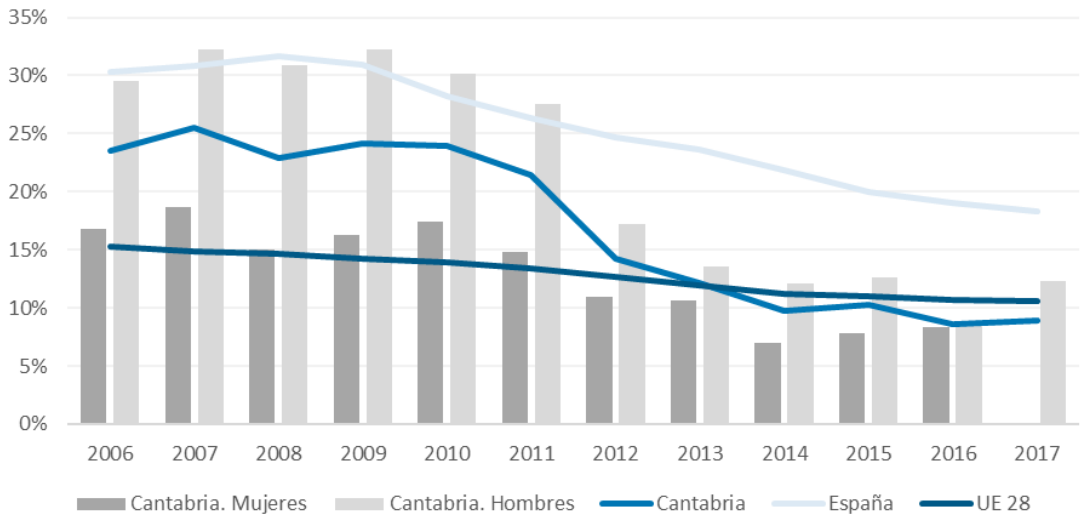
Fuente: Eurostat

Reducción de la tasa de abandono escolar

La situación de Cantabria en materia de abandono escolar mejora progresivamente desde 2007. En la última década, la tasa de abandono ha disminuido de un 23,5% en 2006 hasta lograr un nivel del 8,9% en 2017. En este sentido, Cantabria se sitúa en una posición positiva en relación con España (18,9%) y la UE (10,6%).

En lo que se refiere a la distribución por sexo, la tasa de abandono escolar es menor en mujeres que en hombres. En cualquier caso, esta diferencia se ha ido reduciendo en los últimos años.

Ilustración 8. Evolución de las tasas de abandono escolar. Porcentaje. 2006-2017



Fuente: Eurostat

D) Pobreza y calidad de vida

Incremento de la población en riesgo de pobreza y exclusión social

En el periodo 2006-2017, la población de Cantabria presenta un incremento de la población en riesgo de pobreza como consecuencia de la crisis económica. De este modo, se ha aumentado la desigualdad social, limitando la participación de estas personas en la vida ciudadana y derivando así en una mayor situación de exclusión social.

La tasa de pobreza ha aumentado en 5,8 puntos porcentuales en la última década, pasando de representar el 11,80% de la población al 17,60%.

A nivel nacional, la evolución de este indicador ha sido más leve con un incremento de 1,3 puntos porcentuales. Sin embargo, las cifras del mismo son más elevadas que a nivel regional. En 2017, la tasa de pobreza española es de 21,60%, esto es, 4 puntos porcentuales por encima del valor alcanzado en Cantabria.

Tabla 13. Tasa de pobreza o exclusión social. Porcentaje. 2006-2017

		2006	2010	2014	2017	Δ 2006-2017
Cantabria	**Tasa de pobreza**	11,80%	20,10%	20,60%	17,60%	5,8
	Personas en riesgo de pobreza o exclusión social (%)	16,90%	22,50%	27,40%	20,50%	3,6
España	**Tasa de pobreza**	20,30%	20,70%	22,20%	21,60%	1,3
	Personas en riesgo de pobreza o exclusión social (%)	24,00%	26,10%	29,20%	26,60%	2,6

Fuente: Eurostat

Finalmente, en materia de calidad de vida, la población cántabra con dificultades para llegar a fin de mes ha aumentado levemente desde 2006. En este sentido, en 2017 el 52,80% de la población tiene dificultades para llegar a fin de mes, 2 puntos porcentuales más que en 2006.

Cabe mencionar que el porcentaje de población con una elevada y media dificultad de llegar a fin de mes se ha reducido, mientras que la población con cierta dificultad de llegar a fin de mes ha aumentado.

Tabla 14. Personas con dificultades para llegar a fin de mes. Porcentaje. 2006-2017

		2006	2010	2014	2017	Δ 2006-2017
Cantabria	**Con dificultad**	50,80%	59,30%	65,80%	52,80%	2
	Con mucha dificultad	10,00%	14,10%	18,30%	6,10%	-3,9
	Con dificultad media	15,70%	19,30%	15,30%	9,00%	-6,7
	Con cierta dificultad	25,10%	25,90%	32,20%	37,70%	12,6
	Sin dificultad	49,10%	40,80%	34,20%	47,20%	-1,9
España	**Con dificultad**	62,60%	61,80%	67,90%	53,30%	-9,3
	Con mucha dificultad	12,20%	15,50%	17,50%	9,50%	-2,7
	Con dificultad media	18,80%	18,30%	21,60%	15,60%	-3,2
	Con cierta dificultad	31,60%	28,00%	28,80%	28,20%	-3,4
	Sin dificultad	37,30%	38,30%	32,20%	46,70%	9,4

Fuente: Eurostat

4.2. Análisis del cumplimiento de los objetivos establecidos en la Estrategia Europa 2020

De forma complementaria al análisis socioeconómico, se ha realizado un análisis en relación a los objetivos establecidos en la Estrategia Europa 2020. Estos objetivos se han establecido a nivel de la Unión Europea, pero con la intención de que todas las regiones contribuyan a su consecución, estableciendo una serie de retos clave para las economías regionales: impulso de la innovación, creación de empleo, eficiencia energética y reducción de la pobreza.

A continuación, se presenta la posición comparativa de Cantabria en relación con estos objetivos, así como la evolución experimentada en relación al valor existente en la programación. Únicamente se presentan los resultados relacionados con el empleo, la educación y la pobreza y exclusión social que son aquellos que tienen que ver con el alcance del Programa.

Tabla 15. Posición de Cantabria en relación a la Estrategia Europa 2020

☺ La situación mejora en relación al año de referencia del PO. 😐 La situación es similar en relación al año de referencia del PO. ☹ La situación empeora en relación al año de referencia del PO

Indicadores de resultado		Objetivo España EE2020	Valor Referencia	Año referencia	Valor actual	Año referencia	Tendencia
EMPLEO							
Tasa de empleo (personas entre 20 y 64 años)	**Mujeres**	74%	56,20%	2010	62,50%	2017	☺
	Hombres		71,40%	2010	70,40%	2017	😐
	Total		63,90%	2010	66,50%	2017	☺
EDUCACION							
% de abandono escolar prematuro en la población 18-24 años	**Mujeres**	15%	17,40%	2010	8,30%	2016	☺
	Hombres		30,10%	2010	12,30%	2017	☺
	Total		23,90%	2010	8,90%	2017	☺
% población entre 30 y 34 años con estudios de nivel terciario	**Mujeres**	40%	50,20%	2010	54,70%	2017	😐
	Hombres		38,70%	2010	41,50%	2017	😐
	Total		44,30%	2010	48,10%	2017	😐
POBREZA Y EXCLUSIÓN SOCIAL							
Personas en riesgo de pobreza y exclusión social		-1,4 millones	132.415	2010	119.205	2017	☺
Personas en riesgo de pobreza después de transferencias			118.291	2010	102.342	2017	☺
Personas viviendo en hogares con baja intensidad de trabajo			52.378	2010	54.079	2017	☹
Personas en privación material severa			8.828	2010	12.793	2017	☹

Fuente: Eurostat, INE y MAGRAMA

La evolución de Cantabria en relación con los objetivos establecidos en la Estrategia Europa 2020 resulta moderada, observándose grandes disparidades en el avance de los diferentes indicadores.

En materia de empleo, la situación de Cantabria ha mejorado levemente, presentando una tasa de empleo de 66,50% en 2017. La mejora de la tasa de empleo se ha dado en mayor medida en el caso de las mujeres, experimentando un crecimiento de 5,7 puntos porcentuales en este periodo. A pesar de la tendencia positiva, continúa siendo necesario impulsar el empleo ya que se encuentra lejos del objetivo establecido (74%).

En relación con la educación, la situación regional ha mejorado en los últimos años, habiendo alcanzado el valor objetivo. En 2017, la tasa de abandono escolar se sitúa en un 8,90% frente al objetivo de 15% de la Estrategia Europa 2020. Asimismo, el indicador de población entre 30 y 34 años con estudios de nivel terciario presenta un valor de 48,10% cuando el valor objetivo es de 40%.

En cualquier caso, a pesar de estos positivos resultados, es necesario continuar trabajando en la cualificación de la población, dado que existe una relación positiva entre la mayor formación y el mayor nivel de empleo.

Finalmente, en términos de pobreza e inclusión social, el número de personas en riesgo de pobreza y exclusión social se ha reducido en 13.210 personas. Sin embargo, debe considerarse que el número de personas que viven en hogares con baja intensidad de trabajo y el número de personas en privación material severa ha aumentado en 1.701 y 3.965 personas, respectivamente. En este sentido, dada la relación directa entre el acceso al empleo y el riesgo de exclusión, la mejora de la accesibilidad al empleo de estas personas es una prioridad de las políticas sociales y de empleo.

4.3. Valoración de la modificación del análisis DAFO y de las necesidades identificadas en la programación

Tras realizar los análisis del contexto socioeconómico y la valoración de la situación regional en relación al cumplimiento de los objetivos de la Estrategia Europa 2020, puede valorarse si se han producido modificaciones en relación a las necesidades definidas en la programación.

Para desarrollar esta valoración se ha analizado la evolución experimentada por las principales debilidades identificadas en la programación, indicado si la situación del contexto ha mejorado en relación al año de referencia del PO (☺), si la situación es similar en relación al año de referencia del PO (😐) o si la situación empeora en relación al año de referencia del PO (☹).

Tabla 16. Valoración de las necesidades identificadas en el PO FSE de Cantabria 2014-2020

☺ La situación mejora en relación al año de referencia del PO. 😐 La situación es similar en relación al año de referencia del PO. ☹ La situación empeora en relación al año de referencia del PO

Necesidades identificadas en el PO FSE de Cantabria 2014-2020	Tendencia
Prestación de servicios a la población ubicada en las zonas rurales muy costoso	😐
Reducción de la actividad económica	😐
Bajos resultados en I+D+i, alejados de la media de la Unión Europea	😐
Reducida actividad emprendedora	☺
Incremento progresivo del endeudamiento	☺
Reducción de la tasa de empleo	☺
Aumento de la tasa de paro	☺
Divergencia con los objetivos de empleo de la Estrategia Europa 2020	😐
Desigualdad de género en el mercado de trabajo	😐
Mayor afección de la crisis en el mercado de trabajo fuera de Santander, especialmente en construcción y la industria	😐
Incremento de la temporalidad en el mercado de trabajo	☹
% Mujeres en los contratos a tiempo parcial	😐
Mayor incidencia del desempleo sobre los colectivos más vulnerables	☹
Elevada tasa de desempleo juvenil	😐
Población joven que ni estudia ni trabaja	☺
Tasa de abandono escolar por encima de la media de la Unión Europea	☺
Riesgo de pobreza de la población	😐

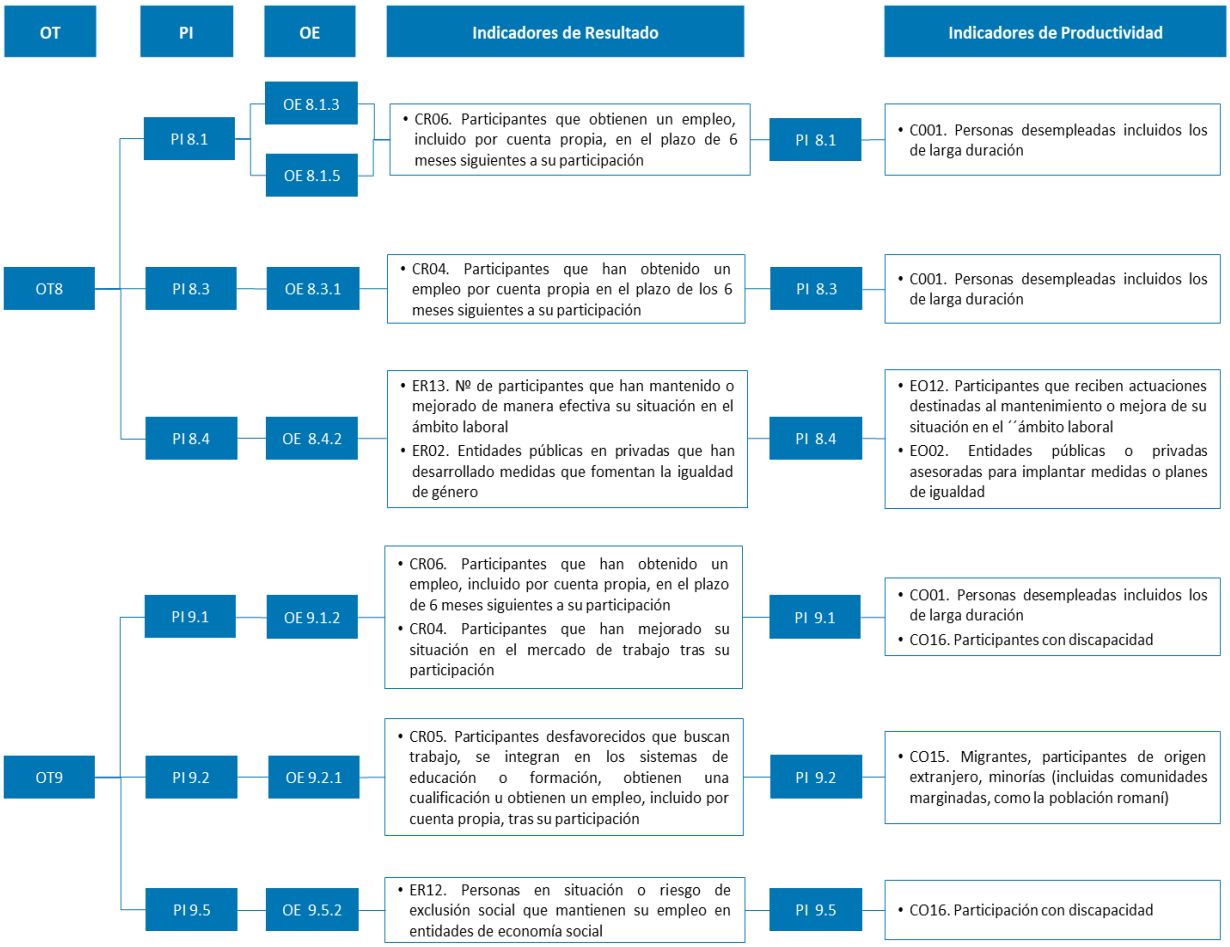
Como puede observarse en la tabla, la gran mayoría de las necesidades identificadas en la programación y en la evaluación intermedia realizada en 2017 continúan estando vigentes. Las modificaciones identificadas no son significativas, con lo que los ámbitos de intervención definidos en la programación continúan siendo válidos.

4.4. Revisión y evaluación del marco lógico

Como se observa en los apartados precedentes, no se han producido modificaciones sustanciales en las necesidades identificadas en la programación, con lo que no es necesario un cambio en la estrategia de intervención. Por tanto, la lógica de intervención definida en la programación no ha sufrido modificaciones.

A continuación, se presenta el marco lógico definido en la programación.

Ilustración 9. Árbol lógico



5. ANÁLISIS DE LA EJECUCIÓN FINANCIERA

El objetivo de este capítulo es examinar el grado de ejecución financiera alcanzado a 31 de diciembre de 2018 por el Programa Operativo FSE de Cantabria 2014-2020.

Este análisis resulta de suma importancia, ya que se examina el estado de situación del Programa en relación con el objetivo establecido para la regla n+3. Además, de este análisis dependen otros análisis como la eficacia y el cumplimiento del marco de rendimiento, que se desarrollan en apartados posteriores.

El análisis de la ejecución financiera se realizará teniendo en cuenta 2 parámetros.

- Por un lado, se considera el gasto certificado, esto es, el gasto declarado a la Autoridad de gestión una vez revisado y validado en la verificación previa.
- Por otro lado, al gasto certificado se le suma el gasto ejecutado que se encuentra en proceso de verificación. Esta variable se incluye para mostrar una imagen más realista del grado de avance experimentado por el Programa. Sin embargo, debe considerarse que esta cantidad representa una aproximación de lo que se certificará a la Comisión Europea, ya que debe efectuarse la verificación administrativa de las correspondientes actuaciones, lo que podría conllevar la disminución de los importes.

El análisis se efectúa a 2 niveles que permiten valorar el estado de ejecución financiera actual:

- Ejecución financiera por Prioridad de Inversión y Objetivo Específico. Este análisis trata de determinar qué Prioridades de Inversión y Objetivos Específicos presentan un mayor avance. Éstas son las que a su vez pueden presentar mayores niveles de eficacia al encontrarse en un estado de ejecución más avanzado.
- Ejecución financiera en relación con el cumplimiento de la regla n+3. Se trata de determinar, con la información disponible, si existen posibilidades de que se produzcan descompromisos automáticos por el incumplimiento de la regla n+3. Éste es un factor relevante dado que puede suponer una minoración de los recursos financieros disponibles.

5.1. Estado de situación por prioridad de inversión y objetivo específico

El Programa Operativo FSE de Cantabria 2014-2020 presenta un nivel de ejecución financiera en relación con el gasto certificado de 8,26 millones de euros. Además, en términos de gasto ejecutado, la ejecución financiera del Programa asciende a 34,29 millones de euros.

Esta ejecución financiera se concentra en varias áreas temáticas y actuaciones concretas.

Tabla 17. Ejecución financiera del Programa Operativo por PI y OE. Gasto certificado

EJE	Gasto Certificado	% del total	PI	Gasto Certificado	% del total	OE	Gasto Certificado	% del total
EJE 1	4.323.422	52,33%	PI 8.1	0	0%	OE 8.1.3	0	0%
						OE 8.1.5	0	0%
			PI 8.3	4.323.422	52,33%	OE 8.3.1	4.323.422	52,33%
			PI 8.4	0	0%	OE 8.4.2	0	0%
EJE 2	3.406.683	41,23%	PI 9.1	0	0%	OE 9.1.2	0	0%
			PI 9.2	0	0%	OE 9.2.1	0	0%
			PI 9.5	3.406.683	41,23%	OE 9.5.2	3.406.683	41,23%
EJE 8	531.664	6,44%	PI	531.664	6,44%	OE	531.664	6,44%
Total	**8.261.769**			**8.261.769**			**8.261.769**	

Fuente: Servicio Cántabro de Empleo

Tabla 18. Ejecución financiera del Programa Operativo por PI y OE. Gasto ejecutado

EJE	Gasto Ejecutado	% del total	PI	Gasto Ejecutado	% del total	OE	Gasto Ejecutado	% del total
EJE 1	29.406.972	85,77%	PI 8.1	18.139.400	52,90%	OE 8.1.3	0	0%
						OE 8.1.5	18.139.400	52,90%
			PI 8.3	9.000.000	26,25%	OE 8.3.1	9.000.000	26,25%
			PI 8.4	2.267.572	0%	OE 8.4.2	2.267.572	6,61%
EJE 2	4.880.317	14,23%	PI 9.1	287.000	0,84%	OE 9.1.2	287.000	0,84%
			PI 9.2	0	0%	OE 9.2.1	0	0%
			PI 9.5	4.593.317	13,40%	OE 9.5.2	4.593.317	13,40%
EJE 8	0	0%	PI	0	6,44%	OE	0	0%
Total	**34.287.289**			**34.287.289**			**34.287.289**	

Fuente: Servicio Cántabro de Empleo

En relación al gasto certificado, la distribución de la ejecución financiera entre los ejes del Programa resulta relativamente paritaria (Eje 1 el 52,33% y Eje 2 el 41,23%), si bien es a nivel de Prioridad de Inversión y Objetivos Específico donde se identifica la concentración de fondos.

Sin embargo, en términos de gasto ejecutado, la ejecución financiera se concentra principalmente en el Eje 1 que representa el 85,77%, mientras que el Eje 2 únicamente supone el 14,23% de la ejecución total del Programa.

Eje 1. Promover la sostenibilidad y la calidad en el empleo, favoreciendo la movilidad laboral

La ejecución financiera del Eje 1 es de 4,32 millones de euros certificados y se concentra en una única PI, OE y línea de actuación. En concreto, la línea de actuación "Subvenciones a las personas desempleadas que se establezcan como trabajadoras por cuenta propia o autónomas" (PI 8.3/OE 8.3.1). Esta actuación se articula a través de convocatorias anuales reguladas por el Decreto 9/2013, modificado por Decreto 85/2017.

Estas ayudas requieren del mantenimiento del empleo de las personas participantes durante un periodo de tres años. Por tanto, a 31 de diciembre de 2018, se ha certificado el gasto correspondiente a la anualidad 2014, que es la única convocatoria que cumple con la condición del mantenimiento del empleo en 2017.

En cualquier caso, el gasto correspondiente a 2015, que cumplen la condición de mantenimiento del empleo en 2018, se encuentra en proceso de verificación.

Tabla 19. Ejecución financiera del Eje 1. Gasto certificado

EJE	Gasto certificado	PI	Gasto certificado	OE	Gasto certificado
EJE 1	4.323.422	**PI 8.1**	0,00	**OE 8.1.3**	0,00
				OE 8.1.5	0,00
		PI 8.3	4.323.422	**OE 8.3.1**	4.323.422
		PI 8.4	0,00	**OE 8.4.2**	0,00

Fuente: Servicio Cántabro de Empleo

Tabla 20. Ejecución financiera del Eje 1. Gasto ejecutado

EJE	Gasto Ejecutado	PI	Gasto Ejecutado	OE	Gasto Ejecutado
EJE 1	29.406.972	**PI 8.1**	18.139.400	**OE 8.1.3**	0
				OE 8.1.5	18.139.400
		PI 8.3	9.000.000	**OE 8.3.1**	9.000.000
		PI 8.4	2.267.572	**OE 8.4.2**	2.267.572

Fuente: Servicio Cántabro de Empleo

Además, las líneas de actuación del OE 8.1.5, OE 8.3.1 y OE 8.4.2. disponen de un gasto ejecutado de 29,4 millones de euros pendientes de certificación.

En este sentido, estas líneas de actuación no han podido certificar gasto, debido a diferentes razones en función de cada una de las líneas. Estas razones son las siguientes:

- En la PI 8.1/OE8.1.3 se enmarca la línea de actuación de "Subvenciones por contratación indefinida de personas desempleadas y transformación de contratos temporales en indefinidos". En el año 2017 se aprobó el Decreto 31/2017 que regula estas ayudas. En él se establece el requerimiento del mantenimiento del empleo de las personas participantes durante 3 años. Por ello, a partir de 2020 se comenzará a certificar gasto asociado a esta operación.
- En la PI 8.1/OE 8.1.5 se incluyen la línea de "Contratación de personas desempleadas en obras y servicios de interés general y social (Corporaciones Locales)". En este caso, la operación se encuentra en fase de justificación de las subvenciones otorgadas en 2017, en fase de ejecución en las otorgadas en 2018 y en fase de lanzamiento en las correspondientes a 2019. Por tanto, la línea está en ejecución, pero no se ha certificado gasto.

- En la PI 8.4/OE 8.4.2 se desarrollan 2 líneas de actuación "Ayudas la conciliación de la vida laboral, familiar y personal" y "Planes de Igualdad".
    - En el caso de las "Ayudas la conciliación de la vida laboral, familiar y personal", se han lanzado dos convocatorias correspondientes a las anualidades 2017 y 2018. Estas dos operaciones se encuentran finalizadas, pero pendientes de verificación, de manera que no existe gasto certificado asociado a esta actuación.
    - En el caso de los "Planes de Igualdad", se han concedido 4 ayudas, pero no han sido certificadas aún, ya que se están desarrollando los trabajos necesarios para diseñar e implantar los planes de igualdad en las entidades beneficiarias.

Eje 2. Promover la inclusión Social y lucha contra la pobreza y la discriminación

Al igual que en el Eje 1, la ejecución financiera de este eje, en términos de gasto certificado, se concentra en una única PI/OE y línea de actuación. Concretamente en la PI 9.5/OE 9.5.2 en la línea "Mantenimiento de las personas con discapacidad en los Centros Especiales de Empleo" con un gasto certificado de 3,40 millones de euros.

En 2015 se aprobó el Decreto 1/2015 que regula estas ayudas. Actualmente se ha certificado gasto correspondiente a las ayudas concedidas en la anualidad 2015. Las ayudas concedidas en 2016 se encuentran en proceso de verificación y las ayudas de 2017 y 2018 se encuentran en fase de justificación.

Tabla 21. Ejecución financiera del Eje 2. Gasto certificado

EJE	Gasto certificado	PI	Gasto certificado	OE	Gasto certificado
EJE 2	3.406.683	**PI 9.1**	0	**OE 9.1.2**	0
		PI 9.2	0	**OE 9.2.1**	0
		PI 9.5	3.406.683	**OE 9.5.2**	3.406.6823

Fuente: Servicio Cántabro de Empleo

Tabla 22. Ejecución financiera del Eje 2. Gasto ejecutado

EJE	Gasto Ejecutado	PI	Gasto Ejecutado	OE	Gasto Ejecutado
EJE 2	4.880.317	**PI 9.1**	287.000	**OE 9.1.2**	287.000
		PI 9.2	0	**OE 9.2.1**	0
		PI 9.5	4.593.317	**OE 9.5.2**	4.593.317

Fuente: Servicio Cántabro de Empleo

Por otro lado, en términos de gasto ejecutado, las líneas de actuación del OE 9.1.2. y OE 9.5.2 presentan una ejecución de fondos de 4,59 millones de euros pendientes de verificar.

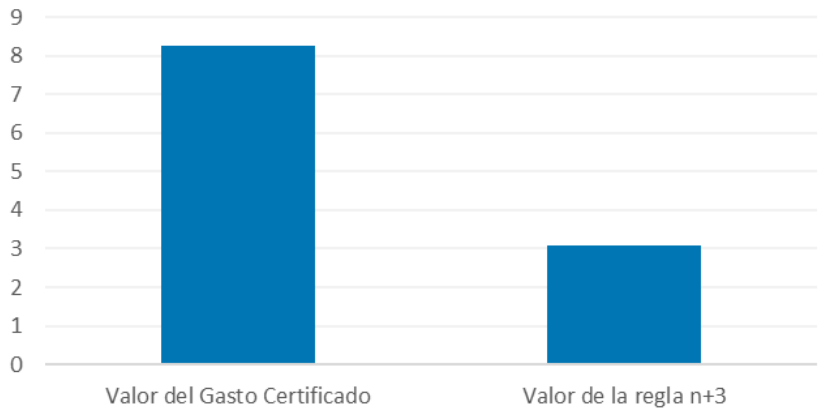
En este caso, las líneas de actuación no han podido certificar gasto debido a diferentes razones. Dichas razones son las siguientes:

- En la PI 9.1/ OE 9.1.2 se incluyen dos líneas de actuación "Contratación indefinida de personas con discapacidad o a la transformación en indefinidos de los contratos de duración determinada" y "Empleo con apoyo en el mercado ordinario de personas con discapacidad".
    - La "Contratación indefinida de personas con discapacidad o a la transformación en indefinidos de los contratos de duración determinada" requiere del mantenimiento de la actividad durante 3 años (Decreto 51/2014), de manera que la primera convocatoria elegible para el Fondo Social Europeo es la correspondiente a la anualidad 2016 que no habrá cumplido con este requisito hasta 2019 y se certificará en 2020.
    - En el caso del "Empleo con apoyo en el mercado ordinario de personas con discapacidad", se prevé presentar operaciones a cofinanciación a partir de 2018.
- En la PI 9.2/ OE 9.2.1 se enmarca la línea de actuación "Apoyo a las entidades sin animo de lucro a que desarrollen programa de integración social y laboral de la población romaní". En 2018 se lanzó la convocatoria de esta línea de actuación y se ha comenzado a ejecutar en 2019, con lo que no se justificará el gasto hasta 2020.

5.2. Estado de situación en relación con el cumplimiento de la regla n+3

El gasto certificado del Programa Operativo FSE de Cantabria 2014-2020 asciende a 8,26 millones de euros a 31 de diciembre de 2018. De este gasto público el 50% corresponde a la cofinanciación FSE, ascendiendo esta cuantía de 4,13 millones de euros.

Ilustración 10. Estado de situación en relación con el cumplimiento de la regla n+3. Millones de euros



Fuente: Servicio Cántabro de Empleo

El valor del gasto certificado se encuentra por encima de la cantidad programada para la anualidad 2015 cuyo valor debe alcanzarse para el año 2018 (3,08 millones de euros). De este modo, se cumple la regla n+3.

Además, debe considerarse que existe un gran volumen de gasto concedido que se encuentra pendiente de verificación (34,29 millones de euros) que aumenta considerablemente el grado de avance del Programa.

Igualmente debe tenerse en cuenta que el gasto concedido supone una aproximación del gasto que finalmente se certificará a la Comisión Europea, ya que esta cantidad puede variar por incidencias en la ejecución, gestión, certificación o verificación de las operaciones.

En este sentido, debe realizarse un seguimiento de las operaciones que puedan condicionar el cumplimiento de los objetivos a 2023. En concreto, de las operaciones con un periodo de realización de tres años como son las relacionadas con las ayudas al autoempleo, ayudas a la contratación de personas desempleadas y las ayudas a la contratación de personas con discapacidad.

6. ANÁLISIS DE LA EFICACIA

El análisis de eficacia está dirigido a establecer en qué medida se han alcanzado los resultados establecidos en la programación. Para ello, se comparan los valores obtenidos hasta el 31 de diciembre de 2018 por los indicadores con los valores previsto para dichos indicadores en la programación.

Este análisis se realiza tanto para los indicadores de productividad, que presentan los avances alcanzados en la ejecución de cada una de las Prioridades de Inversión, como para los indicadores de resultado, que determinan los resultados alcanzados con la ejecución.

6.1. Análisis de la eficacia de los indicadores de productividad

El análisis de la eficacia de las realizaciones está dirigido a determinar si los avances realizados en el Programa se traducen en mejoras efectivas, avanzando en la consecución de los objetivos establecidos en la programación.

El análisis de la eficacia de los indicadores de productividad se basa en una comparativa de los datos obtenidos hasta el 2018 con el valor objetivo ese mismo año.

El valor objetivo a 2018 para aquellos indicadores que forman parte del marco de rendimiento se encuentra establecido en la programación. En el caso del eje 1, como el valor objetivo del marco de rendimiento hace referencia a dos Prioridades de Inversión, el valor previsto para 2018 se ha distribuido de forma proporcional al valor objetivo de 2023.

Sin embargo, para aquellos indicadores que no pertenecen al marco de rendimiento, se ha estimado el valor que debería alcanzar para 2018. Para determinar el valor a alcanzar por el indicador se aplica la siguiente formula:

$$Valor\ a\ alcanzar\ en\ 2018 = Valor\ previsto\ 2023 \times \frac{Años\ transcurridos\ del\ Programa\ (5)}{Duración\ del\ Programa\ (10)}$$

Una vez establecido el valor a alcanzar la eficacia se calcula como el cociente entre el valor obtenido hasta 2018 y el valor a alcanzar por el indicador, lo que permite clasificar los indicadores en 4 niveles de eficacia: muy baja (valores inferiores al 65%), baja (valores entre el 65% y el 85%), media (valores entre el 85%y el 100%) y alta (valores superiores al 100%).

En relación con la eficacia alcanzada debe tenerse en consideración que los valores se encuentran sobrevalorados en la medida que responden a operaciones terminadas (ejecutadas) cuyo gasto no ha sido verificado y supera el importe financiero global del Programa, de manera que su valor se

ajustará al valor objetivo conforme se produzca la certificación de gasto y los indicadores se ajusten a la ejecución financiera.

A continuación, se presenta el análisis de eficacia para cada uno de los ejes del Programa.

Eje 1. Promover la sostenibilidad y la calidad en el empleo y favorecer la movilidad laboral

El Eje 1 presenta unos niveles de eficacia elevados en todas sus Prioridades de Inversión.

La PI 8.1, como resultado de la importante demanda de "Contratación de personas desempleadas en obras y servicios de interés general y social (Corporaciones Locales)"" (OE 8.1.5), presenta unos niveles de eficacia elevados. El indicador C001. Desempleados, incluidos los de larga duración ha cumplido en un 505,2% el valor previsto para 2018 y ha alcanzado y superado el valor objetivo a 2023.

Cabe mencionar que el indicador presenta una eficacia menor en caso de las mujeres que en el de los hombres (462,8% frente a 541,5%), reflejándose que la participación está siendo más activa en el caso de los hombres en esta línea de actuación.

Asimismo, en la PI 8.3, tratándose de actuaciones dirigidas a las "Subvenciones a las personas desempleadas que se establezcan como trabajadores por cuenta propia o autónomos", se analiza el indicador C001. Desempleados, incluidos los de larga duración. En este caso, el indicador C001 muestra un grado de cumplimiento de los objetivos a 2018 del 1.028,6%. Además, si se considera el valor objetivo para todo el periodo de programación, este indicador prácticamente ha triplicado el valor establecido para 2023.

Tabla 23. Eficacia de los indicadores de productividad del Eje 1

PI		Indicador Productividad	Unidad medida	Valor previsto 2018			Valor alcanzado			Grado de cumplimiento		
				H	M	T	H	M	T	H	M	T
8.1	C001	Personas desempleadas, incluidas las de larga duración	Nº	483	423	905	2.614	1.957	4.571	541,5%	462,8%	505,2%
8.3	C001	Personas desempleadas, incluidas las de larga duración	Nº	269	290	560	3.043	2.719	5.762	1.130,3%	937,2%	1.028,6%
8.4	E012	Participantes que reciben actuaciones destinadas al mantenimiento o mejora de su situación en el ámbito laboral	Nº	--	1.687	1.687	--	4.084	4.084	--	242,1%	242,1%
	E002	Entidades públicas o privadas asesoradas para implantar medidas o planes de igualdad	Nº	--	--	9	--	--	4	--	--	44,4%

Fuente: Servicio Cántabro de Empleo

Finalmente, en la PI 8.4, se identifican niveles de eficacia dispares entres los dos indicadores de productividad.

Por un lado, el indicador E012. Participantes que reciben actuaciones destinadas al mantenimiento o mejora de su situación en el ámbito laboral presenta un nivel de eficacia elevado (242,1%). La actuación correspondiente a este indicador, "Ayudas la conciliación de la vida laboral, familiar y personal", está siendo acogida muy positivamente por las personas participantes. En este caso debe mencionarse que la actuación únicamente está dirigida a mujeres.

Por otro lado, el indicador E002. Entidades públicas o privadas asesoradas para implantar medidas o planes de igualdad muestra el nivel de eficacia más bajo del eje (44,4%).

Esta baja eficacia se debe a la reciente puesta en marcha de la actuación "Planes de Igualdad". En cualquier caso, con la publicación del Real Decreto-Ley 6/2019 de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, no se prevé tener dificultades para alcanzar el valor objetivo a 2023, ya que se establece la obligatoriedad para las empresas de 50 o más personas trabajadoras de disponer de un plan de igualdad a corto/medio plazo.

Eje 2. Promover la inclusión social y luchar contra la pobreza y cualquier forma de discriminación

El Eje 2 cuenta con 3 Prioridades de Inversión, si bien únicamente una de ellas ha reportado a 31 de diciembre de 2018 valores de realización en relación con los indicadores de productividad.

De este modo, la Prioridad de Inversión analizada en este eje es la PI 9.5 en la que se incluye la línea de actuación dirigida al mantenimiento de las personas con discapacidad en los Centros Especiales de Empleo con su indicador C016. Participantes con discapacidad.

Tabla 24. Eficacia de los indicadores de productividad del Eje 2

PI		Indicador Productividad	Unidad medida	Valor previsto 2018			Valor alcanzado			Grado de cumplimiento		
				H	M	T	H	M	T	H	M	T
9.1	C001	Personas desempleadas, incluidas las de larga duración	Nº	52	27	79	--	--	--	--	--	--
	C016	Participantes con discapacidad	Nº	11	9	19	--	--	--	--	--	--
9.2	C015	Migrantes, participantes de origen extranjero, minorías (incluidas comunidades marginadas, como la población romaní)	Nº	643	669	1.311	--	--	--	--	--	--
9.5	C016	Participantes con discapacidad	Nº	414	245	659	2.867	2.090	4.957	692,5%	853,1%	752,2%

Fuente: Servicio Cántabro de Empleo

El nivel de eficacia de la actuación es elevado. El indicador C016 ha cumplido en un 752,2% el valor previsto para 2018 y duplicado el valor objetivo a 2023.

En este caso debe considerarse la diferencia de eficacia existente entre hombres y mujeres. Las mujeres presentan un nivel de eficacia del 853,1% frente al 692,5% de los hombres. Con ello, queda reflejado que se ha dado una participación de mujeres mayor que la esperada.

Eficacia de los indicadores de productividad del Programa Operativo FSE de Cantabria 2014-2020

En términos generales, el nivel de eficacia de los indicadores de productividad es muy elevado en todo el Programa. Esto se debe al importante grado de avance material y a la elevada demanda por parte de la población por participar y beneficiarse de las actuaciones enmarcadas en el Programa Operativo FSE de Cantabria 2014-2020.

En cualquier caso, los valores indicadores se ajustarán en la medida que se concilie el gasto certificado y la realización material al plan financiero del Programa.

Tabla 25. Eficacia de los indicadores de productividad del Programa

EJE	PI		Indicador Productividad	Unidad medida	Valor previsto 2023			Valor previsto 2018			Valor alcanzado			Grado de cumplimiento		
					H	M	T	H	M	T	H	M	T	H	M	T
EJE 1	PI 8.1	C001	Personas desempleadas, incluidas las de larga duración	Nº	1.691	1.551	3.242	483	423	905	2.614	1.957	4.571	541,5%	462,8%	505,2%
	PI 8.3	C001	Personas desempleadas, incluidas las de larga duración	Nº	943	1.064	2.007	269	290	560	3.043	2.719	5.762	1130,3%	937,2%	1028,6%
	PI 8.4	E012	Participantes que reciben actuaciones destinadas al mantenimiento o mejora de su situación en el ámbito laboral	Nº	--	3.374	3.374	--	1.687	1.687	--	4.084	4.084	--	242,1%	242,1%
		E002	Entidades públicas o privadas asesoradas para implantar medidas o planes de igualdad	Nº	--	--	18	--	--	9	--	--	4	--	--	44,4%
EJE 2	PI 9.1	C001	Personas desempleadas, incluidas las de larga duración	Nº	104	54	158	52	27	79	--	--	--	--	--	--
		C016	Participantes con discapacidad	Nº	21	17	38	11	9	19	--	--	--	--	--	--
	PI 9.2	C015	Migrantes, participantes de origen extranjero, minorías (incluidas comunidades marginadas, como la población romaní)	Nº	1.285	1.337	2.622	643	669	1.311	--	--	--	--	--	--
	PI 9.5	C016	Participantes con discapacidad	Nº	1.427	838	2.265	414	245	659	2.867	2.090	4.957	692,5%	853,1%	752,2%

Fuente: Servicio Cántabro de Empleo

6.2. Análisis de la eficacia de los indicadores de resultado

El análisis de la eficacia de los resultados está dirigido a determinar si se están produciendo los avances que se establecieron en la programación, de manera que se está avanzando en la consecución de los objetivos de carácter socioeconómico establecidos: fomento del empleo, promoción de la inclusión y protección social, etc.

Para efectuar este análisis se realiza una comparativa de los resultados alcanzados con los resultados establecidos en la programación. Dado que el valor objetivo para los indicadores de resultado se establece como un porcentaje en relación con un indicador de realización relacionado, se emplea el valor objetivo a alcanzar en 2023.

La eficacia de los indicadores de resultado se calcula como el cociente entre el valor observado y el valor a alcanzar por el indicador. Esto permite clasificar los indicadores en 4 niveles de eficacia: muy baja (valores inferiores al 65%), baja (valores entre el 65% y el 85%), media (valores entre el 85%y el 100%) y alta (valores superiores al 100%).

Debe tenerse en consideración que los valores son en términos generales inferiores a lo previsto, debido a que el número de operaciones que se encuentran finalizadas es reducido. Además, en el caso de las actuaciones de la PI8.1 (ayudas a la contratación) y PI8.3 es necesario un periodo de mantenimiento del empleo que en la mayor parte de las personas participantes no se ha alcanzado. Esto provoca que aún no hayan podido reportarse indicadores relativos a estos indicadores. Además, debe tenerse en consideración que los indicadores de productividad se ajustarán a la baja una vez que se produzca la certificación de las operaciones y se concilien avance material y ejecución financiera.

A continuación, se presentan los resultados alcanzados en cada uno de los ejes.

Eje 1. Promover la sostenibilidad y la calidad en el empleo y favorecer la movilidad laboral

El grado de eficacia de los indicadores del Eje 1 es bajo, si bien hay un indicador que presenta un nivel de eficacia elevado.

En el OE 8.1.5, el indicador CR06. Participantes que obtienen un empleo, incluido por cuenta propia, en el plazo de 6 meses siguientes a su participación ha cumplido en un 36,35% el objetivo establecido para 2018, lo que representa un nivel de eficacia muy reducido.

La actuación asociada a este indicador, "Contratación de personas desempleadas en obras y servicios de interés general y social (Corporaciones Locales)", está teniendo una participación elevada desde

su primera convocatoria en 2017, de manera que se espera que el indicador CR06 aumente hasta alcanzar niveles más favorables con el avance de las convocatorias.

En el caso del OE 8.3.1 se observa el mismo escenario que en el anterior caso. El indicador CR06. Participantes que obtienen un empleo, incluido por cuenta propia, en el plazo de 6 meses siguientes a su participación muestra un nivel de eficacia muy reducido, un 13,46% de lo previsto para 2018.

La actuación "Subvenciones a las personas desempleadas que se establezcan como trabajadores por cuenta propia o autónomos" está experimentando una elevada demanda en todas sus convocatorias, pero debe considerarse que las actuaciones requieren del mantenimiento del empleo durante 3 años. Esto hace que en el resultado no se tengan en cuenta las personas de las convocatorias 2016, 2017 y 2018.

Por todo ello, se espera que la situación del indicador mejore con el avance de las convocatorias.

Tabla 26. Eficacia de los indicadores de resultado del Eje 1

OE		Indicador Resultado	Unidad medida	Valor previsto 2018			Valor alcanzado			Grado de cumplimiento		
				H	M	T	H	M	T	H	M	T
8.1.3	CR06	Participantes que obtienen un empleo, incluido por cuenta propia, en el plazo de 6 meses siguientes a su participación	%	92%	92%	92%	--	--	--	--	--	--
8.1.5	CR06	Participantes que obtienen un empleo, incluido por cuenta propia, en el plazo de 6 meses siguientes a su participación	%	66%	63%	65%	25,3%	21,5%	23,6%	38,3%	34,1%	36,4%
8.3.1	CR06	Participantes que han obtenido un empleo incluido por cuenta propia en el plazo de los 6 meses siguientes a su participación	%	81%	88%	85%	10,5%	12,5%	11,4%	13,0%	14,2%	13,5%
8.4.2	ER13	Número de participantes que han mantenido o mejorado de manera efectiva su situación en el ámbito laboral	%	0%	90%	90%	--	96,3%	96,3%	--	107,0%	107,0%
	ER02	Entidades públicas o privadas que han desarrollado medidas que fomentan la igualdad de género	%	100%	100%	100%	--	--	75%	--	--	75,0%

Fuente: Servicio Cántabro de Empleo

Respecto al OE 8.4.2, el ER13. Número de participantes que han mantenido o mejorado de manera efectiva su situación en el ámbito laboral resulta el único indicador de resultado del Eje 1 con unos niveles de eficacia elevados (107%).

Asimismo, este Objetivos Específico incluye el indicador ER02. Entidades públicas o privadas que han desarrollado medidas que fomentan la igualdad de género. En este último caso, el grado de cumplimiento del objetivo a 2018 es del 75% de manera que el nivel de eficacia es bajo.

Eje 2. Promover la inclusión social y luchar contra la pobreza y cualquier forma de discriminación

Siguiendo la línea de lo desarrollado en el análisis de la eficacia de los indicadores de productividad, en el Eje 2 se analiza la eficacia de los indicadores de resultado de la PI 9.5 ya que es la única que reporta valores a 31 de diciembre de 2018.

Tabla 27. Eficacia de los indicadores de resultado del Eje 2

OE	Indicador Resultado		Unidad medida	Valor previsto 2018			Valor alcanzado			Grado de cumplimiento		
				H	M	T	H	M	T	H	M	T
9.1.2	CR06	Participantes que obtienen un empleo, incluido por cuenta propia, en el plazo de 6 meses siguientes a su participación	%	90%	90%	90%	--	--	--	--	--	--
	CR04	Participantes que han mejorado su situación en el mercado de trabajo tras su participación	%	100%	100%	100%	--	--	--	--	--	--
9.2.1	CR05	Participantes desfavorecidos que buscan trabajo, se integran en los sistemas de educación o formación, obtienen una cualificación u obtienen un empleo, incluido por cuenta propia, tras su participación	%	100%	100%	100%	--	--	--	--	--	--
9.5.2	ER12	Personas en situación o riesgo de exclusión social que mantienen su empleo en entidades de economía social	%	100%	100%	100%	82,0%	87,9%	84,3%	82,0%	87,9%	84,3%

Fuente: Servicio Cántabro de Empleo

El indicador ER12. Personas en situación o riesgo de exclusión social que mantienen su empleo en entidades de economía social presenta un nivel de eficacia medio, habiéndose cumplido con el nivel previsto a 2018 en un 84,31%.

Eficacia de los indicadores de resultados del Programa Operativo FSE de Cantabria 2014-2020

Los indicadores de resultado presentan, en términos generales, unos niveles de eficacia reducidos.

Debe tenerse en consideración que el número de operaciones que se encuentran finalizadas es reducido. Además, en el caso de las actuaciones de la PI8.1 (ayudas a la contratación) y PI8.3 es necesario un periodo de mantenimiento del empleo que en la mayor parte de las personas participantes no se ha alcanzado. Esto provoca que aún no hayan podido reportarse indicadores relativos a los indicadores de resultado. Además, debe tenerse en consideración que los indicadores de productividad se ajustarán a la baja una vez que se produzca la certificación de las operaciones y se concilien avance material y ejecución financiera.

Tabla 28. Eficacia de los indicadores de resultado del Programa

OE		Indicador Resultado	Unidad medida	Valor previsto 2023			Valor previsto 2018			Valor alcanzado			Grado de cumplimiento		
				H	M	T	H	M	T	H	M	T	H	M	T
8.1.3	CR06	Participantes que obtienen un empleo, incluido por cuenta propia, en el plazo de 6 meses siguientes a su participación	%	92%	92%	92%	92%	92%	92%	--	--	--	--	--	--
8.1.5	CR06	Participantes que obtienen un empleo, incluido por cuenta propia, en el plazo de 6 meses siguientes a su participación	%	66%	63%	65%	66%	63%	65%	25,25%	21,46%	23,63%	38,26%	34,06%	36,35%
8.3.1	CR06	Participantes que han obtenido un empleo incluido por cuenta propia en el plazo de los 6 meses siguientes a su participación	%	81%	88%	85%	81%	88%	85%	10,52%	12,47%	11,44%	12,99%	14,17%	13,46%
8.4.2	ER13	Número de participantes que han mantenido o mejorado de manera efectiva su situación en el ámbito laboral	%	0%	90%	90%	0%	90%	90%	--	96,30%	96,30%	--	--	107,0%
	ER02	Entidades públicas o privadas que han desarrollado medidas que fomentan la igualdad de género	%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	--	--	75%	--	--	75,00%
9.1.2	CR06	Participantes que obtienen un empleo, incluido por cuenta propia, en el plazo de 6 meses siguientes a su participación	%	90%	90%	90%	90%	90%	90%	--	--	--	--	--	--
	CR04	Participantes que han mejorado su situación en el mercado de trabajo tras su participación	%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	--	--	--	--	--	--
9.2.1	CR05	Participantes desfavorecidos que buscan trabajo, se integran en los sistemas de educación o formación, obtienen una cualificación u obtienen un empleo, incluido por cuenta propia, tras su participación	%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	--	--	--	--	--	--
9.5.2	ER12	Personas en situación o riesgo de exclusión social que mantienen su empleo en entidades de economía social.	%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	82,0%	87,9%	84,3%	82,02%	87,89%	84,31%

Fuente: Servicio cántabro de Empleo

7. ANÁLISIS DEL MARCO DE RENDIMIENTO

El artículo 6 apartado 2 del Reglamento de Ejecución (UE) nº 215/2014 por el que se establecen las modalidades de aplicación del Reglamento (UE) nº 1303/2013 del Parlamento Europeo y del Consejo, por el que se establecen disposiciones comunes relativas al FEDER, FSE, FC, FEADER y al FEMP, y por el que se establecen disposiciones generales relativas al FEDER, FSE, FC y al FEMP, en lo relativo a las metodologías de apoyo a la lucha contra el cambio climático, la determinación de los hitos y las metas en el marco de rendimiento y la nomenclatura de las categorías de intervención para los Fondos Estructurales y de Inversión Europeos determina que para que un indicador cumpla con el hito del marco de rendimiento debe alcanzar al menos un 85% del hito establecido.

En este sentido, todos los indicadores de productividad y financieros cumplen con los objetivos establecidos para el Marco de rendimiento, dado que presentan valores superiores a los hitos establecidos para 2018.

Tabla 29. Estado de situación del Programa en relación con los hitos del Marco de Rendimiento

EJE	Indicador del Marco de Rendimiento		Unidad medida	Valor previsto 2018			Valor alcanzado			Grado de cumplimiento		
				H	M	T	H	M	T	H	M	T
1	C001	Personas desempleadas, incluidas las de larga duración	Nº	752	713	1.465	5.657	4.676	10.333	752,3%	655,8%	705,3%
	F1	Indicador financiero	Euros	4.186.717			4.323.422					103,3%
2	C016	Participantes con discapacidad	Nº	414	245	659	2.867	2.090	4.957	692,5%	853,1%	752,2%
	F1	Indicador financiero	Euros	1.385.526			3.406.684					245,9%

Fuente: Servicio Cántabro de Empleo

Como se ha señalado en apartados anteriores, las líneas de actuación relacionadas con las ayudas a la "Contratación de personas desempleadas en obras y servicios de interés general y social (Corporaciones Locales)" (PI 8.1), las "Subvenciones a las personas desempleadas que se establezcan como trabajadores por cuenta propia o autónomos" (PI 8.3), las "Ayudas a la conciliación de la vida laboral, familiar y personal" y "Planes de igualdad" (PI8.4) y las relacionadas con el "Mantenimiento de las personas con discapacidad en los Centros Especiales de Empleo" (PI 9.5) han contribuido favorablemente para alcanzar los objetivos establecidos en el Marco de Rendimiento.

8. CONTRIBUCIÓN DEL PROGRAMA A LOS RESULTADOS

Para determinar en qué medida el Programa Operativo FSE de Cantabria 2014-2020 está contribuyendo a la consecución de los objetivos establecidos en materia de resultados (impacto), se ha desarrollado un análisis triangular aplicando diferentes métodos y perspectivas. Ello permitirá realizar una valoración global de los efectos alcanzados.

Por un lado, se realiza un análisis de la contribución del Programa a los objetivos establecidos en la Estrategia Europa 2020. Este análisis se realiza mediante una comparación de los resultados obtenidos por el Programa y la evolución experimentada por Cantabria en relación con el cumplimiento de los objetivos de la Estrategia.

Por otro lado, se realiza una valoración de la contribución del Programa al Pilar Europeo de Derechos Sociales. Se trata de analizar en qué medida los resultados del Programa contribuyen positivamente a los capítulos del Pilar Europeo de Derechos Sociales.

Finalmente, se realiza un análisis a nivel microeconómico, examinando los resultados y percepciones de las personas participantes en las líneas de actuación de "Ayudas a la contratación de personas desempleadas para la realización de obras y servicios de interés general y social (Corporaciones Locales)" y "Mantenimiento de las personas con discapacidad en los Centros Especiales de Empleo".

Estos análisis permitirán realizar una valoración global del impacto generado por el Programa, así como del valor añadido proporcionado por la ayuda comunitaria.

8.1. Contribución a la Estrategia Europa 2020

La Estrategia Europa 2020 es la agenda de la Unión Europea para el crecimiento y el empleo. En ella se establece el marco de referencia para un crecimiento inteligente, sostenible e integrador como manera de superar las deficiencias estructurales de la economía europea, mejorar su competitividad y productividad y sustentar una economía social de mercado sostenible.

Asimismo, establece una serie de objetivos en los ámbitos de empleo, investigación y desarrollo, cambio climático y energía, educación y pobreza y exclusión social. Los Estados miembros han establecidos unos objetivos nacionales en sus Planes Nacionales de Reforma que deben contribuir a la consecución de los objetivos generales.

Los Fondos Estructurales y de Inversión Europeos constituyen una herramienta adecuada que los Estados miembros y regiones puedan aplicar para alcanzar los objetivos de la Estrategia Europa 2020.

En este sentido, existe una relación entre los objetivos temáticos definidos en el RDC y el crecimiento inteligente, sostenible e integrador propuesto en la Estrategia Europa 2020.

Ilustración 11. Relación entre los Objetivos Temáticos del RDC y la Estrategia Europa 2020

ESTRATEGIA EUROPA 2020	FONDOS ESTRUCTURALES Y DE INVERSIÓN
Crecimiento Inteligente	OT1. Refuerzo de la investigación, el desarrollo tecnológico y la innovación
Objetivos EE2020: Gasto en I+D del 3% sobre el PIB	OT2. Mejorar el uso y la calidad de las tecnologías de la información y de las comunicaciones y el acceso a ellas
	OT3. Mejorar la competitividad de las pequeñas y medianas empresas, del sector agrícola y del sector de la pesca y la acuicultura
Crecimiento Sostenible	OT4. Apoyar la transición a una economía baja en carbono en todos los sectores
Objetivos EE 2020: Reducción de las Emisiones de gases de efecto invernadero en un 30% El 20% del consumo energético final a través de energías renovables Reducir a 119,8Mtep el consumo de energía primaria	OT5. Promover la adaptación al cambio climático y la prevención y gestión de riesgos
	OT6. Preservar y proteger el medio ambiente y promover la eficiencia de los recursos
	OT7. Promover el transporte sostenible y eliminar los obstáculos en las infraestructuras de red fundamentales
Crecimiento Integrador	OT8. Promover la sostenibilidad y la calidad en el empleo y favorecer la movilidad laboral
Objetivos EE 2020: Tasa de empleo del 75% Tasa de abandono escolar prematuro inferior al 10% Población joven con estudios superiores superior al 40% Reducir el número de personas en situación o riesgo de pobreza y exclusión social en 20 millones	OT9. Promover la inclusión social y luchar contra la pobreza y cualquier forma de discriminación
	OT10. Invertir en educación, formación y formación profesional para la adquisición de capacidades y un aprendizaje permanente

Fuente: Elaboración propia

El objetivo de este apartado es realizar un análisis de la contribución del PO FSE de Cantabria 2014-2020 a la Estrategia Europa 2020. Este análisis se realiza desarrollando las siguientes actividades.

- Por un lado, se establecen los resultados alcanzados por el Programa en relación con el crecimiento inteligente, sostenible e integrador.
- Por otro lado, se establece la relación entre los resultados alcanzados por el Programa, tanto en términos de indicadores de realización como de resultado, y los objetivos establecidos en la Estrategia Europa 2020. Se calcula la contribución que los resultados del Programa han realizado a esos objetivos.

Resultados del Programa en relación con el crecimiento sostenible, inteligente e integrador

El Programa contribuye positivamente al crecimiento integrador a través de actuaciones que fomentan el acceso y mantenimiento del empleo y la inclusión social.

Ilustración 12. Principales resultados del Programa en relación con el crecimiento inteligente

CRECIMIENTO INTEGRADOR	EJE 8 EJE 9	8,2 M€ certificados	▪ Personas desempleadas incluidas las de larga duración: 10.333 (H: 5.657 ; M: 4.676) ▪ Participantes que reciben actuaciones destinadas al mantenimiento o mejora de su situación en el ámbito laboral: 4.084 mujeres ▪ Participantes con discapacidad: 4.957 (H: 2.867; M: 2.090)	▪ Participantes que obtienen un empleo incluido por cuenta propia tras su participación: 3.592 (H: 1.967; M: 1.625) ▪ Participantes que obtienen un empleo, incluido por cuenta propia, en el plazo de 6 meses siguientes a su participación: 1.739 (H: 980 ; M: 7 59) ▪ Personas en situación o riesgo de exclusión social que mantienen su empleo en entidades de economía social: 4.179 (H: 2.351 ; M: 1.837)

Fuente: Elaboración propia sobre la base de los resultados obtenidos en la ejecución del Programa Operativo FSE de Cantabria 2014-2020

En relación a la contribución del Programa al crecimiento integrador, la totalidad de los ejes y líneas de actuación generan un impacto positivo en este objetivo. De este modo, se ha invertido 8,2 millones de euros para impulsar el crecimiento integrador.

Las actuaciones desarrolladas han permitido apoyar a un total de 19.374 personas, 8.524 hombres y 10.850 mujeres. De forma más desagregada, se ha fomentado la empleabilidad de 10.333 personas desempleadas (5.657 hombres y 4.676 mujeres), la mejora o mantenimiento de la situación laboral de 4.084 mujeres mediante acciones de conciliación de la vida privada y profesional y el mantenimiento en los Centros Especiales de empleo a 4.957 personas con discapacidad (2.867 hombres y 2.090 mujeres).

En lo que respecta a los resultados obtenidos, el Programa ha generado que 3.592 personas (1.967 hombres y 1.625 mujeres) obtengan un empleo tras la participación en las diferentes actuaciones. Asimismo, 1.739 personas (980 hombres y 759 mujeres) han obtenido un empleo en los seis meses siguientes a la participación en dichas actuaciones.

Finalmente, el Programa ha contribuido a que 4.179 personas en situación o riesgo de exclusión social (2.351 hombres y 1.837 mujeres) mantengan su empleo.

- El crecimiento sostenible solamente ha sido abordado de manera transversal, mediante obras y servicios relacionados con el medioambiente en la línea de "Contratación de personas desempleadas en obras y servicios de interés general y social (Corporaciones Locales)".

Finalmente, el crecimiento inteligente ha sido abordado a través de otros Programas, especialmente a través del Programa Operativo FEDER de Cantabria 2014-2020.

Contribución del Programa a los objetivos de la Estrategia Europa 2020

Este análisis se realiza con el fin de determinar en qué medida el Programa está influyendo a los objetivos establecidos en la Estrategia Europa 2020.

Para ello, se realiza un análisis comparativo de los indicadores de productividad y resultado con varios indicadores de contexto relacionados con los objetivos de la Estrategia Europa 2020.

En este sentido, para que el análisis sea viable, la tipología de indicadores del Programa y del contexto deben ser comparables, es decir, los indicadores de contexto deben tener la misma unidad de medida que los indicadores del Programa de forma que pueda realizarse el cálculo de la contribución de los Fondos a estos indicadores.

Para ello, se desarrollan los siguientes pasos:

1. Selección de indicadores de contexto comparables con los indicadores de realización y resultado del Programa que encajen con los objetivos de la Estrategia Europa 2020.
2. Comparativa de los indicadores del Programa con los indicadores de contexto seleccionados, calculando así la contribución al indicador de contexto.
3. Valoración de los resultados obtenidos para determinar la contribución del Programa a la Estrategia Europa 2020.

Selección de indicadores de contexto relacionados con la Estrategia Europa 2020

En primer lugar, se han seleccionado los indicadores de contexto que se encuentran relacionados con las áreas temáticas de la Estrategia Europa 2020, así como con los indicadores de productividad y resultado del Programa.

Los indicadores considerados para este análisis se presentan en la siguiente tabla.

Tabla 30. Indicadores de contexto relacionados con los objetivos de la Estrategia Europa 2020

Temática EE2020	Indicador de contexto
Empleo	Incremento del empleo
	Mujeres
	Hombres
Pobreza y exclusión social	Personas en exclusión social

Fuente: Elaboración propia

Cada uno de estos indicadores de contexto se ha relacionado con un indicador de productividad o resultado del Programa. Debe tenerse en cuenta que los indicadores de contexto escogidos deben

tener la misma unidad de medida que los indicadores del Programa de manera que pueda calcularse de la contribución del PO a la evolución del contexto socioeconómico.

Tabla 31. Relación entre temáticas de EE2020, indicadores de contexto e indicadores del programa

Temática EE2020	Indicador de contexto	Indicador del Programa	
Empleo	Incremento del empleo	CR04	Participantes que obtienen un empleo, incluido por cuenta propia, tras su participación
	Mujeres		
	Hombres		
Pobreza y exclusión social	Personas en exclusión social	C016	Participantes con discapacidad

Fuente: Elaboración propia

Cálculo de la contribución del Programa a la evolución del contexto socioeconómico

En segundo lugar, se ha calculado la contribución del Programa a la evolución del contexto socioeconómico estableciendo el ratio entre el indicador del Programa y el indicador de contexto relacionado.

Contribución del Programa al empleo

El Programa ha contribuido a que 3.953 personas (1.625 mujeres y 1.967 hombres) obtengan un empleo tras la participación en las actuaciones, lo que representa el 25,12% del incremento del empleo experimentado en Cantabria en el periodo 2013-2017.

En este sentido, resulta significativa la diferencia existente entre hombres y mujeres. Si bien los resultados del Programa en términos de empleo han sido paritarios, la contribución del Programa al empleo cántabro ha sido del 16,41% en el caso de las mujeres frente al 43,71% de los hombres.

Esta situación se basa en la diferencia en el incremento del empleo entre sexos, en las mujeres el número de personas ocupadas ha experimentado un crecimiento de 9.900 personas, mientras que en los hombres han aumentado en 4.500 personas.

Tabla 32. Contribución del programa al empleo

Tipo de indicador			Mujeres	Hombres	Total
Indicador de contexto	(A)	Incremento del empleo	9.900	4.500	14.300
Indicador del Programa	(B)	Participantes que obtienen un empleo, incluido por cuenta propia, tras su participación	1.625	1.967	3.592
Contribución	**(B/A)**		**16,41%**	**43,71%**	**25,12%**

Fuente Elaboración propia en base a la información de EUROSTAT

Contribución del Programa a la reducción de la pobreza y la inclusión social

La contribución del Programa a la reducción de la pobreza y la inclusión social resulta positiva a pesar de presentar un porcentaje reducido.

El Programa ha desarrollado actuaciones dirigidas a mejorar el acceso al empleo de personas con discapacidad, siendo estás, personas en riesgo de exclusión social. De este modo, el Programa ha contribuido a mejorar el estado de situación del 4,16% de las personas en riesgo de exclusión social de la región.

Tabla 33. Contribución del programa a la reducción de la pobreza y exclusión social

Tipo de indicador			Total
Indicador de contexto	(A)	Personas en exclusión social	119.205
Indicador del Programa	(B)	Participantes con discapacidad	4.957
Contribución	**(B/A)**		**4,16%**

Fuente: Elaboración propia en base a la información de EUROSTAT

Valoración general de la contribución del Programa a la Estrategia Europa 2020

El impacto del Programa en el contexto socioeconómico de Cantabria puede valorarse positivamente tanto en el ámbito del empleo como en el de inclusión social.

En materia de empleo, las actuaciones dirigidas a la contratación de personas desempleadas (PI 8.1 y PI 8.3) están contribuyendo a facilitar el acceso de personas al mercado laboral en corporaciones locales y al empleo autónomo.

Por su parte, en materia de inclusión social, las actuaciones relacionadas con los Centros Especiales de Empleo (PI 9.5) están contribuyendo a mejorar la situación de personas desfavorecidas en términos de mantenimiento del empleo.

8.2. Contribución al pilar europeo de derechos sociales

El Pilar Europeo de Derechos Sociales establece una serie de orientaciones que los Estados miembros y las regiones deben aplicar para proporcionar a los ciudadanos de la Unión Europea unos derechos sociales nuevos y más efectivos. Se articula en 3 capítulos y 20 principios fundamentales. Cumplir con estos principios es una responsabilidad conjunta de los Estados miembros, las instituciones de la UE, los interlocutores sociales y otras partes interesadas. Por tanto, éstos deben tenerse en consideración en todas las políticas públicas, con especial incidencia en las políticas sociales y de empleo.

La aplicación del Fondo Social Europeo debe ser consistente y coherente con el Pilar Europeo de Derechos Sociales.

Tabla 34. Estructura del Pilar Europeo de Derechos Sociales

CAPÍTULO I Igualdad de oportunidades y de acceso al mercado de trabajo	1. Educación, formación y aprendizaje permanente 2. Igualdad de sexos 3. Igualdad de oportunidades 4. Apoyo activo para el empleo
CAPÍTULO II Condiciones de trabajo justas	5. Empleo seguro y adaptable 6. Salarios 7. Información sobre las condiciones de trabajo y la protección en caso de despido 8. Diálogo social y participación de los trabajadores 9. Equilibrio entre vida profesional y vida privada 10. Entorno de trabajo saludable, seguro y adaptado y protección de datos
CAPÍTULO III Protección e inclusión social	11. Asistencia y apoyo a los niños 12. Protección social 13. Prestaciones por desempleo 14. Renta mínima 15. Pensiones y prestaciones de vejez 16. Sanidad 17. Inclusión de las personas con discapacidad 18. Cuidados de larga duración 19. Vivienda y asistencia para las personas sin hogar 20. Acceso a los servicios esenciales

El Programa Operativo FSE de Cantabria 2014-2020 es coherente con los principios establecidos en el Pilar Europeo de Derechos Sociales.

Las Prioridades de Inversión definidas contribuyen a los principios de 4. Apoyo activo para el empleo (PI 8.1 y PI 8.3), 9. Equilibrio entre vida profesional y vida privada (PI 8.4) y 17. Inclusión de personas con discapacidad (PI 9.5).

Además, de manera transversal contribuye en todas las Prioridades de Inversión a los objetivos 2. Igualdad de sexos y 3. Igualdad de oportunidades.

Ilustración 13. Relación entre los principios del Pilar Europeo de Derechos Sociales y las Prioridades de Inversión del Programa

Principios del Pilar Europeo de Derechos Sociales	Prioridades de Inversión del Programa
2. Igualdad de sexos	Transversal
3. Igualdad de oportunidades	Transversal
4. Apoyo activo para el empleo	PI8.1 y PI8.3
9. Equilibrio entre vida profesional y vida privada	PI8.4
17. Inclusión de las personas con discapacidad	PI9.5

Fuente: Elaboración propia

El Programa ha incidido especialmente en el principio 4. Apoyo activo para el empleo. Las actuaciones de las PI 8.1 y PI 8.3 han apoyado a 10.333 personas desempleadas (5.657 hombres y 4.676 mujeres). De estas personas, tras su participación en el Programa, 3.592 han obtenido empleo (1.967 hombres y 1.625 mujeres). Esto implica una tasa de inserción de 34,76% (34,77% hombres y 34,75% mujeres).

Asimismo, en relación a la inclusión de las personas con discapacidad, el Programa ha tenido una incidencia positiva a través de las actuaciones de la PI 9.5. Estas actuaciones han contribuido a que 4.179 personas con discapacidad (2.351 hombres y 1.837 mujeres) mejoren su situación en materia de acceso al empleo.

En lo que respecta a la conciliación, la PI 8.4 ha generado un impacto positivo en el principio 9. Equilibrio entre vida profesional y vida privada. Las actuaciones han posibilitado que 3.933 mujeres hayan mantenido o mejorado de manera efectiva su situación en el ámbito labora como consecuencia del apoyo proporcionado.

Los ámbitos de igualdad de sexos e igualdad de oportunidades han sido atendidos por el Programa de manera transversal a través de actuaciones desarrolladas en los diferentes ejes.

Por un lado, la distribución por sexos de las personas participantes en el Programa es paritaria, el 56% de las personas participantes son mujeres y el 44% hombres. En términos de resultado, sin embargo, el 45,2% de las personas que obtienen un empleo tras la participación son mujeres y el 54,8% hombres.

Por otro lado, en lo que respecta a la igualdad de oportunidades, el Programa ha apoyado a un total de 8.600 personas desfavorecidas, 3.995 hombres y 4.605 mujeres.

Por tanto, puede concluirse que el Programa está siendo coherente con los principios establecidos en el Pilar Europeo de Derechos Sociales y está contribuyendo a alcanzar sus objetivos.

Ilustración 14. Principales resultados alcanzados por el Programa en relación con el Pilar Europeo de Derechos Sociales

2. Igualdad de sexos	Transversal		▪ Mujeres atendidas:10.850 ▪ % de mujeres atendidas/personas atendidas: 56% ▪ Entidades públicas o privadas asesoradas para la implantación de medidas o planes de igualdad: 4	▪ % de mujeres que obtienen un empleo/personas que obtienen un empleo: 45,2% ▪ Ratio mujeres/hombres que obtienen un empleo: 82,6%
3. Igualdad de oportunidades	Transversal		▪ Participantes desfavorecidos: 8.600 (H:3.995; M: 4.605)	▪ Participantes desfavorecidos que buscan trabajo, se integran en los sistemas de educación o formación, obtienen una cualificación u obtienen un empleo, incluido por cuenta propia, tras su participación: 560 (H:297; M: 263)
4. Apoyo activo para el empleo	PI 8.1 PI 8.3	4,3M€ certificados	▪ Personas desempleadas incluidas las de larga duración: 10.333 (H: 5.657; M: 4.676)	▪ Participantes que obtienen un empleo incluido por cuenta propia tras su participación: 3.592 (H: 1.967; M: 1.625) ▪ Participantes que obtienen un empleo, incluido por cuenta propia, en el plazo de 6 meses siguientes a su participación: 1.547 (H: 660; M: 929)
9. Equilibrio entre vida profesional y vida privada	PI 8.4	Sin certificar	▪ Participantes que reciben actuaciones destinadas al mantenimiento o mejora de su situación en el ámbito laboral: 4.084 mujeres	▪ Numero de participantes que han mantenido o mejorado de manera efectiva su situación en el ámbito laboral: 3.933 mujeres
17. Inclusión de las personas con discapacidad	PI 9.5	3,4 M€ certificados	▪ Participantes con discapacidad: 4.957 (H:2.867; M: 2.090)	▪ Personas en situación o riesgo de exclusión social que mantienen su empleo en entidades de economía social: 4.179 (H:2.351; M: 1.837)

Fuente: Elaboración propia sobre la base de los resultados obtenidos en la ejecución del Programa Operativo FSE de Cantabria 2014-2020

8.3. Análisis microeconómico del impacto

El análisis de impacto a nivel microeconómico se ha efectuado basándose en las encuestas realizadas a las personas beneficiarias de la línea de "Contratación para la realización de obras y servicios de interés general y social (Corporaciones locales)" (PI8.1) y las personas de la dirección de las entidades beneficiarias de la línea "Mantenimiento de las personas con discapacidad en los Centros Especiales de Empleo" (PI 9.5).

El objetivo de la encuesta es ampliar la información de seguimiento disponible de los indicadores de productividad y de resultado con información adicional relacionada con la empleabilidad, las características del empleo, valoraciones de la actuación, etc.

Este análisis resulta de gran utilidad para conocer la contribución de las líneas de actuación, así como para valorar otros aspectos como son la calidad o la mejora de la empleabilidad de las personas participantes en las actuaciones.

8.3.1. Subvenciones a las corporaciones locales para la contratación de personas desempleadas en la realización de obras y servicios de interés general y social

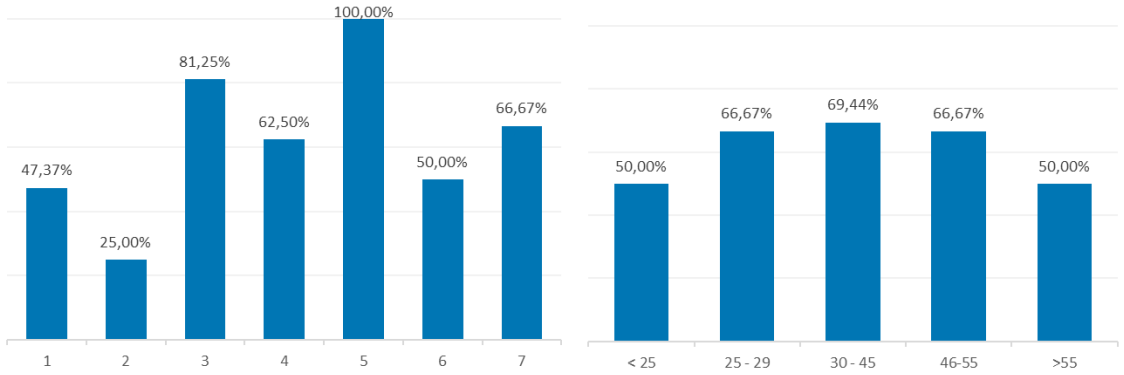
El objetivo de esta línea es la adquisición de experiencia laboral, requerida por las empresas demandantes de empleo, por parte de las personas desempleadas con dificultades de encontrar un empleo. La adquisición de experiencia se realiza a través de la participación de las personas desempleadas en la ejecución de obras y servicios. Las corporaciones locales reciben una subvención para la contratación de estas personas.

Esta actuación ha contado con la participación de 4.571 personas. De entre todas las personas participantes, 93 han sido escogidas para la realización de la encuesta (46 hombres-49,96% y 47 mujeres-50,54%), lo que supone, un nivel de significatividad del 95%, un error de +/-5%.

De las 93 personas encuestadas un 63,44% ha encontrado empleo en algún momento desde la finalización de la actuación. El nivel de inserción ha sido más elevado en las personas de entre 30 y 45 años con una tasa de inserción del 69,44%.

Por el contrario, cabe destacar que las personas jóvenes junto con las personas de mayor edad son las que tienen una menor tasa de inserción (50% tanto en menores de 25 años como en mayores de 55 años). En cuanto al nivel de estudios, la tasa de inserción es más alta en las personas con estudios medios (100%).

Ilustración 15. Tasa de inserción de las personas participantes por nivel de estudios y rango de edad



Niveles de estudio:
1: Educación primaria
2: Primer ciclo de la ESO (1º - 3º)
3: Segundo ciclo de la ESO (4º)
4: Educación post-secundaria (Bachillerato o PF Básica o de grado medio)
5: Bachillerato
6: Certificados de Profesionalidad de nivel 3
7: FP grado superior, Grados Universitarios o titulaciones superiores

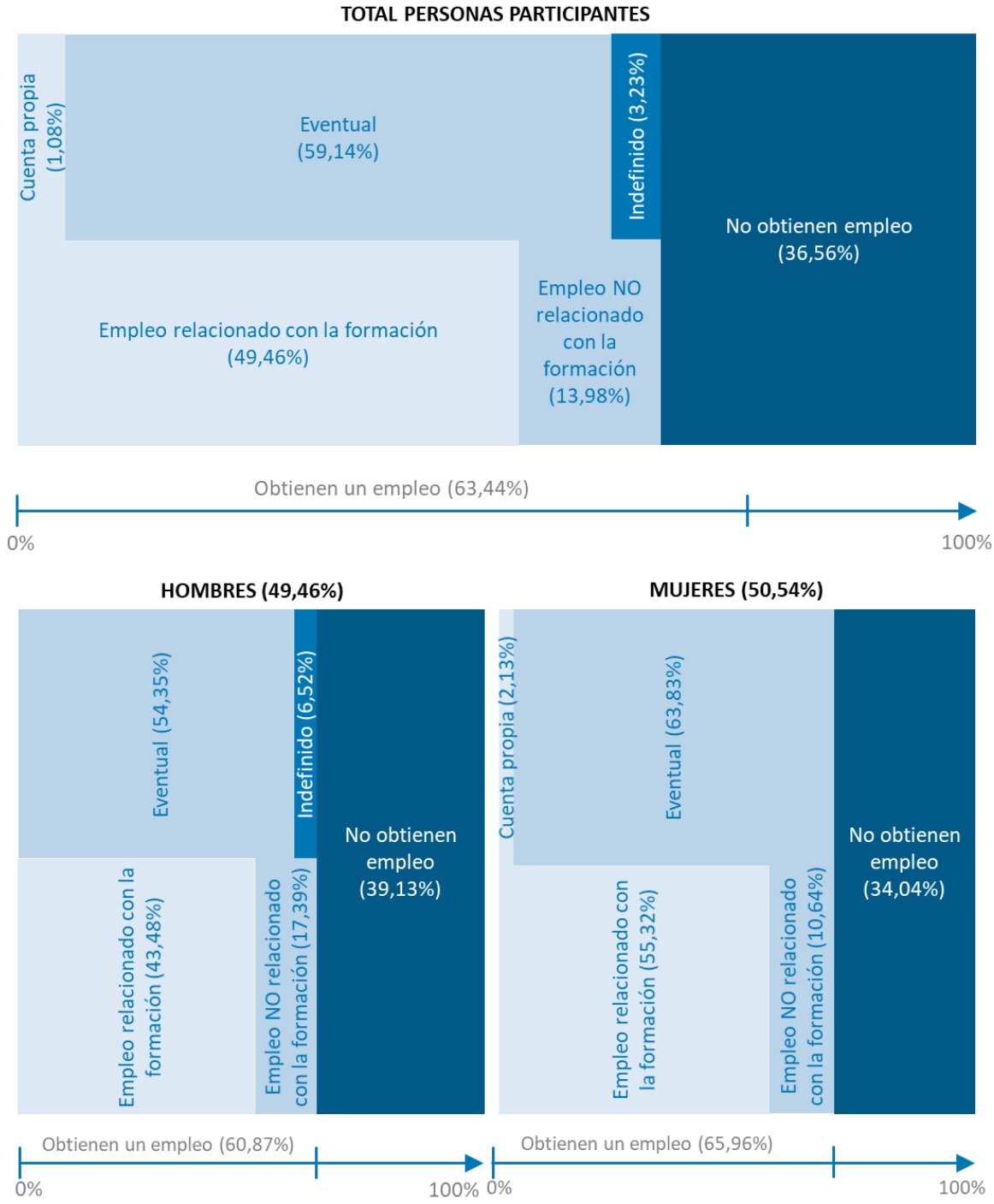
Fuente: Elaboración propia en base a la encuesta realizada a personas participantes

En referencia a las características de los empleos obtenidos, el 62,37% de las personas participantes ha obtenido un empleo por cuenta ajena, siendo la mayor parte de los empleos de carácter eventual (59,14%). Además, en la mayor parte de los casos (49,46%) el empleo está relacionado con el trabajo desarrollado en las corporaciones locales.

Haciendo referencia a la perspectiva de género, en cuanto a la inserción, la tasa ha sido mayor en el caso de las mujeres, 65,96%, que en el de los hombres, 60,87%.

En cuanto a las características de los contratos diferenciados por sexo, el 6,52% de los hombres ha obtenido un contrato indefinido mientras que ninguna mujer de las encuestas lo ha hecho. En cuanto a la eventualidad, el 63,83% de las mujeres obtuvo un contrato eventual siendo el porcentaje de hombres de 54,35%. Con estos datos queda visible que la eventualidad afecta en mayor medida a las mujeres que a los hombres.

Ilustración 16. Resultado en relación con la inserción de las personas participantes en la actuación



Fuente: Elaboración propia en base a la encuesta realizada a las personas participantes

Por otra parte, en lo que respecta a la contribución de la actuación a la mejora de la empleabilidad, en base a la valoración de los participantes ésta es buena. La valoración media de estas acciones alcanza los 7,61 puntos de una escala del 1 al 10. Cabe destacar que apenas hay variación entre sexos ya que la valoración de los hombres es del 7,59 mientras que la de las mujeres es de 7,64 puntos.

En cuanto al intervalo de edad, las acciones han sido valoradas más positivamente por las personas menores de 25 años, a pesar de que éste es uno de los grupos con menor tasa de inserción.

En referencia al nivel de estudios, las personas que tienen la cualificación más baja (7,11) y más alta (7,21) valoran con una nota menor la actuación que las personas con estudios medios (9).

En rasgos generales, las valoraciones de la empleabilidad van en consonancia con la tasa de inserción siendo los menos beneficiados las personas más jóvenes o con más años, con una cualificación de educación primaria o FP de grado superior, Grados universitarios o titulaciones superiores. Del mismo modo, cabe destacar que no existen diferencias relevantes entre sexos.

Tabla 35. Valoración de la mejora en su empleabilidad de las personas beneficiarias de la contratación para la realización de obras y servicios de interés general y social (Corporaciones locales)

		Hombres		Mujeres		Total	
		Nº	Valoración Media	Nº	Valoración Media	Nº	Valoración Media
INTERVALO DE EDAD	**Menor de 25 años**			2	9	2	9,00
	Entre 25 y 29 años	3	9	3	6,33	6	7,67
	Entre 30 y 45 años	12	8,75	24	7,63	36	8,00
	Entre 46 y 55 años	14	8,36	13	7,46	27	7,93
	Mayor de 55 años	17	5,88	5	8,40	22	6,45
NIVEL DE ESTUDIOS	**Educación primaria**	16	7,44	3	5,33	19	7,11
	Primer ciclo de la ESO (1º-3º)	3	10,00	1	5,00	4	8,75
	Segundo ciclo de la ESO (4º)	8	8,50	8	8,38	16	8,44
	Educación post-secundaria (Bachillerato o PF Básica o de grado medio)	4	8,25	4	8,25	8	8,25
	Bachillerato	1	7,00	1	9,00	2	8,00
	Certificados de Profesionalidad de nivel 3	1	8,00	1	10,00	2	9,00
	FP de grado superior, Grados Universitarios o titulaciones superiores	13	6,46	29	7,55	42	7,21
Total		**46**	**7,59**	**47**	**7,64**	**93**	**7,61**

Fuente: Elaboración propia en base a la encuesta realizada a personas participantes

Por último, en cuanto al nivel de satisfacción de las personas participantes, éste ha sido muy alto, obteniendo como media un 8,84 en una escala del 1 al 10. Las acciones han sido valoradas más positivamente por las personas jóvenes, entre 25 y 29 años (9,33) y por las personas con menor cualificación (educación primaria 9,37 y primer ciclo de la ESO 9,50).

Asimismo, tampoco se observan diferencias significativas entre mujeres (8,72) y hombres (8,96) en lo que se refiere a la satisfacción por la participación en las acciones.

Tabla 36. Valoración de la satisfacción de las personas beneficiarias de la contratación para la realización de obras y servicios de interés general y social (Corporaciones locales)

		Hombres		Mujeres		Total	
		Nº	Valoración Media	Nº	Valoración Media	Nº	Valoración Media
INTERVALO DE EDAD	**Menor de 25 años**			2	9,00	2	9,00
	Entre 25 y 29 años	3	9,00	3	9,67	6	9,33
	Entre 30 y 45 años	12	9,42	24	8,71	36	8,94
	Entre 46 y 55 años	14	8,79	13	8,23	27	8,52
	Mayor de 55 años	17	8,76	5	9,40	22	8,91
NIVEL DE ESTUDIOS	**Educación primaria**	16	9,31	3	9,67	19	9,37
	Primer ciclo de la ESO (1º-3º)	3	10,00	1	8,00	4	9,50
	Segundo ciclo de la ESO (4º)	8	8,88	8	8,88	16	8,88
	Educación post-secundaria (Bachillerato o PF Básica o de grado medio)	4	8,75	4	8,25	8	8,50
	Bachillerato	1	7,00	1	9,00	2	8,00
	Certificados de Profesionalidad de nivel 3	1	8,00	1	10,00	2	9,00
	FP de grado superior, Grados Universitarios o titulaciones superiores	13	8,62	29	8,62	42	8,62
	Total	**46**	**8,96**	**47**	**8,72**	**93**	**8,84**

Fuente: Elaboración propia en base a la encuesta realizada a personas participantes

Las ayudas a la contratación de personas desempleadas en corporaciones locales son valoradas satisfactoriamente por las personas participantes. Además, estas acciones están contribuyendo a mejorar la empleabilidad y el acceso al empleo. Sin embargo, se observan posibilidades de mejora en lo que se refiere a la temporalidad del empleo.

8.3.2. Mantenimiento de las personas con discapacidad en los Centros Especiales de empleo

Esta línea de actuación tiene como objetivo el mantenimiento de los puestos de trabajo ocupados por personas con discapacidad, mediante la subvención parcial de su coste salarial. La línea de actuación se denomina "Mantenimiento de las personas con discapacidad en los Centros Especiales de Empleo" y se enmarca en la prioridad de inversión 9.5.

Las personas participantes en esta línea han sido 4.957 personas de las cuales el 57,83% son hombres mientras que el 42,16% restante son mujeres. El número de centros beneficiarios de las subvenciones han sido de 23. Las encuestas han sido realizadas por la dirección de 19 Centros Especiales de Empleo.

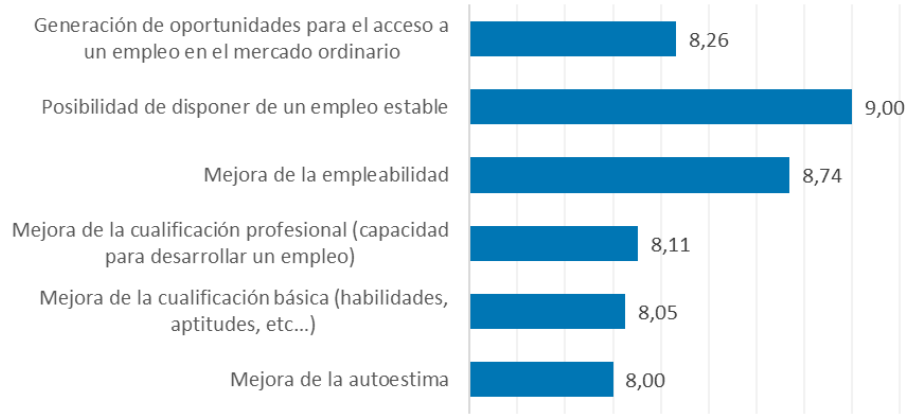
Las preguntas de la encuesta estaban centradas en analizar la contribución del programa a las personas con discapacidad en diferentes aspectos como son la mejora de la autoestima, la cualificación básica y personal, la empleabilidad o las oportunidades de acceso a un empleo en el mercado ordinario. Además, se les encuestó a cerca de las principales dificultades de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo y sobre medidas que pudieran impulsar el empleo de este colectivo.

Cabe destacar que los 19 Centros Especiales de Empleo consideran que el programa contribuye a la mejora de situación en el mercado de trabajo de las personas con discapacidad.

La contribución del programa a las personas con discapacidad es valorada muy positivamente. En una escala del 1 al 10 la nota media es de 8,36 puntos. El aspecto en el que la contribución de la ayuda es resaltada más positivamente es la posibilidad de proporcionar a las personas con discapacidad un empleo estable (9 puntos) seguido por la mejora de la empleabilidad de estas personas (8,74 puntos).

El resto de aspectos como son la mejora de la cualificación básica y/o profesional, el aumento de la autoestima o la generación de oportunidades de acceder al empleo ordinario también son valoradas positivamente.

Gráfico 1. Valoración de la contribución que las entidades realizan a través del programa a las personas discapacitadas



Fuente: Elaboración propia en base a la encuesta realizada a los Centros Especiales de Empleo

En cualquier caso, los datos del análisis de contexto muestran como las personas con discapacidad tienen mayores dificultades en el mercado de trabajo. En opinión de los Centros Especiales de Empleo, la falta de sensibilización y formación en las empresas sobre las capacidades de las personas con discapacidad es la principal dificultad (68,42%) que afrontan estas personas.

Tabla 37. Dificultades de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo

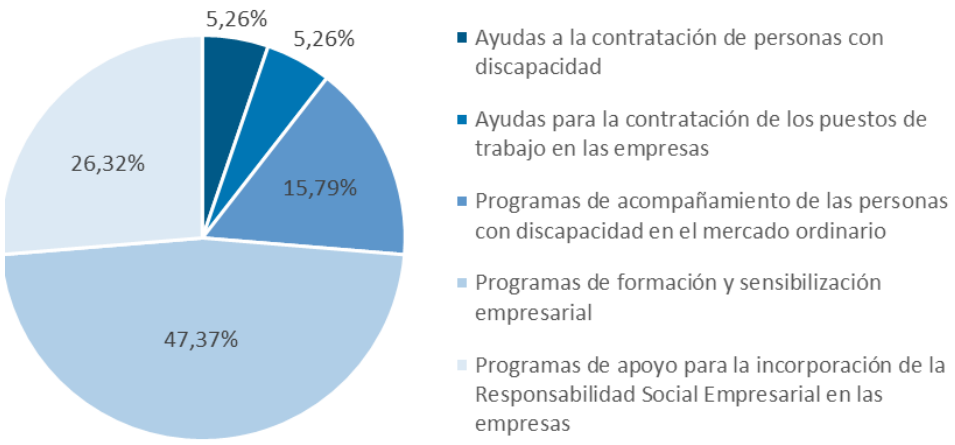
Dificultad	Número de empresas
Falta de sensibilidad y formación en las empresas sobre las capacidades de las personas con discapacidad	13
Ausencia de puestos adaptados a las necesidades de las personas con discapacidad	1
Existencia de procedimientos (reclutamiento, selección, acogida, promoción y formación) que no se encuentran adaptados a las personas con discapacidad	5

Fuente: Elaboración propia en base a la encuesta realizada a personas participantes

Finalmente, relacionado con esta dificultad, cabe destacar que el 47,37% de las personas consideran que la realización de programas de formación y sensibilización empresarial sería una buena medida para facilitar el acceso/mantenimiento de las personas con discapacidad al empleo.

Además, destacan otras medidas como positivas para facilitar la inserción de este colectivo, los programas de apoyo para la incorporación de la Responsabilidad Social Empresarial en las empresas (26,32%) y los programas de acompañamiento de las personas con discapacidades en el mercado (15,79%).

Ilustración 17. Medidas para facilitar el acceso/mantenimiento al empleo de las personas con discapacidad



Fuente: Elaboración propia en base a la encuesta realizada a los Centros Especiales de Empleo

En consecuencia, los centros Especiales de Empleo valoran positivamente la contribución que el programa realiza a las personas con discapacidad. Sin embargo, consideran que estas personas aún tienen dificultades en el mercado de trabajo, lo que se debe principalmente a la falta de formación y sensibilización de las empresas.

8.4. Valoración general de la contribución del Programa Operativo a los resultados

El Programa ha contribuido de forma positiva a facilitar el acceso al empleo, mejorar la conciliación de la vida laboral y privada y fomentar la inclusión social.

Las actuaciones desarrolladas en el eje 1 han permitido que 3.592 personas (1.967 hombres y 1.625 mujeres) accedan al empleo y que 3.933 mujeres mejoren su situación en el ámbito laboral. Asimismo, el Eje 2, ha contribuido a que 4.179 personas en situación o riesgo de exclusión social (2.351 hombres y 1.837 mujeres) mantengan su empleo.

Además, conviene destacar que los diferentes agentes beneficiarios del Programa valoran positivamente las actuaciones desarrolladas.

Sin embargo, a través del análisis microeconómico se han identificado posibilidades de mejora tanto en el ámbito de las "Contratación de personas desempleadas en obras y servicios de interés general y social (Corporaciones Locales)" y en el "Mantenimiento de las personas con discapacidad en los Centros Especiales de Empleo".

En el caso de las ayudas a la "Contratación de personas desempleadas en obras y servicios de interés general y social (Corporaciones Locales)" se observan posibilidades de mejora en lo que se refiere a la estabilidad del empleo, siendo necesario incorporar en el Programa posibles medidas que fomenten el empleo indefinido.

Por su parte, en el caso del "Mantenimiento de las personas con discapacidad en los Centros Especiales de Empleo" se observa que, aunque los resultados son adecuados, aún resulta difícil que las personas con discapacidad se incorporen al mercado ordinario. Se considera recomendable desarrollar medidas de sensibilización y formación del sector empresarial para que conozcan las habilidades y capacidades de las personas con discapacidad, de manera que se favorezca su incorporación progresiva al mercado ordinario.

9. ANÁLISIS DE LOS PRINCIPIOS TRANSVERSALES Y TEMAS SECUNDARIOS

9.1. Contribución del PO a las prioridades horizontales

9.1.1. Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres

La igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres se ha tenido en consideración en todas las fases de desarrollo del Programa Operativo, dado que es considerado como un elemento clave en la programación, selección, seguimiento y evaluación y ejecución del Programa.

En la fase de programación, la Dirección General de Igualdad y Mujer de Cantabria elaboró un Dictamen de Igualdad sobre el Programa Operativo conforme a lo establecido en la normativa comunitaria (artículo 96 del Reglamento (UE) Nº 1303/2013).

En éste se realizó una evaluación del Programa desde el punto de vista de la perspectiva de género y se definieron las acciones a desarrollar para impulsar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Por su parte, en la fase de selección de operaciones, en los criterios de selección se incluyó como criterio obligatorio el respeto del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Asimismo, se estableció como prioritarias aquellas operaciones que contribuyan al fomento de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

En el modelo de solicitud de operaciones se ha incluido un apartado que debe cumplimentarse relacionado con las medidas adoptadas para garantizar el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Con ello, se valora que se cumpla con este criterio de manera previa a la selección de operaciones y, en caso de que una operación no cumpla con este principio, se rechaza.

En lo que se refiere al seguimiento y evaluación de las operaciones, el Servicio Cántabro de Empleo cuenta con una Unidad de Igualdad de Oportunidades que supervisa la aplicación transversal del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en todas las políticas de empleo que se desarrollan por parte del Servicio Cántabro de Empleo, incluidas las definidas en el Programa.

Asimismo, la Dirección de Igualdad y Mujer participa en el seguimiento y evaluación del PO a través del Comité de Seguimiento y participa de manera activa valorando las políticas y convocatorias de ayuda desde la perspectiva de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Finalmente, en términos de ejecución del Programa, el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres se ha integrado en todas las acciones. En este sentido, se han programado y desarrollado líneas de actuación específicas para impulsar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el mercado de trabajo.

Entre estas actuaciones se encuentran las "Ayudas a la conciliación de la vida laboral, familiar y personal" para mujeres trabajadoras o desempleadas y el apoyo para el desarrollo de "Planes de igualdad" en empresas.

Estas actuaciones están experimentando una importante demanda de manera que los resultados a 31 de diciembre de 2018 resultan positivos.

La línea de actuación de conciliación ha permitido apoyar a 4.084 mujeres, mediante la financiación de los gastos de cuidado de sus hijas y/o hijos que se encuentren bajo su custodia o personas que se encuentren a su cargo y sometidas a su tutela. Como consecuencia de estas actuaciones, el 96,3% de éstas han mantenido o mejorado si situación tras la participación en el Programa.

En relación con la línea de planes de igualdad, se han concedido 4 ayudas a diferentes empresas. Actualmente, se están desarrollando los trabajos correspondientes para la realización e implantación de los planes de igualdad en las entidades beneficiarias. Esto permitirá que estas entidades incorporen este principio en sus actividades y funcionamientos.

Además, con la publicación del Real Decreto-Ley 6/2019 de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, se establece la obligatoriedad para las empresas de 50 o más personas trabajadoras de disponer de un plan de igualdad a corto/medio plazo. De esta manera, se prevé que el número de entidades solicitantes de apoyo en la elaboración e implantación de Planes de Igualdad ascienda en las próximas anualidades.

Además de estas actuaciones específicas, en las acciones dirigidas a la contratación de personas desempleadas, se ha priorizado la contratación de mujeres. Esta medida está dirigida a reducir las brechas existentes en el acceso al empleo.

El Programa Operativo cuenta con una alta participación femenina. El 56% de las personas participantes son mujeres. Sin embargo, los resultados de inserción no son satisfactorios. El porcentaje de mujeres que obtienen un empleo a la finalización y a los 6 meses es inferior al de los hombres. Esto demuestra que las mujeres tienen mayores dificultades de acceso al empleo.

A continuación, se presentan los principales resultados en términos de participación de mujeres.

Tabla 38. Participación e inserción de mujeres y hombres. Porcentaje

	Personas participantes		Personas participantes que obtienen un empleo al finalizar		Personas participantes que obtienen un empleo a los 6 meses	
	% hombres	% mujeres	% hombres	% mujeres	% hombres	% mujeres
Eje 1	39,24%	60,76%	54,76%	45,24%	42,66%	60,05%
Eje 2	57,84%	42,16%	--	--	56,27%	43,96%
Total	44,00%	56,00%	54,76%	45,24%	52,59%	48,31%

Fuente: Elaboración propia sobre el Informe Anual de Ejecución 2018

En conclusión, el Programa incluye medidas que permiten la integración del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de manera transversal en todas las etapas de gestión. Además, se observa como existe una importante participación de las mujeres en el Programa. Sin embargo, los resultados no son tan positivos en términos de inserción laboral observándose las mayores dificultades de acceso al empleo en las mujeres.

9.1.2. No discriminación

El principio de igualdad de oportunidades y no discriminación conlleva el derecho de las personas a tener las mismas oportunidades en la sociedad y, en particular, en el acceso al mercado de trabajo. En este sentido, existe un mandato a los poderes públicos para que se adopten medidas que equilibren la posición de desventaja social de ciertas personas.

De este modo, el principio de no discriminación se ha integrado de manera transversal en todas las fases del Programa Operativo.

En materia de ejecución de actuaciones, el Programa incluye varias líneas de actuación dirigidas a mejorar la situación de las personas en situación o riesgo de exclusión social:

- Ayudas destinadas a incentivar la contratación indefinida de personas con discapacidad o a la transformación en indefinidos de los contratos de duración determinada (PI 9.1).
- Empleo con apoyo en el mercado ordinario de personas con discapacidad (PI 9.1).
- Apoyo a entidades sin animo de lucro que desarrolles programa de integración social y laboral de la población romaní (PI 9.2).
- Mantenimiento de las personas con discapacidad en los Centros Especiales de Empleo (PI 9.5).

Todas estas medidas, pertenecientes al Eje 2, contribuyen de manera directa a impulsar este principio ya que el 100% de las personas participantes se encuentran en situación o riesgo de exclusión social.

Cabe destacar que, hasta la actualidad, únicamente se ha ejecutado y certificado las operaciones correspondientes a la línea de actuación de "Mantenimiento de las personas con discapacidad en los Centros Especiales de Empleo". En cualquier caso, esta actuación está experimentando una importante demanda por parte de la población.

El resto de líneas de actuación se encuentran en desarrollo, si bien como se señaló en el apartado de ejecución financiera, aún se encuentran en etapa inicial de ejecución (ej. Integración social y laboral de la población romaní).

Asimismo, el Eje 1, en sus actuaciones relacionadas con el fomento del empleo, también cuenta con personas participantes que se encuentran en situación o riesgo de exclusión social, como pueden ser las personas desempleadas de larga duración. En estos casos, las actuaciones incluyen acciones de apoyo adicional para aquellas personas con mayores dificultades.

En relación al número de personas en situación o riesgo de exclusión social atendidas, el Programa ha apoyado a 8.600 personas desfavorecidas (3.995 hombres y 4.605 mujeres), lo que representa el 44,39% del total de las personas participantes.

La mayor parte de estas personas se concentran en la línea de actuación "Mantenimiento de las personas con discapacidad en los Centros Especiales de Empleo" (PI 9.5) que cuenta con la participación de 4.957 personas con discapacidad (2.867 hombres y 2.090 mujeres).

Además, la Dirección General de Políticas Sociales colabora con el Servicio Cántabro de Empleo en el diseño de las convocatorias del PO, así como en posibles cuestiones relativas a la normativa que se desarrolla en relación con los derechos de las personas con discapacidad. De este modo, se facilita que el principio de no discriminación se considere en todas las actuaciones.

Por tanto, puede concluirse que el Programa ha considerado e integrado el principio de no discriminación en su diseño y ejecución, incluyendo actuaciones específicas dirigidas a apoyar a personas en situación o riesgo de exclusión social.

9.1.3. Desarrollo sostenible

El principio de desarrollo sostenible implica establecer medidas horizontales en las actuaciones cofinanciadas por el FSE que permitan la protección del medioambiente, la eficiencia en el uso de recursos, la mitigación y adaptación del cambio climático, la eficiencia en el uso de recursos, etc.

El Programa ha integrado este principio de manera transversal en las diferentes líneas de actuación. Además, se han desarrollado actuaciones específicas relacionadas con la protección ambiental.

La principal actuación relacionada con este principio es la correspondiente a las "Subvenciones a las para la contratación de personas desempleadas en la realización de obras y servicios de interés general y social (Corporaciones Locales)".

Esta línea de actuación desarrolla diferentes obras y servicios, entre las que se han incluido actuaciones en materia de preservación y conservación del medio natural.

En esta tipología de actuaciones, las convocatorias han priorizado aquellos proyectos que suponen actuar sobre Lugares de Importancia Comunitaria (LIC), incluidos en las listas aprobadas por la Comisión Europea, y Zonas de Especial Protección para las Aves, que formen parte de la Red Natura 2000 en Cantabria.

Los proyectos seleccionados en esta línea de actuación incluyen actividades de mejora del conocimiento y el seguimiento del estado de conservación de especies y hábitats, restauración, mejora o mantenimiento de hábitats y especies de interés comunitario, eliminación de riesgos para las especies, conservación ex-situ de flora y fauna, prevención, control y erradicación de especies exóticas invasoras, vigilancia, acceso del público, sensibilización y concienciación del valor del medio natural, promoción del turismo de naturaleza y adaptación al cambio climático.

Asimismo, las actuaciones relacionadas con la mejora de la cualificación de las personas desempleadas han incluido formación específica sobre aspectos medioambientales. Además, varios de los Centros Especiales de Empleo apoyados con el Programa se encuentran especializados en el ámbito medioambiental.

En conclusión, el principio de desarrollo sostenible se ha integrado de maneral transversal en el Programa, habiendo desarrollado acciones que contribuyen al fomento de la protección medioambiental.

9.2. Cumplimiento del principio de paternariado

El artículo 5 del RDC establece que el Programa Operativo debe contar con la participación y colaboración de las autoridades, los interlocutores y agentes económicos y sociales, los organismos que representan a la sociedad civil, incluidos los interlocutores medioambientales y las organizaciones no gubernamentales y los organismos encargados de promover la inclusión social, la igualdad de género y la no discriminación en todas las fases de su desarrollo.

En este sentido, el capítulo 7 del PO define las acciones que permiten cumplir el principio de asociación en todos los niveles: planificación del Programa Operativo, participación en el Comité de Seguimiento, participación en los procesos de seguimiento y evaluación y ejecución del Programa Operativo.

En primer lugar, en lo que se refiere a la planificación, las medidas adoptadas fueron valoradas positivamente en la evaluación ex ante, dado que facilitaron la participación de los agentes económicos y sociales más representativos en el Programa.

En segundo lugar, en relación a la participación en el Comité de Seguimiento, éste cuenta con una representación de los principales implicados en la ejecución del Programa y en la gestión de las políticas de empleo e inclusión social.

El Comité de Seguimiento cuenta con la participación permanente con voz y voto de:

- Una Representación de la Autoridad Regional en materia de Igualdad y no discriminación: la Dirección General de Igualdad y Mujer.
- Una representación de la Autoridad Regional en materia de inclusión social: la Dirección General de Políticas Sociales.
- Una representación de la Autoridad Regional en materia de desarrollo sostenible: la Dirección General de Medio Ambiente.
- Una representación de los interlocutores económicos y sociales con mayor representatividad en la Comunidad Autónoma: la organización empresarial más representativa y las dos organizaciones sindicales más representativas.

Además, en los Comités de Seguimiento participa un organismo en el ámbito de la discapacidad (Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad) y un organismo representante de la lucha contra la exclusión (Cruz Roja Española). Estos agentes participan a título consultivo.

La participación de estos organismos en el Comité de Seguimiento facilita que estén informados puntualmente del Programa y sus resultados y permite que participen en la toma de decisiones.

En tercer lugar, en lo que respecta al proceso de seguimiento y evaluación, todos los organismos implicados en el Comité de Seguimiento han participado y colaborado en las diferentes tareas a lo largo del desarrollo del Programa. Asimismo, han recibido los informes anuales de ejecución y evaluaciones para que puedan aportar opiniones o valoraciones sobre los resultados alcanzados.

Estas aportaciones se incorporan a los documentos de seguimiento y evaluación desarrollados.

Finalmente, en término de ejecución del Programa, se informa a las entidades socias (sindicatos, CERMI, Federación de Municipios de Cantabria, Consejo de Promoción Integral y Participación Social del Pueblo Gitano, etc.) de manera previa a la publicación de las bases reguladoras y las convocatorias de ayuda, para que puedan realizar sus aportaciones a las bases reguladoras.

Asimismo, se informa a la Dirección General de Mujer e Igualdad y a la Dirección de Políticas Sociales para que realicen sus aportaciones.

De este modo, se facilita que las líneas de actuación que se desarrollan estén adaptadas a las necesidades del mercado de trabajo y, en particular, de los colectivos y personas más vulnerables.

En conclusión, el principio de paternariado se ha integrado adecuadamente en el Programa no solo en la planificación sino en su ejecución, seguimiento y evaluación.

10. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

10.1. Conclusiones

En este apartado se presentan las principales conclusiones extraídas del análisis realizado. Éstas se clasifican en función de los diferentes aspectos examinados en cada uno de los capítulos de este informe.

Además, se realiza una valoración final del Programa, aportando una valoración de los principales aspectos analizados.

Marco lógico

La estrategia de intervención establecida en el Programa Operativo continúa estando vigente.

El contexto socioeconómico no ha experimentado variaciones significativas desde el inicio de la programación de manera que los objetivos definidos en el Programa continúan siendo adecuados para atender a las necesidades de la región.

En este sentido, es necesario continuar impulsando la mejora de la empleabilidad de las personas desempleadas y la inclusión social de las personas en situación o riesgo de exclusión social.

Ejecución Financiera

La ejecución financiera del Programa a 31 de diciembre de 2018 es adecuada. El valor del gasto certificado se encuentra por encima de la cantidad programado para la anualidad 2015. De este modo se cumple con la regla n+3.

La ejecución financiera se concentra en las líneas de actuación de "Subvenciones a las personas desempleadas que se establezcan como trabajadores por cuenta propia o autónomos" y "Mantenimiento de las personas con discapacidad en los Centros Especiales de Empleo".

Eficacia

El nivel de eficacia de los indicadores de productividad es elevado, habiéndose superado en la mayoría de los indicadores los valores objetivo para la totalidad del periodo de programación. Estos resultados derivan de la alta demanda por parte de la población de participar y beneficiarse en las actuaciones enmarcadas en el Programa Operativo.

En cualquier caso, los valores indicadores se ajustarán en la medida que se concilie el gasto certificado y la realización material al plan financiero del Programa.

Sin embargo, en el caso de los indicadores de resultado, el nivel de eficacia resulta reducido.

Debe tenerse en consideración que los valores son en términos generales inferiores a lo previsto, debido a que el número de operaciones que se encuentran finalizadas es reducido. Además, una serie de actuaciones requieren un periodo de mantenimiento del empleo que en la mayor parte de las personas participantes no se ha alcanzado. Esto provoca que en estos casis aún no hayan podido reportarse valores relativos a los indicadores de resultado.

Marco de rendimiento

El Programa ha cumplido adecuadamente con el marco de rendimiento. Todos los indicadores, financieros y de productividad, presentan valores de realización superiores a los hitos establecidos para 2018.

Contribución del Programa a los resultados

El Programa ha contribuido positivamente a la Estrategia Europa 2020 en el ámbito del crecimiento integrador a través de actuaciones centradas en el acceso al empleo de las personas desempleadas y la inclusión social de las personas más desfavorecidas.

Las actuaciones desarrolladas han permitido que personas desempleadas obtengan un empleo tras su participación en el Programa y que personas ya empleadas, en este caso mujeres, mejoren o mantengan su situación en el ámbito laboral.

Asimismo, en el ámbito de reducción de la pobreza y la inclusión social, las actuaciones ejecutadas han permitido mejorar el acceso al empleo de personas con discapacidad.

En lo que se refiere al Pilar Europeo de Derechos Sociales, el Programa ha contribuido a los objetivos de apoyo activo para el empleo, equilibrio entre vida profesional y vida privada e inclusión de las personas con discapacidad. Además, de manera transversal las actuaciones inciden positivamente en los objetivos de igualdad de sexos e igualdad de oportunidades.

Las personas beneficiarias de la actuación "Contratación de personas desempleadas en obras y servicios de interés general y social (Corporaciones Locales)" se muestran satisfechas con este Programa. La participación ha contribuido a mejorar su empleabilidad y a facilitar su acceso al empleo tras su participación.

Principios horizontales y temas secundarios

El principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres se ha integrado en todas las fases del Programa Operativo, dado que es considerado como un elemento clave en la programación, selección, seguimiento y evaluación e implementación del Programa.

La participación de las mujeres ha sido superior a la de los hombres. En este sentido, se han desarrollado acciones específicas para las mujeres, especialmente en el ámbito del apoyo a la conciliación. Además, se ha proporcionado apoyo para que las entidades desarrollen planes de igualdad y adopten las medidas correspondientes para su aplicación.

En cualquier caso, a pesar de la importante participación femenina, se observa que las mujeres tienen mayores dificultades para acceder al empleo.

En lo que se refiere al principio de no discriminación, éste se ha considerado e integrado en el diseño y ejecución de las actuaciones. En este sentido, se han desarrollado actuaciones específicas dirigidas a apoyar a personas en situación o riesgo de exclusión social.

En materia medioambiental, el principio de desarrollo sostenible se ha integrado de maneral transversal en el Programa, habiendo desarrollado acciones que contribuyen al fomento de la protección medioambiental.

Finalmente, el principio de asociación se ha integrado adecuadamente en el Programa no solo en la planificación sino en su implementación, gestión y seguimiento. Los organismos implicados en el PO han participado y colaborado en las diferentes tareas a lo largo del desarrollo del Programa.

Valoración general del Programa Operativo

El Programa Operativo presenta un nivel de desarrollo y ejecución positivo, especialmente en las actuaciones de "Subvenciones a las personas desempleadas que se establezcan como trabajadoras por cuenta propia o autónomos" (PI 8.3) y "Mantenimiento de las personas con discapacidad en los Centros Especiales de Empleo" (PI 9.5).

En cualquier caso, las actuaciones de "Contratación de personas desempleadas en obras y servicios de interés general y social (Corporaciones Locales)" (PI 8.1), "Ayudas a la conciliación de la vida laboral, familiar y personal" (PI 8.4) y "Planes de Igualdad " (PI 8.4), han experimentados importantes avances en su ejecución material, si bien no han certificado gasto a 31 de diciembre de 2018.

En relación al marco de rendimiento, el Programa presenta unos resultados positivos, todos los indicadores cumplen con los hitos establecidos para 2018.

Asimismo, en términos de impacto, el Programa ha contribuido positivamente a la Estrategia Europa 2020 y al Pilar Europeo de Derechos Sociales, a través de actuaciones dirigidas al fomento del acceso y mantenimiento del empleo y la inclusión social.

A continuación, se presenta la valoración para cada una de las Prioridades de Inversión del PO.

Tabla 39. Valoración general del Programa Operativo por Prioridad de Inversión

EJE	PI	Ejecución financiera	Eficacia. Indicadores de productividad	Eficacia. Indicadores de resultado	Contribución PO
1	PI 8.1	Baja	Alta	Baja	Alta
	PI 8.3	Alta	Alta	Baja	Alta
	PI 8.4	Baja	Media	Media	Alta
2	PI 9.1	Baja	Baja	Baja	Baja
	PI 9.2	Baja	Baja	Baja	Baja
	PI 9.5	Alta	Alta	Baja	Alta

Fuente: Elaboración propia

10.2. Recomendaciones

En este apartado se presentan las principales recomendaciones del equipo evaluador. Estas recomendaciones están dirigidas principalmente a aspectos relacionados con la implementación y el seguimiento y evaluación del Programa Operativo.

Las principales recomendaciones del equipo evaluador son las siguientes:

- Sistematizar el tratamiento de los datos de indicadores para desarrollar un seguimiento y evaluación más efectivo. Una de las principales limitaciones identificadas para el desarrollo de la evaluación es que no existe un procedimiento sistematizado para el tratamiento de los datos de los indicadores de productividad y resultado. Esto dificulta de manera importante el proceso de seguimiento y evaluación, con lo que se considera necesario que se mejore está sistemática para poder validar los resultados de manera periódica.
- Seguimiento de las líneas de actuación que requieren el mantenimiento a 3 años para validar los resultados obtenidos. Aunque los resultados de estas actuaciones se han considerado para valorar los indicadores de productividad, su cuantificación debe revisarse cuando se finalice el periodo de mantenimiento para garantizar que los resultados obtenidos son adecuados.
- Continuar impulsando medidas que contribuyan al empleo indefinido que complementen a actuaciones existentes en el Programa. Estas actuaciones están favoreciendo la contratación, pero está es principalmente de carácter eventual, con lo que sería necesario desarrollar medidas que faciliten la generación de empleo con mayor estabilidad.
- Impulsar medidas de sensibilización al sector empresarial sobre las capacidades de las personas con discapacidad que contribuyan al tránsito de estas personas hacia el mercado de trabajo. De esta manera se favorecerá el tránsito de las personas de los Centros Especiales de Empleo hacia otras líneas de apoyo definidas en el programa como las ayudas a la contratación indefinida de personas con discapacidad o el empleo con apoyo.

- Impulsar el desarrollo de planes de igualdad en las entidades para favorecer una incorporación efectiva de este principio en el mercado de trabajo. El Real Decreto-Ley 6/2019 establece la obligatoriedad para las empresas de 50 o más personas trabajadoras de disponer de un plan de igualdad a corto/medio plazo de manera que las medidas de apoyo a las entidades podrían acompañarse de medidas de difusión para facilitar el conocimiento y sensibilización de las empresas en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y fomentar la demanda de participación en esta línea de actuación.