



Unió Europea
Fons social europeu
L'FSE inverteix en el teu futur



Servei d'Ocupació
de Catalunya



**Generalitat
de Catalunya**

*Evaluación de impacto del
Programa Trabajo y Formación
(convocatoria 2015) en el
marco del PO FSE 2014-2020 de
la Generalitat de Catalunya*



RED2RED
CONSULTORES

12 de mayo de 2017

ÍNDICE

0.	LISTADO DE ACRÓNIMOS	4
1.	OBJETIVOS Y METODOLOGÍA DE LA EVALUACIÓN.....	5
1.1.	<i>Objeto y alcance de la evaluación</i>	<i>5</i>
1.2.	<i>Fases de la evaluación</i>	<i>10</i>
1.3.	<i>Metodología de la evaluación</i>	<i>12</i>
1.4.	<i>Condicionantes y límites de la evaluación</i>	<i>17</i>
2.	PREGUNTAS DE EVALUACIÓN	19
3.	ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS HALLAZGOS.....	21
3.1.	PREGUNTA_CONTRAF_Nº1.	21
	<i>¿En qué medida las personas beneficiadas del Programa Trabajo y Formación han mejorado su inserción laboral respecto a las personas no beneficiarias (y elegibles)?.....</i>	<i>21</i>
3.1.1.	<i>Inserción laboral</i>	<i>21</i>
3.1.2.	<i>Tipología empleo</i>	<i>23</i>
3.2.	PREGUNTA_IMPACTSOC_Nº1.	25
	<i>¿Cuáles son los principales resultados del programa Trabajo y Formación?</i>	<i>25</i>
3.2.1.	<i>Perfil de los participantes.....</i>	<i>25</i>
3.2.2.	<i>Mejora de la ocupabilidad.....</i>	<i>29</i>
3.3.	PREGUNTA_IMPACTSOC_Nº2.	47
	<i>¿Cuáles han sido los motivos para que las personas participantes en el Programa abandonasen antes de lo previsto (antes de finalizarlo)?</i>	<i>47</i>
3.4.	PREGUNTA_IMPACTSOC_Nº3.	50
	<i>¿Cuál es el grado de satisfacción de las entidades que acogen a las personas que han sido beneficiarias con este Programa?</i>	<i>50</i>
4.	OTROS RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN	56
5.	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	62
5.1.	<i>Conclusiones</i>	<i>62</i>
5.2.	<i>Recomendaciones</i>	<i>68</i>

Índice de Tablas

Tabla 1. Componentes del programa	5
Tabla 2 Síntesis de las principales técnicas de recogida de información	16
Tabla 3. Impacto neto del programa global y por sexo	21
Tabla 4 Impacto neto del programa global y por tipo de contrato	23
Tabla 3 Grado y características de la inserción laboral	29
Tabla 4 % de personas por tipo de contrato	33
Tabla 5 % de personas por tipo de contrato con mayor proporción.	33
Tabla 6 Sexo de las personas que han tenido un contrato, por tipología de contrato	34
Tabla 7 Tipo de contrato de personas de 18 a 24 años.....	35
Tabla 8 Tipo de contrato de personas de 25 a 34 años.....	35
Tabla 9 Tipo de contrato de personas de 35 a 44 años.....	35
Tabla 10 Tipo de contrato de personas de 45 a 54 años.....	36
Tabla 11 Tipo de contrato de personas de 55 a 64 años.....	36
Tabla 12 Tipo de contrato de personas con estudios primarios completos	37
Tabla 13 Tipo de contrato de personas con estudios primera etapa educación secundaria sin título	37
Tabla 14 Tipo de contrato de personas con estudios primera etapa educación secundaria con título	38
Tabla 15 Tipo de contrato de personas con enseñanza de grado medio de formación profesional específica	38
Tabla 16 Tipo de contrato de personas con estudios universitarios de primer y segundo ciclo	39
Tabla 17 Tipo de contrato de personas por la variable nacionalidad.....	39
Tabla 18. % Utilización de los servicios.....	40
Tabla 19 Perfil sociodemográfico de las personas beneficiarias de los servicios.....	41
Tabla 20. Grado de dificultades por entidad	48

Índice de Ilustraciones

Ilustración 1. Funciones de la evaluación	8
Ilustración 2. Principales fases de la evaluación	10
Ilustración 3 Ejemplo de un modelo de dobles diferencias	14
Ilustración 4. Pautas del análisis.....	15
Ilustración 5 Metodología de análisis de la información.....	16
Ilustración 6. Tipología/nivel preguntas de evaluación	19
Ilustración 7 Gráfica del impacto del programa GC y GT	22
Ilustración 8 Perfil de los participantes por sexo y nacionalidad.....	25
Ilustración 9 Distribución de los participantes por provincia	26
Ilustración 10 Clasificación de titulares y beneficiarios	26
Ilustración 11 Perfil de los participantes por edad	27
Ilustración 12 Perfil de los participantes por nivel educativo.....	27
Ilustración 13 Perfil de los participantes por sí/no discapacidad y sí/no cargas familiares	28
Ilustración 14 Utilización de los servicios con o sin empleo.....	43
Ilustración 15 Grado de dificultades generales.....	48
Ilustración 16 Distribución de las entidades en función de su tipología y ubicación	50
Ilustración 17 Diferencias de valoración entre entidad local y sin ánimo de lucro	53
Ilustración 18 módulos formativos con mayor o menor dificultad	54
Ilustración 19 Principales pasos del proceso selección potenciales beneficiarios.....	58

0. LISTADO DE ACRÓNIMOS

FSE	Fondo Social Europeo
GC	Grupo de control
GENCAT	Generalitat de Catalunya
GT	Grupo de tratamiento
OTG	Oficina de trabajo de la Generalitat
PO	Programa Operativo
PS	Propensity Score
PSM	Propensity Score Matching
RMI	Renta mínima de inserción
SOC	Servei d'Ocupació de <i>Catalunya</i> ,
TIF	Programa de Trabajo y Formación

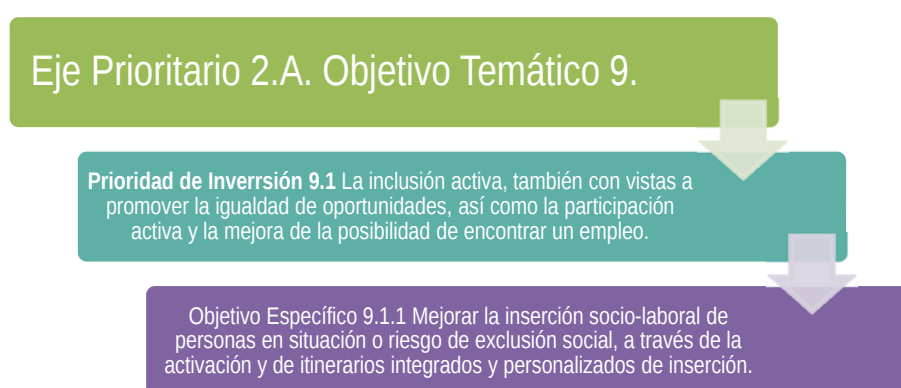
1. OBJETIVOS Y METODOLOGÍA DE LA EVALUACIÓN

1.1. Objeto y alcance de la evaluación

a) Objetivo del programa

El programa de Trabajo y Formación dirigido a personas en situación de desempleo y beneficiarias de la renta mínima de inserción, se trata de una actuación en el marco de la estrategia del PO FSE 2014-2020 de la Generalitat de Catalunya.

Específicamente está programado en el siguiente eje y objetivo específico:



El presente programa prevé la realización de acciones de experiencia laboral y formativas encaminadas a favorecer la inserción o reinserción sociolaboral y mejora de su ocupabilidad de este colectivo en grave riesgo de exclusión.

La siguiente tabla describe los componentes clave del programa que ha sido evaluado:

Tabla 1. Componentes del programa

Definición y características

Programa de Trabajo y Formación dirigido a personas desempleadas perceptoras de la renta mínima de inserción de la convocatoria 2015 regido por las convocatorias: Orden EMO/244/2015, de 29 de julio (destinado a Administraciones locales) y Orden EMO/243/2015, de 29 de julio (destinado a entidades sin ánimo de lucro).

Este Programa se encuentra enmarcado en la estrategia del PO FSE 2014-2020 de la Generalitat de Catalunya y cofinanciado a través del FSE.

El objetivo de este programa es realizar formación ocupacional transversal y prácticas laborales mediante la contratación de personas en situación de desempleo perceptoras de la renta mínima de inserción para favorecer la inserción laboral, mejorar el empleo y prevenir las situaciones de exclusión social y laboral.

Destinatarios/as

1. Las actuaciones que se regulan en estas bases se dirigen a las personas beneficiarias de la renta mínima de Inserción.

Tendrán carácter preferente las personas beneficiarias de la renta mínima de inserción que reúnan alguna de estas características:

- Mujeres con cargas familiares.
- Jóvenes entre 18 y 30 años.
- Personas de más de 40 años.
- Personas que estén en fase de agotar el plazo máximo de percepción de la prestación del RMI

2. Sólo se podrá formalizar un contrato de trabajo por unidad familiar.

3. A los efectos de este Programa, las personas a contratar tienen que estar inscritas en la oficina de Empleo como demandantes de empleo no ocupadas en la fecha inmediatamente anterior a la fecha de inicio del contrato de trabajo subvencionado y tienen que cumplir los requisitos legales para poder formalizar un contrato de trabajo en el momento de su firma.

4. La participación en este Programa implica la incompatibilidad de las personas destinatarias a participar en cualquier otra política activa de empleo subvencionada por el Servicio Público de Empleo de Cataluña durante su permanencia

Entidades beneficiarias

1. Administraciones locales

1.1 Podrán ser entidades beneficiarias de estas ayudas las administraciones locales siguientes:

a) Los ayuntamientos de Cataluña, o sus organismos autónomos o las entidades con competencia en materia de políticas activas de empleo, desarrollo local y de promoción del empleo, dependientes o vinculadas a aquéllos, que se determinen en la distribución territorial de cada convocatoria.

b) Los consejos comarcales de Cataluña, o sus organismos autónomos o las entidades con competencia en materia de políticas activas de empleo, desarrollo local y de promoción del empleo, dependientes o vinculadas a aquéllos, que se determinen en la distribución territorial de cada convocatoria.

En caso de que los ayuntamientos o los consejos comarcales de las letras a) y b) de esta base hayan delegado la gestión de las políticas activas de empleo o promoción económica de su ámbito territorial en otras entidades de carácter supralocal, podrán ser estas últimas las que soliciten y gestionen sus proyectos.

1.2 En cada convocatoria se determinará la distribución territorial del Programa Trabajo y Formación, regulado en estas bases, que indicará los contratos de trabajo a subvencionar, preasignados a cada ayuntamiento o consejo comarcal y podrá limitar las entidades beneficiarias de acuerdo con el número de contratos de trabajo que la disponibilidad presupuestaria permita subvencionar.

2. Entidades sin ánimo de lucro de Cataluña.

Podrán ser entidades beneficiarias de estas subvenciones las entidades sin ánimo de lucro, con personalidad jurídica propia y con sede en Cataluña.

No tienen la consideración de entidades beneficiarias de las subvenciones reguladas en esta Orden las empresas de inserción, las cooperativas y las entidades previstas en la Orden EMO/244/2015, de 29 de julio, por la que se aprueban las bases reguladoras para la concesión de subvenciones del Programa Trabajo y Formación dirigido a personas en situación de desempleo beneficiarias de la renta mínima de inserción con administraciones locales, y se abre la convocatoria para el año 2015

Temporalidad

La temporalidad de las actuaciones llevadas a cabo es:

- a) Acciones de experiencia laboral que consisten en la contratación laboral de las personas participantes por parte de entidades locales para realizar trabajos de carácter público e interés social, durante 6 meses a jornada completa;
- b) Acciones formativas, de entre 20 y 30 horas de duración, de asistencia obligatoria por parte de las personas participantes durante la jornada laboral del contrato de trabajo.

Fuente: ORDEN EMO/244 y 243 /2015, de 29 de julio. Diario oficial de la Generalitat de Catalunya

b) Objetivo de la evaluación

La presente evaluación, se encuentra enmarcada en la primera evaluación del PO FSE 2014-2020 de la Generalitat de Catalunya, siguiendo el calendario establecido en el Plan de Evaluación Específico de dicho programa. No obstante, este ejercicio evaluativo, se trata de una evaluación con carácter específico e individualizado del programa de trabajo y formación, para la convocatoria de 2015.

Este ejercicio evaluativo responde a lo dispuesto en el artículo 54-57, 111 y 114 del Reglamento N°1303/2013 del Parlamento Europeo y del Consejo de 17 de diciembre de 2013, relativo y se deroga el Reglamento (CE) no 1083/2006 del Consejo al Reglamento de disposiciones comunes, que señala que durante el período de programación, la Autoridad de Gestión debe garantizar que se realicen evaluaciones para estimar la eficacia, la eficiencia y el impacto del programa, como también con el objetivo de mejorar la calidad en la ejecución y el diseño de los programas, y determinar los efectos de los mismos en relación con las metas de la estrategia de la Unión para un crecimiento inteligente, sostenible e integrador.

No obstante tanto en el marco de los fondos estructurales como en las políticas públicas en general se puede indicar que la evaluación de políticas públicas está vinculada con el cumplimiento de tres funciones principalmente:

- Rendición de cuentas o responsabilidad. Cualquier ejercicio evaluativo contribuirá a rendir cuentas y/o responsabilidad de las políticas públicas que hayan sido puestas en marcha.

- Aprendizaje o lecciones aprendidas de aplicabilidad para otros procesos evaluativos que permitan aprovechar los conocimientos adquiridos en ejercicios similares y sean de aplicabilidad en el presente.
- Mejora de la política pública. Una evaluación permitirá incorporar elementos de mejora y recomendaciones en el proceso de aplicación y puesta en marcha de la política.

La siguiente ilustración refleja la interrelación de las funciones de la evaluación:

Ilustración 1. Funciones de la evaluación



Fuente: elaboración propia a partir de AEVAL

c) Alcance de la evaluación

El enfoque de esta evaluación se centra principalmente en valorar los resultados que ha producido el Programa de Trabajo y Formación (convocatoria de 2015) enmarcado en el Programa Operativo de FSE 2014-2020 de la Generalitat de Catalunya.

Por lo tanto el alcance al que pretende dar respuesta este ejercicio evaluativo parte de una lógica doble:

- Valorar el impacto neto del programa en materia de inserción laboral.
- Valorar si el Programa está garantizando los resultados esperados y **enjuiciar el impacto social que produce tanto en los individuos destinatarios como en las unidades familiares vinculadas a los mismos**¹.

¹ Ver apartado d. Unidad de análisis

Por lo tanto los ámbitos de análisis globales permitirán ahondar sobre los siguientes bloques de contenidos:

- *Impacto neto del programa en materia de inserción laboral.*
- *Perfil personas destinatarias del programa.*
- *Grado de ocupabilidad, entendiendo la ocupabilidad como grado de inserción laboral y/o utilización de otros servicios de carácter público.*
- *Pertinencia y adecuación de las actividades del programa con las necesidades del mercado laboral.*
- *Satisfacción de los agentes implicados en el desarrollo e implementación del programa.*

Para dar respuesta a estos ámbitos de análisis, la estructura que ha vertebrado este informe de evaluación se ha compuesto de los siguientes apartados:

- Acrónimos
- Capítulo 1. Objetos y metodología de la evaluación.
 - o Objeto y alcance de la evaluación.
 - o Fases de la evaluación.
 - o Metodología de la evaluación.
 - o Condicionantes y limitaciones de la evaluación.
- Capítulo 2. Preguntas de evaluación
- Capítulo 3. Análisis e interpretación de los hallazgos.
- Capítulo 4. Otros resultados de la evaluación.
- Capítulo 5. Conclusiones y Recomendaciones.

d) Unidad de análisis

Con respecto a la unidad de análisis en esta evaluación se parte de la premisa que el sistema de información de la Prestación Económica de la Renta Mínima de Inserción, utiliza el **expediente como unidad básica de medida**. No obstante el expediente se puede considerar como el equivalente a la unidad de convivencia que recibe la prestación y las diferentes acciones administrativas que contempla el programa (inicio del pago de la prestación, extinción, otros).

Las personas que conforman cada expediente y que por tanto mantienen una relación de convivencia pueden pertenecer a una de las dos categorías siguientes:

- Los/as titulares, que constituyen la persona de referencia de cada expediente.

- Los beneficiarios, que son el resto de personas que forman parte del expediente, como por ejemplo: cónyuge, hijos/as u otras personas que conviven con el titular.

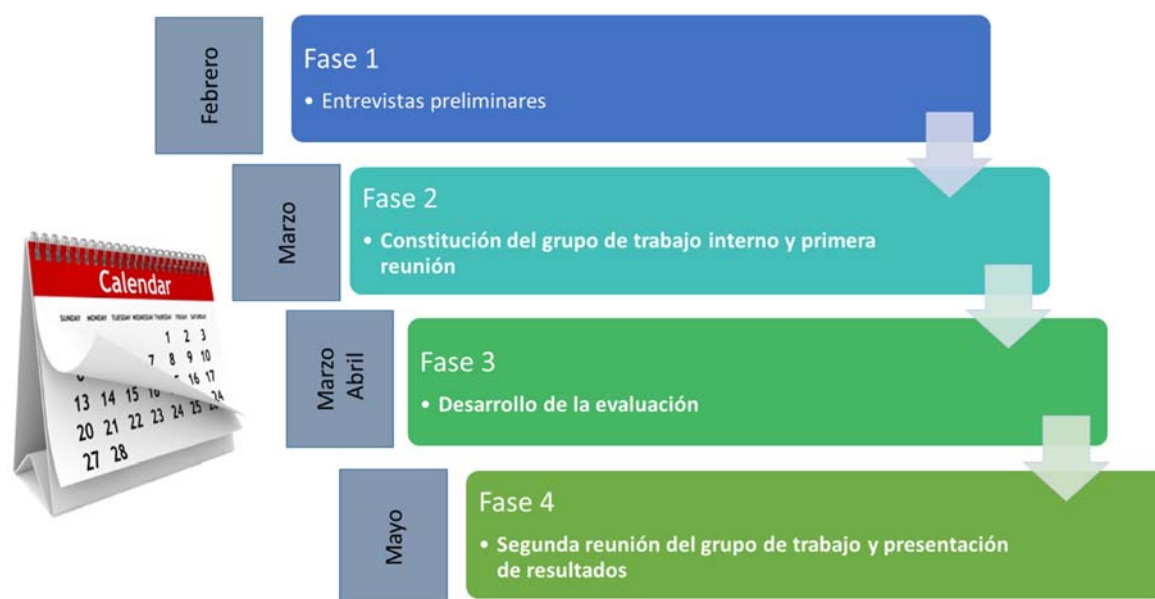
Por lo tanto, el PIRMI utiliza el término destinatarios para referirse al conjunto de personas, tanto titulares como beneficiarios, que están en el marco del programa en un momento determinado.

Esta comprensión de la unidad de medida es clave para la interpretación de los resultados, ya que el análisis de la información se realiza tanto sobre las personas titulares de los expedientes como sobre las personas beneficiarias de los mismos. Lo que permitirá un tratamiento holístico de las bases de datos disponibles para este ejercicio evaluativo y conocer la cobertura global que alcanza el programa.

1.2. Fases de la evaluación

Con respecto a las fases principales que han definido y condicionado la estructura metodológica de la presente evaluación pueden sintetizarse en las siguientes:

Ilustración 2. Principales fases de la evaluación



Fase 1. Entrevistas preliminares a informantes clave

La primera fase ha constituido el arranque inicial del proceso de evaluación (febrero de 2017) por parte del equipo de evaluación. En primer lugar, se ha revisado detenidamente toda aquella documentación relacionada con el programa evaluado².

Además, esta primera etapa ha estado caracterizada por la identificación de necesidades informativas por parte de los servicios directamente implicados, tanto en el desarrollo del programa como en la evaluación del mismo. Para ello se llevó a cabo una primera reunión preliminar para contextualizar el programa, resolver dudas por parte del equipo evaluador tras la

² Ver Anexo 1.

revisión de la documentación y para abrir un espacio en el que se pudieran poner de relieve las diferentes cuestiones que podrían abordarse en la evaluación.

Paralelamente, con el objeto de conocer la particularidad y cuestiones intrínsecas del programa, también se llevó a cabo dos entrevistas preliminares con una entidad local y otra entidad sin ánimo de lucro.

Fruto de esta fase inicial de la evaluación se elaboró una primera propuesta metodológica en la que se detalló: las preguntas de evaluación a tener en consideración, los indicadores asociados a las mismas y las herramientas de recogida de información.

Fase 2. Constitución del grupo de trabajo interno y primera reunión

La fase dos representa la constitución y primera reunión del Grupo de trabajo interno de la evaluación FSE 2017 (*Grup de treball intern avaluació FSE 2017*), que se produjo el pasado 24 de marzo de 2017.

Este foro ha sido utilizado para dar a conocer el objetivo de esta evaluación y presentar la primera propuesta de preguntas de evaluación que han sido tratadas en este ejercicio evaluativo. Este encuentro funcionó como un espacio de debate para el cual se dejó un canal abierto de dudas y sugerencias que fue trasladado al equipo evaluador, que junto con la Secretaría Técnica del SOC, valoró la pertinencia de las mismas.

La composición del grupo de trabajo integra a representantes de los siguientes organismos:

- Secretaria Tècnica i el Servei de Programació i Certificació del Fons Social Europeu del Servei Públic d'Ocupació de Catalunya.
- Agència de Gestió d'Ajuts Universitaris i de Recerca (AGAUR).
- Associació Catalana de Municipis i Comarques.
- CCOO Catalunya.
- CIRE.
- Comitè Català de Representants de Persones amb Discapacitat, COCARMÍ.
- Departament d'Agricultura.
- Ramaderia, Pesca i Alimentació.
- Departament de la Vicepresidència i d'Economia i Hisenda.
- Departament de Territori i Sostenibilitat.
- Departament de Treball, Afers Socials i Famílies.
- Departament d'Ensenyament.
- Departament Empresa i Coneixement.
- Direcció General d'Economia social, el Tercer Sector, les Cooperatives i l'Autoempresa.
- Federació de Municipis de Catalunya.

- Foment del Treball Nacional.
- Institut Català de les dones.
- PIMEC.
- Secretaria d'Igualtat, Migracions i Ciutadania. Àrea Tècnica.
- UGT de Catalunya.

Fase 3. Desarrollo de la evaluación.

La tercera fase representa la etapa central del desarrollo de la evaluación, ésta se desarrolla durante el mes de marzo, abril y primera quincena de mayo.

Durante esta etapa se lleva a cabo el análisis de la información disponible para la evaluación del programa así como se desarrollan las diferentes herramientas de recogida de información previstas en esta evaluación³.

Esta fase, y principalmente la recogida de información entre los diferentes *stakeholders* identificados ha permitido perfilar y adecuar consecuentemente las preguntas de evaluación en el marco del Programa. La supeditación a la información disponible ha condicionado el alcance final de la evaluación y las preguntas de evaluación previstas en ella⁴.

Como resultado de esta fase da lugar a la elaboración del informe de evaluación que recoge los principales hallazgos, así como un elenco de conclusiones y recomendaciones relativas al programa.

Fase 4. Segunda reunión del grupo de trabajo y presentación de resultados.

Por último, el ejercicio evaluativo se cierra con una segunda convocatoria y desarrollo del grupo de trabajo interno de la evaluación el 17 de mayo de 2017, en cuyo seno se realizó una presentación de los principales resultados del informe resultante y permitió establecer un espacio de debate y resolución de dudas que pudieran haber surgido tras la presentación de resultados.

Esta última puesta en común permitió incorporar mejoras y sugerencias al informe de evaluación que fue definitivo a finales del mes de mayo.

1.3. Metodología de la evaluación

a) Marco teórico

Esta evaluación se corresponde con una **evaluación de impacto y resultados**, es decir, se lleva a cabo una vez ha finalizado el Programa de Trabajo y Formación en la convocatoria de 2015, por lo tanto la evaluación adoptará un enfoque formativo y comprensivo que permitirá enjuiciar el Programa teniendo en cuenta aspectos clave del contexto en el que se desarrolla, la

³ Ver apartado 1.3 relativo a la metodología de la evaluación.

⁴ Ver capítulo 2. Preguntas de evaluación.

estructura con la que cuenta, su concepción o diseño, los procesos generados, y los resultados alcanzados con respecto a los previstos en el momento de la presente evaluación. Que permitan alimentar convocatorias futuras de este programa.

La evaluación ha contemplado el **ámbito temporal** han comprendido la convocatoria de 2015.

Con respecto al **ámbito geográfico**, cabe especificar que corresponde a la totalidad de la región catalana en cuyo territorio tiene incidencia el Programa Operativo de Fondo Social Europeo en este período de programación 2014-2020.

La metodología que caracteriza esta evaluación es una metodología que combina varios métodos:



a.1) Método de análisis contrafactual⁵

El impacto de la intervención pública puede expresarse en términos de la diferencia entre dos números:

$$\text{IMPACTO} = Y1 - Y0$$

Donde:

- Y1 son los outcomes que han ocurrido con la intervención pública.
- Y0 son los outcomes que se habrían dado en ausencia de la intervención pública, que de forma más técnica (y más breve) se denominan contrafactual.

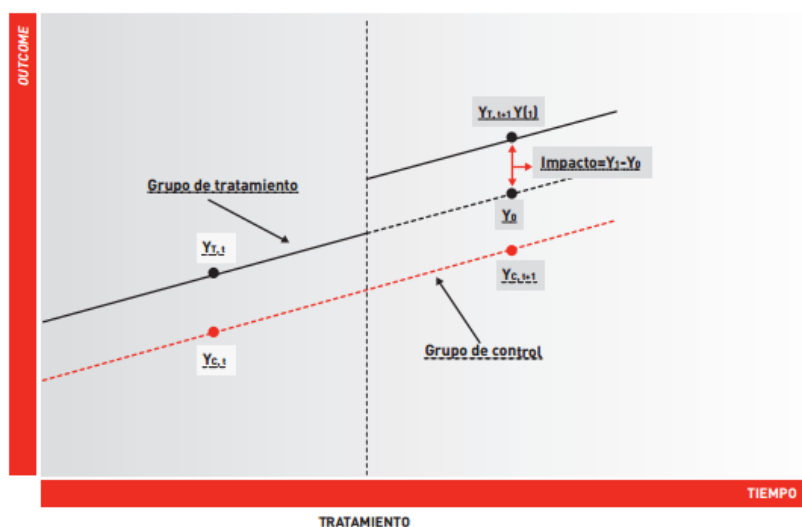
El diseño metodológico se caracteriza por ser:

- Diseño **cuasiexperimental**: comparten la característica de que la participación de los individuos en el programa no la define un procedimiento aleatorio: ya sea porque son los propios individuos los que eligen participar o no, ya sea porque otro agente toma esa decisión, o por las dos cosas al mismo tiempo.

⁵ Texto adaptado de Guía práctica 5 Evaluación de impacto. 2009. IVÀLUA

- Modelo de **dobles diferencias**: Esta técnica se aproxima a la cuantificación del impacto de un programa definiendo el efecto no en términos de la diferencia postratamiento (después el programa) en el nivel del outcome para los beneficiarios y para los no beneficiarios, sino como la diferencia en la variación del outcome antes y después de la política en ambos grupos. Así pues, al definir el impacto de esta manera, la técnica de dobles diferencias reconoce explícitamente que parte de la variación temporal en el outcome de los que reciben la política se habría producido en cualquier caso, y que la manera de medirla es a través del cambio en el outcome de los no beneficiarios durante el mismo período.

Ilustración 3 Ejemplo de un modelo de dobles diferencias



Fuente: Guía práctica 5 Evaluación de impacto. 2009. IVÀLUA

El impacto que se estima con un modelo de dobles diferencias es la diferencia entre el outcome de los beneficiarios (tratamientos) después de la política y el valor de este outcome para este mismo colectivo en ausencia del programa, contrafactual.

- **Grupo de tratamiento (GT)**: la selección del grupo de tratamiento se ha realizado una muestra aleatoria representativa sobre el total de los participantes en el programa (1414 total). Dando lugar a un grupo de 300 personas, suponiendo un margen de error del 5,02% y un nivel de confianza del 95%.
- **Grupo de control (GC)**:

Para la identificación del grupo de control se utiliza la técnica del **propensity score matching** (PSM) cuyo objetivo es definir la mayor o menor similitud entre tratamientos y controles a partir de un único número: el denominado propensity score (PS). El PS mide la probabilidad de que un individuo, dadas sus características, en este caso sociodemográficas (sexo, edad, nivel de estudios) pueda participar en el programa; esta probabilidad se obtiene a partir de un modelo de elección discreta, como un logit o un probit.

A partir de la técnica se ha realizado los emparejamientos entre participantes y no participantes basándonos en el PS de unos y otros a partir del método denominado el vecino más cercano (nearest-neighbour caliper) y consiste en formar tan solo aquellas parejas participante-no participante en las que la diferencia entre el PS de uno y otro sea inferior a cierto número predeterminado. Este método permite que estén equilibradas la muestra de participantes y la muestra final de no participantes con la que les acabamos comparando, por lo menos en lo que respecta a las variables que hemos considerado a la hora de modelizar la participación en el programa.

Las pautas metodológicas de este diseño han sido las siguientes:

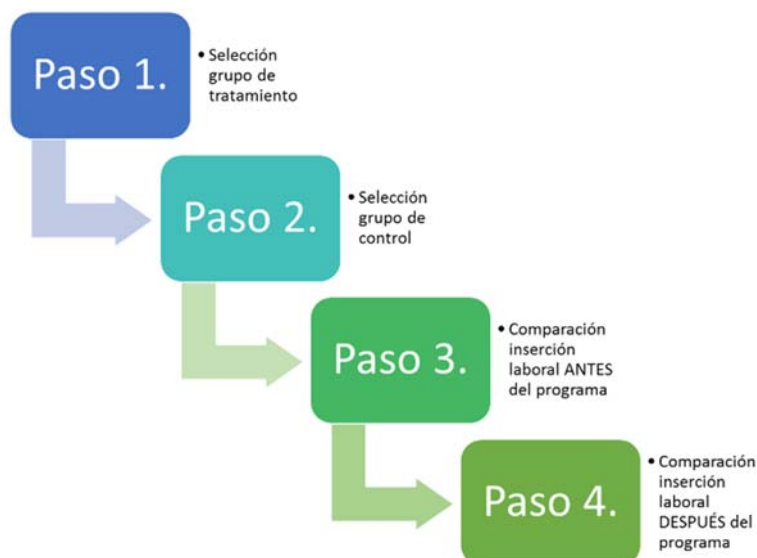
El efecto principal que se quiere medir con el análisis contrafactual se indica en la siguiente **hipótesis** que será contrastada con la aplicación del método:

***Inserción laboral:** las personas participantes habrán conseguido al menos un empleo (por cuenta ajena) en el plazo de seis meses tras la finalización del programa en mayor proporción que quienes no han participado.*

Para caracterizar la inserción se analizará además el **tipo de contrato**⁶ que se ha efectuado.

Para ello las pautas del análisis han consistido en:

Ilustración 4. Pautas del análisis



Fuente: elaboración propia

1. Selección del grupo de tratamiento: se utiliza un método de selección a partir de una muestra aleatoria simple representativa.

⁶ Se ha trabajado con dos tipos de contrato más habituales: obra y servicio a tiempo completo y eventual por circunstancias de la producción tiempo parcial.

2. Selección el grupo de control: se utiliza la técnica del **propensity score matching** (PSM).
3. Comparación de la inserción laboral de ambos grupos en los 6 meses **ANTES** de la puesta en marcha del programa.
4. Comparación de la inserción laboral de ambos grupos en los 6 meses **POSTERIORES** al desarrollo del programa.

La fuente principal de información procede de la vida laboral de ambos grupos (antes del programa) y de contrat@ (después del programa). Por otro lado, la información que se ha generado en torno a un plan de explotación de datos, y procesado con el programa informático de análisis estadístico SPSS versión 24.0.

a.2) Método de análisis explicativo

Se trata de un método en el que se combinan técnicas y fuentes de información de diferente naturaleza:

Ilustración 5 Metodología de análisis de la información



A continuación en la siguiente tabla se recoge una síntesis de las principales técnicas utilizadas:

Tabla 2 Síntesis de las principales técnicas de recogida de información

Técnica	Breve descripción/observaciones
Análisis documental y bases de datos	Se ha realizado un exhaustivo análisis documental de fuentes bibliográficas, de producción del mismo Programa y de otras fuentes. Hay que destacar que la principal fuente de información se ha correspondido con las bases de datos (SICAS, BDI, GIA, CONTRAT@, vida laboral) con respecto a las personas beneficiarias de la convocatoria de 2015 del programa TIF facilitada por la secretaría técnica del SOC al equipo de evaluación. En el Anexo 1 se encuentra un amplio listado de las fuentes que se han tenido en cuenta.

Entrevistas preliminares a informantes clave	Se realizaron entrevistas preliminares sobre dos tipologías de informantes clave: - Servicio de Programas de Oportunidades de Empleo, Servicio Público de Empleo del Servicio de Ocupación Catalana de la Generalitat de Catalunya. - Representantes de una entidad local y una entidad sin ánimo de lucro que fueron beneficiarios de la convocatoria evaluada. El listado completo de las entidades que han formado parte se presenta en el Anexo 2.
Entrevista en profundidad a informantes clave	Se incluyeron representantes de entidades tanto locales como sin ánimo de lucro que hubieran trabajado de primera mano en el desarrollo de esta convocatoria. Fue posible la realización de 4 entrevistas en profundidad, 3 de ellas en entidades locales y 1 dirigida a una entidad sin ánimo de lucro, que han servido de sustento para la aplicación de otras técnicas. El listado completo de las entidades que han formado parte se presenta en el Anexo 2. La incorporación de la información procedente de las entrevistas en profundidad a lo largo del informe pretende destacar aquellos elementos más repetidos y sobre los que se ha hecho especial incidencia. La recogida de información ha respondido a un criterio de saturación metodológica, a partir del cual el equipo ha dejado de aplicar la técnica en el momento en que ésta deja de aportar datos nuevos.
Encuesta online a entidades beneficiarias	La encuesta se dirigió a un total de 121 entidades, que se correspondían con todas las que habían recibido una ayuda en el periodo objeto de análisis (convocatoria de 2015). Se obtuvieron 102 respuestas, lo que supone una tasa de respuesta de casi un 85% que ha sido considerada como muy alta y adecuada para considerar sus datos como representativos.

Fruto del diseño del ejercicio evaluativo se presenta en el Anexo 3 la matriz de evaluación de referencia.

La información que aquí se muestra se complementa con la incluida en diversos anexos de la presente evaluación, donde pueden encontrarse los modelos y soportes utilizados para cada una de las técnicas (Anexo 4).

1.4. Condicionantes y límites de la evaluación

Las dificultades y limitaciones en esta evaluación han estado vinculadas con aspectos habituales en este tipo de ejercicios: plazos muy ajustados, gran volumen de fuentes de información, múltiples agentes clave, combinación de diferentes herramientas de recogida de información, etc. Sin embargo, no han supuesto un obstáculo que no haya sido posible subsanar.

Sin embargo, es preciso destacar la dificultad conceptual que presenta el ejercicio evaluativo en materia de mejora de la ocupabilidad. Ya que por un lado se trata de un concepto complejo de cuantificar y por otro, la cuantificación de las variables que finalmente han sido tenidas en cuenta presentan en sí mismas una limitación adicional:

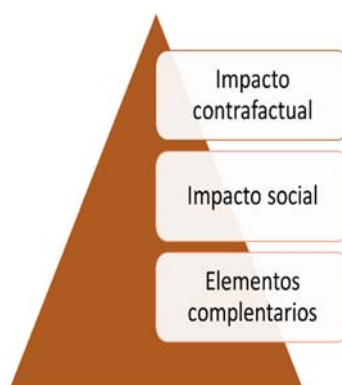
- o Para valorar la ocupabilidad en materia de inserción laboral la fuente principal de información ha sido *Contrat@*. Que se trata de un servicio web que permite a los empresarios y a las empresarias que actúan en nombre propio y a las empresas y profesionales colegiados que actúen en representación de terceros, comunicar el contenido de la contratación laboral a los Servicios Públicos de Empleo desde su propio despacho o sede profesional. Por lo que aquellos contratos que se hayan realizado al margen de este servicio no han podido ser tenidos en cuenta. Así mismo, este recurso tampoco ha permitido medir la duración real de los contratos debido a que no se disponía de dicha información en todos los casos y de aquella de la cual se disponía no se ha podido validar la veracidad de los datos.
- o Por otro lado, para valorar la ocupabilidad en materia de utilización de otros servicios, solo se ha podido contar con la información disponible en la base de datos SICAS, con origen en la propia administración catalana. Sin embargo, pese a la limitación en el alcance, ha supuesto una fuente de información muy útil que permite apuntar información valiosa en esta materia.

Para terminar, se ha producido una limitación importante en cuanto a realizar alguna técnica directamente con aquellas personas destinatarias del programa. Este hecho viene justificado principalmente porque se trata de un grupo de personas con un elevado grado de vulnerabilidad y por lo tanto prima la confidencialidad de sus datos de contacto. Por otro lado también son un colectivo alejado, generalmente, de las nuevas tecnologías de la información y comunicación y que por tanto no hubiese sido posible articular ninguna herramienta vía online, siendo la única vía posible si se tienen en cuenta los plazos que han marcado este ejercicio evaluativo.

2. PREGUNTAS DE EVALUACIÓN

La presente evaluación de impacto social está motivada por el interés por parte de las personas responsables de la implementación y seguimiento del programa de obtener evidencias sobre el impacto del programa en materia de inserción así como los principales resultados que está generando entre las personas destinatarias del programa TIF. Para ello las preguntas clave de este ejercicio evaluativo se agrupan en tres niveles diferenciados y para los que se utilizan diferentes métodos y técnicas para darles respuesta:

Ilustración 6. Tipología/nivel preguntas de evaluación



Fuente: elaboración propia

No obstante, la identificación de las preguntas de evaluación sobre las que versan los hallazgos y análisis de la misma son las que se indican a continuación:

- **Preguntas de impacto contrafactual**

- PREGUNTA_CONTRAF_Nº1. ¿En qué medida las personas beneficiadas del Programa Trabajo y Formación han mejorado su inserción laboral respecto a las personas no beneficiarias (y elegibles)?

- **Preguntas de impacto social**

- PREGUNTA_IMPACTSOC_Nº1. ¿Cuáles son los principales resultados del programa Trabajo y Formación?
 - o ¿Cuál es el perfil de las personas participantes?
 - o ¿Cuál es el grado de inserción logrado?
 - o ¿En qué medida las personas que participan en el programa participan o se benefician de otras políticas y/o servicios tras su finalización? (tanto de formación y empleo como de otros ámbitos como salud, educación, servicios sociales, etc.)
- PREGUNTA_IMPACTSOC_Nº2. ¿Cuáles han sido los motivos para que las personas participantes en el Programa abandonasen antes de lo previsto (antes de finalizarlo)?

- PREGUNTA_IMPACTSOC_Nº3. ¿Cuál es el grado de satisfacción de las entidades que contratan personas que han sido beneficiadas con este Programa?

- Preguntas complementarias o de carácter secundario

1. ¿En qué medida (el destinatario y la unidad familiar) reanudan la RMI después de finalizar el programa de formación y empleo?
2. ¿Cómo se produce la transición desde la percepción de una renta mínima a un salario y cómo repercute y en qué medida lo hace sobre las unidades familiares? ¿En qué medida la transición de cobrar una renta mínima a un salario superior repercute en las unidades familiares?
3. ¿Qué motivos explican la no aceptación de potenciales beneficiarios derivados desde las oficinas de empleo?

3. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS HALLAZGOS

Con carácter previo a dar respuesta a las preguntas de evaluación es necesario describir el perfil de las personas participantes en el programa que permitirá contextualizar en mayor medida los hallazgos identificados en ellas.

3.1. PREGUNTA_CONTRAF_Nº1.

¿En qué medida las personas beneficiadas del Programa Trabajo y Formación han mejorado su inserción laboral respecto a las personas no beneficiarias (y elegibles)?

Para responder esta pregunta se realizará un análisis del **impacto neto del programa** en el grado de inserción laboral del conjunto de personas participantes, tal y como se ha detallado en el apartado de metodología.

De este modo, se medirá primero el impacto neto global sobre el grado de inserción laboral y posteriormente se estudiará la calidad de esa inserción diferenciando el impacto por tipología de contrato.

3.1.1. Inserción laboral

Como se ha señalado con anterioridad, el indicador utilizado para medir el grado de inserción de los participantes ha sido el porcentaje de personas que consiguieron al menos un contrato de trabajo en un periodo de seis meses con posterioridad al programa evaluado.

Este indicador se ha medido, por tanto, para el grupo de control y el de tratamiento durante los seis meses inmediatamente anteriores al programa y durante los seis meses inmediatamente posteriores. Los resultados se resumen en el siguiente cuadro:

Tabla 3. Impacto neto del programa global y por sexo

INSERCIÓN LABORAL = porcentaje de personas que obtienen al menos un contrato	Análisis contrafactual						
	Antes GC	Antes GT	Después GC	Después GT	Dif. GC	Dif. GT	Impacto NETO
Total de participantes	7,67%	12,67%	9,00%	22,33%	1,33%	9,67%	8,33%
Mujeres	5,29%	12,38%	5,88%	22,86%	0,59%	10,48%	9,89%
Hombres	10,77%	12,82%	13,08%	22,05%	2,31%	9,23%	6,92%

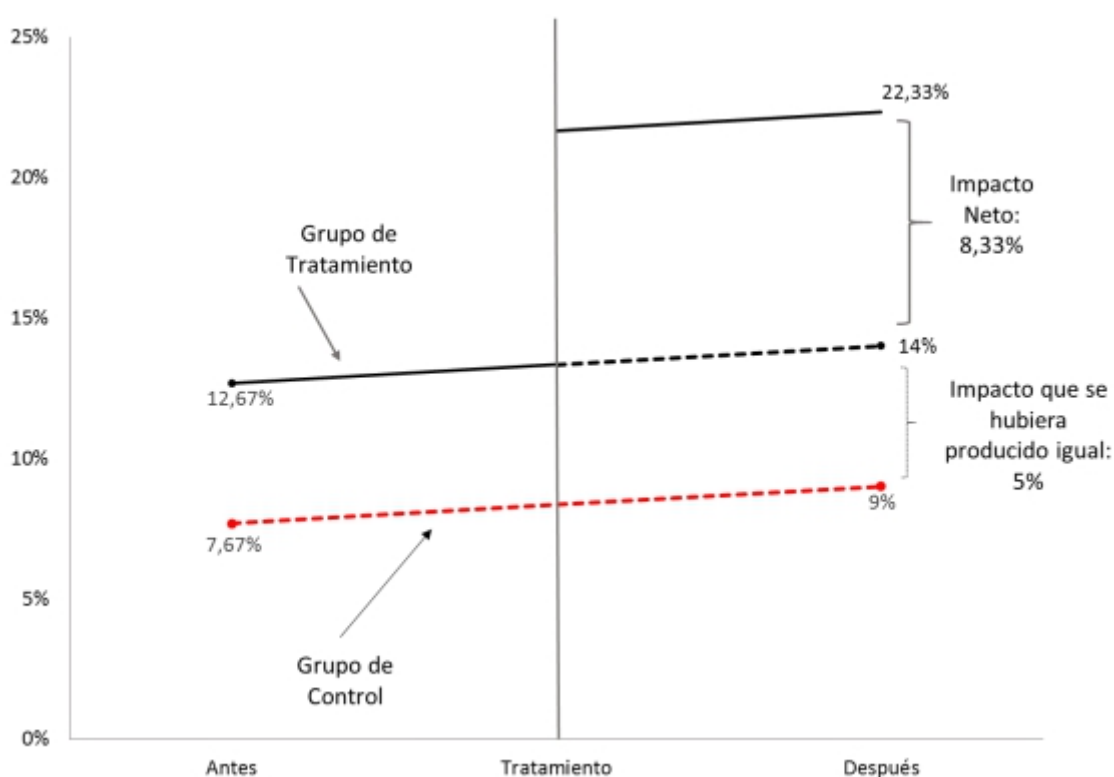
Fuente: elaboración propia a partir de Contrat@ y vida laboral.

Puede verse como el impacto neto logrado por el programa sobre el conjunto de participantes ha consistido en generar un 8,33% más de inserciones, es decir, **el hecho de participar en el**

programa ofrece a las personas un 8,33% más de probabilidades de conseguir un contrato de trabajo.

En la tabla puede verse claramente las ventajas de la metodología utilizada: antes de participar en el programa ya existía una diferencia previa de empleabilidad entre los grupos de tratamiento y control (columnas “Antes GC” y “Antes GT” en la tabla), que era de 5 puntos porcentuales. Luego, tras el programa, al grupo de tratamiento le va claramente mejor, logrando una inserción del 22,33% (columna “Después GT” en la tabla) en comparación con la del 9% del grupo de control (columna “Después GC” en la tabla). Pero a esa mejora del grupo de tratamiento hay que sustraerle la diferencia a su favor que ya existía antes del programa (5%), de modo que el impacto final neto es del 8,33%. Este razonamiento se ilustra en el siguiente gráfico:

Ilustración 7 Gráfica del impacto del programa GC y GT



Fuente: elaboración propia

Por otro lado, el hecho de que exista una diferencia en empleabilidad previa a la participación en el programa seguramente esté estrechamente relacionado con el proceso de selección del mismo. En cualquier caso, como ya se ha indicado este efecto no altera la medición del impacto neto gracias a la metodología de dobles diferencias utilizada.

Profundizando en el análisis de los resultados por sexo, conviene señalar en primer lugar que **el programa selecciona a las personas de forma neutral respecto al sexo**: el grupo de tratamiento tiene casi la misma empleabilidad previa se trate de mujeres o de hombres (columna “Antes GT” en la tabla). Asimismo, **el programa produce un grado de inserción que es equivalente entre mujeres y hombres** (columna “Después GT” en la tabla).

¿Por qué se observa entonces un mayor impacto neto para las mujeres? La diferencia se explica principalmente por lo que habría pasado en ausencia del programa. Sin el programa, la mejora de la inserción laboral (diferencia entre columnas “Antes GC” y “Después GC”) hubiese sido casi inexistente para las mujeres, mientras que en el caso de los hombres habría alcanzado dos puntos porcentuales.

De este modo, en el caso de las personas que no participaron en el programa la inserción laboral ha sido más difícil para las mujeres que para los hombres (lo que no debería suceder en una situación de igualdad de oportunidades en el acceso al trabajo), por lo que el diferencial de impacto positivo del programa sobre las mujeres vendría explicado, en su mayor parte, por los sesgos de género propios del mercado laboral.

Si bien se trata de una diferencia pequeña en términos absolutos, desde una perspectiva de género pueden postularse dos hipótesis sobre cuál ha sido el papel real del programa:

- El programa ha conseguido mitigar el sesgo de género que las mujeres participantes habrían experimentado en el mercado laboral. Esta posibilidad se habría dado si, en caso de no haber participado en el programa, se considera que se habrían insertado en menor medida que los hombres, al igual que ha ocurrido con las no participantes.
- El programa seleccionó precisamente a aquellas mujeres que menos se veían afectadas por los sesgos del mercado laboral, de modo que por este motivo su inserción ha sido paralela a la de los hombres.

Posiblemente ambos factores hayan estado presentes en alguna medida, pero en las futuras ediciones del programa se recomienda tener esta cuestión presente a la hora de diseñar el proceso de selección de participantes.

3.1.2. Tipología empleo

Dado que existe una gran variabilidad de contratos y tras el programa éstos se generan en proporciones muy dispares, para esta parte del análisis se ha considerado solamente dos tipos de contrato: los más habituales en la categoría de a tiempo completo y en la de a tiempo parcial.

Tabla 4 Impacto neto del programa global y por tipo de contrato

CALIDAD DE LA INSERCIÓN = porcentaje de personas que obtienen al menos un contrato, por tipo de contrato	Análisis contrafactual						
	Antes GC	Antes GT	Después GC	Después GT	Dif. GC	Dif. GT	Impacto NETO
Cualquier tipo de contrato	7,67%	12,67%	9,00%	22,33%	1,33%	9,67%	8,33%

Obra y servicio a tiempo completo (CT 401)	3,33%	5%	2,33%	22,33%	-2,67%	17,33%	20%
Eventual a tiempo parcial por circunstancias de la producción (CT 502)	0,67%	4,33%	1,67%	5,33%	1%	1%	0%

Fuente: elaboración propia a partir de Contrat@ y vida laboral.

Los resultados muestran cómo **el programa ha tenido un impacto neto mucho mayor en el caso de los contratos de obra y servicio a tiempo completo**, en cambio para los contratos eventuales a tiempo parcial el impacto ha sido nulo. Específicamente, antes del programa los grupos de control y tratamiento contenían un porcentaje similar de personas que habían tenido al menos un contrato a tiempo completo (3,33% y 5% respectivamente), pero luego tras participar en el programa el porcentaje en el grupo de tratamiento se dispara hasta el 22,33%, mientras que en el grupo de control se reduce ligeramente.

En este caso conviene señalar, con todo, que en ambos grupos hay numerosos casos de personas con más de un tipo de contrato, lo que explica por ejemplo que para el grupo de tratamiento la suma de porcentajes de los dos tipos de contrato sea superior al de “Cualquier tipo de contrato” (columna “Después GT” en la tabla).

En definitiva, puede concluirse que **el programa ha potenciado una inserción laboral de mayor calidad**, fomentando que parte de los contratos a tiempo parcial se hayan transformado en contratos a tiempo completo.

3.2. PREGUNTA_IMPACTSOC_Nº1.

¿Cuáles son los principales resultados del programa Trabajo y Formación?

3.2.1. Perfil de los participantes

La convocatoria de subvenciones que incluye el Programa Trabajo y Formación del SOC está destinada a personas residentes en Cataluña que están en desempleo y son receptoras de la renta mínima de inserción.

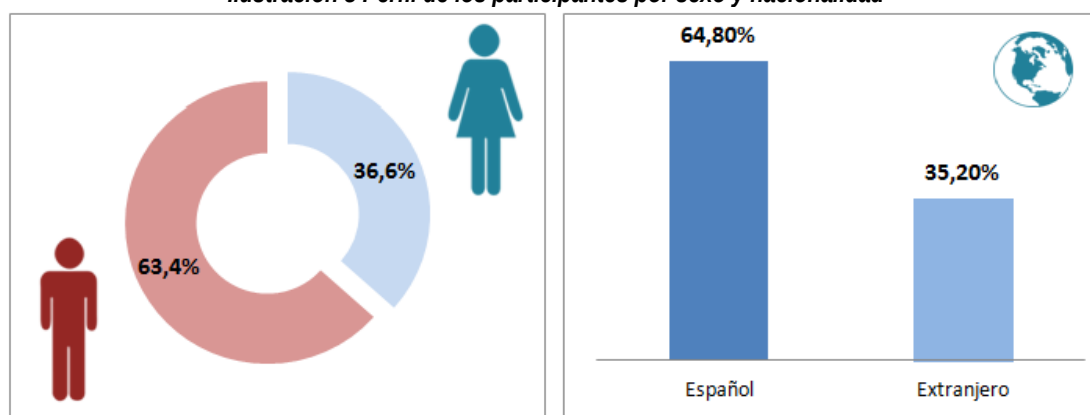
Si bien la ayuda da prioridad a personas a quienes les quede menos tiempo para agotar el periodo máximo de cobro de la RMI, a personas entre 31 y 60 años, a mujeres, a personas con cargas familiares y a quienes tengan un grado de empleabilidad que se pueda ver incrementado si participan en medidas activas de inserción, la heterogeneidad en el perfil de estas personas vulnerables que han sido beneficiarias del programa en la convocatoria de referencia se refleja a continuación.

El número total de participantes ha sido de 1414 personas, y según las principales variables demográficas su caracterización queda como sigue:

Sexo, edad, nacionalidad y lugar de residencia

Sobre el número total de participantes y desglosando este dato a partir del sexo podemos observar que el 36,6% son mujeres y el 63,4% lo representan hombres. La distribución por sexos indica que el porcentaje de hombres supera ampliamente el de mujeres, siendo esta diferencia cercana al treinta por ciento.

Ilustración 8 Perfil de los participantes por sexo y nacionalidad

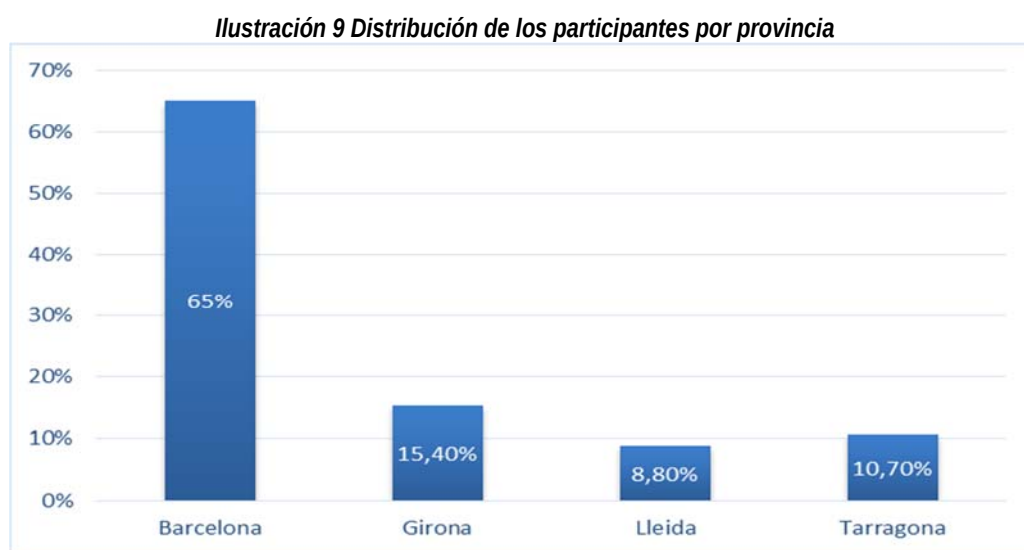


Fuente: base de datos del programa TIF

Esta amplia diferencia puede estar fundamentada por el hecho de que durante el proceso de selección de las personas participantes y sobre todo en la aplicación de los filtros para valorar las competencias de los potenciales beneficiarios se haya producido una selección bajo una perspectiva de género que haya jugado en contra de las mujeres con mayores cargas familiares que los hombres (esta cuestión será tratada en el capítulo 4 *Otros resultados de la evaluación*).

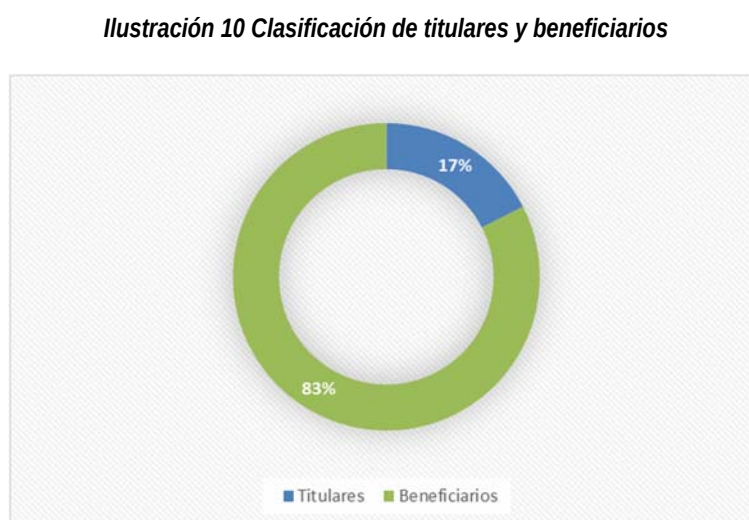
Analizando la procedencia de los individuos, se presenta un perfil mayoritario de personas de nacionalidad española que de extranjera, existiendo una diferencia de casi treinta puntos porcentuales también. Esto indica que el perfil mayoritario son hombres de nacionalidad española.

Con respecto a la distribución de los participantes por provincia, mayoritariamente los participantes se agrupan en la provincia de Barcelona (65%), seguido de aquellos que residen en Girona (15%) y Tarragona y Lleida con un 10,70% y un 8,80% respectivamente.



Fuente: base de datos del programa TIF

Por otro lado, la clasificación de los participantes se distribuye entre titulares de la renta mínima y beneficiarios, del total de las 1379 personas que han sido identificadas bajo esta categoría, destaca como el 83% del total son titulares frente a un 17% que son beneficiarios.

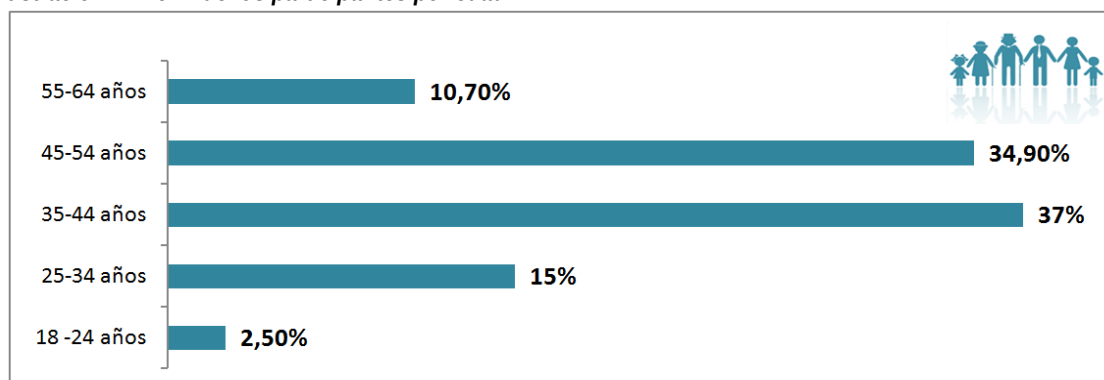


Fuente: base de datos del programa TIF

La distribución por edad, que se muestra en la siguiente ilustración, está principalmente comprendida por dos tramos, que correspondería con aquellos que van de los 35 hasta 54 años principalmente.

Por otro lado cabe mencionar que la edad media es de 43,07 años; el valor mínimo se encuentra en los 18 años y el máximo asciende hasta los 64. Para finalizar, la mediana se sitúa en los 43 años.

Ilustración 11 Perfil de los participantes por edad



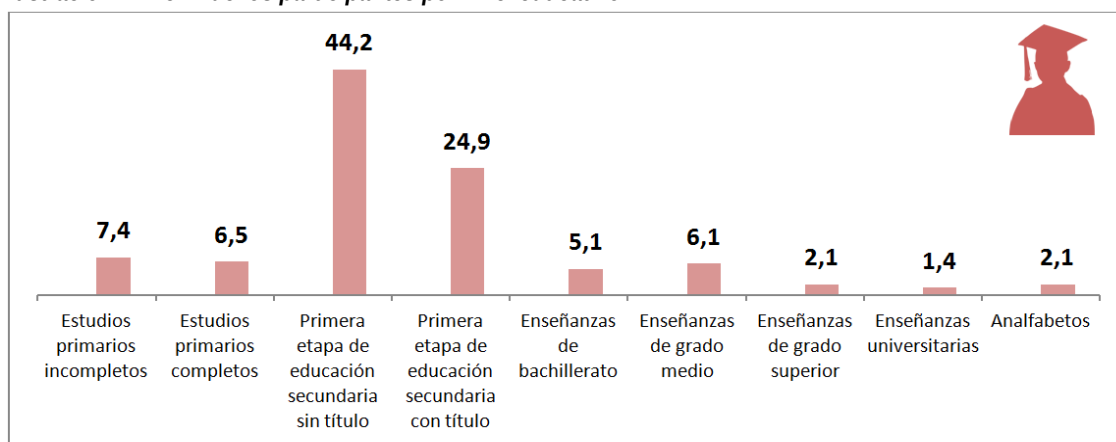
Fuente: base de datos del programa TIF

*Destaca como la media de beneficiarios por expediente asciende a **2,12 personas**.*

Perfil educativo

Un primer análisis en cuanto al nivel educativo de las y los participantes nos indica que un 7,4% de estas personas no han concluido sus estudios primarios, valor superior frente al 6,5% quienes si han finalizado la etapa de educación primaria.

Ilustración 12 Perfil de los participantes por nivel educativo



Fuente: base de datos del programa TIF

La mayoría de los participantes (44,2%) han concluido la primera etapa de la educación secundaria pero sin la consecución de un título, frente al 24,9% que ha concluido esta etapa y han logrado la titulación.

Un 0,1% de los individuos ha realizado una formación que requiera de estudios secundarios. Por otro lado, un 5,1% ha continuado sus estudios realizando bachillerato y presenta una cifra algo superior (6,1%) entre los grados medios de formación. Sin embargo, tan solo un 2,1% han desarrollado un grado superior de formación.

Por el contrario, la representación de participantes en niveles educativos como el universitario es una cifra reducida. Entre las personas que han realizado títulos propios de las universidades se sitúan un 0,1%, entre los universitarios de primer ciclo sería de 0,3% y para concluir los de segundo ciclo 1,1%.

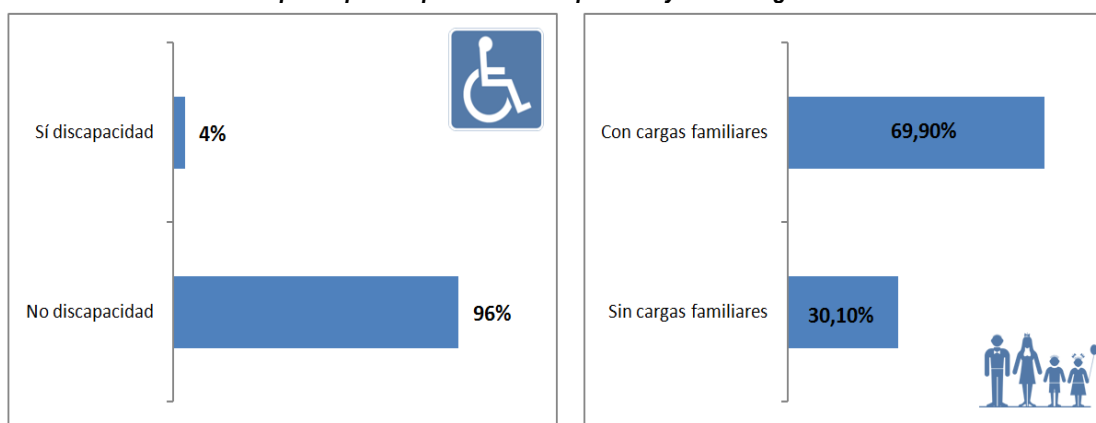
Destaca que el número total de analfabetos es elevado, alcanzando una cifra del 2,1%.

Otras variables asociadas al nivel de empleabilidad de partida

Aunque parte de las características demográficas y educativas que se han analizado en los puntos anteriores pueden correlacionar con el nivel de empleabilidad con el que llegan las y los participantes al programa TIF (en particular y sobre todo las características académicas), las variables que a continuación se detallan también tienen consideración de prioritarias.

En el gráfico que se presenta a continuación puede observarse si los participantes tiene o no discapacidad. Puede observarse que un 96% de los participantes no tiene ninguna discapacidad frente al 4% que si tiene.

Ilustración 13 Perfil de los participantes por si/no discapacidad y si/no cargas familiares



Fuente: base de datos del programa TIF

Por otro lado, de los 1.414 participantes que se ha mencionado con anterioridad, una gran mayoría tiene cargas familiares (70%) frente a un 30% de ellos que no las tiene.

3.2.2. Mejora de la ocupabilidad

El **grado de ocupabilidad** de las personas participantes en el programa ha sido operacionalizado mediante dos dimensiones relacionadas con su desempeño posterior al programa: *grado de inserción laboral* y *grado de utilización de otros recursos públicos*. Cada una de estas dimensiones se analiza por separado, profundizando en los diversos conceptos e indicadores que la componen, y posteriormente se lleva a cabo una valoración global que permite responder a la pregunta.

a) Inserción laboral

Se considera que una persona se ha insertado laboralmente si ha tenido al menos un contrato de trabajo con posterioridad a la finalización del programa (los seis meses posteriores). Es decir, el indicador utilizado en el análisis ha sido *Participantes que obtienen al menos un contrato laboral en el plazo de los seis meses siguientes a su participación en el programa*.

Este indicador se ha elegido por ser muy próximo al de *Participantes que obtienen al menos un empleo, incluido el empleo por cuenta propia, en el plazo de los seis meses siguientes a su participación*, establecido en el Anexo I del Reglamento EU N°1304, de 17 de diciembre de 2013, relativo al Fondo Social Europeo, de modo que por falta de información al respecto no se ha podido considerar los casos de empleo por cuenta propia.

Por otro lado, en el Anexo 3 de la Orden de bases del programa evaluado se establecía que se consideraba que había habido inserción laboral cuando se obtenía *un contrato laboral de una duración mínima de 1 mes*. Sin embargo, en la evaluación este requisito no ha podido incorporarse porque no se ha podido utilizar los datos de finalización de contratos, ya que existían dudas sobre su completa veracidad. Este aspecto ha sido una de las principales limitaciones de esta evaluación.

Partiendo de los valores obtenidos para el indicador de inserción laboral, en primer lugar se analiza su distribución en función de las características y el perfil sociodemográfico de las personas participantes:

Tabla 5 Grado y características de la inserción laboral

Características	Resultados
% de personas	266 personas han conseguido al menos un contrato laboral en los seis meses posteriores a la finalización del programa, suponiendo un 18,81% del total de las personas participantes en el mismo. Durante los seis meses estas 266 personas han acumulado un total de 479 contratos laborales. Un <u>84,59%</u> ha tenido entre uno y dos contratos, mientras que el 15% restante ha tenido más de dos contratos. Del grupo de personas que han tenido al menos un contrato, la media de beneficiarios vinculados al mismo es de 2,12. No obstante este valor ha de ser interpretado con cautela ya que es posible haya personas referidas a un mismo expediente que figuren como beneficiarias y/o titulares dentro del

	programa, no siendo posible diferenciar este valor.			
Tipología participante	de	Se observa como la inserción de personas titulares es ligeramente superior a la de beneficiarias :		
		Participantes en el programa por tipología		% de inserción por tipología
		Titulares	241	Titulares 17,84%
		Beneficiarias	1138	Beneficiarias 18,98%
Sexo	Con respecto al sexo, se observa cómo las mujeres tienen una inserción superior a la de los hombres en casi 3 puntos porcentuales.			
		Participantes en el programa por sexo		% de inserción por sexo
		Hombres	897	Hombres 17,95%
		Mujeres	517	Mujeres 20,31%
Edad	Por edades, se observa como las personas consiguen insertarse con mayor facilidad cuanto más jóvenes son. El tramo de edad con mayor grado de inserción es el de entre 35-44 años:			
		Participantes en el programa por edad		% de inserción por edad
		18-24	35	18-24 20,00%
		25-34	212	25-34 21,70%
		35-44	523	35-44 20,08%
		45-54	493	45-54 16,84%
		55-64	151	55-64 16,56%
Atendiendo al nivel de estudios	En línea con la evidencia existente en este campo, se observa como un mayor nivel educativo está directamente asociado con un mayor porcentaje de inserción y vinculado a la obtención de un título. Los dos niveles con mayor grado de inserción son enseñanzas de grado superior de formación profesional específica y enseñanzas universitarias de 1er y 2º ciclo, de sólo segundo ciclo y equivalentes (licenciados), con un 33% respetivamente:			
		Nivel educativo	Participantes total por nivel de estudios	% de inserción por nivel educativo

	11-Estudios primarios incompletos	104	17,31%												
	12-Estudios primarios completos	92	13,04%												
	22-primera etapa de educación secundaria sin título de graduado escolar o equivalente.	625	15,52%												
	23-primera etapa de educación secundaria con título de graduado escolar o equivalente.	352	23,30%												
	31-Programas para la formación e inserción laboral que precisan una titulación de estudios secundarios	1	0%												
	32-Enseñanzas de bachillerato	72	15,12%												
	33-Enseñanzas de grado medio de formación profesional específica	86	23,26%												
	51-Enseñanzas de grado superior de formación profesional específica	30	33,33%												
	Títulos propios universitarios	1	100%												
	54-Enseñanzas universitarias de primer ciclo y equivalentes o personas que han aprobado 3 cursos completos de una licenciatura o créditos equivalentes (diplomados)	4	0%												
	55-Enseñanzas universitarias de 1er y 2º ciclo, de sólo segundo ciclo y equivalentes (licenciados)	15	33,33%												
	80-Sin estudios	30	23,33%												
Nacionalidad	De las personas insertadas apenas existen diferencias en cuanto a la nacionalidad de las mismas:														
	<table> <tr> <th colspan="2">Participantes en el programa por nacionalidad</th><th colspan="2">% de inserción por nacionalidad</th></tr> <tr> <td>Española</td><td>926</td><td>Española</td><td>18,91%</td></tr> <tr> <td>Extranjero</td><td>504</td><td>Extranjero</td><td>18,62%</td></tr> </table>			Participantes en el programa por nacionalidad		% de inserción por nacionalidad		Española	926	Española	18,91%	Extranjero	504	Extranjero	18,62%
Participantes en el programa por nacionalidad		% de inserción por nacionalidad													
Española	926	Española	18,91%												
Extranjero	504	Extranjero	18,62%												
Personas con discapacidad	Es significativo que de las personas contratadas, aquellas que tienen reconocida alguna discapacidad han tenido mayor porcentaje de inserción que aquellas que no tienen. Por lo que a priori parece que han tenido menores														

	dificultades para integrarse laboralmente con este programa.			
	Personas con discapacidad participantes en el programa		% de inserción según sean personas con discapacidad	
	NO disc	1358	NO disc	18,56%
	SÍ disc	56	SÍ disc	25,00%
Personas con cargas familiares	La existencia de cargas familiares no tiene apenas ningún efecto sobre la probabilidad de lograr la inserción familiar. De hecho el porcentaje de inserción entre aquellas personas con cargas familiares es ligeramente superior con respecto aquellas que no tienen:			
	Personas con cargas familiares participantes en el programa		% de inserción según sean personas con cargas familiares	
	Sí Cargas Fam.	988	Sí Cargas Fam.	19,23%
	No Cargas Fam.	426	No Cargas Fam.	17,84%
Provincia	El nivel de inserción ha sido muy superior en la provincia de Girona comparativamente al resto. Lleida y Barcelona son las que presentan un menor porcentaje de inserción con un 15% y un 16% respectivamente:			
	Participantes en el programa por provincia		% de inserción por provincia	
	Barcelona	919	Barcelona	16,32%
	Girona	218	Girona	28,44%
	Lleida	125	Lleida	15,20%
	Tarragona	152	Tarragona	23,03%

Fuente: bases de datos TIF

b) Calidad en el empleo

Para conocer en qué medida el empleo generado ha sido de calidad, se ha analizado la distribución de los contratos firmados por las 266 personas que han conseguido insertarse según la tipología exacta de cada contrato. Conviene recordar, sin embargo, que los datos no han permitido incorporar al análisis la duración temporal efectiva de los empleos, la cual hubiese sido una variable muy importante para valorar adecuadamente la calidad del mismo.

De este modo, el total de 479 contratos realizados durante los 6 meses posteriores a la finalización del programa se distribuyen de la siguiente forma (dada la gran variedad de contratos posibles, se ha señalado en negrita aquellos que aparecen una cantidad significativa de veces y superan el 10% sobre el total):

Tabla 6 % de personas por tipo de contrato

Tipo de contrato	% sobre el total
Adscritos por colaboración social	0,38%
Conversión a indefinido a tiempo completo sin bonificación	0,75%
Conversión tiempo parcial sin bonificación	0,38%
Eventual por circunstancias de la producción a tiempo completo	23,68%
Interinidad a tiempo completo	11,28%
Obra y servicio a tiempo completo	37,22%
Ordinario indefinido	3,01%
Prácticas a tiempo completo	0,38%
Temporal a tiempo completo empresa de inserción	0,75%
Temporal a tiempo parcial empresa de inserción	0,38%
Temporal discapacitado con prestación	1,50%
Tiempo parcial de relevo sin prestación	0,38%
Tiempo parcial eventual por circunstancias de la producción	19,17%
Tiempo parcial indefinido sin prestación	0,38%
Tiempo parcial interinidad	4,89%
Tiempo parcial obra y servicio	14,66%

Fuente: bases de datos TIF

Partiendo de la tabla anterior, los tipos de contrato más significativos que se han producido son:

Tabla 7 % de personas por tipo de contrato con mayor proporción.

Tipo de contrato	% sobre el total
Eventual por circunstancias de la producción a tiempo completo	23,68%
Interinidad a tiempo completo	11,28%
Obra y servicio a tiempo completo	37,22%
Tiempo parcial eventual por circunstancias de la producción	19,17%

Tiempo parcial obra y servicio	14,66%
---------------------------------------	---------------

Fuente: bases de datos TIF

De los cinco tipos de contratos más significativos, los contratos **a tiempo completo** suponen un total del 72,18% de los contratos firmados, mientras que los contratos **a tiempo parcial** suponen el 33,83%, por lo que los contratos a tiempo completo han tenido una prevalencia muy superior a los de tiempo parcial.

Para profundizar el análisis sobre la calidad del empleo, a partir de estos cinco tipos de contrato se estudia el perfil sociodemográfico de las personas⁷ que han tenido acceso a alguno de ellos:

- **Por sexo:**

Tabla 8 Sexo de las personas que han tenido un contrato, por tipología de contrato

Tipo de contrato	Mujer	Hombre
Eventual por circunstancias de la producción a tiempo completo	22,86%	24,22%
Interinidad a tiempo completo	15,24%	8,70%
Obra y servicio a tiempo completo	18,10%	49,69%
Tiempo parcial eventual por circunstancias de la producción	32,38%	10,56%
Tiempo parcial obra y servicio	18,10%	12,42%

Fuente: bases de datos TIF

Los datos de la tabla permiten extraer las siguientes conclusiones:

- **Los hombres** se concentran en dos tipologías de contrato **a tiempo completo**: *obra y servicio a tiempo completo* y *eventual por circunstancias de la producción a tiempo completo*. Su predominancia en la tipología de obra y servicio a tiempo completo es más del **doblo** que las mujeres.
- **Las mujeres** son mayoritarias en todas las tipologías de contrato **a tiempo parcial**, especialmente en las tipologías *a tiempo parcial eventual por circunstancias de la producción*, donde predominan aproximadamente **tres veces más** que los hombres.
- La excepción es la tipología *interinidad a tiempo completo*, único tipo de contrato a tiempo completo donde predominan las mujeres.
- **Por edad:**
 - o **De 18 a 24 años**

⁷ Nota: una misma persona puede tener más de un tipo de contrato.

Tabla 9 Tipo de contrato de personas de 18 a 24 años

Tipo de contrato	De 18 a 24 años
Eventual por circunstancias de la producción a tiempo completo	0%
Interinidad a tiempo completo	0%
Obra y servicio a tiempo completo	42,86%
Tiempo parcial eventual por circunstancias de la producción	28,57%
Tiempo parcial obra y servicio	14,29%

Fuente: base de datos programa TIF

De los tres tipos de contrato en esta franja de edad en los que se concentran, personas entre 18 a 24 años, dos de ellos son a tiempo parcial y uno a tiempo completo, pero en conjunto presentan una proporción similar de un 42,86%.

o **De 25 a 34 años**

Tabla 10 Tipo de contrato de personas de 25 a 34 años

Tipo de contrato	De 25 a 34 años
Eventual por circunstancias de la producción a tiempo completo	23,91%
Interinidad a tiempo completo	15,22%
Obra y servicio a tiempo completo	32,61%
Tiempo parcial eventual por circunstancias de la producción	19,57%
Tiempo parcial obra y servicio	21,74%

Fuente: base de datos programa TIF

Entre las personas entre 25 a 34 años el tipo de contrato mayoritario es *obra y servicio a tiempo completo* con un 32%. Así, la proporción de contratos a tiempo completo frente a los de tiempo parcial entre las personas en esta franja de edad es superior con un 71,74% y 41,31% respectivamente.

o **De 35 a 44 años**

Tabla 11 Tipo de contrato de personas de 35 a 44 años

Tipo de contrato	De 35 a 44 años
Eventual por circunstancias de la producción a tiempo completo	28,57%
Interinidad a tiempo completo	8,57%
Obra y servicio a tiempo completo	40,00%
Tiempo parcial eventual por circunstancias de la producción	20,95%

Tiempo parcial obra y servicio	12,38%
---------------------------------------	--------

Fuente: base de datos programa TIF

Entre las personas con una edad comprendida entre los 35 y los 44 años, destaca un porcentaje elevado de contratos por obra y servicio a tiempo completo con un 40%, seguido por eventual circunstancias de la producción a tiempo completo con casi un 30% de repeticiones.

o **De 45 a 54 años**

Tabla 12 Tipo de contrato de personas de 45 a 54 años

Tipo de contrato	De 45 a 54 años
Eventual por circunstancias de la producción a tiempo completo	22,89%
Interinidad a tiempo completo	9,64%
Obra y servicio a tiempo completo	34,94%
Tiempo parcial eventual por circunstancias de la producción	14,46%
Tiempo parcial obra y servicio	15,66%

Fuente: base de datos programa TIF

Para las personas situadas en esta franja de edad, sigue existiendo una mayor proporción de contratos a tiempo completo con un 67,47% frente a un 30,12% de contratos efectuados a tiempo parcial. Como en el caso anterior el contrato mayoritario es obra y servicio a tiempo completo con un 34,94%.

o **De 55 a 64 años**

Tabla 13 Tipo de contrato de personas de 55 a 64 años

Tipo de contrato	De 55 a 64 años
Eventual por circunstancias de la producción a tiempo completo	12,00%
Interinidad a tiempo completo	24,00%
Obra y servicio a tiempo completo	40,00%
Tiempo parcial eventual por circunstancias de la producción	24,00%
Tiempo parcial obra y servicio	8,00%

Fuente: base de datos programa TIF

Por último, entre las personas de mayor edad vuelve a destacar el contrato a tiempo completo por obra y servicio, representado en un 40%. Además, los contratos a tiempo completo predominan considerablemente con respecto a los de tiempo parcial.

- **Por nivel educativo:**

Si atendemos al nivel educativo, el nivel predominante en casi todas las tipologías de contrato es el nivel primera etapa de educación secundaria con título la más frecuente. No obstante, para conocer el tipo de contrato mayoritario por el nivel de estudios, a continuación se presentan los datos atendiendo a los niveles de estudios más predominantes entre los participantes y por el tipo de contrato más habitual si tenemos en cuenta el nivel de estudios:

- o **Estudios primarios completos**

Tabla 14 Tipo de contrato de personas con estudios primarios completos

Tipo de contrato	Estudios primarios completos
Eventual por circunstancias de la producción a tiempo completo	25,00%
Interinidad a tiempo completo	8,33%
Obra y servicio a tiempo completo	58,33%
Tiempo parcial eventual por circunstancias de la producción	8,33%
Tiempo parcial obra y servicio	0%

Fuente: base de datos programa TIF

De entre aquellas personas con un nivel de estudio primarios completos el tipo de contrato realizado con mayor frecuencia es obra y servicio con un 58,33%, casi el doble con respecto al segundo que es eventual por circunstancias de la producción a tiempo completo. Las personas con este nivel de estudios prácticamente no han sido contratadas a tiempo parcial.

- o **Estudios primera etapa educación secundaria SIN título**

Tabla 15 Tipo de contrato de personas con estudios primera etapa educación secundaria sin título

Tipo de contrato	primera etapa educación secundaria sin título
Eventual por circunstancias de la producción a tiempo completo	20,62%
Interinidad a tiempo completo	5,15%
Obra y servicio a tiempo completo	45,36%
Tiempo parcial eventual por circunstancias de la producción	17,53%
Tiempo parcial obra y servicio	19,59%

Fuente: base de datos programa TIF

Para aquellas personas con este nivel de estudios, la contratación a tiempo parcial cobra protagonismo con respecto al nivel anterior. Sin embargo, los contratos a tiempo completo siguen predominando comparativamente con respecto los contratos de tiempo parcial.

o **Estudios primera etapa educación secundaria CON título**

Tabla 16 Tipo de contrato de personas con estudios primera etapa educación secundaria con título

Tipo de contrato	primera etapa educación secundaria CON título
Eventual por circunstancias de la producción a tiempo completo	30,49%
Interinidad a tiempo completo	13,41%
Obra y servicio a tiempo completo	25,61%
Tiempo parcial eventual por circunstancias de la producción	23,17%
Tiempo parcial obra y servicio	12,20%

Fuente: base de datos programa TIF

De la personas que se han insertado con este nivel de estudios lo han hecho principalmente a través de tres tipologías de contrato: Eventual por circunstancias de la producción a tiempo completo con un 30,49%; Obra y servicio a tiempo completo con un 25,61% y Tiempo parcial eventual por circunstancias de la producción con un 23,17%.

o **Enseñanza de grado medio de formación profesional específica.**

Tabla 17 Tipo de contrato de personas con enseñanza de grado medio de formación profesional específica

Tipo de contrato	Enseñanza de grado medio de formación profesional específica
Eventual por circunstancias de la producción a tiempo completo	25,00%
Interinidad a tiempo completo	10,00%
Obra y servicio a tiempo completo	5,00%
Tiempo parcial eventual por circunstancias de la producción	25,00%
Tiempo parcial obra y servicio	25,00%

Fuente: base de datos programa TIF

Entre las personas que han sido insertadas con este nivel de estudios se observa cómo los contratos a tiempo parcial son predominantes frente a la proporción de contratos a tiempo completo.

o Estudios universitarios de primer y segundo ciclo.

Tabla 18 Tipo de contrato de personas con estudios universitarios de primer y segundo ciclo

Tipo de contrato	Estudios universitarios de primer y segundo ciclo
Eventual por circunstancias de la producción a tiempo completo	0%
Interinidad a tiempo completo	40,00%
Obra y servicio a tiempo completo	40,00%
Tiempo parcial eventual por circunstancias de la producción	20,00%
Tiempo parcial obra y servicio	20,00%

Fuente: base de datos programa TIF

Por último, de entre las personas con este nivel de estudios que se han insertado, lo ha hecho principalmente con las dos tipologías de contrato a tiempo completo que se señalan en la tabla.

- Por nacionalidad:

Finalmente, si atendemos a la variable nacionalidad, existen tres tipos de contratos en los que el grado de ejecución sea mayor en el caso de las personas con nacionalidad española frente a los de nacionalidad extranjera:

- Eventual por circunstancias de la producción a tiempo completo.
- Interinidad a tiempo completo.
- Tiempo parcial obra y servicio.

Por otro lado, aquellas personas con nacionalidad extranjera consiguen una mayor proporción de contratos a tiempo completo (76%) con respecto a las de nacionalidad española (70%). Sin embargo esta misma proporción se repite para los contratos a tiempo parcial pero una diferencia mucho mayor en contra de las personas de nacionalidad extranjera. Lo que significa que a las personas de nacionalidad extranjera se les realiza una mayor proporción de contratos a tiempo parcial frente a las de nacionalidad española.

Tabla 19 Tipo de contrato de personas por la variable nacionalidad

Tipo de contrato	Nacionalidad española	Nacionalidad extranjera
Eventual por circunstancias de la producción a tiempo completo	28,74%	14,13%
Interinidad a tiempo completo	13,22%	7,61%
Obra y servicio a tiempo completo	28,16%	54,35%
Tiempo parcial eventual por circunstancias de la producción	19,54%	54,35%
Tiempo parcial obra y servicio	16,67%	10,87%

c) Utilización de otras políticas o servicios públicos.

El segundo de los elementos de análisis que nos van a permitir dar una valoración global sobre el grado de ocupabilidad alcanzado por las personas que han participado en el programa es el referido a la utilización, por parte de estas personas, de otras políticas o servicios públicos destinados a apoyar la consecución de empleo⁸ en los seis meses posteriores a la participación en el programa.

Concretamente, para el caso de las personas participantes en la convocatoria de 2015 destaca que:

De las 1414 personas que participaron en el programa TIF en el año 2015, 1021 han utilizado al menos un servicio de carácter público, lo que supone un **72,08%** del total.

Sobre estas 1021 personas que han utilizado al menos un servicio de carácter público:

- Un 83% son **titulares** y un 15% son **beneficiarios** (existe un 2% de personas que no tienen identificada la variable).
- Un 71,5% de estas personas tienen **cargas familiares** frente a un 28,5% que no las tienen.
- Del grupo de personas que han utilizado al menos un servicio, la media de beneficiarios asociados es de **2,06**. No obstante este valor ha de ser interpretado con cautela ya que es posible haya personas referidas a un mismo expediente que figuren como beneficiarias y/o titulares dentro del programa, no siendo posible diferenciar este valor.
- Con respecto al tipo de servicios más utilizados, se observa que existe un servicio claramente predominante frente al catálogo del resto de servicios y es **Orientación profesional** (98,04%).

Tabla 20. % Utilización de los servicios.

Tipo de servicio	%
Contratación en Centros Especiales de Trabajo (CET)	0,49%
Cualificación Profesional	4,70%
Experiencias profesionales	0,10%
Fomento del Empleo	0,88%
Incentivos a las empresas para la contratación de trabajadores/as con	0,10%

⁸ Ver anexo 5, listado de servicios SICAS.

discapacidad	
Orientación Profesional	98,04%
Programa de medidas activas de inserción para la RMI	0,39%
Programa territorial integrado: dispositivos de inserción laboral de colectivos con dificultades especiales	4,31%
Proyectos innovadores y experimentales	0,78%

Fuente: Base de datos SICAS

Independientemente de estos valores es preciso aclarar que los servicios que se encuadran dentro de la categoría de Orientación profesional integran entre su abanico de opciones una acción que está instaurándose en las oficinas de empleo de la Generalitat de Catalunya para articular un modelo de análisis de mejora de la ocupabilidad a través de un cuestionario denominado Q.

Por tanto, este modelo de trabajo, que está ganando terreno en el marco de las oficinas de trabajo, ha favorecido que esta categoría de servicios sea la más numerosa entre las personas participantes en el programa.

- Por otro lado, si atendemos a las características del perfil sociodemográfico destacan los siguientes elementos:

Tabla 21 Perfil sociodemográfico de las personas beneficiarias de los servicios.

Características	Resultados												
Sexo	Con respecto al porcentaje de servicios utilizados por sexo, un 80,31% corresponde a mujeres frente a un 68,50 % de hombres. Estos valores indican que prácticamente atendiendo al sexo a la hora de utilizar los servicios las mujeres son las que más los usan. <table><tr><th colspan="2">Participantes en el programa por sexo</th><th colspan="2">% de utilización de los servicios por sexo</th></tr><tr><td>Hombres</td><td>889</td><td>Hombres</td><td>68,50%</td></tr><tr><td>Mujeres</td><td>513</td><td>Mujeres</td><td>80,31%</td></tr></table> La única excepción es el servicio de Fomento del Empleo, el cual es utilizado en una proporción ligeramente superior de los hombres frente a las mujeres (0,78% frente a 0,40%).	Participantes en el programa por sexo		% de utilización de los servicios por sexo		Hombres	889	Hombres	68,50%	Mujeres	513	Mujeres	80,31%
Participantes en el programa por sexo		% de utilización de los servicios por sexo											
Hombres	889	Hombres	68,50%										
Mujeres	513	Mujeres	80,31%										
Edad	Por edades, la proporción de utilización de al menos un servicio por tramos de edad es:												

	Participantes en el programa por edad		% de utilización de los servicios por edad	
	18 a 24 años	35	18 a 24 años	77,14%
	25 a 34 años	211	25 a 34 años	70,62%
	35 a 44 años	520	35 a 44 años	72,69%
	45 a 54 años	486	45 a 54 años	71,40%
	55 a 64 años	150	55 a 64 años	80,00%
El tramo de edad que con más frecuencia utiliza servicios es el de entre 55 a 64 años con un 80%. Sin embargo, en el resto de tramos los valores son superiores a un 70% en todos los casos por lo que no se podría hablar de diferencias significativas.				
Nivel de estudios	Si tenemos en cuenta el nivel de estudios, analizando aquellos servicios más utilizados, los <i>servicios de orientación profesional</i> , su grado de utilización en función del nivel de estudios es como sigue: - Estudios primarios completos: 68,13% del total. - Primera etapa de educación secundaria sin título: 71,82% del total. - Primera etapa de educación secundaria con título: 68,77% del total - Enseñanzas de grado medio de formación profesional específica: del total: 84,71% del total. - Estudios universitarios de primer y segundo ciclo: 80% del total El resto de niveles de estudios de los que se dispone información no representan en su conjunto más de un 5% del total.			
Nacionalidad	Con respecto a la nacionalidad, se produce una mayor utilización de los servicios por parte de las personas de nacionalidad española con respecto a las de nacionalidad extranjera (74,23% frente a un 70,20%).			
	Participantes en el programa por nacionalidad		% de utilización de los servicios por nacionalidad	
	Española	912	Española	74,23%

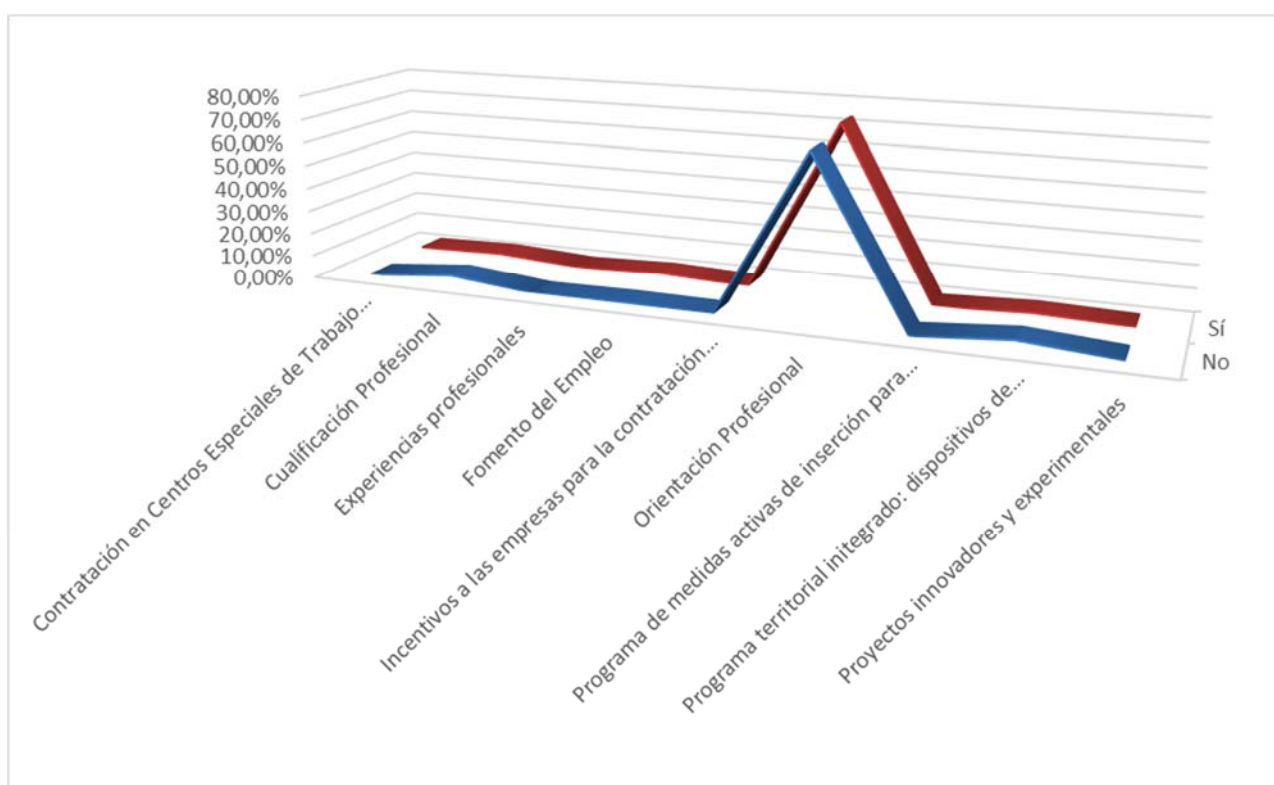
	Extranjera	490	Extranjera	70,20%
--	------------	-----	------------	--------

Fuente: Base de datos SICAS

Para cerrar este apartado, es interesante valorar en qué medida puede cambiar el nivel de utilización de los servicios tras haber participado en el programa y haber tenido al menos un empleo o no. Los datos, sin embargo, muestran que las diferencias en la utilización de los mismos según se haya conseguido o no al menos un contrato laboral son mínimas y no resultan significativas, lo que permite extraer dos ideas clave:

- La inserción laboral lograda a través de la participación en el programa no reduce significativamente la utilización posterior de los servicios del SOC.
- El hecho de que tras participar en el programa no se consiga un contrato laboral *no produce* un “efecto desánimo” que conlleve dejar de utilizar los servicios del SOC.

Ilustración 14 Utilización de los servicios con o sin empleo



	Contratación en Centros Especiales de Trabajo (CET)	Cualificación Profesional	Experiencias profesionales	Fomento del Empleo	Incentivos a las empresas para la contratación de trabajadores/as con discapacidad	Orientación Profesional	Programa de medidas activas de inserción para la RMI	Programa territorial integrado: dispositivos de inserción laboral de colectivos con dificultades especiales	Proyectos innovadores y experimentales
No empleo	0,00%	3,57%	0,00%	0,44%	0,09%	70,12%	0,35%	3,48%	0,61%
Sí empleo	1,88%	2,63%	0,38%	1,50%	0,00%	73,68%	0,00%	1,50%	0,38%

Fuente: base de datos SICAS

Valoración global de la pregunta

El resultado de la inserción del programa TIF se sitúa en un **18,81%** del total de personas que han participado en el mismo. Sin embargo, este resultado debe ponerse en relación con la situación personal y el contexto social de las personas que han participado en el programa. Se trata de un colectivo en grave riesgo de exclusión social, formado por personas que en la mayoría de casos han estado aisladas del mercado laboral y de las dinámicas activas de inserción. Así, comparándolo con los resultados obtenidos por programas similares dirigidos a estos colectivos de personas, el porcentaje de inserciones alcanzado puede considerarse muy positivo. Así también esta repercusión no ha de ser entendida unipersonal, ya que de entre las personas que han tenido al menos un contrato, un **2,12** es la media de beneficiarios asociados. Aunque no se trata de una medida exacta porque es posible que haya personas referidas a un mismo expediente que figuren como beneficiarios y/o titulares, se entiende que el impacto social que se produce es sumamente positivo y con una amplia repercusión en las unidades familiares (lo mismo ocurre con la media de la inserción y de los servicios).

Desagregando el análisis según el perfil sociodemográfico de los participantes, se observa que el porcentaje de hombres supera ampliamente al de mujeres, siendo esta diferencia cercana al treinta por ciento. Este aspecto ya fue indicado en la descripción del perfil sociodemográfico y en cuyo caso ya se apuntó que es posible que exista cierta desviación en el proceso de selección. No obstante, en cuanto al resultado en la inserción laboral en términos de lograr al menos un contrato, son ellas quienes tienen mayor éxito que los hombres con una ligera predominancia. Bajo una perspectiva de género, es posible que en el proceso de selección contribuya a seleccionar a mujeres con una mayor posibilidad de insertarse y por ello el grado de inserción es ligeramente superior.

Otro elemento importante que se desprende de los datos es que pese a que existe una mayor proporción de participantes titulares de la RMI, el éxito en la inserción es prácticamente idéntico entre titulares y beneficiarios. Este hecho muestra un grado similar de aprovechamiento independientemente de si se es titular o no de la renta mínima.

Con respecto a la nacionalidad, existe una mayor proporción de personas de nacionalidad española frente a personas extranjeras que participaron en el programa, sin embargo el grado de inserción es prácticamente idéntico en un grupo que en otro. Este hecho posiblemente refleja

que tanto unos como otros son capaces de aprovechar los recursos del programa en idénticas condiciones.

Atendiendo al nivel académico, los mejores grados de inserción se observan entre aquellas personas con mayor formación académica, concretamente en enseñanzas de grado superior de formación profesional específica y enseñanzas universitarias de 1er y 2º ciclo, de sólo segundo ciclo y equivalentes (licenciados). Por otro lado, el grupo de personas con estudios primarios completos o incompletos no supera el 18% de inserción.

En cambio, el programa presenta resultados positivos más claros respecto a otros dos colectivos en riesgo de exclusión: las personas con discapacidad y las personas con cargas familiares. En el caso de las personas con cargas familiares el grado de inserción es ligeramente superior entre aquellas personas que cuentan con ellas. Mientras que para las personas con discapacidad el grado de inserción es notoriamente superior que las personas sin discapacidad, con una diferencia cercana a los 7 puntos porcentuales. Estos valores pueden indicar que el programa haya sido capaz de abordar convenientemente la problemática diferencial que suelen presentar este tipo de colectivos.

La segunda dimensión analizada ha sido la de la calidad del empleo conseguido con el programa, medida en base a la tipología de contratos firmados (sin poder incorporar, sin embargo, la cuestión de la duración de los mismos).

Es significativo como de los 5 tipos de contrato que se han firmado con mayor asiduidad, los contratos a tiempo completo suponen un total del 72,18% de los contratos firmados, mientras que los contratos a tiempo parcial suponen el 33,83%, por lo que los contratos a tiempo completo han tenido una prevalencia muy superior a los de tiempo parcial.

Es revelador el hecho de que las mujeres son mayoritarias en todas las tipologías de contrato a tiempo parcial, especialmente en las tipologías a tiempo parcial eventual por circunstancias de la producción, donde presentan una mayor proporción de hasta tres veces más que los hombres. Por otro lado, los hombres se concentran en dos tipologías de contrato a tiempo completo: obra y servicio a tiempo completo y eventual por circunstancias de la producción a tiempo completo. Su predominancia en la tipología de obra y servicio a tiempo completo es más del doble que las mujeres.

Por tanto con estos resultados, puede considerarse que el programa ha reproducido, en cierta medida, los principales sesgos que existen en el mercado laboral bajo la perspectiva de género, de modo que las mujeres son quienes han tenido un menor acceso a los tipos de contrato que normalmente se asocian con una mayor estabilidad o una jornada completa que les pudiera dotar de cierta autonomía económica.

En cuanto a la franja de edad, existen pocas diferencias destacables.

Finalmente se ha analizado el grado de utilización de los otros servicios o recursos públicos del SOC que se ha producido por parte de las personas participantes en el programa, como indicador directo de la mejora en su nivel de ocupabilidad. Se trata de un ámbito que se

considera sumamente importante, ya que el uso de los mismos significa que las personas retoman nuevamente actitudes positivas y activas hacia el mercado laboral.

De este modo, aproximadamente un 72,08% de los participantes en el programa han utilizado al menos un servicio o recurso de carácter público. Así esta repercusión no ha de ser entendida unipersonal, ya que de entre las personas que utilizan al menos un servicio, un **2,06** es la media de beneficiarios asociados.

Finalmente, el análisis en la utilización posterior de los servicios por parte de las personas que participaron en el programa muestra que las diferencias son mínimas. Es decir, la inserción laboral no reduce significativamente la utilización posterior de los servicios del SOC, pero el hecho de que tras participar en el programa no se consiga un contrato laboral tampoco produce un “efecto desánimo” que conlleve dejar de utilizarlos.

Por lo tanto, con los resultados del análisis se puede afirmar que *el programa ha contribuido a una mejora significativa de la ocupabilidad de las personas participantes en dos ámbitos: la inserción laboral, medida en términos de conseguir al menos un contrato de trabajo, y la utilización de otros recursos públicos vinculados con la activación sociolaboral, de modo que la participación en el programa está asociada con un uso elevado de los mismos.*

Respecto a la inserción laboral, si bien no se ha podido constatar que el programa haya fomentado la consecución de contratos laborales más estables (por ejemplo contratos con carácter indefinido), sí se ha conseguido facilitar la inserción de personas en situación de extrema vulnerabilidad, logrando un porcentaje de inserciones que debe considerarse elevado en este contexto. Específicamente, las mujeres, las personas jóvenes o mayores, personas con discapacidad o con cargas familiares han conseguido la integración laboral aproximadamente en la misma medida que el resto, incluso a veces superior, lo que supone sin duda un resultado muy positivo del programa.

Se considera por tanto que, en términos generales, el éxito del programa radica en la capacidad que tiene para trabajar con grupos de personas en extremado riesgo de exclusión, muy alejadas de los circuitos sociolaborales normalizados. Cada una de las inserciones logradas tiene un importante valor por sí misma, ya que permiten reincorporar al mercado de trabajo a personas con enormes dificultades para acceder al mismo, mientras que en el resto de casos en los que la inserción no ha sido posible se considera que el trabajo efectuado “vuelve a despertar el interés”, lo que queda reflejado en el uso de otros servicios públicos similares.

En última instancia, la incidencia del programa no queda relegada a los titulares del mismo, sino que se trata de un impacto integral en la unidad familiar, permitiendo una extensión mayor en la cobertura y objetivos del mismo.

3.3. PREGUNTA_IMPACTSOC_Nº2.

¿Cuáles han sido los motivos para que las personas participantes en el Programa abandonasen antes de lo previsto (antes de finalizarlo)?

Según se establece en el Capítulo 2, Artículo 4, letra f, del Decreto 384/2011, de 30 de agosto, de desarrollo de la Ley 10/1997, de 3 de julio, de la renta mínima de inserción, las personas destinatarias de la renta mínima de inserción:

f) Que se comprometan a participar en las actividades que deben formar parte del PIR, diseñadas, si es posible, con su colaboración, donde es necesario articular fórmulas de inserción o reinserción sociales y laborales adaptadas hasta donde sea posible a la situación, la capacidad y los recursos de las personas o las familias, con el fin de restablecer la plena autonomía personal y familiar. Una vez aprobado el PIR, estas actividades se deben recoger en el convenio de inserción, que deben firmar la persona titular y las otras personas beneficiarias de la unidad familiar que sean mayores de edad y susceptibles de recibir medidas de inserción.

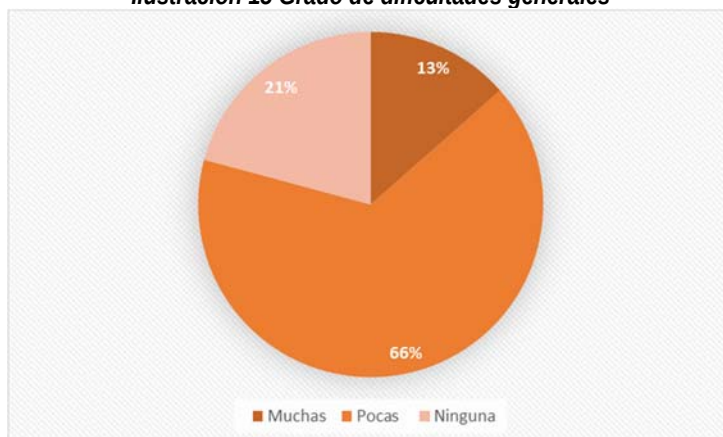
No obstante, pese a la obligatoriedad de formar parte de cualquier programa por parte de los destinatarios, se ha testado con las diferentes entidades a partir de entrevistas en profundidad para que indiquen los principales motivos para que una persona beneficiaria de esta medida abandone o desee abandonar antes de lo previsto el programa, destacándose las tres siguientes:

- La inadaptación a las rutinas laborales.
- Problemas para trabajar en equipo.
- Y por último la desmotivación, que pese a que no se trata de una causa justificada, ha de entenderse como un elemento a tener en cuenta tanto en la selección de los candidatos como en el proceso de desarrollo de habilidades aptitudinales.

Por otro lado, para ahondar sobre las dos primeras cuestiones, se ha preguntado a las entidades *si hubo dificultades de adaptación por parte de la/s persona/s que acogió* y si las hubo de qué tipo y si fueron subsanadas.

En términos generales, la respuesta a esta pregunta presenta un bajo grado de conflicto durante el proceso de trabajo con los beneficiarios. En una amplia mayoría de los casos (66%) se señaló que hubo pocas dificultades o ninguna (21%), sin embargo un 13% restante indicó que se produjeron muchas dificultades.

Ilustración 15 Grado de dificultades generales



Fuente: bases de datos Programa TIF

Las valoraciones globales refuerzan la conclusión principal, sin embargo, si atendemos a los valores por entidad, según se trate de entidades locales o sin ánimo de lucro, se muestra cómo comparativamente en el caso de las entidades sin ánimo de lucro no se identificó ninguna dificultad en un 35% de los casos frente a un 18% de las entidades locales. En contrapartida, fueron las entidades locales las que señalaron un mayor grado de dificultades (14,60%) con respecto al 7% que indicaron las entidades sin ánimo de lucro.

Tabla 22. Grado de dificultades por entidad

	Muchas	Pocas	Ninguna
Entidad Local	14,60%	67,10%	18,30%
Entidad sin ánimo de lucro	7,10%	57,10%	35,70%

Fuente: bases de datos Programa TIF

Esta variación es difícil de interpretar en el marco de esta evaluación, si bien una posible explicación radicaría en que para el caso de las entidades sin ánimo de lucro, en general, los participantes se reducen significativamente con respecto a las entidades locales por lo que el proceso de acompañamiento quede más controlado y permita anticiparse a la aparición de conflictos.

Para conocer cuáles pueden haber sido las principales dificultades que han identificado las entidades, se utilizará el análisis cualitativo de algunas de las respuestas abiertas del cuestionario en relación a esta pregunta y que se consideren importantes o se hayan repetido en diferentes ocasiones:

- La cuestión referida a la dificultad para la adquisición de las rutinas laborales (y en algunos casos falta de disciplina que deriva en algunos casos en absentismo laboral injustificado) es un elemento común que ha sido puesto de manifiesto entre muchas de las entidades participantes. Se considera que debido al tipo de perfiles con los que el programa trabaja existe un número de personas considerable que se ha estado aislada del mercado laboral desde hace mucho tiempo y por lo tanto alejada también de los

hábitos que implícitamente se mantienen cuando se está dentro. En este caso quizás sea importante poner el foco en esta cuestión para el diseño de los itinerarios de aquellas personas que se considere más adecuado.

- Se identifican algunas cuestiones difíciles de aclarar pero que una posible explicación puede estar vinculada con el hecho de que el proceso de selección de los posibles candidatos no atiende estas cuestiones con la profundidad deseada y que por tanto da lugar a dificultades, cabe señalar:
 - o Motivos de salud aparece como una cuestión repetida y que en la práctica dificulta la actividad.
 - o Por otro lado la dificultad de conciliar con la vida personal y laboral en casos de dependencia de mayores o hijos a cargo.
 - o La distancia al lugar de trabajo y necesidad de desplazarse en vehículo propio ha supuesto un problema de movilidad en algunos casos.

Estos elementos pueden ser considerados como elementos de mejora en un futuro.

- Se señala un cierto déficit de las competencias necesarias para el desarrollo de la actividad en la entidad por lo que se tiende a pensar que exista una desviación en el proceso de selección de los posibles candidatos y que en algún caso estos no se adecuen las competencias. La cuestión más significativa de este aspecto es la falta de conocimiento de las lenguas vehiculares de la comunidad lo que da lugar a especiales dificultades.
- Los problemas de compañerismo también ha sido una de las dificultades que se han señalado que puede estar vinculado también al grave aislamiento sufrido por las personas y que habrá de reforzar en el itinerario y seguimiento previsto para la persona.

Ahora bien, en términos generales allí donde ha aparecido una problemática grave se ha mediado a través de la propia entidad y se han establecido sistemas de seguimiento y supervisión con carácter más exhaustivo.

Valoración global de la pregunta

Pese a que el abandono no se considera un factor problemático, las entidades han subrayado diferentes elementos que explican estos casos, siendo los principales motivos:

- La inadaptación a las rutinas laborales.
- Problemas para trabajar en equipo.
- Desmotivación de las personas participantes.

Estas cuestiones que forman parte de la eficacia del programa están vinculadas con las dificultades que las entidades encuentran durante el proceso de implementación del programa, entre ellas destacan cuestiones como:

- Déficit de desarrollo de las rutinas laborales necesarias por lo que es importante focalizar esta cuestión en aquellos casos en los que se considere.
- Motivos de salud aparece como una cuestión repetida y que en la práctica dificulta la actividad.
- Por otro lado la dificultad de conciliar con la vida personal y laboral en casos de dependencia de mayores o hijos a cargo.
- La distancia al lugar de trabajo y necesidad de desplazarse en vehículo propio ha supuesto un problema de movilidad en algunos casos.
- Déficit en el desarrollo de las competencias plenas, o;
- Problemas de compañerismo.

En algunos casos es preciso valorar la incidencia en mayor medida en adecuar los procesos de selección de las personas participantes para no generar situaciones insostenibles o por otro lado fortalecer sistemas de seguimiento y supervisión sobre aquellos perfiles que lo requieran en mayor medida.

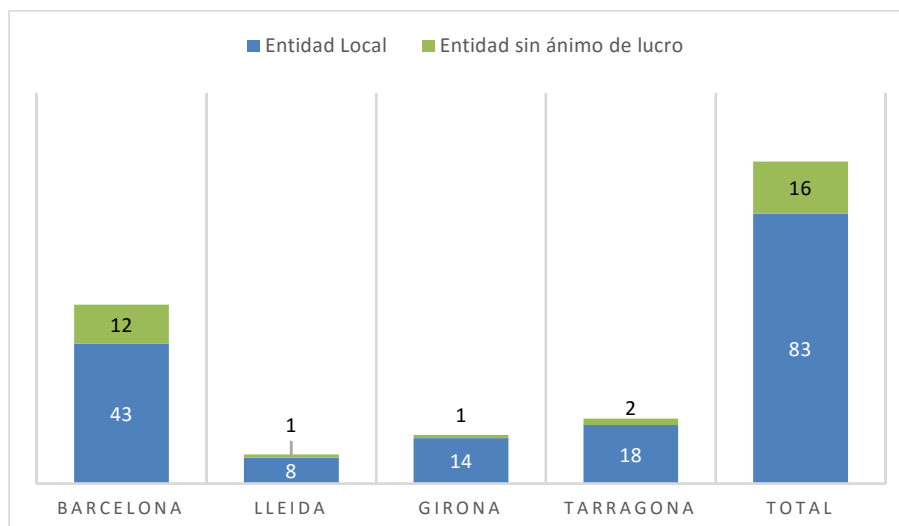
3.4. PREGUNTA_IMPACTSOC_Nº3.

¿Cuál es el grado de satisfacción de las entidades que acogen a las personas que han sido beneficiarias con este Programa?

Para responder a esta pregunta se van a tener en consideración las respuestas facilitadas a través de la encuesta online realizada a las entidades beneficiarias que acogen a las personas beneficiarias. El alto nivel de implicación de dichas entidades, tanto en términos laborales como formativos, hace especialmente relevante su participación en la evaluación así como con una contribución de aspectos cualitativos relevantes.

Con carácter previo, conviene señalar que dentro de las entidades beneficiarias encontramos, además de la diversidad territorial correspondiente a cada una de las provincias, dos tipos diferenciados: entidades locales y entidades sin ánimo de lucro. Como veremos más adelante, las valoraciones que se realizan de determinados aspectos varían sustancialmente en función de la tipología. A estos efectos y para su consideración a lo largo del documento, se detalla en el siguiente gráfico la distribución de las entidades en función de su tipología y ubicación:

Ilustración 16 Distribución de las entidades en función de su tipología y ubicación



Fuente: bases de datos Programa TIF

Como se observa la ratio de respuesta es similar al porcentaje de personas participantes en el programa por provincia⁹ y por el grado de concentración en función del tipo de entidad.

En cuanto a las preguntas analizadas para valorar el grado de satisfacción de las entidades, se han considerado los dos grandes bloques en los que se ha dividido el cuestionario. Por un lado, el bloque relacionado con el desempeño laboral y, por el otro, el bloque vinculado con las actividades formativas. Por tanto el análisis aquí descrito diferencia los resultados por cada uno de los bloques. Se desglosa a continuación tanto las preguntas analizadas como los principales resultados en términos cuantitativos para cada uno de dichos bloques.

Bloque de trabajo

- “¿Cuál es su grado de satisfacción general con la/s persona/s que ha empleado en el marco del Programa de trabajo y Formación cofinanciado por FSE?”.
- “¿Cuál es su valoración con respecto a las competencias profesionales y formativas que presentaban la/s persona/s que ha contratado?”.
- “En términos generales ¿En qué medida la/s persona/s que contrató han cumplido con las funciones del puesto ocupado?”.
- “Una vez finalizado el período de contratación que ha sido subvencionado ¿Ha contratado a algunas de la/s persona/s?”.

Con respecto a la primera cuestión, el grado de satisfacción general en relación a las personas empleadas en el marco del programa es bastante positivo, siendo el 77,5% de las respuestas en las valoraciones como *buena* o *muy buena*, siendo especialmente relevante el 21,4% de respuestas como *muy buena* para el caso de las entidades sin ánimo de lucro. No obstante, se valora como *regular* en un significativo 21,4% de las respuestas, con variaciones mínimas entre tipos de entidad.

Mientras que por otro lado, es relevante como el 61,2% de respuestas que consideran *regular* su valoración con respecto a las competencias profesionales y formativas que presentaban las

⁹ Ver apartado perfil de participantes

personas contratadas, muy especialmente dentro las entidades locales, un 65,9%, frente al 35,7% de las entidades sin ánimo de lucro.

El resultado de esta última pregunta puede revelar una falta de adecuación de los diferentes perfiles y la selección de los mismos para su contratación. Esta dificultad puede considerarse como parte inherente del programa, en cuyo caso podría incidirse en las expectativas generadas en las entidades beneficiarias o, de no ser necesariamente así, incidir en los aspectos de mejora de los procesos de selección.

En contraposición con el resultado anterior, un 89,8% de las entidades consideran que se ha cumplido *bien o muy bien* con las funciones del puesto ocupado por las personas contratadas, a pesar de las posibles dificultades en su identificación y la exigua valoración de las competencias profesionales y formativas de las mismas.

Otra cuestión relevante a valorar sería en qué medida luego las entidades generan la necesidad de contratar a estas personas o no. De entre las entidades participantes en esta encuesta, un 22,7% de las entidades dicen que han contratado a alguna de las personas beneficiarias una vez finalizado el período de contratación subvencionado. Este porcentaje se eleva al 58,3% en el caso de las entidades sin ánimo de lucro y queda limitado a un 17,6% en el caso de entidades locales.

Pero más allá de valorar cuantitativamente esta cuestión los motivos principales que se indican y han sido más repetidos por parte de las entidades para la no contratación a posteriori están relacionados con: la falta de presupuesto; las dificultades de tipo administrativo relativas a los procesos de contratación de las entidades locales como entidades sin ánimo de lucro; y cuestiones relacionadas estrictamente con el perfil inadecuado de las personas participantes.

Dentro de este mismo bloque y en términos cualitativos que complementan las respuestas ya analizadas, se desglosan a continuación los resultados más relevantes correspondientes a las siguientes preguntas del cuestionario:

- “Señale cuáles han sido **los problemas** más significativos que se han producido durante este período laboral”.
- “Señale cuáles han sido los **elementos positivos** que destaca de esta experiencia”.

En relación a los principales problemas identificados, tanto en esta primera pregunta como en otras de carácter cualitativo, se menciona de forma reiterada el alto grado de *absentismo* y las numerosas y prolongadas *bajas por incapacidad temporal (IT)*. De forma más puntual, se mencionan también aspectos motivacionales y cuestiones relativas a los hábitos del trabajo, la actitud hacia el mismo y dificultades de comunicación por el desconocimiento de la lengua. Incluso teniendo en cuenta la realidad socio-sanitaria de las personas beneficiarias, podemos identificar claros elementos de mejora en el seguimiento y prevención, tanto del absentismo como de las bajas laborales, especialmente las de mayor duración. Es este mismo sentido se manifiestan varias de las respuestas a la segunda pregunta, concretando estos elementos en cuestiones de coordinación, seguimiento y control, implicación de los servicios sociales o mayor supervisión, con carácter general, de las personas contratadas.

Con respecto a los elementos positivos, se destaca mayoritariamente el hecho de facilitar una *experiencia laboral* a las personas contratadas, con un conocimiento expreso de su situación como colectivo beneficiario de la RMI. Se valora también una evolución positiva en muchos de

los casos, en términos de motivación y actitud, y la generalizada mejora de las competencias profesionales que el programa facilita.

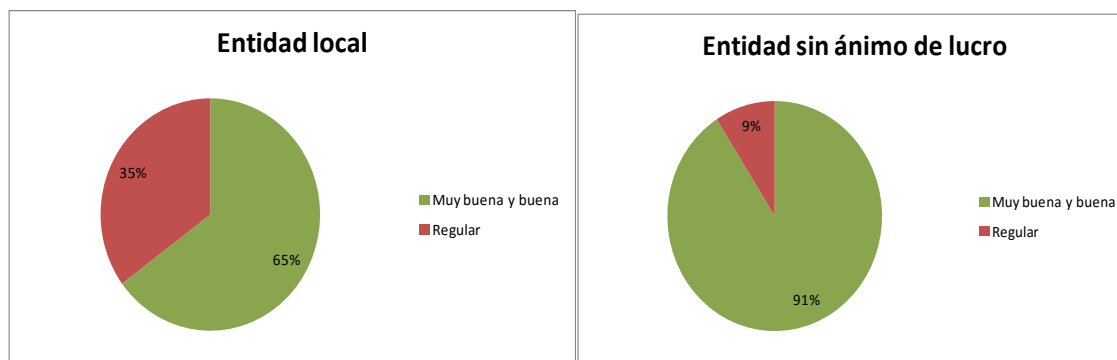
Bloque de formación

- “En su opinión, ¿cuál es su grado de satisfacción con las competencias de formación adquiridas durante los módulos formativos?”.
- “¿Considera que ha sido útil la formación que han recibido para el desempeño del puesto de trabajo?”.
- “¿Cree que las personas beneficiarias han adquirido las competencias esperadas?”.

En relación con el grado de satisfacción con las competencias de formación adquiridas, encontramos de nuevo una valoración positiva, situándose el 65,5% de las respuestas entre buena y muy buena.

No obstante, igual que ocurría en el bloque de trabajo, un 31% de las respuestas valoran como *regular* la satisfacción general. Pero en el caso de este bloque, las diferencias entre los distintos tipos de entidades son aún más notables, alcanzando las respuestas *buena* y *muy buena* un 83,4% en el caso de entidades sin ánimo de lucro, porcentaje limitado al 63,0% en el caso de entidades locales que responden además como *regular* en un 34,2% de ocasiones.

Ilustración 17 Diferencias de valoración entre entidad local y sin ánimo de lucro



Fuente: cuestionario online entidades beneficiarias de TIF

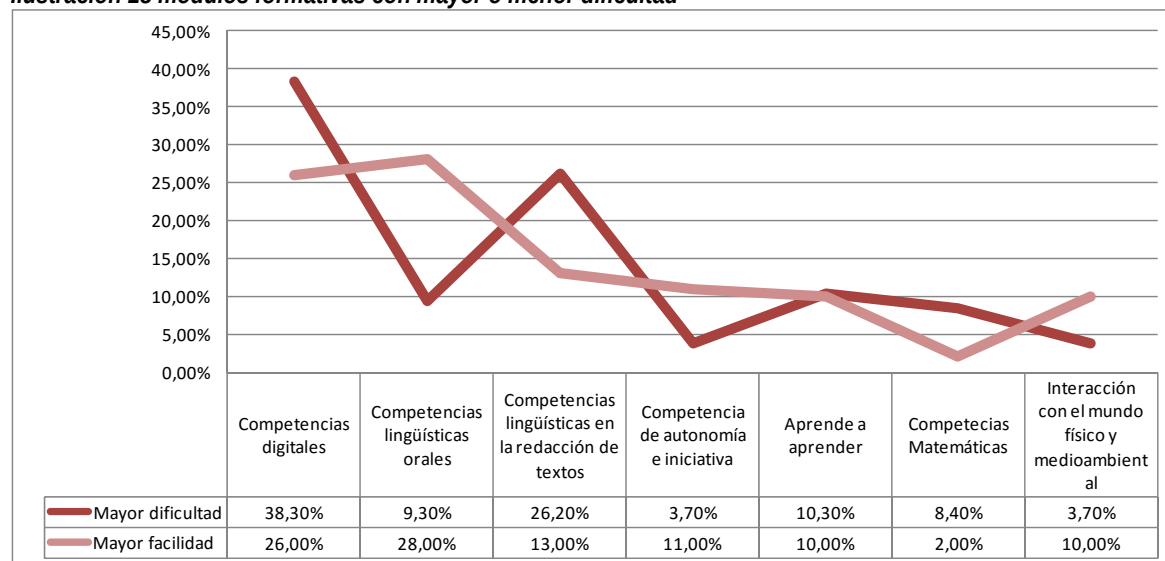
La motivación principal que puede dar lugar a esta diferenciación dependiendo del tipo de entidad radica en el hecho de que generalmente las entidades locales acogen a un mayor número de participantes lo que agudiza en número la diversidad de perfiles y por tanto de poder llevar a cabo una supervisión más individualizada para la obtención de mejores resultados.

Por otro lado, sí se producen diferencias notables entre entidades a la hora de valorar la utilidad de la formación recibida para el desempeño del puesto de trabajo. Un 91,7% de las entidades sin ánimo de lucro considera que la formación sí ha sido útil frente a un 63,0% de las entidades locales. Pese a que se trata de una cuestión difícil de explicar por la homogenización de los contenidos, la causa puede estar relacionada, como ocurría en el caso anterior, con la mayor diversidad de perfiles que acogen las entidades locales frente a las entidades sin ánimo de lucro que puede dificultar la adecuación de los contenidos a las características de los participantes y atendiendo a la idiosincrasia concreta del mercado laboral al que se enfrentan.

Como contraste a lo anterior, destaca que un 79,3% de las entidades considera que las personas beneficiarias han adquirido las competencias esperadas al final del proceso formativo.

A título informativo, la siguiente ilustración muestra las variaciones de opinión en cuanto a la dificultad y facilidad que han presentado los participantes para recibir las competencias relacionadas con los módulos formativos. En términos generales existen proporciones inversas excepto en *Aprender a aprender*, en cuyo caso existe una proporción similar entre los que consideran que han sido más difíciles de asimilar y los que no.

Ilustración 18 módulos formativos con mayor o menor dificultad



Fuente: cuestionario online entidades beneficiarias de TIF

Por último, dentro del análisis cualitativo de este bloque se han considerado las siguientes preguntas:

- “¿Cuáles han sido las dificultades o problemas que destacaría?”.
- “En su opinión, ¿cómo podría mejorarse el programa?”.

Aunque se ha mencionado también anteriormente, en el caso de este bloque las respuestas relativas a los principales problemas se decantan de forma totalmente abrumadora por las dificultades relativas al desconocimiento de las lenguas vehiculares de la región y los problemas de comunicación correspondientes. De forma secundaria, se menciona también el bajo nivel formativo y de alfabetización en algunos casos.

Con respecto a otros aspectos de mejora, existe una gran heterogeneidad en las respuestas. No obstante, podemos inferir un amplio consenso en la conveniencia de prolongar el período de formación vinculado igualmente a una prolongación del período de contratación correspondiente.

Valoración global de la pregunta

Se observa una valoración global bastante positiva de las personas que han sido beneficiarias del Programa en términos laborales. Aunque se identifican algunas deficiencias relevantes en cuestiones como la satisfacción de las competencias profesionales y formativas que presentaban

las personas contratadas, la evolución general y el desempeño de las mismas en las funciones del puesto ocupado a lo largo del programa tiene una consideración muy favorable. Más aún, en un porcentaje significativo, se ha dado continuidad a la contratación de alguna de estas personas en las entidades correspondientes una vez finalizado el programa. Sin embargo, conviene señalar la existencia de valoraciones muy dispares de algunos de estos aspectos en función de la tipología de las entidades que, en ocasiones, matizan sensiblemente los resultados globales obtenidos. Por último, se aprecia también una problemática significativa en relación con el absentismo y un alto número de bajas por incapacidad temporal.

En relación a los aspectos formativos y aunque en menor medida que con los laborales, existe también una valoración positiva de las competencias adquiridas durante los módulos y una clara consideración de su utilidad para el desempeño del puesto de trabajo. Aunque no aparecen unos resultados concluyentes en cuanto a la valoración que se hace de cada uno de los módulos, se aprecia una deficiencia generalizada en relación a las competencias lingüísticas de las personas beneficiarias.

Finalmente, como elemento de mejora se menciona en múltiples ocasiones que la *duración del programa* es excesivamente corta para consolidar las competencias adquiridas, tanto en los ámbitos formativos como laborales, por lo que podría ser una consideración a valorar en el futuro.

4. OTROS RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN

Este último apartado de hallazgos se concibe con el objetivo de poner en valor una serie de cuestiones vinculadas con el programa y complementarias al objeto de evaluación. Que si bien no han sido analizados en profundidad porque no estaba en el alcance principal de la presente evaluación, han subrayado elementos fundamentales e interesantes que permiten una mayor comprensión del contexto y marco en el que se produce la intervención y los resultados de la misma.

a) Proceso de retorno en la percepción de la renta mínima

El retorno de la percepción de la renta mínima de inserción tras el paso por el programa es una realidad que se produce y es importante conocer en qué medida se da lugar.

Con las cifras disponibles solo es posible conocer cuántos de las personas titulares de la renta mínima han retomado la prestación.

Del total de expedientes de la convocatoria evaluada, 1379, en los que se conoce la situación de titular o beneficiario de la RMI, un total de 608¹⁰ personas han solicitado la reanudación de la renta mínima. Esto supone que el **ratio de retorno es de un 44,01%**.

Si recordamos que el porcentaje de inserción a los seis meses de finalización del programa se sitúa en un 18,81%, alrededor de un **37%** de las personas que participan en el programa se desconoce su realidad tras el mismo.

Es difícil explicar cuál es la situación actual de estas personas, pero es posible indicar algunos de los motivos para que las mismas no hayan solicitado la reanudación de la RMI. Entre otros cabe destacar:

- Existe la posibilidad que muchos de los participantes hayan generado prestación contributiva de desempleo y que hasta que no la terminen no reinicien el proceso de cobrar la RMI.
- Por otro lado, existirán casos en los que se haya dejado de cumplir algunos de los requisitos para cobrar la RMI.
- Es posible que exista desconocimiento sobre la compatibilidad del subsidio con la RMI y es por ello que no han iniciado el proceso.

En términos generales se presenta un amplio abanico de posibilidades o de opciones por los que es posible que este 37% quede fuera de este circuito. Sin embargo es preciso articular los medios públicos necesarios para profundizar sobre él y valorar la situación de vulnerabilidad en la que puedan encontrarse estas personas.

Por último, parece que el proceso de retorno a la renta mínima es un proceso complejo e incluso debilitado administrativamente en el sentido de que pueden alargarse los plazos más de lo

¹⁰ Desde julio de 2016 hasta marzo de 2017.

algunas de las personas pueden soportar. Mientras que por el contrario el beneficiario como la unidad familiar viven de manera muy positiva los efectos de un incremento en su finanzas mensuales durante la duración del programa.

Así, las entidades insisten en la necesidad de mejorar este proceso y dotarlo de mayor agilidad. Así mismo, esta situación puede derivar en una caída de la autoestima tanto del titular como de la unidad familiar, por lo que sería necesario valorar la mejora y agilidad de este proceso.

b) Impacto social y familiar

Además del impacto y los resultados que han sido puestos en valor en el capítulo 3 de Hallazgos, se han producido otros efectos difíciles de cuantificar pero que permiten de manera cualitativa conocer mejor la realidad en las unidades familiares tras el paso por este programa.

- En primer lugar, como ya ha sido indicado en sucesivas ocasiones en este informe, este programa trabaja con colectivos muy vulnerables en una situación socioeconómica muy frágil y delicada en algunos casos. Así, tanto en las personas participantes como en las unidades familiares **el impacto es muy positivo** por dos motivos:

- o La persona que participa en el programa experimenta un incremento de su fuente de ingresos de manera muy considerable. En la mayoría de los casos se produce una transición desde una prestación de renta mínima a un salario parametrizado bajo condiciones dignas considerado como muy positivo atendiendo al contexto de precarización laboral actual.

Muchas de las entidades beneficiarias equiparan los salarios de las personas participantes en el programa a los salarios del resto del personal de la entidad que trabaje en la misma categoría. Esta praxis se considera como una buena práctica porque contribuye a una normalización de las funciones de la persona que puede derivar en una progresión más positiva para la adquisición de las habilidades sociolaborales.

- o Por otro lado, más allá de la parte económica, que es sumamente importante en este contexto, se produce un “efecto multiplicador” entre las personas de la unidad familiar con respecto a la adquisición de los conocimientos y competencias en el marco del programa. Y contribuye a movilizar sociolaboralmente no solo al beneficiario sino al entorno familiar.
- En segundo lugar, aunque se trata de una cuestión con menos evidencias, el programa presenta una repercusión muy positiva en la mejora de las **condiciones de salud** que experimentan algunas de las personas que participan en el programa. Esta cuestión se ha puesto de relieve durante el proceso de recogida de información y quizás pueda suponer un nuevo campo de estudio en un futuro.
- Por otro lado y no menos importante, es preciso destacar la incidencia real que se produce en la mejora de la **autoestima** que pese a que no ha podido ser cuantificado se trata de una capacidad que ha sido manifestada a través de diferentes técnicas de información y por diferentes interlocutores.

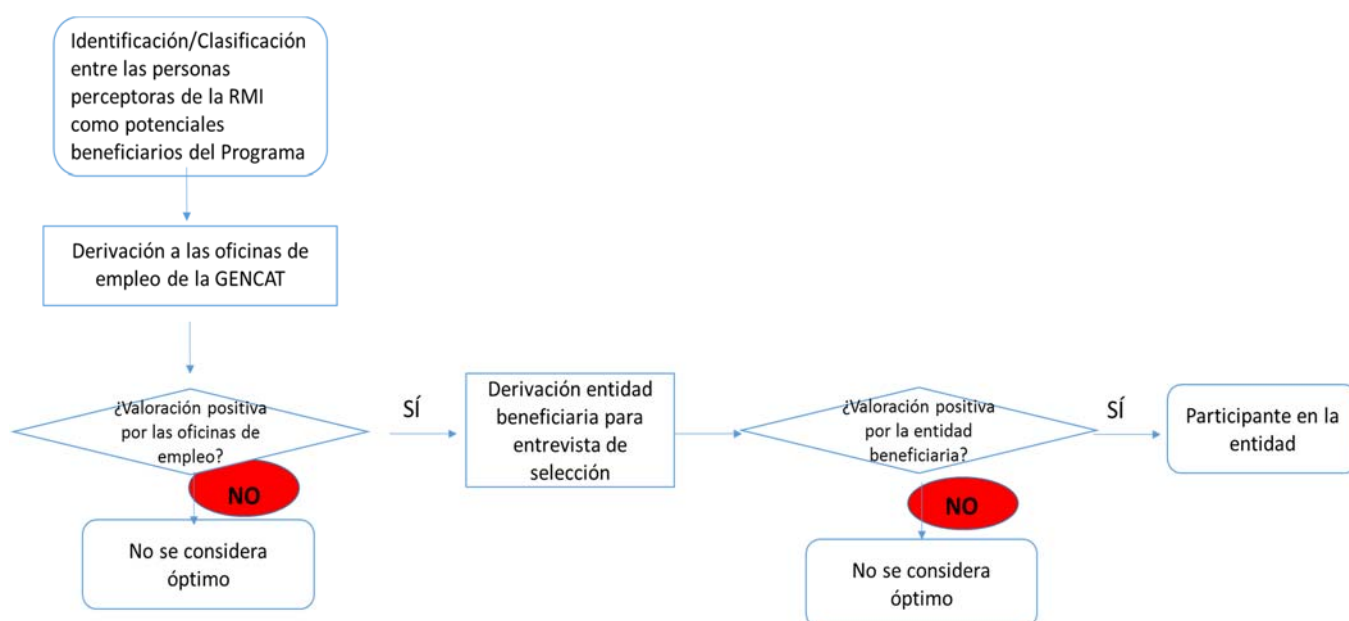
- En términos cualitativos se destaca la potenciación del principio de **equidad**, a través de la mejora de su ocupabilidad en un marco laboral normalizado. El programa permite adquirir y actualizar un cierto grado de competencias laborales que acerca a las personas a los circuitos normalizados de búsqueda de empleo y por lo tanto a alinear su posición sociolaboral frente al resto de la sociedad.

Por último, cabe señalar que estos resultados suponen una oportunidad para profundizar en algunos de los elementos señalados y cuantificar de manera precisa el **retorno social** que revierte en la sociedad en su conjunto. No obstante esto deberá constituirse como objeto en otro análisis ya que esta cuestión queda alejada del alcance de la presente evaluación.

c) Proceso de selección de los potenciales beneficiarios

Para conocer los diferentes motivos que se producen para que un potencial beneficiario no sea finalmente un participante del programa es preciso destacar los principales pasos, en grandes líneas, que se producen de manera previa a la selección de los participantes por parte de la entidad. La siguiente ilustración identifica someramente este proceso:

Ilustración 19 Principales pasos del proceso selección potenciales beneficiarios



Fuente: elaboración propia

Como puede observarse existen dos hitos claves en los que el potencial beneficiario puede ser rechazado como participante del programa:

- 1º Desde el Servicio de Programas de Inserción Laboral se realiza una primera clasificación de personas que puedan ser consideradas como potenciales beneficiarios. Entre los criterios de selección se presta atención a que estas personas no cuenten con una limitación grave física, de movilidad o psíquica que les impida poder desempeñar las funciones en un puesto de trabajo.

Tras esta primera criba se deriva un conjunto de potenciales beneficiarios a las oficinas de trabajo correspondientes (OTGs) que en cualquier caso están coordinados con los servicios sociales de la zona, y son éstos quienes asumen una primera valoración en profundidad para valorar la adecuación de las personas. Fruto de esta evaluación en el marco de las oficinas se valora si la persona es apta o no para poder pasar a un proceso de selección. Y en el caso de no ser apta los motivos principales suelen estar asociados a:

- Limitaciones físicas o de movilidad graves.
- Problemas de salud o mentales graves no identificadas con anterioridad.
- Fuertes problemas de conciliación de la vida laboral y personal con familiares a su cargo.
- O capacidades limitadas para desarrollar funciones en un puesto de trabajo.

Se observa que estos motivos son de similares a los valorados en un primer momento, sin embargo la diferencia radica en que este paso aborda con mayor profundidad la valoración.

En este sentido es preciso indicar que algunas entidades han manifestado una cierta insatisfacción con este proceso, ya que consideran que en muchos de los casos los perfiles que se les derivan no han tenido en cuenta limitaciones importantes y que sitúa a la entidad en una posición irreversible. Sin duda, una clasificación más profesionalizada podría ser un elemento de mejora a considerar en un futuro.

Por el contrario si se considera que la persona es apta, ésta es derivada directamente a la entidad beneficiaria y forma parte de un proceso de selección.

- 2º En el marco de las entidades beneficiarias, son ellas las competentes y las que tienen la autonomía para llevar a cabo el proceso de selección según las características del puesto ofertado y en este proceso la valoración de la persona candidata puede ser positiva o negativa.

Sin embargo es preciso destacar que en muchos casos las entidades se encuentran con un limitado número de opciones sobre los que realizar una criba y esto deriva en una aceptación plena del conjunto de personas que son derivadas desde las oficinas de trabajo. Este hecho no es problema para la selección de los candidatos pero sí se puede ser un problema en la propia gestión interna de la convocatoria por la ineducación de los candidatos que pueden producir en algún caso las siguientes dificultades:

- Ausencia de motivación por trabajar. Limitada actitud.
- Limitadas capacidades personales y educativas (algunas vinculadas con el desconocimiento de las lenguas vehiculares de la comunidad) para hacer frente en el puesto de trabajo.

- Adaptación al puesto de trabajo y alto grado de ausencia injustificada.
- O la ausencia de rutinas laborales y ausencia de habilidades para trabajar en equipo.

Esta situación, que aunque no es estándar en todas las entidades, ha de constituir un elemento de reflexión sobre la conveniencia del método de asignación de las personas por territorio y que en función de los mismos se establezca un método u otro. En esta línea también cobra fuerza una mayor coordinación entre las oficinas de trabajo y servicios sociales junto con las entidades beneficiarias. Y que en este ejercicio se valore como un elemento prioritario las competencias y motivación que presentan los candidatos para trabajar.

Por último, en aquellos casos en los que es posible cribar a los participantes en un proceso de selección, los motivos principales son similares a los señalados con anterioridad en el paso anterior. Que por diferentes motivos suponen una desviación en esta última parte del proceso.

d) Elementos de mejora

De esta evaluación pueden destacarse dos temas principalmente sobre los que los resultados no han sido valorados positivos en su totalidad. Ambos están relacionados con la propia gestión del programa:

En primer lugar existe una percepción generalizada entre las entidades, sin distinción entre tipo de entidad, sobre el hecho de que el programa presenta una limitación importante en cuanto al plazo en el que se desarrolla. Se considera que en muchos de los casos no se consigue arraigar las capacidades de las personas beneficiarias del programa con la disposición única de seis meses. Así en muchos de los casos se considera que existen ritmos diferentes entre los propios participantes por lo que los resultados son un reflejo de las dos velocidades que experimenta el programa.

Estas dos velocidades se debe a que generalmente entre el grupo de beneficiarios existe un grupo de personas con mayores dificultades y alejadas del circuito laboral normalizado, mientras que en otro extremo, entre el mismo grupo de beneficiarios pueden existir perfiles “aventajados” en tanto en cuanto su situación sociolaboral ha sobrevenido por el contexto económico coyuntural de la región y de la economía nacional. Por lo tanto, este segundo grupo presenta una mejor disposición tanto para la adquisición de competencias con el programa como para acceder al mercado laboral con menor dificultad.

Estas dos velocidades también encuentra su repercusión directa en la formación que reciben los participantes ya que esta diferente graduación repercute en que ésta se adecúe más o menos al tipo de perfil, suponiendo una formación muy básica para el perfil que avanza con mayor velocidad frente al otro. Se insta a arraigar una formación profesionalizada con una duración superior.

En este sentido se considera positivo valorar la posibilidad de adecuar los plazos atendiendo a los diferentes ritmos que puedan existir en los grupos.

En segundo lugar las entidades señalan ciertas desviaciones de carácter administrativo vinculadas con:

- Se detecta cierta inflexibilidad para modificar los módulos de formación. GIA no es herramienta flexible que permita introducir las modificaciones y las formas en las que se ha ejecutado el programa.
- En relación con la formación se indica que para el caso del salario de los formadores/as está pensado para entidades de cierta envergadura que se contrapone con entidades pequeñas que no disponen de medios para mejorar las condiciones que les permite el programa. Sobre esta cuestión se insta a valorar un método que permita contrarrestar esta desviación.
- Destacan del programa de trabajo y formación como complejo en su gestión administrativa y el más exigente comparativamente al resto de programas.
- Por último se señalan dificultades en cuanto a los costes elegibles. Se destaca que no es posible subvencionar bajas laborales de los trabajadores, ni las vacaciones en el caso de que no se disfruten. Lo que puede suponer un problema de costes adicionales para las entidades sin ánimo de lucro principalmente.

5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones

IMPACTO DEL PROGRAMA EN MATERIA DE INSERCIÓN

Inserción laboral

Como se ha señalado con anterioridad, el indicador utilizado para medir el grado de inserción de los participantes ha sido el porcentaje de personas que consiguieron al menos un contrato de trabajo en un periodo de seis meses con posterioridad al programa evaluado.

Este indicador se ha medido, por tanto, para el grupo de control y el de tratamiento durante los seis meses inmediatamente anteriores al programa y durante los seis meses inmediatamente posteriores.

Los resultados muestran que el impacto neto logrado por el programa sobre el conjunto de participantes ha sido de 8,33%, es decir, **el hecho de participar en el programa ofrece a las personas un 8,33% más de probabilidades de conseguir un contrato de trabajo.**

Así, los datos muestran las bondades de la metodología utilizada: antes de participar en el programa ya existía una diferencia previa de empleabilidad entre los grupos de tratamiento y control que era de 5 puntos porcentuales. Luego, tras el programa, al grupo de tratamiento le va claramente mejor, logrando una inserción del 22,33% en comparación con la del 9% del grupo de control. Pero a esa mejora del grupo de tratamiento hay que sustraerle la diferencia a su favor que ya existía antes del programa (5%), de modo que el impacto final neto es del 8,33%.

Por otro lado, el hecho de que exista una diferencia en empleabilidad previa a la participación en el programa seguramente esté estrechamente relacionado con el proceso de selección del mismo (sesgo de selección). En cualquier caso, como ya se ha indicado este efecto no altera la medición del impacto neto gracias a la metodología de dobles diferencias utilizada.

Profundizando en el análisis de los resultados por sexo, conviene señalar en primer lugar que **el programa selecciona a las personas de forma neutral respecto al sexo**: el grupo de tratamiento tiene casi la misma empleabilidad previa se trate de mujeres o de hombres. Asimismo, **el programa produce un grado de inserción que es equivalente entre mujeres y hombres.**

En el caso de las mujeres el impacto neto obtenido es de 9,89% y el de los hombres es de 6,92%.

¿Por qué se observa entonces un mayor impacto neto para las mujeres? La diferencia se explica principalmente por lo que habría pasado en ausencia del programa. Sin el programa, la mejora de la inserción laboral hubiese sido casi inexistente para las mujeres, mientras que en el caso de los hombres habría alcanzado dos puntos porcentuales.

De este modo, en el caso de las personas que no participaron en el programa la inserción laboral ha sido más difícil para las mujeres que para los hombres (lo que no debería suceder en una

situación de igualdad de oportunidades en el acceso al trabajo), por lo que el diferencial de impacto positivo del programa sobre las mujeres vendría explicado, en su mayor parte, por los sesgos de género propios del mercado laboral.

Si bien se trata de una diferencia pequeña en términos absolutos, desde una perspectiva de género pueden postularse dos hipótesis sobre cuál ha sido el papel real del programa:

- El programa habría conseguido mitigar el sesgo de género que las mujeres participantes habrían experimentado en el mercado laboral, como indicaría el hecho de que las mujeres no participantes en el programa hayan experimentado una tasa de inserción relativamente más baja que las participantes.
- El programa habría seleccionado precisamente a aquellas mujeres que menos se veían afectadas por los sesgos del mercado laboral, de modo que por este motivo su inserción ha sido paralela a la de los hombres.

Posiblemente ambos factores hayan estado presentes en alguna medida, pero en las futuras ediciones del programa se recomienda tener esta cuestión presente a la hora de diseñar el proceso de selección de participantes.

Tipología de contrato¹¹

Los resultados muestran cómo **el programa ha tenido un impacto neto mucho mayor en el caso de los contratos de obra y servicio a tiempo completo¹²**, en cambio para los contratos eventuales a tiempo parcial el impacto ha sido nulo. Específicamente, antes del programa los grupos de control y tratamiento contenían un porcentaje similar de personas que habían tenido al menos un contrato a tiempo completo (3,33% y 5% respectivamente), pero luego tras participar en el programa el porcentaje en el grupo de tratamiento se dispara hasta el 22,33%, mientras que en el grupo de control se reduce ligeramente.

En definitiva, puede concluirse que **el programa ha potenciado una inserción laboral de mayor calidad**, fomentando que parte de los contratos a tiempo parcial se hayan transformado en contratos a tiempo completo.

MEJORA DE LA OCUPABILIDAD

El resultado de la inserción del programa TIF se sitúa en **un 18,81%** del total de personas que han participado en el mismo. Sin embargo, este resultado debe ponerse en relación con la situación personal y el contexto social de las personas que han formado parte del programa. Se

¹¹ Dado que existe una gran variabilidad de contratos y tras el programa éstos se generan en proporciones muy dispares, para esta parte del análisis se ha considerado solamente dos tipos de contrato: los más habituales en la categoría de *a tiempo completo* y en la de *a tiempo parcial*.

¹² Conviene señalar, con todo, que en ambos grupos hay numerosos casos de personas con más de un tipo de contrato, lo que explica por ejemplo que para el grupo de tratamiento la suma de porcentajes de los dos tipos de contrato sea superior al de "Cualquier tipo de contrato".

trata de un colectivo en grave riesgo de exclusión social, formado por personas que en la mayoría de casos han estado aisladas del mercado laboral y de las dinámicas activas de inserción. Así, comparándolo con los resultados obtenidos por programas similares dirigidos a estos colectivos de personas, el porcentaje de inserción alcanzado puede considerarse muy positivo. Así también esta repercusión no ha de ser entendida de forma unipersonal, ya que las personas que han tenido al menos un contrato tienen, a su vez, **2,12** beneficiarios asociados de media. Aunque no se trata de una medida exacta porque es posible que haya personas referidas a un mismo expediente que figuren como beneficiarios y/o titulares, se entiende que el impacto social que se produce es sumamente positivo y con una amplia repercusión en las unidades familiares (lo mismo ocurre con la media de la inserción y de los servicios).

Desagregando el análisis según el perfil sociodemográfico de los participantes, se observa que el porcentaje de hombres supera ampliamente al de mujeres, siendo esta diferencia cercana al treinta por ciento. Este aspecto ya fue indicado en la descripción del perfil sociodemográfico¹³ y en cuyo caso ya se apuntó que es posible que exista cierta desviación en el proceso de selección. No obstante, en cuanto al resultado en la inserción laboral en términos de lograr al menos un contrato, son ellas quienes tienen mayor éxito que los hombres con una ligera predominancia. Bajo una perspectiva de género, es posible que esto sea así porque el proceso de selección contribuya a escoger a mujeres con una mayor posibilidad de insertarse y por ello el grado de inserción es ligeramente superior, tal y como se ha comentando en forma de hipótesis anteriormente.

Otro elemento importante que se desprende de los datos es que pese a que existe una mayor proporción de participantes titulares de la RMI, el éxito en la inserción es prácticamente idéntico entre titulares y beneficiarios de la renta mínima. Este hecho muestra un grado similar de aprovechamiento independientemente de si se es titular o no de la renta mínima.

Con respecto a la nacionalidad, existe una mayor proporción de personas de nacionalidad española frente a personas extranjeras que participaron en el programa, sin embargo el grado de inserción es prácticamente idéntico en un grupo que en otro. Este hecho posiblemente refleja que tanto unos como otros son capaces de aprovechar los recursos del programa en idénticas condiciones.

Atendiendo al nivel académico, los mejores grados de inserción se observan entre aquellas personas con mayor formación académica, concretamente en enseñanzas de grado superior de formación profesional específica y enseñanzas universitarias de 1er y 2º ciclo, de sólo segundo ciclo y equivalentes (licenciados). Por otro lado, el grupo de personas con estudios primarios completos o incompletos no supera el 18% de inserción.

En cambio, el programa presenta resultados positivos más claros respecto a otros dos colectivos en riesgo de exclusión: las personas con discapacidad y las personas con cargas familiares. En el caso de las personas con cargas familiares el grado de inserción es ligeramente superior entre aquellas personas que cuentan con ellas. Mientras que para las personas con discapacidad el grado de inserción es notoriamente superior que las personas sin discapacidad, con una diferencia cercana a los 7 puntos porcentuales. Estos valores pueden indicar que el programa haya sido capaz de abordar convenientemente la problemática diferencial que suelen presentar este tipo de colectivos.

¹³ Ver capítulo 3

La segunda dimensión analizada ha sido la de la calidad del empleo conseguido con el programa, medida en base a la tipología de contratos firmados (sin poder incorporar, sin embargo, la cuestión de la duración de los mismos).

Los contratos a tiempo completo han tenido una prevalencia muy superior a los de tiempo parcial. De los 5 tipos de contrato que se han firmado con mayor asiduidad, los contratos a tiempo completo suponen un total del 72,18% de los contratos firmados, mientras que los contratos a tiempo parcial suponen el 33,83%¹⁴.

Es revelador el hecho de que las mujeres son mayoritarias en todas las tipologías de contrato a tiempo parcial, especialmente en las tipologías a tiempo parcial eventual por circunstancias de la producción, donde presentan una mayor proporción de hasta tres veces más que los hombres. Por otro lado, los hombres se concentran en dos tipologías de contrato a tiempo completo: obra y servicio a tiempo completo y eventual por circunstancias de la producción a tiempo completo. Su predominancia en la tipología de obra y servicio a tiempo completo es más del doble que las mujeres.

Por tanto con estos resultados, puede considerarse que el programa ha reproducido, en cierta medida, los principales sesgos que existen en el mercado laboral bajo la perspectiva de género, de modo que las mujeres son quienes han tenido un menor acceso a los tipos de contrato que normalmente se asocian con una mayor estabilidad o una jornada completa que les pudiera dotar de cierta autonomía económica.

El término de edad existen pocas diferencias destacables, ya que los resultados no muestran diferencias significativas entre la inserción de las distintas franjas de edad.

Finalmente se ha analizado el grado de utilización de los otros servicios o recursos públicos del SOC que se ha producido por parte de las personas participantes en el programa, como indicador directo de la mejora en su nivel de ocupabilidad. Se trata de un ámbito que se considera sumamente importante, ya que el uso de los mismos significa que las personas retoman nuevamente actitudes positivas y activas hacia el mercado laboral.

De este modo, aproximadamente un **72,08%** de los participantes en el programa han utilizado al menos un servicio o recurso de carácter público. Una vez más, este resultado no ha de ser entendido como unipersonal, ya que las personas que utilizan al menos un servicio tienen, de media, **2,06** beneficiarios asociados.

Finalmente, el análisis en la utilización posterior de los servicios por parte de las personas que participaron en el programa muestra que las diferencias son mínimas. Es decir, la inserción laboral no reduce significativamente la utilización posterior de los servicios del SOC, pero el hecho de que tras participar en el programa no se consiga un contrato laboral tampoco produce un “efecto desánimo” que conlleve dejar de utilizarlos.

Por lo tanto, con los resultados del análisis se puede afirmar que el programa ha contribuido a una mejora significativa de la ocupabilidad de las personas participantes en dos ámbitos: la inserción laboral, medida en términos de conseguir al menos un contrato de trabajo, y la utilización de otros recursos públicos vinculados con la activación sociolaboral, de modo que la participación en el programa está asociada con un uso elevado de los mismos.

¹⁴ Nota: una persona puede tener más de un tipo de contrato distinto

Respecto a la inserción laboral, si bien no se ha podido constatar que el programa haya fomentado la consecución de contratos laborales más estables (por ejemplo contratos con carácter indefinido), **sí se ha conseguido facilitar la inserción de personas en situación de extrema vulnerabilidad, logrando un porcentaje de inserciones que debe considerarse elevado en este contexto.** Específicamente, las mujeres, las personas jóvenes o mayores, personas con discapacidad o con cargas familiares han conseguido la integración laboral aproximadamente en la misma medida que el resto, incluso a veces superior, lo que supone sin duda un resultado muy positivo del programa.

Se considera por tanto que, en términos generales, el éxito del programa radica en la capacidad que tiene para trabajar con grupos de personas en extremado riesgo de exclusión, muy alejadas de los circuitos sociolaborales normalizados. Cada una de las inserciones logradas tiene un importante valor por sí misma, ya que permiten reincorporar al mercado de trabajo a personas con enormes dificultades para acceder al mismo, mientras que en el resto de casos en los que la inserción no ha sido posible se considera que el trabajo efectuado “vuelve a despertar el interés”, lo que queda reflejado en el uso de otros servicios públicos similares.

En última instancia, la incidencia del programa no queda relegada a los titulares del mismo, sino que se trata de un impacto integral en la unidad familiar, permitiendo una extensión mayor en la cobertura y objetivos del mismo.

MOTIVOS PARA EL ABANDONO

Pese a que el abandono no se considera un factor problemático, las entidades han subrayado diferentes elementos que explican estos casos, siendo los principales motivos:

- La inadaptación a las rutinas laborales.
- Problemas para trabajar en equipo.
- Desmotivación de las personas participantes.

Estas cuestiones que forman parte de la eficacia del programa están vinculadas con las dificultades que las entidades encuentran durante el proceso de implementación del mismo, entre ellas destacan cuestiones como:

- Déficit de desarrollo de las rutinas laborales necesarias por lo que es importante focalizar esta cuestión en aquellos casos en los que se considere.
- Motivos de salud aparece como una cuestión repetida y que en la práctica dificulta la actividad.
- Por otro lado la dificultad de conciliar con la vida personal y laboral en casos de dependencia de mayores o hijos a cargo.
- La distancia al lugar de trabajo y necesidad de desplazarse en vehículo propio ha supuesto un problema de movilidad en algunos casos.
- Déficit en el desarrollo de las competencias plenas,
- Problemas de compañerismo.

En algunos casos es preciso valorar la incidencia en mayor medida en adecuar los procesos de selección de las personas participantes para no generar situaciones insostenibles o por otro lado fortalecer sistemas de seguimiento y supervisión sobre aquellos perfiles que lo requieran.

GRADO DE SATISFACCIÓN DE LAS ENTIDADES BENEFICIARIAS

Se observa una valoración global bastante positiva en términos laborales. Aunque se identifican algunas deficiencias relevantes en cuestiones como la satisfacción de las competencias profesionales y formativas que presentaban las personas contratadas, la evolución general y el desempeño de las mismas en las funciones del puesto ocupado a lo largo del Programa tiene una consideración muy favorable. Más aún, en un porcentaje significativo, se ha dado continuidad a la contratación de alguna de estas personas en las entidades correspondientes una vez finalizado el programa. Sin embargo, conviene señalar la existencia de valoraciones muy dispares de algunos de estos aspectos en función de la tipología de las entidades que, en ocasiones, matizan sensiblemente los resultados globales obtenidos. Por último, se aprecia también una problemática significativa en relación con el absentismo y un alto número de bajas por incapacidad temporal.

En relación a los aspectos formativos y aunque en menor medida que con los laborales, existe también una valoración positiva de las competencias adquiridas durante los módulos y una clara consideración de su utilidad para el desempeño del puesto de trabajo. Aunque no aparecen unos resultados concluyentes en cuanto a la valoración que se hace de cada uno de los módulos, se aprecia una deficiencia generalizada en relación a las competencias lingüísticas de las personas beneficiarias.

Finalmente, como elemento de mejora se menciona en múltiples ocasiones que la duración del programa es excesivamente corta para consolidar las competencias adquiridas, tanto en los ámbitos formativos como laborales, por lo que podría ser una consideración a valorar en el futuro.

OTROS RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN

- Mientras que el incremento de las finanzas mensuales durante la duración del programa resulta muy positivo para el beneficiario y su unidad familiar, el proceso contrario de retorno a la renta mínima es traumático y complejo.

Pese a la dificultad de explicar los motivos que existen para que un porcentaje importante de personas no reanuden la RMI (37%), destacan los siguientes:

- o Existe la posibilidad que muchos de los participantes hayan generado prestación contributiva de desempleo y que hasta que no la terminen no reinicien el proceso de cobrar la RMI.
 - o Por otro lado, existirán casos en los que se haya dejado de cumplir algunos de los requisitos para cobrar la RMI.
 - o Es posible que exista desconocimiento sobre la compatibilidad del subsidio con la RMI y es por ello que no han iniciado el proceso.
- El impacto social y familiar tanto de las personas beneficiarias del programa como del entorno familiar de las mismas es muy positivo. Los resultados más notables están vinculados con: incremento de su fuente de ingresos durante el programa, mejora en las

condiciones de salud, incremento de la autoestima o incluso se potencia el principio de equidad entre los participantes.

- Un potencial beneficiario del programa está sujeto a un proceso de selección por diferentes niveles antes de su aceptación en el programa. Sin embargo, se han identificado diferentes motivos por los que no son seleccionados potenciales beneficiarios:
 - o Limitaciones físicas o de movilidad graves.
 - o Problemas de salud o mentales graves no identificadas con anterioridad.
 - o Fuertes problemas de conciliación de la vida laboral y personal con familiares a su cargo.
 - o O, capacidades limitadas para desarrollar funciones en un puesto de trabajo.

No obstante, algunas entidades han manifestado una cierta insatisfacción con este proceso de selección, ya que consideran que en muchos de los casos los perfiles que se les derivan no han tenido en cuenta limitaciones importantes y que sitúa a la entidad en una posición irreversible. Sin duda, una clasificación más profesionalizada podría ser un elemento de mejora a considerar en un futuro

- Por el lado de las mejoras, en primer lugar existe una percepción generalizada entre las entidades, sin distinción entre tipo de entidad, sobre el hecho de que el programa presenta una limitación importante en cuanto al plazo en el que se desarrolla. Se considera que en muchos de los casos no se consigue arraigar las capacidades de las personas beneficiarias del programa con la disposición única de seis meses. Así en muchos de los casos se considera que existen ritmos diferentes entre los propios participantes por lo que los resultados son un reflejo de las dos velocidades que experimenta el programa.

Por otro lado, las entidades beneficiarias identifican un conjunto de dificultades relacionadas con la rigidez de algunas partes del proceso de gestión y con los costes elegibles.

5.2. Recomendaciones

RECOMENDACIÓN 1.

En cuanto a la selección de los potenciales beneficiarios y bajo una perspectiva de género, se insta a reflexionar sobre en qué medida el programa descarta mujeres y observar qué motivos de descarte tienen una connotación de género (por ejemplo de conciliación) y sobre este análisis continuar con el esfuerzo de adecuación en la búsqueda de los tipos de empleo más adecuados para estos perfiles. Es decir, si una mujer cuenta con cargas familiares, es conveniente adecuar en la medida de lo posible el puesto de trabajo y no perpetuar el aislamiento laboral de este tipo de perfiles. Y contribuir de esta manera a no generar barreras de entrada al programa con connotaciones de género.

RECOMENDACIÓN 2.

Frente a la limitación recogida con respecto a la dificultad de acceder a unos datos válidos y fiables sobre los datos de inserción, especialmente aquellos referidos a la fecha de duración y finalización, se estima conveniente valorar la posibilidad de articular convenios de colaboración ad hoc con el órgano competente (Secretaría de Estado de la Seguridad Social) para mejorar y completar en un próximo estudio o valoración el análisis sobre la mejora de la ocupabilidad en materia de inserción.

RECOMENDACIÓN 3.

Respecto al retorno de la renta mínima, sería conveniente revisar los trámites y pasos necesarios para su percepción, que permita mejorar el proceso en términos de eficiencia y mayor agilidad. Esta revisión y mejora contribuirá a mitigar situaciones insostenibles económicamente y una caída de la autoestima tanto del titular como de la unidad familiar.

Por otro lado, es importante articular aquellas vías o canales necesarios para informar sobre las posibilidades, en cuanto a prestaciones, que tienen las personas una vez finalizado el programa y se contribuya a reducir el número de personas de las cuáles no se conoce su situación actual tras el programa.

RECOMENDACIÓN 4.

Debido a las diferencias encontradas intragrupo en cuanto a la adquisición de las competencias de las personas participantes se insta a reflexionar sobre la posibilidad de que en el marco del mismo programa se prevea el establecimiento de diferentes hitos o retos en función del perfil sociolaboral de las personas.

Por otro lado, al hilo de lo anterior, se recomienda valorar la posibilidad de extender el período de implementación del programa entre aquellos grupos de personas que se considere que con un mayor tiempo de participación se incrementa notablemente el grado de éxito.