



EUOPAR BATASUNA
UNION EUROPEA
EUROPAKO GIZARTE FUNTSA
FONDO SOCIAL EUROPEO



Lanbide
Euskal Enplegu Zerbitzua
Servicio Vasco de Empleo



EUSKO JAURLARITZA
GOBIERNO VASCO

*Informe de Evaluación de
impacto del Programa:
“Subvenciones para la
realización de acciones
formativas dirigidas
prioritariamente a
trabajadores y trabajadoras
desempleadas: Convocatoria
2017”. LANBIDE- Servicio Vasco
de Empleo*

14 de junio de 2019

Índice

1. OBJETIVOS Y METODOLOGÍA DE LA EVALUACIÓN	4
1.1. <i>Objeto y alcance de la evaluación.....</i>	4
1.2. <i>Lógica de intervención.....</i>	8
1.3. <i>Metodología.....</i>	12
2. ANÁLISIS DESCRIPTIVO.....	17
2.1. <i>Perfil sociodemográfico.</i>	17
2.2. <i>Principales resultados.</i>	19
2.2.1. <i>Perfil de las personas que se insertan.</i>	20
2.2.2. <i>Principales rasgos de la inserción laboral.....</i>	22
2.2.3. <i>INSERCIÓN Y Acciones Formativas.</i>	22
2.2.4. <i>Calidad de la inserción laboral.</i>	23
2.2.5. <i>Utilización de políticas u otros servicios públicos y AA.FF. después.....</i>	27
3. EVALUACIÓN DE IMPACTO.	30
3.1. <i>Consideraciones preliminares.....</i>	30
3.2. <i>Inserción laboral.....</i>	31
3.2.1. <i>Impacto y sexo.....</i>	33
3.2.2. <i>Impacto y edad.....</i>	34

Índice de tablas

Tabla 1: Componentes del programa.....	4
Tabla 2 Síntesis de las principales técnicas de recogida de información	15
Tabla 3: Principales resultados generales.	20
Tabla 4. Principales resultados de inserción y diferencias por sexo.....	24
Tabla 5: Duración media de los contratos.....	25
Tabla 6: Duración de los contratos.	25
Tabla 7: Número de servicios recibidos.	27
Tabla 8: Participantes que utilizan servicios o políticas públicas después del programa por sexo.	28
Tabla 9: Distribución por tipos de servicios.....	28
Tabla 10: Número de AA.FF. realizadas después del programa.	29
Tabla 11: Estimación de los resultados "Diferencias en Diferencias"	31

1. OBJETIVOS Y METODOLOGÍA DE LA EVALUACIÓN

1.1. Objeto y alcance de la evaluación

a) Objetivo del programa

El programa de “Subvenciones para la realización de acciones formativas dirigidas prioritariamente a trabajadores y trabajadoras desempleadas: Convocatoria 2017” es una actuación enmarcada en la estrategia del Programa Operativo FSE 2014-2020 del País Vasco.

Concretamente, está programado en el siguiente Eje, Prioridad de Inversión y Objetivo Específico:

Eje Prioritario 1.A. Objetivo Temático 8.

Prioridad de Inversión 8.1.

El acceso al empleo por parte de los demandantes de empleo y de las personas inactivas, incluidos los desempleados de larga duración y las personas alejadas del mercado laboral, así como las iniciativas de empleo locales y el fomento de la movilidad laboral.

Objetivo Específico 8.1.2.

Mejorar la empleabilidad, especialmente de las personas desempleadas y/o demandantes de empleo, a través de la adquisición y/o actualización de competencias profesionales.

El programa objeto de evaluación prevé la realización de acciones formativas encaminadas a contribuir de manera decisiva a la inserción laboral en el mercado de trabajo o la mejora de su empleabilidad a través de la adquisición de competencias profesionales y personales.

La siguiente tabla describe los componentes clave del programa evaluado:

Tabla 1: Componentes del programa

Definición y características

Una de las funciones que tiene encomendadas el organismo autónomo de LANBIDE-Servicio Vasco de Empleo, dentro del departamento de Empleo y Políticas Sociales, es la correspondiente a la formación para el empleo. Por ello, el Decreto 82/2016, de 31 de mayo, por el que se ordena la Formación Profesional para el Empleo en Euskadi, establece, en su artículo 2 que la formación profesional tiene por objeto impulsar y extender entre las empresas y las personas trabajadoras, tanto prioritariamente desempleadas como ocupadas, una formación que responda a sus

necesidades de competitividad y cualificación, respectivamente, contribuyendo a la cohesión social y al desarrollo económico en el marco de una economía basada en el conocimiento.

El objetivo de este programa es doble, por un lado, busca favorecer la formación a lo largo de la vida de las personas trabajadoras desempleadas para mejorar sus competencias profesionales y sus itinerarios de empleo y formación, así como su desarrollo profesional y personal y por otro, mejorar la empleabilidad de las personas trabajadoras desempleadas, especialmente de las que tienen mayores dificultades de mantenimiento del empleo o de inserción laboral.

Entidades beneficiarias

Las entidades de formación privadas o públicas no dependientes de los Departamentos de Educación y de Desarrollo Económico e Infraestructuras del Gobierno Vasco.

También serán entidades beneficiarias aquellas que, ya sean privadas o públicas, impartan las especialidades formativas a las que corresponden las acciones formativas por las que solicitan subvención.

Destinatarios/as

En las acciones formativas subvencionadas al amparo de esta convocatoria podrán participar, con carácter prioritario, los trabajadores y trabajadoras desempleados/as inscritos en LANBIDE-Servicio Vasco de Empleo. Asimismo, podrán participar los trabajadores y trabajadoras desempleados/as inscritos en otro Servicio Público de Empleo autonómico.

La participación en las acciones formativas de trabajadores y trabajadoras ocupados/as no podrá superar el 40%.

Temporalidad

Las acciones formativas deberán iniciarse en el ejercicio 2017, a partir de la notificación de la resolución de concesión de la subvención y finalizar antes del día 31 de julio de 2018.

Fuente: Boletín Oficial del País Vasco N°81 (2017/2165)

b) **Objetivo de la evaluación**

La presente evaluación, se encuentra enmarcada en la evaluación 2019 del PO FSE 2014-2020 de la Comunidad Autónoma del País Vasco, 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 de las subvenciones a las acciones formativas de la convocatoria de 2017.

Este ejercicio evaluativo responde, de acuerdo con el Reglamento (UE) 1304/2013, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 17 de diciembre de 2013, por el que se deroga el Reglamento (UE) n.º 1081/2006 del Consejo, a la necesidad de promover unos niveles elevados de empleo y de calidad del empleo, propiciará un elevado nivel de educación y formación para todas las personas y apoyará la transición de la educación al empleo entre muchas otras líneas de actuación. En la Comunidad Autónoma del País Vasco, en virtud del Decreto 19/2013, de 9 de abril, y en su redacción modificada por el Decreto 79/2014, de 20 de mayo, corresponde al Departamento de Empleo y Políticas Sociales realizar las actividades necesarias para la planificación, gestión, control y seguimiento del Fondo Social Europeo.

El Decreto 24/2016, de 26 de noviembre, del Lehendakari, de creación, supresión y modificación de los Departamentos de la Administración de la Comunidad Autónoma del País Vasco y de determinación de funciones y áreas de actuación de los mismos, atribuye al Departamento de Empleo y Políticas Sociales la política de empleo, así como la formación profesional para el empleo, en coordinación con el área de Formación Profesional y Aprendizaje Permanente que es la responsable de elaborar la planificación estratégica, el diseño y las directrices de toda la formación profesional en su conjunto, con la colaboración, desde sus responsabilidades, de Lanbide-Servicio Vasco de Empleo.

Por otro lado, el organismo autónomo Lanbide-Servicio Vasco de Empleo, adscrito al Departamento de Empleo y Políticas Sociales, tiene encomendadas, entre otras funciones, la gestión de los programas de empleo, de formación para el empleo y de fomento del autoempleo y la creación de empresas, función que incluye la aprobación y tramitación de las correspondientes convocatorias subvencionables, según se encuentra establecido en el artículo 3.b) de los Estatutos del organismo autónomo, aprobados por el Decreto 82/2012, de 22 de mayo. Dentro de la formación para el empleo, se encuentra la formación dirigida a personas prioritariamente desempleadas.

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 se han producido a raíz del desarrollo de la convocatoria 2017 de subvenciones para la realización de acciones formativas dirigidas prioritariamente a trabajadores y trabajadoras desempleadas, en el marco del Decreto 82/2016, de 31 de mayo, por el que se ordena la Formación Profesional para el Empleo en Euskadi, enmarcado en el Programa Operativo de FSE 2014-2020 del País Vasco.

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 cuáles son las acciones formativas que presentan una mayor y mejor inserción (en lo que a calidad del empleo se refiere).

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

- *Impacto neto del programa en materia de inserción laboral.*
- *Perfil de las personas destinatarias del programa.*
- *Grado de ocupabilidad, entendiendo la ocupabilidad como grado de inserción laboral y/o utilización de otros servicios de carácter público y/o la realización de otras acciones formativas posteriores.*

- *Pertinencia y adecuación de las actividades del programa con las necesidades del mercado laboral.*

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

1. OBJETIVOS Y METODOLOGÍA DE LA EVALUACIÓN

- Objeto y alcance de la evaluación
- Lógica de intervención.
- Metodología llevada a cabo en la evaluación.

2. ANÁLISIS DESCRIPTIVO

- Perfil sociodemográfico.
- Principales resultados

3. EVALUACIÓN DE IMPACTO.

- Consideraciones preliminares
- Inserción laboral

1.2. Lógica de intervención.

I. Contexto

Existen una serie de componentes que influyen en el marco teórico del programa:

- Alineación con la Estrategia Europa 2020.
- Establecer políticas territoriales en materia de empleo y formación que sean comunes para todos los estados miembros.
- La crisis económica y financiera internacional ha favorecido la aparición de barreras y dificultades en términos generales para la obtención de un empleo estable y de calidad. De esta manera, se concibe como necesario y fundamental la puesta en marcha de iniciativas o actividades de fomento y formación para el empleo y la intermediación con el mercado laboral con el fin de intentar paliar y mejorar la situación del mercado laboral ateniéndose a las necesidades en materia de empleo que tiene la comunidad autónoma de País Vasco.

Alcance: el ámbito de actuación es la Comunidad Autónoma del País Vasco.

Marco político e institucional:

- Programa Operativo FSE 2014-2020 del País Vasco.
- Decreto 82/2016, de 31 de mayo, por el que se ordena la Formación Profesional para el Empleo en Euskadi.
- Decreto 24/2016, de 26 de noviembre, del Lehendakari, de creación, supresión y modificación de los Departamentos de la Administración de la Comunidad Autónoma del País Vasco y de determinación de funciones y áreas de actuación de los mismos.
- Registro Vasco de los Certificados de Profesionalidad y Acreditaciones Parciales Acumulables regulado por el Decreto 463/2013.
- Ley 1/2013, de 10 de octubre, de Aprendizaje a lo Largo de la Vida.
- Reglamento Delegado (UE) 2018/1127 de 28 de mayo de 2018 (Baremos estándar de costes unitarios en el sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral) Catálogo de Especialidades Formativas del Servicio Público de Empleo Estatal.

Personas destinatarias

Personas trabajadoras desempleadas inscritas en LANBIDE.

Entidades beneficiarias:

Las entidades de formación privadas o públicas no dependientes de los Departamentos de Educación y de Desarrollo Económico e Infraestructuras del Gobierno Vasco.

II. Estructura

Las convocatorias de las subvenciones para la realización de acciones formativas dirigidas a trabajadores y trabajadoras desempleadas, se organizan y coordinan por LANBIDE–Servicio Vasco de Empleo.

El **alcance** de este programa es la totalidad de la Comunidad Autónoma del País Vasco. Así mismo, el **marco político e institucional** envolvente está marcado por la Reglamentación Europea de Referencia en FSE y aquella que se ha derivado de ésta y es de ámbito territorial.

III. Resultados

Contribuir de manera decisiva a la inserción laboral en el mercado de trabajo o a la mejora de la empleabilidad de las personas beneficiarias, mediante la adquisición de competencias profesionales y personales a través de una amplia oferta formativa que contribuya a la mejora de la empleabilidad.

IV. Impacto

Por último, el impacto es el **cambio que se produce como consecuencia de los resultados** y está vinculado también a los cambios en las condiciones del propio programa. Se observa principalmente:

- Medir cual es el impacto que tiene en las personas participantes la realización de una acción formativa de formación profesional bajo el marco del mercado laboral.
- Optimización del uso en los servicios públicos de relacionados con el mercado laboral propios del País Vasco.
- Realización de acciones formativas después de haber terminado el programa y su impacto posterior.

Finalmente, se muestra una ilustración que permite observar de una sola mirada las diferentes dimensiones del programa evaluado.



1.3. Metodología

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 “acciones formativas dirigidas prioritariamente a trabajadores y trabajadoras desempleadas” de la convocatoria de 2017, 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 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** comprendido en la convocatoria de 2017.

Con respecto al **ámbito geográfico**, cabe especificar que corresponde a la totalidad de la Comunidad Autónoma de Euskadi 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 contrafactual¹

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

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

¹ Texto adaptado de Guía práctica 5 Evaluación de impacto. 2009. IVÀLUA

Donde:

- Y1 son los resultados del grupo de tratamiento o experimental, que representa a las personas que han recibido la acción formativa dentro del programa.
- Y0 son los resultados que se habrían dado en ausencia de la participación en el programa (grupo de control).

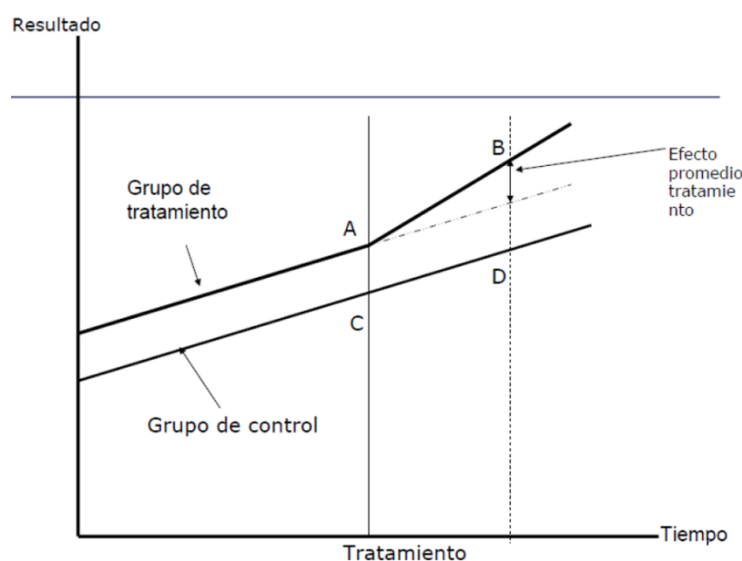
El diseño metodológico se caracteriza por ser:

- Diseño **cuasiexperimental**: 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.
- Se compara la variación en el tiempo en los resultados entre grupos con tratamiento y sin tratamiento. Se requiere medir en dos momentos (T0 y T1) y en dos grupos distintos (Grupo tratamiento y grupo control) de tal manera que se compara la evolución en uno y otro grupo siendo posible “aislar los efectos del programa” de otros factores ajenos al tratamiento.
- Modelo de **Diferencias en Diferencias (DID)**: Esta técnica se aproxima a la cuantificación del impacto de un programa definiendo el efecto a través de la diferencia en la variación del resultado antes y después de la participación o no del programa en ambos grupos.

$$\text{IMPACTO} = -(Y_{t1} - Y_{t0}) - (Y_{c1} - Y_{c0})$$

Se asume que la evolución seguida por el grupo de tratamiento, en el caso de no haber pasado por el tratamiento, habría sido la misma que la que ha seguido el grupo de comparación. Esta técnica sirve para conocer el impacto real del programa y se visualiza en la siguiente imagen:

Ilustración 2: Ejemplo de un modelo de dobles diferencias



El impacto que se estima con este modelo es la diferencia entre el resultado de las personas beneficiarias (Grupo de tratamiento) después de la realización del programa y el valor de este resultado para este mismo colectivo en ausencia del programa, contrafactual.

La selección de los grupos, como se ha dicho anteriormente no ha sido aleatoria, sino que ha venido dada por su participación o no en las diferentes acciones formativas, teniendo unas características bastante homogéneas:

- **Grupo de tratamiento (GT):** personas desempleadas participantes en el programa (1.834), una vez depurada la base de datos.
- **Grupo de control (GC):** personas desempleadas que se encuentran fuera del programa por causas externas a ellos (357), una vez depurada la base de datos.

La **temporalidad** que se ha utilizado para poder ver el efecto y el impacto del programa ha sido la de **4 meses antes y cuatro meses después**, teniendo en cuenta la información que se disponía.

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 trabajarán un mayor número de días a los 4 meses de haber acabado la acción formativa dentro del programa, en mayor proporción que quienes no han participado.*

Para caracterizar la inserción se analizará además por las variables de **sexo** (mujeres y hombres) y **edad** (menores de 45 años y de 45 años y más) para evaluar cual ha sido el grupo en el que el programa tiene un mayor efecto.

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 3 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 (datos sociodemográficos, de inserción, datos referentes al tipo y duración de las distintas AA.FF. dentro del programa y de después, servicios utilizados después) con respecto a las personas beneficiarias de la convocatoria de 2017 del programa para la realización de acciones formativas dirigidas prioritariamente a trabajadores y trabajadoras desempleadas facilitada por LANBIDE. A lo largo del informe todos los datos que se señalan se han conseguido con la explotación de las bases de datos antes señaladas, ya que en la mayoría de casos ha sido necesario la utilización y combinación de diferentes fuentes para extraer los resultados mostrados.

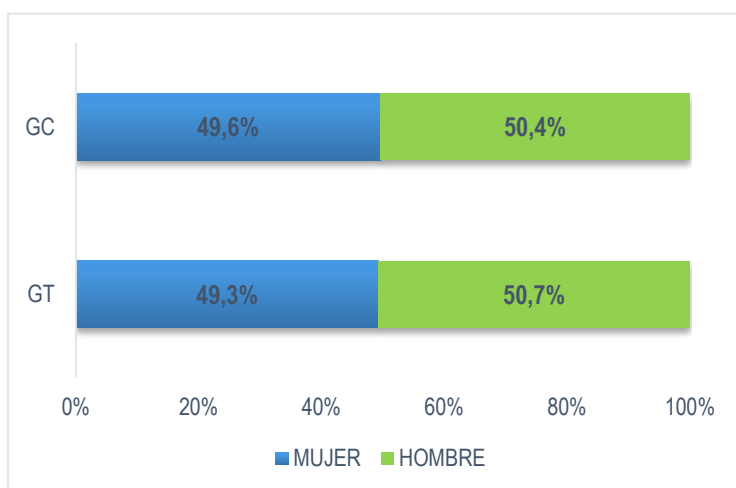
Reuniones LANBIDE	con - Se han tenido reuniones de trabajo con LANBIDE para la realización de todos los apartados consiguientes
------------------------------	--

2. ANÁLISIS DESCRIPTIVO

2.1. Perfil sociodemográfico.

Las personas seleccionadas para realizar esta evaluación de impacto son 2.191 personas desempleadas participantes en acciones formativas de modalidad completa del Catálogo de Especialidades Formativas del Servicio Público de Empleo Estatal subvencionadas en el marco de la convocatoria 2017 de LANBIDE dirigida prioritariamente a personas desempleadas². Estas personas se han asignado a dos grupos: el **grupo de tratamiento (GT en adelante) formado por 1.834 personas** y el **grupo de control (GC en adelante), al que pertenecen 357 personas**. Este último caso lo comprenden aquellas personas que, cumpliendo los requisitos para realizar la acción formativa, se quedaron fuera por falta de plazas, mientras que en el GT se encuentran todas las personas participantes que realizaron las acciones formativas dentro del marco del programa.

Gráfico 1: Distribución por sexo.



A continuación, se muestran las características sociodemográficas de ambos grupos:

Por **sexo**, se observa que, en ambos casos la participación es muy parecida entre mujeres y hombres. Aunque la diferencia es marginal entre los dos grupos, el porcentaje de hombres es ligeramente superior (1,4 puntos porcentuales en el GT y 0,8 en el GC).

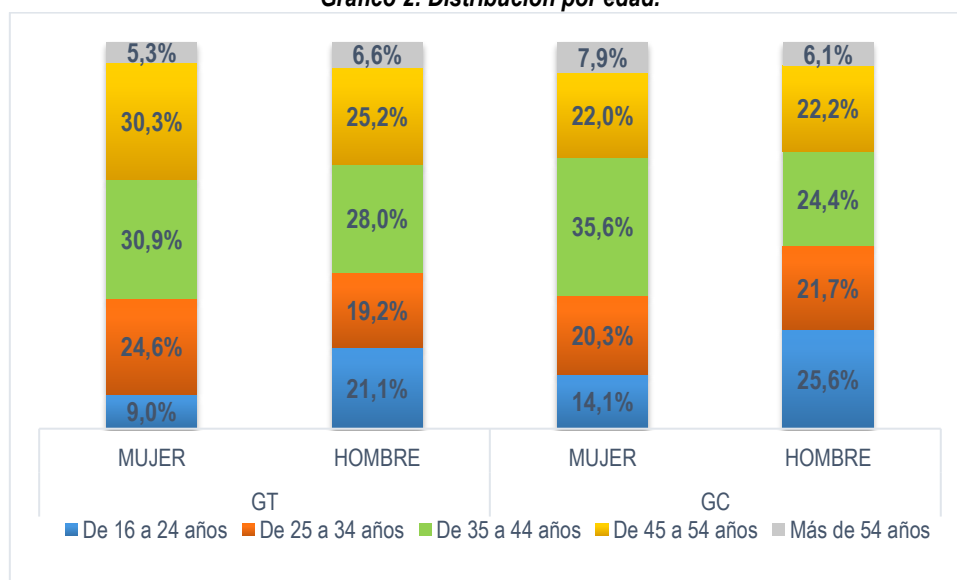
Por **edad**, se producen algunas diferencias entre la composición de los grupos:

- En el grupo de control hay una mayor presencia de personas jóvenes (menores de 35 años) con un 40,5%, mientras que en el grupo de tratamiento constituyen el 37% del total. La media de edad en el grupo de control es de 37,2 años, siendo más jóvenes los hombres (35,6 años de media) que las mujeres (38,8 años de media) con una diferencia de más de tres años entre ambos.
- Si se analizan las diferencias de los grupos de edad cruzándolas con la variable sexo, se observa como en el caso de las mujeres, el 85,7% del grupo de tratamiento tienen una edad comprendida entre los 25 y los 54 años, porcentaje que se sitúa en el 78% para el grupo de control. Por el contrario, los hombres tienen una edad media menor en

² RESOLUCIÓN de 27 de abril de 2017, del Director General de Lanbide-Servicio Vasco de Empleo, por la que se procede a la publicación de la convocatoria para el año 2017, de las subvenciones para la realización de acciones formativas dirigidas prioritariamente a trabajadores y trabajadoras desempleadas, en el marco del Decreto 82/2016, de 31 de mayo, por el que se ordena la Formación Profesional para el Empleo en Euskadi (BOPV nº 81 de 2/5/2017)

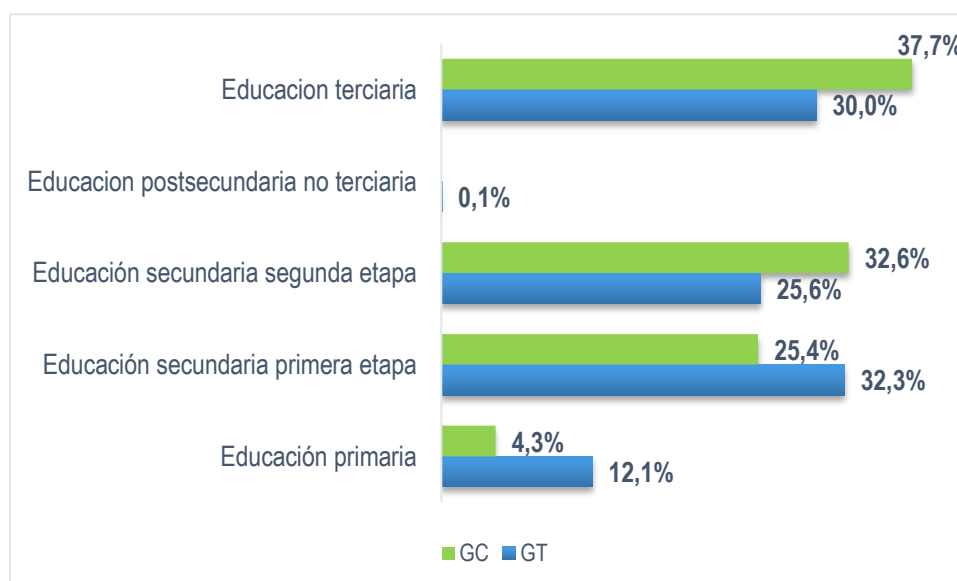
el grupo de control, ya que la mayor proporción se encuentra en la franja de edad inferior a los 44 años; entre los 25 y los 54 años se encuentra el 68,3%, mientras que en el grupo de tratamiento se encuentran entre los 25 y los 54 años con un 72,4%. En el grupo de tratamiento, la media de edad es un poco mayor que en el anterior caso, ya que llega a los 38 años, también la edad superior en este caso recae sobre las mujeres con 39,2 años de media, frente a la de los hombres que tienen 36,7 años, una diferencia menor que en el grupo de control (2,5 años).

Gráfico 2: Distribución por edad.



La franja de edad mayoritaria en todos los casos es la de 35 a 44 años excepto en el caso de los hombres que forman parte del GC, donde la mayoría tienen menor de 25 años.

Gráfico 3: Distribución por nivel de estudios.



La variable **nivel de estudios** ha resultado más compleja a la hora de medirla ya que hay una proporción de casos pertenecientes a ambos grupos de los que no se ha podido obtener la

información (10,8%³ del GT y el 63,3% del GC). Debido al elevado porcentaje de personas del grupo de control de las que no se tiene dicha información, esta variable no va a ser utilizada como determinante para realizar los cruces que se presentan en este informe. No obstante, con la información disponible, se observa como la mayor representación de las personas que integran el GT se encuentra en el nivel educativo de “Educación secundaria de primera etapa” con un 32,3%, mientras que en el GC es la “Educación terciaria” con el 37% del total de las personas pertenecientes a este grupo.

En el caso de la variable “**si se recibe algún tipo de prestación**”, se observa que el grupo de tratamiento tiene un mayor porcentaje de personas que perciben prestaciones que el grupo de control (28% GT frente al 18,7% el GC) con una diferencia de más de nueve puntos porcentuales. En el caso del GT estas prestaciones se reciben más por parte de las mujeres que de los hombres (53,7% mujeres y 46,3% hombres), mientras que en el GC ocurre lo contrario (51,5% mujeres y 48,5% hombres).

Con aquellos participantes que son personas **Paradas de Larga Duración** (en adelante **PLD**) los datos muestran resultados muy significativos, ya que en el grupo de control tan solo un 15,7% de las personas se encuentran dentro de esta categoría y en el GT el porcentaje se incrementa hasta el 97,1%.

La variable **discapacidad**, presenta una proporción muy baja sobre el total en ambos grupos, siendo inferior al 5% en el caso del GT y al 7% en el caso del GC.

Por **nacionalidad**, en ambos casos, la mayor representación la tiene la nacionalidad española con un 80% en el GT y un 95,3% en el GC. A su vez, en los dos grupos, la segunda nacionalidad con más peso es la marroquí con valores de 5,2% y 1,1% respectivamente.

Sobre la variable persona **desfavorecida**, se observa que en los dos grupos hay una proporción alta de personas que presentan esta característica. En el GT el porcentaje de personas desfavorecidas es del 69% y en el GC del 65,5%. En ambos casos, teniendo en cuenta el total de personas de cada grupo por sexo, hay una mayor proporción de mujeres que de hombres.

Por último, se puede decir, que casi la totalidad de las personas participantes de los dos grupos residen en zonas que **no se consideran rurales** (el 97% del GT y el 96,4% de las personas que integran el GC)

2.2. Principales resultados.

Antes de entrar en los distintos análisis más específicos que se van a presentar en este informe, se ha creído conveniente dar los principales resultados de manera visual como se observa en la siguiente tabla.

³ Una parte importante de la alta proporción de personas de las que no se dispone de información sobre su nivel máximo de estudios se debe a que hay una gran proporción de estos que son extranjeros y no se ha podido acreditar su nivel formativo.

Tabla 3: Principales resultados generales.

GT	PARTICIPANTES	% INSERCIÓN	% SERVICIOS	% AA.FF. DESP
MUJERES	904	61,6%	48,5%	15,0%
HOMBRES	930	57,5%	50,5%	22,0%
Total general	1.834			

GC	PARTICIPANTES	% INSERCIÓN	% SERVICIOS	% AA.FF. DESP
MUJERES	177	47,5%	45,2%	16,9%
HOMBRES	180	43,3%	46,7%	17,2%
Total general	357			

Esta tabla muestra los siguientes datos diferenciados por grupo de control y grupo de tratamiento y desagregados entre mujeres y hombres:

- La primera columna indica el número total de personas que conforma cada grupo.
- En segundo lugar, se incluye el porcentaje de inserción que se ha obtenido del análisis y sobre el que se profundizará más adelante. Este dato de inserción se ha calculado a través del número de contratos que han tenido las personas pertenecientes a los dos grupos en los nueve meses inmediatamente posteriores a su participación en el programa. La fuente utilizada para obtener esta información ha sido la base de datos de “Contrata”.
- En las dos últimas columnas se ofrece la proporción de personas que han recibido otros servicios proporcionados por LANBIDE y el porcentaje de personas que después de terminar el programa han realizado otras acciones formativas.

Como se puede observar, en la mayoría de los casos el grupo de tratamiento tiene mejores resultados, excepto las mujeres del grupo de control que han realizado en mayor proporción que el grupo de tratamiento acciones formativas después de no haber entrado en el programa.

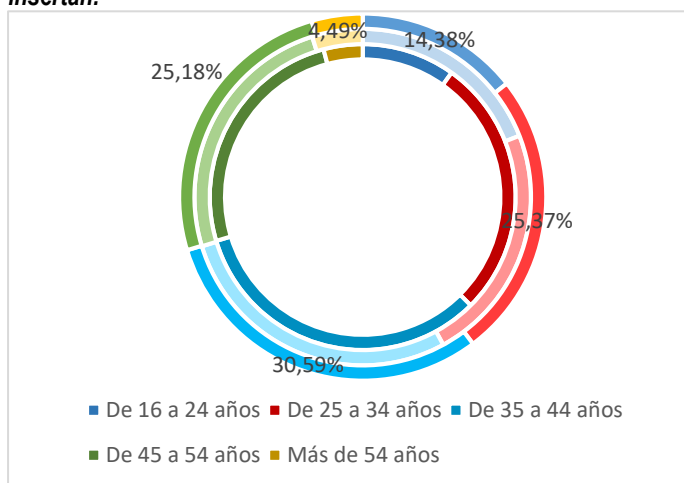
2.2.1. Perfil de las personas que se insertan.

Con respecto al perfil de las **personas participantes que se insertan (1.092 personas)**, es decir, que tienen algún tipo de contrato en el periodo que abarca desde la finalización del programa hasta los 9 meses posteriores, se observa las siguientes características sociodemográficas sobre el análisis de resultados⁴ y sus distribuciones porcentuales:

Por **SEXO**, no se observan diferencias importantes, pero sí que hay una proporción mayor de mujeres (51,01%) que de hombres (48,99%).

⁴ No se le puede atribuir este perfil al de impacto ya que el periodo que se analiza es más grande (9 meses) que el de la evaluación de impacto (4 meses)

Gráfico 4: Distribución por edad y sexo de las personas que se insertan.



Por **EDAD**, se observa que el estrato de edad que muestra unas mejores tasas de empleo es el comprendido entre los **35 y los 44 años** con un **30,6%** (círculo exterior). Los valores muestran que el perfil de personas participantes que tienen una mayor tasa de empleo se encuentra comprendido entre los 25 y los 44 años con un 56%.

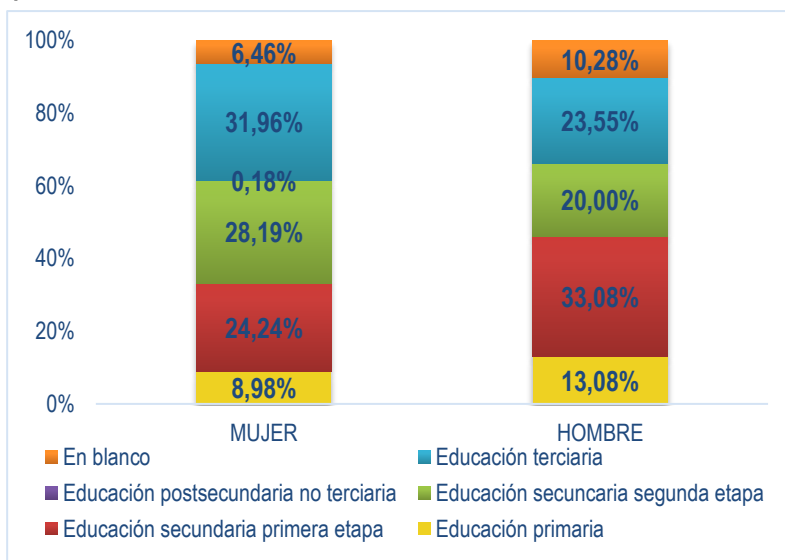
Por sexo, las diferencias que se muestran en el gráfico determinan que las mujeres (círculo interior) tienen una inserción baja en

comparación con los hombres en las edades más jóvenes; la proporción de mujeres menores de 35 años que se insertan es de 37,5% frente a los hombres (círculo intermedio) que es del 45%, lo que hace una diferencia de 4,5 puntos porcentuales. En ambos grupos el grupo de edad es el comprende las edades entre los 35 y 44 años, con una diferencia de 4,6% a favor de las mujeres.

La gran mayoría de personas que se insertan son **Parados de Larga Duración** (97,44%) y de **origen** español (79,58%), seguido del marroquí (4,76%). Además, tan solo el 4% de los que se insertan tienen algún tipo de **discapacidad** y el 26,6% se encuentra dentro del colectivo de personas **desfavorecidas**.

Si se atiende al **NIVEL DE ESTUDIOS**, se observa que las mujeres presentan un mejor comportamiento a la hora de conseguir un empleo que los hombres en todos los niveles de estudios. Aun así, teniendo en cuenta el número de mujeres y de hombres insertados y su distribución, se pudo ver como las mujeres que se insertan, el 32% tiene estudios terciarios, frente al 23,6% de hombres. Mientras que los hombres que más se insertan con los que tienen un nivel académico que se corresponde con la titulación de la ESO con un 33,1%.

Gráfico 5: Distribución por sexo y nivel máximo de estudios de las personas que se insertan.



El perfil de la persona que se inserta tiene mayoritariamente estas características:

Mujer, de entre 35 y 44 años, con educación terciaria, española y parada de larga duración.

2.2.2. Principales rasgos de la inserción laboral.

Como se anticipaba con anterioridad en este apartado se consideran en el marco del análisis a aquellas personas que estaban en **situación de desempleo** justo en el momento previo de iniciar el programa y que 9 meses después de su finalización tuvieron algún tipo de empleo. Para ello se han seleccionado únicamente los contratos firmados durante este intervalo de tiempo, sin incluir aquellos que se han obtenido pasados los 270 días una vez finalizada la acción formativa.

Teniendo esto en cuenta, la proporción de personas que encuentra algún empleo se sitúa en **un 57,14%** del total incluyendo ambos grupos, tanto en el de control como en el de tratamiento o experimental.

	Distribución		%	
	GT	GC	GT	GC
Nº PERSONAS QUE SE INSERTAN (9 meses)	1.092	162	59,5%	45,4%
Nº DE CONTRATOS	3.821	597		
MEDIA DE LOS CONTRATOS	3,50	3,69		

Como se observa en la tabla anterior, el grupo de tratamiento presenta una inserción de más de catorce puntos porcentuales en comparación con el grupo de control. Esto deja ver que la participación en una acción formativa dentro del programa puede ser una de las variables que intervengan positivamente en la inserción.

No obstante, en ambos casos es importante resaltar que, a priori, la calidad del empleo generado no es muy alta, teniendo en cuenta el periodo de tiempo tan acotado, la media del número de contratos es muy elevada en ambos grupos, ya que se encuentra por encima de los tres contratos por persona insertada.

A continuación, el análisis se va a centrar en lo que ocurre con las personas que se encuentran dentro del grupo de tratamiento y, por tanto, aquellas que han realizado las acciones formativas dentro del marco del programa.

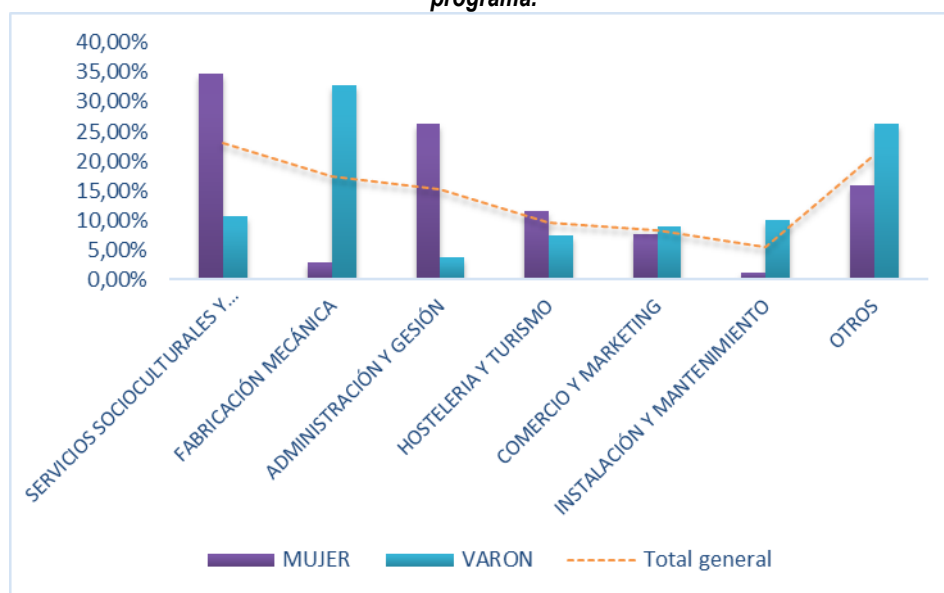
2.2.3. INSERCIÓN Y Acciones Formativas.

Es importante determinar cuál es el sector en el que se está teniendo una mayor inserción y esto se puede inferir a través de las diversas acciones formativas que se han realizado, por lo que se toma únicamente la información del grupo de tratamiento. Para poder realizar el análisis sobre todas las Acciones Formativas (AA.FF.) que han realizado las personas participantes en el programa, estas acciones se han agrupado por familias profesionales.

De las 1.092 personas que se insertan desde la finalización hasta los 9 meses inmediatamente después de haber acabado la acción, el 22,99% realizaron algún tipo de AA.FF. en la familia profesional de “Servicios socioculturales y a la comunidad” (SSC), lo que suponen 251 personas, seguida de “Fabricación mecánica” (FME) con un 17,49% de las personas participantes.

En cuanto a las diferencias en la inserción por AA.FF. realizada en el marco del programa entre las mujeres y los hombres, se observa que estas formaciones tienen un gran componente de género, ya que el mercado laboral sigue basándose en unos estereotipos que marcan las elecciones de las personas participantes a la hora de buscar formación.

Gráfico 6: AA.FF. de las personas que se han insertado hasta 9 meses después de su participación en el programa.



Las mujeres se encuentran más sectorizadas ya que el 34,83% de las que se insertan habían cursado acciones formativas de la familia profesional de “Servicios socioculturales y a la comunidad” (SSC), seguida de “Administración y gestión” (ADG) con un 26,21%. Mientras que los hombres se encuentran repartidos más proporcionalmente en las diversas especialidades, resaltando la formación de “Fabricación mecánica” (FME) con un 32,71%. En todos estos casos, como se observa en el gráfico anterior, la participación del otro sexo es muy baja en proporción.

2.2.4. Calidad de la inserción laboral.

La calidad de esta inserción va a ser analizada en las personas que se encuentran dentro del grupo de tratamiento observando los contratos que se suceden desde el momento en el que se termina el programa hasta los 9 meses inmediatamente posteriores. Aunque los datos de esta inserción laboral no constituyan en sí una atribución directa al programa, esta medición concreta permite profundizar sobre la evolución en ese período y conocer la movilización que existe dentro del mercado laboral de las personas beneficiarias del programa.

Entre las 1.092 personas participantes que obtuvieron un trabajo a los 9 meses posteriores a la participación en el programa se firmaron 3.821 contratos, lo que supone una media por persona de 3,5 contratos.

Esto determina, como se ha señalado anteriormente que el 59,5% de las personas participantes ha tenido al menos un contrato durante los 270 días posteriores a su finalización. Los datos que se arrojan, por tanto, son positivos en materia de inserción.

Pero, ¿qué calidad presenta este empleo generado? Los resultados obtenidos determinan que:

- El **42,8%** solo tuvieron **un único contrato**.
- El **20%** tuvieron **2 contratos**.
- El **37,2%** tuvieron **3 o más contratos**.

Estos datos arrojan que entorno a un **57%** de las personas participantes rotaron de manera significativa en el período de tiempo analizado.

Tabla 4. Principales resultados de inserción y diferencias por sexo.

GT	PARTICIPANTES	INSERTADAS	% INSERCIÓN	CONTRATOS	MEDIA (CONTRATOS)
MUJER	904	557	61,6%	2.155	3,87
HOMBRE	930	535	57,5%	1.666	3,11
Total general	1.834	1.092		3.821	3,50

En cuanto a las diferencias de inserción según el sexo de las personas participantes, se observa que hay una mayor inserción por parte de las mujeres que de los hombres de más de cuatro puntos porcentuales y que también la cantidad de contratos y por tanto su media es mayor. Con estos datos se puede decir que, aunque la mujer tenga una mayor inserción en el mercado laboral, a priori, la calidad del mismo es inferior que la de los hombres.

Para profundizar sobre esta premisa, se ha establecido un análisis complementario al anterior en el que se hace una relación entre los días trabajados, el tipo de contrato y el sexo de las personas que antes de entrar en el programa estaban desempleadas y que, en los nueve meses posteriores a este, tuvieron, al menos, un contrato. Para este análisis solo se han podido tomar aquellos contratos que tuviesen una fecha de inicio y una de fin⁵.

De los 3.821 contratos que se han dado desde la finalización del programa hasta los 9 meses posteriores a la participación en el mismo, se han trabajado 151.576 días, lo que supone una media de 39,7 días que se traduce en 1,32 meses.

Según las diferencias que se encuentran con el cruce de la variable sexo y siguiendo con lo reflejado en la Tabla 4, se observa que siguen la misma dinámica. Las mujeres tienen un mayor número de contratos y un mayor número de días trabajados, pero la proporción media de días por

⁵ A todos los contratos de los que no se dispone de la fecha fin se les ha calculado la fecha máxima que tendrían desde el inicio del contrato hasta los 270 días posteriores a la entrada en el programa. Si el contrato es indefinido se le otorga el máximo número de días; si es eventual se tiene en cuenta el tipo de contrato y el año de contratación para darle a cada contrato la media de días trabajados (a los que superen esa media de días se les pone la media a los que no, se les deja el valor calculado)

contrato es muy parecida, teniendo en cuenta las diferencias que existen en el resto de variables. Por lo que deja ver de nuevo, que los hombres teniendo menos contratos su calidad es mayor, en comparación con la de las mujeres.

Tabla 5: Duración media de los contratos.

GT	CONTRATOS	DÍAS TRABAJADOS	MEDIA (DÍAS)	MESES
MUJER	2.155	81.081	37,6	1,25
HOMBRE	1.666	70.495	42,3	1,41
Total general	3.821	151.576	39,7	1,32

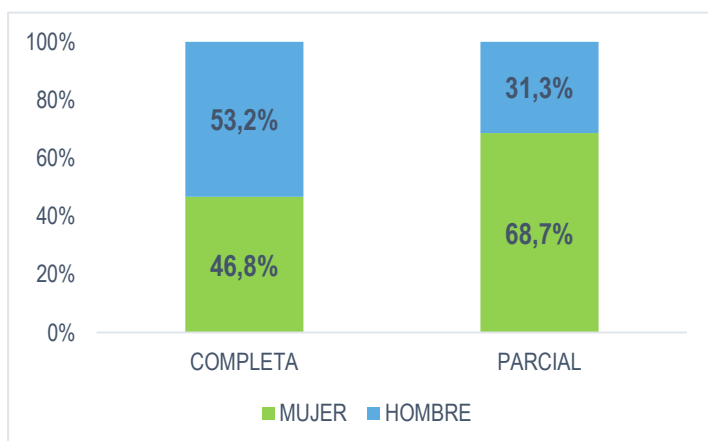
Otro baremo que se utiliza para medir la calidad del empleo generado es que este supere los 90 días cotizados, o lo que es lo mismo los 3 meses. En este caso, los datos que se tienen a través de los contratos arrojan que la cantidad de contratos que se realizan cuya duración es de un día representan una proporción importante sobre el total. El **22,6%** de los contratos liderados por **mujeres** eran de una duración que no supera al día de cotización, en el caso de los **hombres** es algo inferior (**20,8%**).

Tabla 6: Duración de los contratos.

	Total	1 día		Menos 30 días		Menos de 90 días		90 días y más	
MUJER	2.155	488	22,6%	1.230	57,1%	1.886	87,5%	269	12,5%
HOMBRE	1.666	346	20,8%	913	54,8%	1.416	85,0%	250	15,0%
Total	3.821	834	21,8%	2.143	56,1%	3.302	86,4%	519	13,6%

Si se amplía el abanico y se analizan aquellos contratos con una duración inferior a 3 meses, se observa que el 86,4% de los contratos firmados por las personas participantes en el programa no tiene una duración superior a los 3 meses (sin tener en cuenta el tipo de jornada). Diferenciándolos por sexo, el **85%** de los **hombres** y el **87,5%** de las **mujeres** están sujetos a contratos **inferiores a 90 días** trabajados. En términos generales, se podría decir que 8 de cada 10 contratos que han firmado las personas participantes en el programa no llega a la duración mínima de calidad.

Gráfico 7: Contratos por tipo de jornada y sexo.



Por último, se observa que de la proporción final de personas desempleadas que se insertan **90 días o más** se sitúa en todos los casos en torno al 30%, siendo ligeramente superior en el caso de las mujeres con un 30,2%. Este valor coincide con el hecho de que las **mujeres** pese a que se insertan en menor medida que los hombres y con contratos más precarios, **permanecen más tiempo en el mercado laboral**.

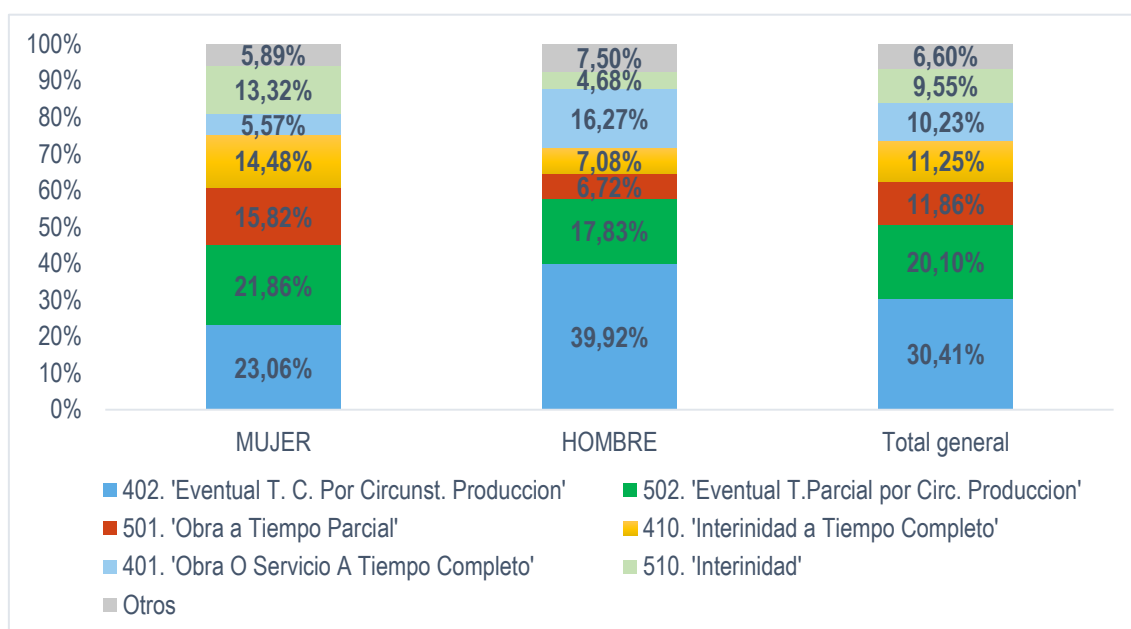
Las **inserciones que se producen de forma mayoritaria son a través de contratos a tiempo completo**, sin embargo, las diferencias existentes entre hombres y mujeres son notorias.

Si se hace una distinción por el **tipo de jornada**, se observa como el 56% de los contratos son a jornada completa y de estos el 53,2% los firman los hombres frente al 46,8% que corren a cargo de las mujeres. En aquellos cuya **jornada es parcial**, son principalmente liderados por **mujeres** con el **68,7%**.

Por la **temporalidad del contrato**, los datos muestran que no existen diferencias significativas entre hombres y mujeres ya que tan solo el 5% de los contratos que han firmado las personas beneficiarias del programa son indefinidos, frente al 95% que son temporales o eventuales.

Si se hace un análisis más específico sobre el **tipo de contrato**, los contratos mayoritarios son todos eventuales y si se seleccionan los 6 que representan una mayor proporción (93,4%) los resultados por sexo quedan de la siguiente manera:

Gráfico 8: Tipología de contrato y sexo.



Como se observa en el gráfico anterior, las diferencias entre hombres y mujeres por tipología de contrato refutan lo señalado con anterioridad. Concretamente los contrastes más significativos se observan entre los contratos a tiempo completo y tiempo parcial y principalmente en dos tipologías:

- Si se observan los resultados de inserción que se han producido mediante un **contrato de “Eventual T. C. Por Circunstancias de Producción”** (402), los **hombres** muestran una proporción de un **39,92%** mientras que las **mujeres** de un **23,06%**, esto supone una diferencia de casi **el 17%**.
- Mientras que si se observan los valores del **contrato “Eventual T. Parcial Por Circunstancias de Producción”** (502) los **hombres** que se insertan con este tipo de contrato descienden hasta un **17,83%** mientras que las **mujeres** lo hacen en mayor medida con un **21,86%**.

2.2.5. Utilización de políticas u otros servicios públicos y AA.FF. después.

Teniendo en cuenta que lo que se pretende es valorar, de alguna manera, la importancia que tiene la participación en el programa con la doble finalidad de mejora en la formación y/o conseguir la inserción laboral, se ha procedido a analizar únicamente los servicios y las formaciones que se han tomado después de la finalización del programa y únicamente del GT.

a) Utilización de políticas u otros servicios públicos.

Otro de los elementos de análisis que va a permitir dar una valoración global sobre la mejora o no de la empleabilidad alcanzado por las personas que han participado en el programa es a través de la utilización, por parte de estas personas, de otras políticas o servicios públicos destinados a apoyar la consecución de empleo. Es importante resaltar que tan solo el 18,6% de las personas participantes reciben algún tipo de servicio, antes o después de la acción formativa (341 personas), por lo que deja ver que el 81,4% restante no hace uso durante el periodo a ninguno de estos servicios.

Tabla 7: Número de servicios recibidos.

	Participantes con servicio ⁶	% que recibe servicios	NUMERO DE SERVICIOS	MEDIA DE SERVICIOS
ANTES	663	36,2%	1330	2,01
DESPUES	908	49,5%	3747	4,13
Total general			5077	

De las 1.834 personas que participaron en el programa, el 36,2% se le proporcionó algún tipo de servicio en los 4 meses antes al inicio del programa, mientras que la utilización de los servicios después del programa aumenta al 49,5% de los participantes en el programa.

De las personas que se insertan, el 49,2% (536 personas) reciben algún tipo de servicios después.

Como se ha mencionado anteriormente, el análisis se va a centrar únicamente en aquellos servicios recibidos después de participar en el programa, por lo que solo se van a tratar 3.747 servicios.

Como se observa en la siguiente tabla hay un mayor porcentaje de hombres que de mujeres que reciben servicios posteriores al programa y, como consecuencia, reciben un mayor número de servicios y su media es algo superior a la de las mujeres

⁶ Estos resultados no son excluyentes, es decir, hay 386 personas que reciben servicios tanto antes como después de su participación en el programa.

Tabla 8: Participantes que utilizan servicios o políticas públicas después del programa por sexo.

	Participantes	Participantes con servicio	% Recibido servicio	NUMERO DE SERVICIOS	MEDIA DE SERVICIOS
MUJER	904	438	48,5%	1772	4,0
VARON	930	470	50,5%	1975	4,2
Total general	1834	908		3747	

Por edad se ha visto que conforme aumenta, también lo hace la proporción de personas que hacen uso de otros servicios para encontrar empleo, al contrario que las personas con mayores niveles de estudios, que son las que menos hacen uso de este tipo de acciones.

Por tipos de servicios, es importante destacar los dos que abarcan más del 45% del total de servicios recibidos que son el de la “Actualización de la demanda” y “Centro de empleo”.

Tabla 9: Distribución por tipos de servicios.

GT	Total general	% TOTAL
ACTUALIZACIÓN DE DEMANDA	915	24,4%
CENTRO DE EMPLEO	794	21,2%
ORIENTACIÓN INDIVIDUAL	303	8,1%
VALORACIÓN EMPLEABILIDAD	285	7,6%
TUTORIA INDIVIDUAL	278	7,4%
APE/API CONSTRUCCIÓN/SEGUIMIENTO	159	4,2%
INFORMACIÓN PROFESIONAL	138	3,7%
FORMACIÓN OCUPACIONAL	137	3,7%
CURRICULUM + CARTA INDIVIDUAL	136	3,6%
OTROS	602	16,1%
Total general	3747	100%

Si detallamos esta información desglosándola por la variable sexo no se encuentran grandes diferencias excepto en los dos grandes servicios mencionados anteriormente, en los que se ve que las mujeres actualizan más las demandas que los hombres (26,4% frente al 22,7%) y ocurre lo inverso en los centros de empleo, que acuden más los hombres que las mujeres (24,3% frente al 17,8%, respectivamente).

b) Realización de otras AA.FF. después de la finalización del programa.

El último elemento de análisis que permite dar una visión más ampliada sobre la mejora o no de la empleabilidad alcanzada por las personas que han participado en el programa se realiza a través de la realización de otras acciones formativas una vez acabada la principal bajo el marco del programa.

De estas personas (455) el número de formaciones posteriores que se realizan es de 677, lo que deja ver que más de una persona beneficiaria ha realizado más de una única acción formativa después, por lo que el objetivo de aumentar la instrucción de las personas participantes sigue aumentando conforme pasa el tiempo.

Tabla 10: Número de AA.FF. realizadas después del programa.

GT	PARTICIPANTES	PART. CON AA.FF. DESPUÉS	% FORM DESP	Nº FORMACIONES	MEDIA DE AA.FF.
MUJER	904	206	22,8%	323	1,57
HOMBRE	930	249	26,8%	354	1,42
Total general	1.834	455		677	

Las mujeres son las que, a priori, realizan un mayor número de formaciones con posterioridad con una media de 1,57 por persona/participante mujer, mientras que los hombres tienen una media algo inferior (1,42).

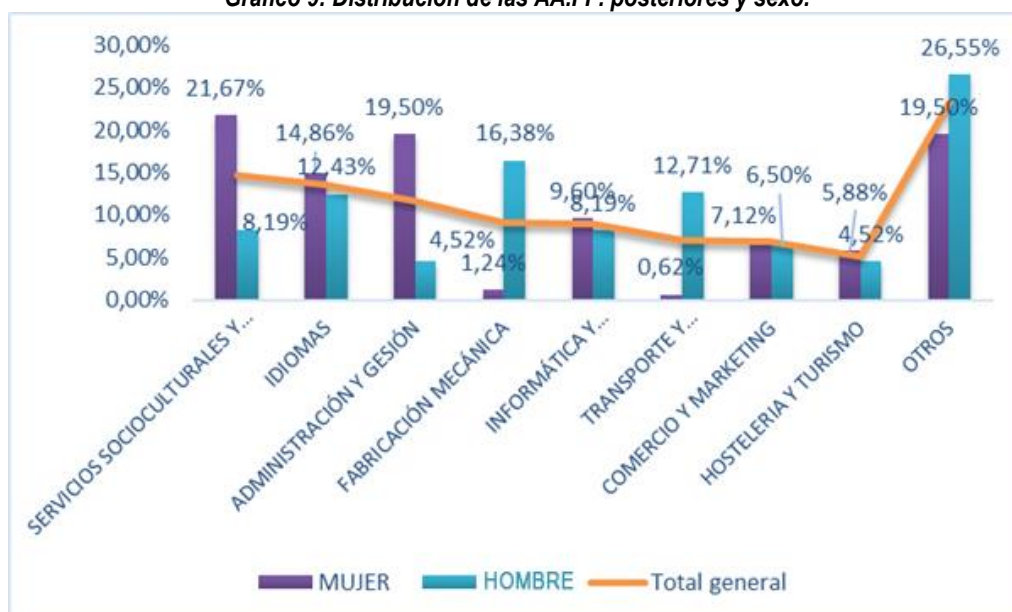
De las personas que se insertan, el 47,7% (217 personas) reciben algún tipo de servicios con posterioridad.

El porcentaje de personas que realizan otra acción formativa y han tenido al menos una inserción en los 9 meses posteriores a la finalización del programa es buena, esto puede deberse a que cuantos más conocimientos se adquieran se tiene una mayor probabilidad de encontrar un empleo.

De estas 217 personas, 152 se encontraban trabajando después de la finalización del programa, según la información disponible, lo que supone un 70% del total.

Por especialidades, aquella que tiene una mayor representación es la de “Servicios socioculturales y a la comunidad” (SSC) con un 14,62%, seguido por la de “Idiomas” (FCO) con un 13,59%. A la hora de establecer diferencias por sexo, se observa que los hombres tienen una mayor participación en acciones formativas que tenga que ver con “Fabricación mecánica” (FME) o “Transporte y mantenimiento de vehículos” (TMV). Mientras que las mujeres tienen unos valores más altos en “Servicios socioculturales y a la comunidad” (SSC) y en “Administración y gestión” (ADG).

Gráfico 9: Distribución de las AA.FF. posteriores y sexo.



3. EVALUACIÓN DE IMPACTO.

Este capítulo concentra los principales resultados de esta evaluación en relación a los cambios producidos en la inserción teniendo en cuenta el efecto del programa. Es necesario atribuir la consecuencia al programa, aislando otros elementos que puedan interferir (variables intervinientes), para no establecer correlaciones incorrectas.

Para poder responder a esta cuestión se ha realizado un análisis del **impacto neto del programa** sobre el grado de inserción laboral del conjunto de personas participantes a través de los días trabajados, tal y como se ha detallado en el apartado de metodología.

Para poder llevar a cabo esta evaluación, se ha analizado la información referente a la inserción de las personas participantes en las AA.FF. dentro del marco del programa, es decir, al grupo de tratamiento o experimental (GT) y la misma información del grupo de control (GC), entendido como aquellas personas que teniendo las mismas características no han realizado la formación por falta de plazas u otras causas.

Se mide primero el impacto neto global sobre el grado de inserción laboral a través del **número de días trabajados** y posteriormente se estudiará la inserción diferenciando el impacto por las variables de sexo y edad. Se trata de comparar al mismo grupo que recibe y no recibe el tratamiento en diferentes puntos del tiempo.

Al medir en dos momentos (cuatro meses antes y cuatro meses después) y en dos grupos distintos (GT y GC) y comparar la evolución en uno y otro grupo es posible “aislar los efectos del programa” de otros factores ajenos al tratamiento.

Aunque el GC (357 personas) es mucho menor que el GT (1.834 personas) los resultados conseguidos permiten atribuirle la causalidad al programa ya que entre ellos existe la homogeneidad necesaria. Lo único que debe de diferenciar a ambos grupos es su paso o no por el programa.

3.1. Consideraciones preliminares

Para poder realizar este análisis se ha calculado la cantidad de días trabajados, según consta en el registro de contratos, teniendo en cuenta la fecha de inicio y la de fin del programa en ambos tramos temporales (los cuatro meses inmediatamente anteriores al programa y durante los cuatro meses inmediatamente posteriores), por lo que ninguno de los contratos ha podido superar los 120 días. En el caso de los contratos de después que no tenían fecha fin o que la fecha fin era posterior a la fecha de corte, se ha tomado como fecha fin la fecha de corte. En el caso de los contratos sin fecha fin en el periodo de antes se han tomado las siguientes medidas:

- 1) A los indefinidos se les imputa el valor máximo, es decir, desde la fecha de inicio del contrato hasta la fecha inicio del programa.
- 2) Aquellos de los que se ha conseguido la fecha de fin del contrato, se les pone la fecha indicada (en el caso de disponer de dos fechas de fin, se ha tomado como referencia la que se encuentra más cercana a la fecha de inicio del mismo)

- Aquellos casos en los que la fecha de fin del contrato es anterior a la fecha de la firma del contrato son eliminados (10 casos)

Si a pesar de esto, se sigue sin tener información sobre la fecha de fin de los contratos (106), lo que se ha hecho es calcular cuales serían los días máximos que podría tener desde el inicio del contrato hasta el inicio del programa. Teniendo como referencia la duración media por tipo de contrato y año de contratación se ha determinado que:

- Aquellos valores inferiores a los días de media que hay por contrato, se deja el valor calculado.
- Los valores superiores a la media, teniendo en cuenta el año de contratación se les pone la media.

3.2. Inserción laboral

Como se ha señalado con anterioridad, el indicador utilizado para medir el grado de inserción de los participantes ha sido el número de días trabajados en un el periodo de **4 meses antes y 4 meses después del inicio y finalización de las distintas AA.FF. que se encuentran dentro del programa** evaluado.

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

El método seleccionado para poder medir el impacto del programa es el de **“Diferencias en diferencias”**, con el que se asume que “la evolución seguida por el grupo de tratamiento en el caso de no haber pasado por el tratamiento habría sido la misma que la que ha seguido el grupo de comparación” por lo que permite conocer el efecto neto del programa.

El impacto neto del global del programa se resume en la siguiente tabla:

Tabla 11: Estimación de los resultados “Diferencias en Diferencias”

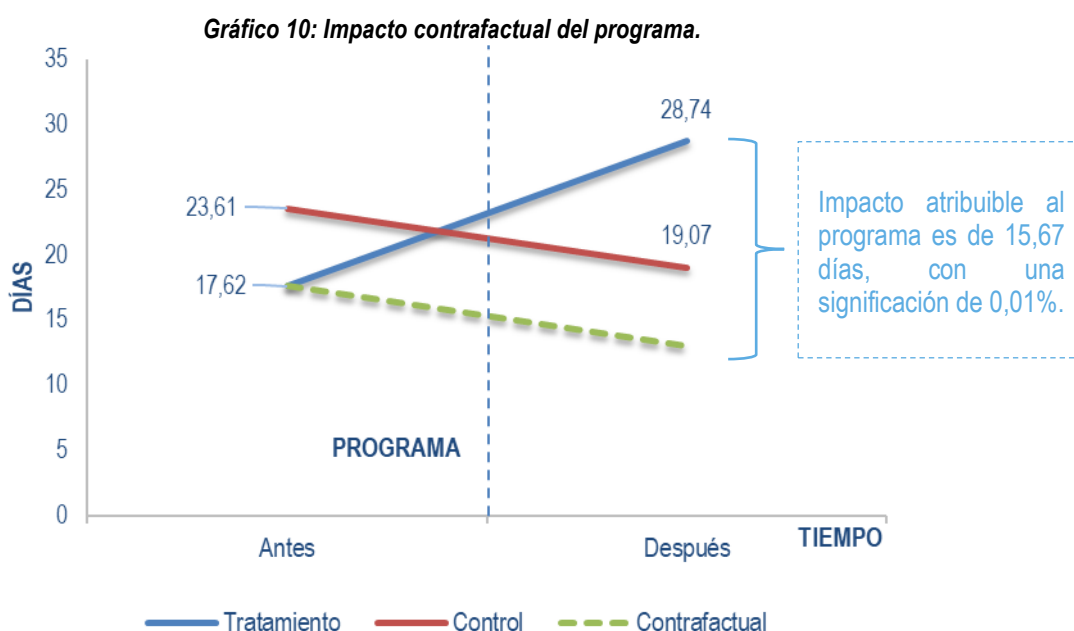
		DÍAS	ERROR	t	Significatividad
ANTES	CONTROL	23,61			
	TRATAMIENTO	17,62			
	Dif (T-C)	-5,99	3,94	-1,52	0,129
DESPUÉS	CONTROL	19,07			
	TRATAMIENTO	28,74			
	Dif (T-C)	9,68	3,94	2,45	0,014**
DIF en DIF		15,67	5,58	2,81	0,005***

SIGNIFICATIVIDAD: *** p<0,01; ** p<0,05; * p<0,1

En primer lugar se destaca que los valores se consiguen a partir de las medias por lo que las diferencias numéricas entre ambos grupos no introducen sesgos en los resultados⁷. Como se observa en la tabla anterior, en el *antes* hay una mayor media de días trabajados en el grupo de control que en el de tratamiento, con una diferencia de casi seis días, mientras que en el *después* los datos se invierten.

Es importante explicar los resultados que se han obtenido en la columna de la significatividad; como se observa, en el *antes* el valor obtenido no es significativo, pero esto es positivo, ya que lo determina es que los casos de los grupos son aleatorios, por lo que su formación puede deberse al azar. Lo que sí que es necesario es que las diferencias entre el *después* y el total sean significativas, como ocurre en el primer caso, al 0,05 y en el global al 0,01. En este último caso, si no hubiese sido significativo, implicaría que el programa no tiene ningún tipo de impacto y que los resultados, aunque fuesen favorables no podrían atribuírselos al programa sino al azar.

Para poder entender los resultados se realiza un gráfico en el que visualizar el impacto real.



Los datos que se observan en el gráfico anterior son muy positivos en cuanto al impacto del programa, ya que parece determinante la realización de una AA.FF. en el marco del programa a la hora de conseguir una mejor inserción, ya que supone un aumento de 15,67 días. Lo que la línea de color verde indica es que si el grupo de tratamiento no hubiese entrado en el programa sus resultados serían peores que los del grupo de control, ya que seguiría la misma tendencia, pero desde diferente punto de partida.

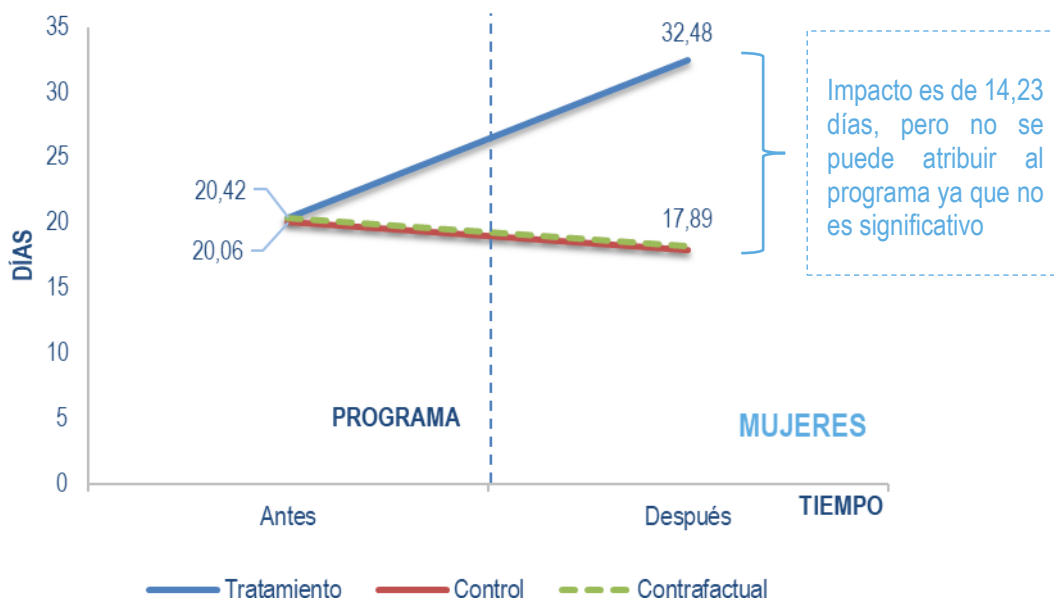
Para profundizar más en el impacto que tiene el programa sobre la inserción de las personas participantes, se realiza la misma técnica, pero a través de la comparación existente entre las variables de sexo (hombres y mujeres) y edad (menores de 45 años y de 45 y más años).

⁷ Se realiza a su vez una muestra aleatoria para que el grupo de tratamiento y el de control tengan el mismo tamaño siendo los resultados son muy parecidos, por lo que se determina que la diferencia numérica no introduce sesgos a los resultados.

3.2.1. Impacto y sexo.

Las diferencias que se observan por sexo son relevantes, ya que en el caso de las **mujeres** tanto el grupo de control como el de tratamiento tienen unos valores en el inicio muy parecidos en cuanto al número de días trabajados en los cuatro meses anteriores. Mientras, en los cuatro meses posteriores a la realización de la AA.FF. las personas que forman parte del grupo de tratamiento tienen una mayor media de días trabajados que los del grupo de control.

Gráfico 11: Impacto contrafactual del programa (Mujeres)

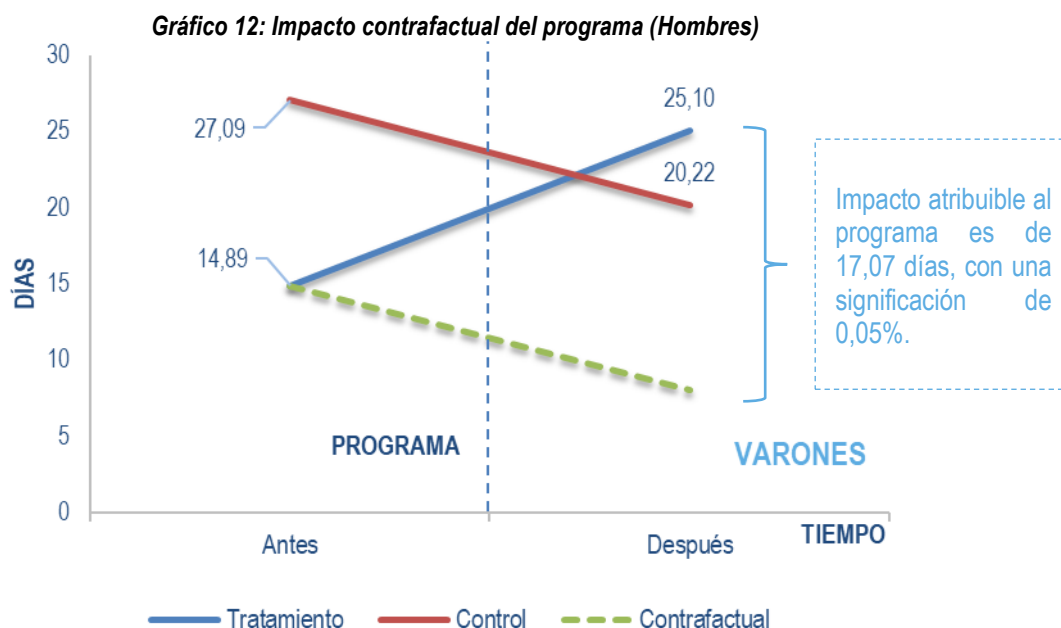


En el caso de la línea que trata el impacto contrafactual, el efecto no se le puede atribuir al programa directamente, aunque tenga un valor de 14,23 días, ya que los resultados no son significativos, por lo que se pueden atribuir al azar.

En el caso de los hombres, la conclusión es diferente ya que, como se observa en el gráfico siguiente, es bastante similar al caso total, en el que *antes* tiene una mayor media de días trabajados el GC, con una diferencia superior a los 12 días respecto al GT. En el *después* ese resultado cambia, aumentando el GT considerablemente la media de días trabajados en los cuatro meses inmediatamente posteriores a la realización del programa, pasando de 14,891 a 25,104 días, mientras que en el GC pasa lo contrario, la media de días disminuye casi 7 días.

La línea que se le atribuye al impacto contrafactual (verde) deja ver la importancia que tiene el programa sobre los hombres en materia de inserción ya que, de no haber participado en dicho programa la media de días trabajados sería muy inferior a la del GC.

Gracias a su participación, el impacto atribuible al programa es de 17,07 días, resultado significativo a un nivel de confianza del 95%.



Si bien existe una diferencia importante en el grupo de tratamiento, en términos absolutos, entre el caso de las mujeres frente al de los hombres, ya que consiguen una inserción de más de 7 días de diferencia, en términos de impacto del programa, esta comparación no se puede realizar porque las diferencias entre los días trabajados en el caso de las mujeres no son significativas y por tanto no se pueden atribuir a su participación en el programa.

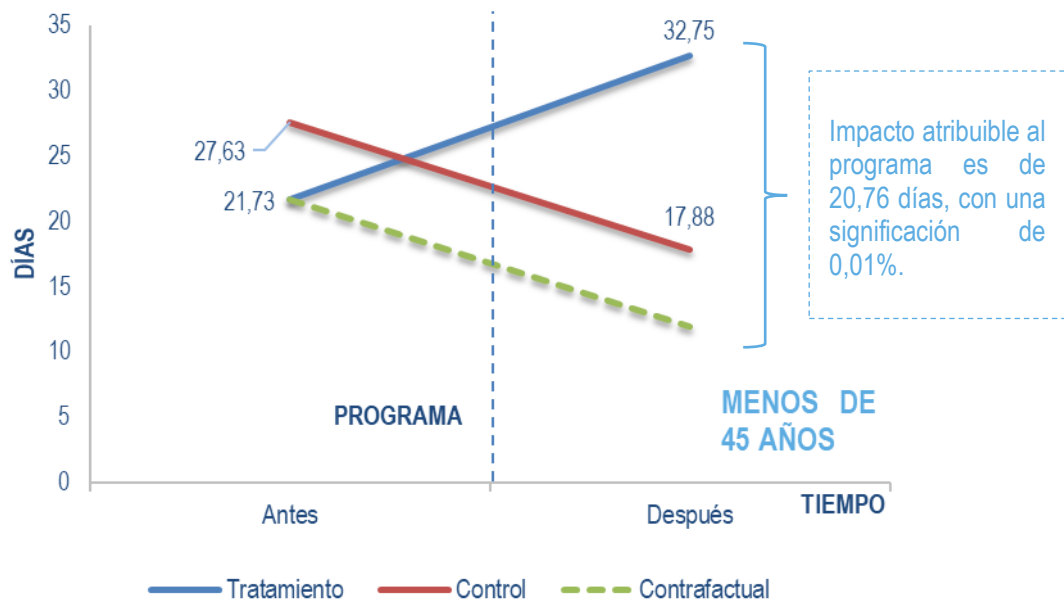
3.2.2. Impacto y edad.

En el caso del impacto generado teniendo en cuenta la edad se han establecido dos rangos, aquellos que tienen **menos de 45 años** y aquellos que tienen **45 años y más**. Se ha establecido esta franja teniendo en cuenta el comportamiento del mercado laboral y como la dificultad de insertarse en un trabajo aumenta conforme se tiene más edad.

De esta manera se puede ver en el caso de las personas **menores de 45 años** que existe un mayor aumento en el número de días trabajados si se tiene en cuenta el *antes* y el *después* de ambos grupos. En el caso del GC, que presenta en el momento de *antes* una mayor inserción, teniendo en cuenta la media de días trabajados de casi 6 días de diferencia con respecto al GT, del momento en el que se inicia este análisis al *después*, el número de media disminuye en casi 10 días. En el caso del GT que presenta valores más bajos en el momento antes, aumenta hasta 32,75 días en el periodo de después, lo que supone un incremento de 11 días.

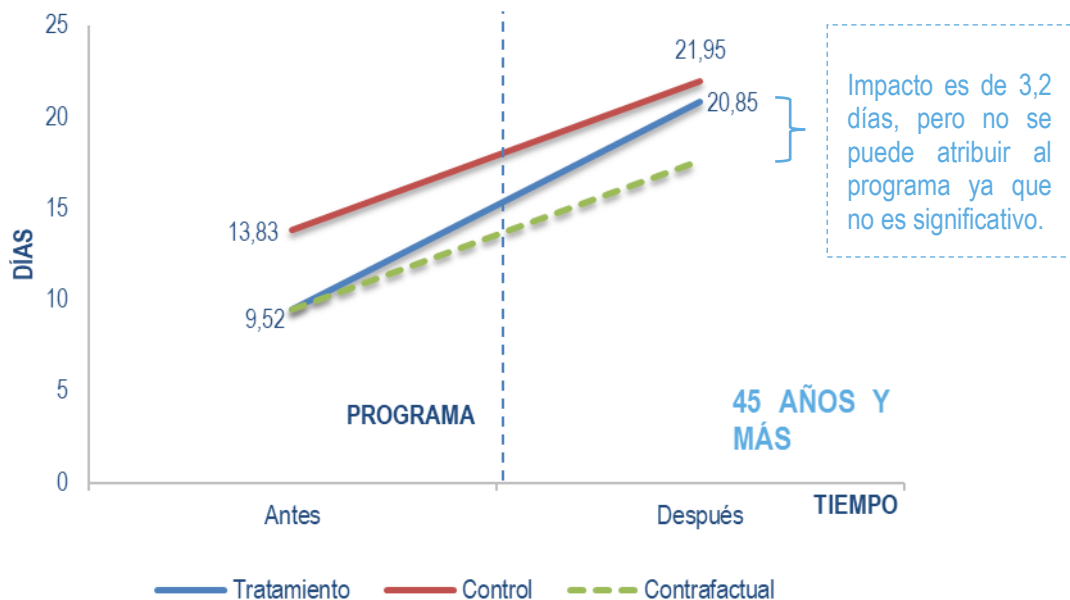
Si se hace referencia al impacto contrafactual en este tramo de edad, se puede decir que el programa tiene un impacto muy positivo en términos de inserción. El aumento sustancial teniendo en cuenta el efecto del programa sería de 20,76 días, con una significación del 0,01%. Este resultado también refleja la situación del mercado actual, ya que la inserción es mayor en edades más bajas y sobre todo que la formación profesional capacita para que la inserción sea de mayor calidad.

Gráfico 13: Impacto contrafactual del programa (Menores de 45 años)



En el otro tramo de edad, el de **45 años y más**, sucede lo mismo que en el caso de las mujeres, ya que en términos de impacto contrafactual los resultados no pueden ser atribuidos a la realización del programa (3.2 días), ya que no son significativos, por lo que se pueden haber surgido del azar.

Gráfico 14: Impacto contrafactual del programa (45 años y más)



Aun así, es constatable que si se comparan los valores de antes y después, el aumento en el caso del GT es mayor que el del GC (aumentan 11,32 y 8,125 días respectivamente).

Por último, es importante resaltar que este es en el único caso de todos los desarrollados en los que el GC es mayor tanto en el *antes* como en el *después*, por lo que deja ver la dificultad de su inserción en el mercado laboral con independencia de su participación o no en el programa.

También, es importante resaltar que en el caso de los menores de 45 años la formación es un impulso a la hora de encontrar un trabajo con posterioridad, mientras que en el caso opuesto es menos determinante.

Para concluir con este apartado es importante destacar que el impacto del efecto del programa lo tienen los hombres con una edad inferior a los 45 años.