



EVALUACIÓN DE POLÍTICAS PÚBLICAS DEL MERCADO LABORAL VALENCIANO

Políticas Activas de Empleo



EVALUACIÓN DE POLÍTICAS PÚBLICAS DEL MERCADO LABORAL VALENCIANO

Políticas Activas de Empleo

DIRECCIÓN ACADÉMICA

Jorge Hermosilla Pla
Universitat de València

Vicente Budí Orduña
Universitat Jaume I Castelló.

Nuria Grané Teruel
Universidad de Alicante

AUTORES

UNIVERSITAT DE VALÈNCIA

Jorge Hermosilla Pla
Adolfo Montalvo Santamaría
Jesús García Patón
Mónica Fernández Villarejo
Sandra Mayordomo Maya

UNIVERSITAT JAUME I DE CASTELLÓ

Luisa Alamá Sabater
Vicente Budí Orduña
Juan José Rupert Nebot

UNIVERSIDAD DE ALICANTE

José Miguel Giner Pérez
Álvaro de Juanes Rodríguez

EQUIPOS TÉCNICOS

UNIVERSITAT DE VALÈNCIA

Jose Vicente Aparicio Vayá
Jordi Gimeno Delgado
Javier Berenguer Sala

UNIVERSIDAD DE ALICANTE

Antonio Martínez Puche
Juan López Jiménez
M^a Jesús Santa María Beneyto
Víctor Climent Peredo
Javier Ortega Fernández
Dolores García Consuegra

Diseño y maquetación

Begoña Broseta

Impreso en España

ISBN: 978-84-9133-771-3

Depósito legal: V-1323-2025

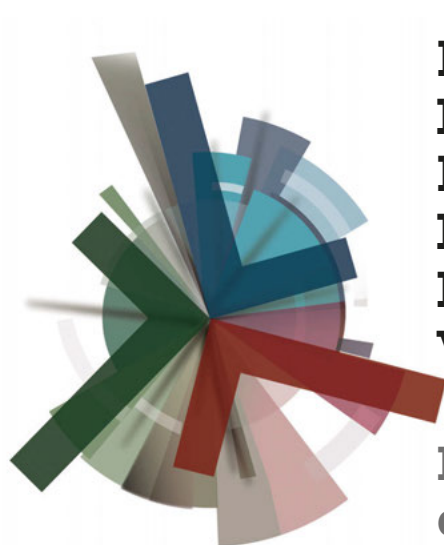
ISBN PDF-OA: 978-84-9133-772-0

DOI: <https://doi.org/10.7203/PUV-OA-9788491337720>

© de esta edición: Universitat de València, 2025

© de los textos: los autores

© de las imágenes: los autores



EVALUACIÓN DE POLÍTICAS PÚBLICAS DEL MERCADO LABORAL VALENCIANO

**Políticas Activas
de Empleo**



GENERALITAT
VALENCIANA



Labora

 **UNIVERSITAT
JAUME I**



**VNIVERSITAT
DE VALÈNCIA**



**Universitat d'Alacant
Universidad de Alicante**

| **Presentación**

Antonio Galvañ Díez

*Secretario autonómico y director general de LABORA,
Servicio Valenciano de Empleo y Formación*

En las sociedades actuales, la demanda de respuestas efectivas por parte de los gobiernos ante los problemas sociales y las nuevas necesidades que surgen en entornos cada vez más complejos es una constante. Este desafío requiere que los responsables públicos adopten la transparencia y la responsabilidad como pilares fundamentales de su acción política, mientras que la austeridad, la eficacia y la eficiencia deben ser la base de una gestión ejemplar.

Las políticas públicas tienen como objetivo resolver problemas reconocidos en la agenda gubernamental. Sin duda, el número de problemas que preocupan a la sociedad es mayor que aquellos que reciben atención por parte de las administraciones públicas. Además, no todos los problemas detectados tienen la misma prioridad para los decisores públicos; solo algunos adquieren la entidad suficiente para convertirse en problemas públicos y formar parte de la agenda política.

Desde esta perspectiva, las políticas públicas se entienden como el conjunto de decisiones y acciones que un gobierno lleva a cabo para solucionar problemas específicos. Este proceso comienza con la identificación de un problema que, por su importancia, merece atención y culmina con la evaluación de los resultados de las acciones emprendidas para eliminar, mitigar o modificar dicho problema. La evaluación de políticas públicas es una herramienta esencial para mejorar la eficacia y eficiencia de la gestión pública, ya que facilita la toma de decisiones basadas en evidencia y optimiza el uso de los recursos públicos.

Por otro lado, la Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo (EEAAE) 2021-2024 representa una reforma significativa para el impulso de las políticas activas de empleo. Entre sus prioridades se destacan la modernización de estas políticas, el acompañamiento personalizado a personas y empresas, y el compromiso con el trabajo decente, la calidad y la estabilidad en el empleo. Estas políticas activas están alineadas con el proceso de

transformación productiva, orientadas a resultados y sostenidas por el fortalecimiento de las capacidades de los servicios públicos de empleo, bajo una nueva gobernanza reforzada.

Entre las medidas propuestas, uno de los objetivos estratégicos es consolidar un modelo integrado de evaluación de las Políticas Activas de Empleo. Este modelo contempla el seguimiento y evaluación de la atención a personas y empresas a través de la Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo, la evaluación del desempeño de los servicios públicos de empleo (EVADES) y las evaluaciones externas e independientes de las políticas activas de empleo y sus diferentes instrumentos, que permita sistematizar el seguimiento de su aplicación y la obtención de resultados, así como proponer los cambios y ajustes necesarios a lo largo de su vigencia.

En este contexto, la institucionalización de la evaluación de las PAE en los servicios públicos de empleo juega un papel crucial. Su compromiso con la mejora continua de las políticas activas de empleo es fundamental para avanzar en la transparencia y la rendición de cuentas. Desde LABORA Servicio Valenciano de Empleo y Formación trabajamos para implantar un sistema de evaluación robusto que no solo facilite la toma de decisiones informadas, sino que también mejore la eficiencia en el uso de los recursos públicos.

Quiero expresar mi más sincero agradecimiento a las tres universidades participantes que han contribuido al desarrollo de este estudio. También a todos los profesionales de LABORA por su incansable trabajo y dedicación. Su labor es esencial para cumplir con los objetivos planteados en las Políticas Activas de Empleo y para seguir mejorando la calidad del servicio que ofrecemos a la ciudadanía.



ÍNDICE

ECONAP 2023 LABORA

Informe del Retorno Social (SROI)

Metodología para valoración de programas de promoción de empleo

Jorge Hermosilla Pla, Adolfo Montalvo Santamaría, Jesús García Patón, Mónica Fernández Villarejo,
Sandra Mayordomo Maya. *Universitat de València*

01 PRESENTACIÓN DEL INFORME.....	19
02 RESUMEN EJECUTIVO.....	20
03 PROGRAMA ECONAP DE LABORA SERVICIO EMPLEO GVA.....	23
04 METODOLOGÍA DE LA EVALUACIÓN.....	26
4.1. Contexto del Empleo con Apoyo.....	26
4.2. Evaluación de programas sociales.....	27
4.3. Metodología seleccionada: SROI Retorno Social.....	30
05 IDENTIFICACIÓN DE GRUPOS DE INTERÉS (STAKEHOLDERS).....	35
5.1. Personas beneficiarias.....	35
5.2. Familias de beneficiarios.....	36
5.3. Entidades Beneficiarias colaboradoras.....	36
5.4. Preparadores laborales. Técnicos de apoyo.....	37
5.5. Empresas contratadoras.....	37
5.6. Sistemas públicos y privados de atención.....	38
5.7. Servicio público de Empleo y Formación.....	38
5.8. Sistema de la Seguridad Social.....	38
5.9. Sociedad en general.....	39
06 DATOS SOBRE LA POBLACIÓN BENEFICIARIA.....	40
07 MAPA DE RELACIÓN Y CADENA DE IMPACTOS.....	43
08 ANÁLISIS DEL RETORNO SOCIAL (SROI) POR GRUPOS DE INTERÉS.....	44
8.1. Personas con Discapacidad Funcional y Enfermedad Mental.....	44
8.2. Familiares de personas beneficiarias DI y EM.....	45
8.3. Entidades colaboradoras con técnicos de apoyo.....	45
8.4. Preparadores laborales. Técnicos de apoyo ECA.....	45
8.5. Empresas empleadoras de Personas DI y EM.....	45
8.6. LABORA Servicio Público de Empleo y formación.....	46
8.7. Otras Administraciones Públicas.....	47
8.8. Resumen de INPUTS ECONAP 2023.....	47
8.9. Resumen de OUTPUTS ECONAP 2023.....	48

09 CÁLCULO DEL RETORNO SOCIAL (SROI) ECONAP.....	49
10 DECÁLOGO: RECOMENDACIONES PARA USO DE SROI.....	52
11 CARACTERIZACIÓN DE LAS ENTIDADES BENEFICIARIAS.....	54
11.1. Asociación Podem	54
11.2. Auna Inclusió.....	56
11.3. Fundación Asindown.....	57
11.4. Fundación Sanamente.....	59
11.5. Fundación Síndrome de Down de Castellón.....	60
11.6. Mancomunitat de Municipis de la Vall d'Albaida – Proyecto Trèvol.....	61
11.7. Patronato Intermunicipal Francisco Esteve.....	62
11.8. UPAPSA.....	64
12 VALORACIÓN CUANTITATIVA MEDIANTE ENCUESTAS.....	65
13 ENCUESTA A LOS PREPARADORES LABORALES. TÉCNICOS DE APOYO.....	67
13.1. Resultados de la encuesta a preparadores.....	68
14 ENCUESTAS A BENEFICIARIOS, FAMILIAS Y EMPRESAS.....	75
14.1. Encuesta a personas beneficiarias.....	75
14.2. Encuesta a familias.....	78
14.3. Encuesta a empresas empleadoras.....	83
15 VALORACIONES CUALITATIVAS. ENTREVISTAS.....	90
16 RECOMENDACIONES DE MEJORAS ECONAP.....	95
17 PERSONAS PARTICIPANTES EN INFORME ECONAP 2023.....	97
18 MATERIAL DE APOYO. DATOS.....	98
19 BIBLIOGRAFÍA.....	101

EVALUACIÓN DE IMPACTO PROGRAMA FCC99

Formación profesional para el empleo: modalidad formación para la inserción

Luisa Alamá Sabater, Vicente Budí Orduña, Juan José Rupert Nebot. *Universitat Jaume I de Castelló.*

01 CONTEXTO, OBJETIVOS Y METODOLOGÍA DE LA EVALUACIÓN.....	105
1.1. Contexto del programa evaluado. Programa FCC99- Formación profesional para el empleo. Modalidad Formación para la Inserción.....	106
1.2. Objetivos de la evaluación del impacto.....	108
02 EVALUACIÓN DE IMPACTO.....	110
2.1. Antecedentes y aspectos metodológicos.....	110
2.2. Métodos para la evaluación de impacto.....	112
03 ANÁLISIS DESCRIPTIVO DE LAS BASES DE DATOS.....	116
3.1. Descripción de las bases de datos.....	116
3.2. Grupo de tratamiento (alumnado que ha realizado el programa FCC99).....	122
3.3. Emparejamiento del grupo de control y del grupo de tratamiento (<i>Matching</i>).....	128
3.4. Variable sobre la que se mide el impacto para la evaluación de programa (variable dependiente, <i>outcome</i>).....	130
04 MARCO ANALÍTICO.....	136
4.1. Aspectos metodológicos.....	136
4.2. Escenarios de impacto.....	138
05 ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS.....	140
06 CONCLUSIONES.....	152
07 REFERENCIAS.....	154
08 ANEXOS.....	155

EVALUACIÓN DE POLÍTICAS PÚBLICAS DE LABORA CON INCIDENCIA TERRITORIAL

Itinerarios y servicios de orientación

José Miguel Giner Pérez, Álvaro de Juanes Rodríguez. *Universidad de Alicante.*

01 INTRODUCCIÓN Y OBJETIVOS.....	165
1.1. Introducción.....	165
1.2. Objetivos.....	180
02 METODOLOGÍA Y FUENTES DE INFORMACIÓN.....	181
2.1. Fuentes de información.....	181
2.2. Tipologías de los Itinerarios.....	182
2.3. Análisis descriptivo de los datos.....	183
2.4. Indicadores objeto de estudio.....	188
2.5. Metodología.....	188
03 IMPACTO DE LAS POLÍTICAS ACTIVAS DE EMPLEO.....	201
3.1. Emparejamiento de los grupos y calidad del balanceo.....	201
3.2. Resultados del indicador ‘Tasa de empleabilidad’.....	204
3.3. Resultados del indicador ‘Tiempo hasta encontrar empleo’.....	215
3.4. Análisis econométricos.....	224
04 LIMITACIONES DEL ESTUDIO.....	232
05 CONCLUSIONES.....	234
06 BIBLIOGRAFÍA.....	237

ÍNDICE DE FIGURAS

ECONAP 2023 LABORA

Informe del Retorno Social (SROI)

Metodología para valoración

de programas de promoción de empleo

Ilustración 1. Metodología SROI en relación con el ROI. Fuente: ESTEPA.....	20
Ilustración 2. ALCANCE programa ECONAP 2023. Fuente: ESTEPA.....	21
Ilustración 3. ALCANCE programa ECONAP 2023. Fuente: ESTEPA.....	24
Ilustración 4. Metodología SROI en relación con el ROI. Fuente: ESTEPA.....	34
Ilustración 5. Distribución de duración de los contratos de personas beneficiarias.....	41
Ilustración 6. Rango de edades de las personas beneficiarias.....	42
Ilustración 7. Grupos de Interés (<i>stakeholders</i>) ECONAP. Fuente: ESTEPA.....	43
Ilustración 8. INPUTS ECONAP 2023: Elaboración propia.....	47
Ilustración 9. OUTPUTS ECONAP 2023: Elaboración propia.....	48
Ilustración 10. Diagrama INPUTS ECONAP 2023: Elaboración propia.....	49
Ilustración 11. Diagrama OUTUTS ECONAP 2023: Elaboración propia.....	50
Ilustración 12. Encuesta a los Preparadores laborales, Técnicos de Empleo con Apoyo.....	68
Ilustración 13. Encuesta. Puesto de trabajo considerados más idóneos.....	68
Ilustración 14. Encuesta a Personas Beneficiarias (134 respuestas).....	76
Ilustración 15. Encuesta a familias de personas beneficiarias. 81 respuestas.....	78
Ilustración 16. Encuesta a EMPRESAS contradoras de las personas beneficiarias (50 respuestas).....	84
Ilustración 17. Personas con Discapacidad Intelectual en España 2022. Fuente: ODISMET Fundación ONCE.....	98
Ilustración 18. Tasa de prevalencia de la discapacidad entre la población en edad activa, por comunidades autónomas. 2022. Fuente: ODISMET Fundación ONCE.....	99
Ilustración 19. Tasa de Actividad de personas con Discapacidad (física e intelectual) 2022 Fuente: ODISMET Fundación ONCE.....	100

EVALUACIÓN DE IMPACTO PROGRAMA FCC99

Formación profesional para el empleo:
modalidad formación para la inserción

Figura 3.1. Proporción del número de alumnado en relación con el total de desempleados a nivel comarcal (en tantos por uno).....	124
Figura 3.2. Número de cursos realizados según la fecha de inicio.....	127
Figura 3.3. Número de cursos realizados según la fecha de finalización.....	127
Figura 3.4. Proporción del alumnado y no alumnado que ha sido contratado después de finalizar el curso de formación sobre el total de alumnado del curso.....	133
Figura 3.5. Tasa de inserción laboral la familia de especialización: servicios socioculturales y a la comunidad (en porcentaje).....	133
Figura 3.6. Tasa de inserción laboral la familia de especialización: Administración y Gestión (en porcentaje).....	133
Figura 3.7. Tasa de inserción laboral la familia de especialización: Informática y Comunicaciones (en porcentaje).....	133
Figura 3.8. Tasa de inserción laboral la familia de especialización: Comercio y Marketing (en porcentaje).....	133
Figura 3.9. Tasa de inserción laboral la familia de especialización: Hostelería y Comercio (en porcentaje).....	134
Figura 5.1. Impacto promedio diferencial del programa de formación sobre toda la población (ATE).....	142
Figura 5.2. Impacto promedio diferencial (ATE) en la probabilidad de conseguir empleo 1 mes tras finalizar los cursos de especialización más demandados, para la población total.....	142
Figura 5.3. Impacto promedio diferencial (ATE) en la probabilidad de conseguir empleo entre 1 y 3 meses tras finalizar los cursos de especialización más demandados, para la población total.....	143
Figura 5.4. Impacto promedio diferencial (ATE) en la probabilidad de conseguir empleo entre 3 y 6 meses tras finalizar los cursos de especialización más demandados, para la población total.....	143
Figura 5.5. Impacto promedio diferencial (ATE) en la probabilidad de conseguir empleo entre 6 y 12 meses tras finalizar los cursos de especialización más demandados, para la población total.....	144
Figura 5.6. Impacto promedio diferencial (ATE) en la probabilidad de conseguir empleo entre 12 y 24 meses tras finalizar los cursos de especialización más demandados, para la población total.....	144
Figura 5.7. Impacto diferencial del programa de formación en la probabilidad de firmar un contrato, según su tipo (indefinido o temporal), tras finalizar el programa.....	145
Figura 5.8. Impacto promedio diferencial (ATE) en la probabilidad de conseguir un contrato de tipo indefinido en la especialidad formativa “servicios Socioculturales y a la comunidad”	146

Figura 5.9. Impacto promedio diferencial (ATE) en la probabilidad de conseguir un contrato de tipo temporal en la especialidad formativa “servicios Socioculturales y a la comunidad”.....	146
Figura 5.10. Impacto promedio diferencial (ATE) en la probabilidad de conseguir un contrato de tipo indefinido en la especialidad formativa “administración y gestión”.....	147
Figura 5.11. Impacto promedio diferencial (ATE) en la probabilidad de conseguir un contrato de tipo temporal en la especialidad formativa “administración y gestión”.....	147
Figura 5.12. Impacto promedio diferencial (ATE) en la probabilidad de conseguir un contrato de tipo indefinido en la especialidad formativa “informática y comunicaciones”.....	148
Figura 5.13. Impacto promedio diferencial (ATE) en la probabilidad de conseguir un contrato de tipo temporal en la especialidad formativa “informática y comunicaciones”.....	148
Figura 5.14. Impacto promedio diferencial (ATE) en la probabilidad de conseguir un contrato de tipo indefinido en la especialidad formativa “Comercio y marketing”.....	149
Figura 5.15. Impacto promedio diferencial (ATE) en la probabilidad de conseguir un contrato de tipo temporal en la especialidad formativa “Comercio y marketing”.....	149
Figura 5.16. Impacto promedio diferencial (ATE) en la probabilidad de conseguir un contrato de tipo indefinido en la especialidad formativa “Hostelería y turismo”.....	149
Figura 5.17. Impacto promedio diferencial (ATE) en la probabilidad de conseguir un contrato de tipo temporal en la especialidad formativa “Hostelería y turismo”.....	150

ÍNDICE DE TABLAS

EVALUACIÓN DE IMPACTO PROGRAMA FCC99

Formación profesional para el empleo:
modalidad formación para la inserción

Tabla 1.1. Comarca, cursos, alumnado e importe concedido.....	107
Tabla 3.1. Situación laboral a 31 de octubre de 2022.....	116
Tabla 3.2. Situación laboral a 31 de octubre de 2022 en función de la participación en el curso de formación.....	118
Tabla 3.3. Distribución por sexo.....	120
Tabla 3.4. Distribución por grupo de edad.....	120
Tabla 3.5. Distribución por nivel de estudios.....	120
Tabla 3.6. Distribución por nacionalidad.....	121
Tabla 3.7. Distribución en función si reciben prestación o no.....	121
Tabla 3.8. Distribución por ocupación (1 dígito).....	122
Tabla 3.9. Grupo de tratamiento según nacionalidad.....	123
Tabla 3.10. Grupo de tratamiento de los trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores (clasificación a dos dígitos).....	125
Tabla 3.11. Grupo de tratamiento de los trabajadores de las Ocupaciones elementales (clasificación a dos dígitos).....	125
Tabla 3.12. Familias profesionales.....	126
Tabla 3.13. Características relativas a las personas pertenecientes a las cinco familias profesionales seleccionadas.....	128
Tabla 3.14. Distribución de los participantes en los cinco cursos mayoritarios en función del grupo de edad.....	128
Tabla 3.15. Total de registros de la base de datos.....	129
Tabla 3.16. Resumen del equilibrio de covariables antes y después del emparejamiento (<i>Propensity Matching Score</i>).....	130
Tabla 3.17. Grupos de control y de tratamiento en función del periodo temporal.....	132
Tabla 3.18. Contratos según el tipo de jornada en función de total de contratos en cada grupo de tratamiento (en porcentaje).....	134
Tabla 3.19. Número de contratos según la jornada laboral en función de total de contratos en cada grupo de tratamiento (en porcentaje).....	135
Tabla 4.1. Descripción de las variables de control.....	138
Tabla 5.1. Estimación del impacto de la probabilidad de encontrar trabajo después de haber finalizado el curso de formación. Estimación de efectos del tratamiento (ATE) Estimador: Emparejamiento por puntaje (<i>Propensity Score Matching</i>).....	140



ECONAP 2023 LABORA

**Informe del Retorno Social (SROI)
Metodología para valoración
de programas de promoción de empleo**

**Jorge Hermosilla Pla
Adolfo Montalvo Santamaría
Jesús García Patón
Mónica Fernández Villarejo
Sandra Mayordomo Maya**

*ESTEPA
Universitat de València*

01	Presentación del informe.....	19
02	Resumen ejecutivo.....	20
03	Programa ECONAP de LABORA Servicio Empleo GVA.....	23
04	Metodología de la Evaluación.....	26
05	Identificación de Grupos de Interés (<i>stakeholders</i>).....	35
06	Datos sobre la población beneficiaria.....	40
07	Mapa de relación y cadena de impactos.....	43
08	Análisis del Retorno Social (SROI) por grupos de interés.....	44
09	Cálculo del Retorno Social (SROI) ECONAP.....	49
10	Decálogo: recomendaciones para uso de SROI.....	52
11	Caracterización de las entidades beneficiarias.....	54
12	Valoración cuantitativa mediante encuestas.....	65
13	Encuesta a los preparadores laborales. Técnicos de apoyo.....	67
14	Encuestas a beneficiarios, familias y empresas.....	75
15	Valoraciones cualitativas. Entrevistas.....	90
16	Recomendaciones de mejoras ECONAP.....	95
17	Personas participantes en Informe ECONAP 2023.....	97
18	Material de apoyo. Datos.....	98
19	Bibliografía.....	101



01

PRESENTACIÓN DEL INFORME

El presente informe recoge el encargo efectuado por LABORA (Servicio de Empleo y Formación de la Generalitat Valenciana) con el objetivo de valorar el programa de fomento del empleo ECONAP para promoción y subvención de acciones encaminadas al Empleo con Apoyo realizado por entidades cualificadas en la atención a las personas beneficiarias que tienen una diversidad funcional cognitiva o una enfermedad mental.

El marco de valoración se centra en el ejercicio 2023 que se extiende desde julio de 2023 a junio de 2024.

El informe ha sido elaborado por el Grupo de investigación ESTEPA de la Universitat de València entre los meses de julio y octubre de 2024, concluyendo la redacción en noviembre de 2024.

02

RESUMEN EJECUTIVO

El programa ECONAP de promoción del Empleo con Apoyo de LABORA ha cumplido 8 años en 2024 y ha alcanzado unos niveles de madurez y experiencia acumulada muy destacables.

En este contexto LABORA ha considerado la conveniencia de realizar una valoración del programa, encargando a una entidad independiente y recomendando la utilización de la metodología SROI (medición del Retorno social de la inversión) que está consolidada internacionalmente como una referencia.

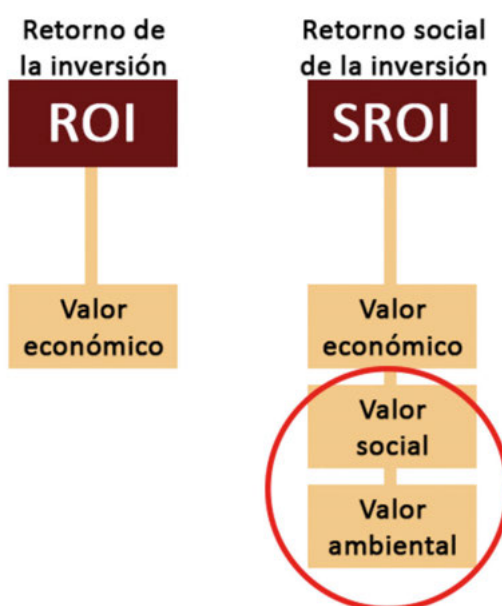


Ilustración 1. Metodología SROI en relación con el ROI. Fuente: ESTEPA.



El encargo se realizó en el mes de junio de 2024 al Grupo de investigación ESTEPA del departamento de Geografía de la Universitat de València dirigido por el profesor Jorge Hermosilla.

Como punto de partida LABORA facilitó los contactos con las Entidades Beneficiarias colaboradoras en el programa, así como una Base de Datos inicial con los registros anonimizados de las personas beneficiarias con diversidad funcional cognitiva.

Las ocho entidades colaboradoras que han presentado y obtenido subvenciones en la edición de 2023 tienen en su totalidad una trayectoria contrastada de apoyo a la población con diversidad funcional de tipo intelectual o cognitiva y de enfermedad mental.

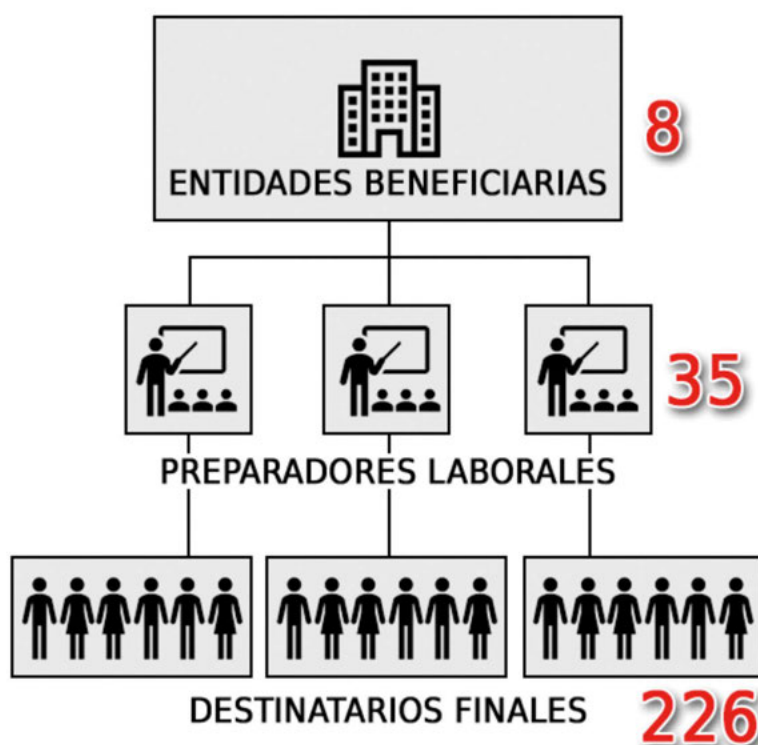


Ilustración 2. ALCANCE programa ECONAP 2023. Fuente: ESTEPA.

El equipo redactor de este informe y responsable del análisis y valoración de ECONAP 2023 valora como factor positivo la calidad humana y el espíritu de entrega y compromiso de todas las personas (*stakeholders*) con las que ha interactuado directa o indirectamente.

Destacamos los coordinadores y personas de contacto en las 8 entidades colaboradoras, así como los 35 preparadores laborales (técnicos de apoyo). Todas las personas contactadas han mostrado una excelente predisposición.

Resaltamos, de la misma manera, que la realización de este informe coincidió en ‘pleno’ periodo vacacional y durante la transición entre ECONAP 2023 y 2024, y, sin embargo, la disponibilidad para las entrevistas cualitativas y la respuesta a encuestas cuantitativas fue excelente.



En los apartados de respuestas a encuestas cuantitativas y en los de las valoraciones cualitativas se recoge con detalle todas las aportaciones.

A los investigadores del presente informe nos llama la atención la elevada proporción de respuestas cuya valoración es la máxima, 5 puntos respecto a una escala Lickert de 5 puntos. Es evidente el éxito y el reconocimiento generalizado del programa ECONAP entre los beneficiarios y su entorno social.

De la misma manera, la elaboración del presente informe ha permitido corroborar cómo el “Empleo con Apoyo” es vital y fundamental para alcanzar la ‘plena inclusión’. Sin duda se trata de un programa, y una metodología, que realmente integra a las personas y que además tiene efectos positivos en el conjunto de la sociedad.

Avanzamos nuestra visión del programa ECONAP: se trata de una iniciativa institucional del Gobierno Valenciano dirigida a la promoción del empleo y la plena inclusión social de las personas, con resultados muy satisfactorios.

Dicha afirmación se basa en los resultados de la aplicación de la metodología SROI, contrastada internacionalmente, que permite identificar tanto los resultados económicos como los sociales. ECONAP es un programa “rentable”, de forma que se puede afirmar que “por cada euro invertido con fondos públicos se obtienen en torno a seis euros de beneficios en términos económico-sociales”.

En este contexto, entendemos que es muy recomendable avanzar en algunas acciones destinadas a su mejora. Entre ellas apuntamos:

1. Los fondos presupuestados de 600.000 euros, no se han agotado, ni en su fase de solicitud ni en su justificación final. Aproximadamente un 13% del presupuesto del programa.
2. Las entidades colaboradoras manifiestan que hay una parte significativa de actividades, que se realizan de forma previa, durante y posterior a las acciones subvencionadas, que no se contemplan en las bases del programa. Se refieren a:
 - a. Tareas de preparación y formación de las personas beneficiarias.
 - b. Actividad de prospección de empresas contratadoras.
 - c. Desplazamientos necesarios de los preparadores laborales.
 - d. Cambios de puesto de trabajo que requieren readaptación laboral.
3. Se considera también una limitación innecesaria y contraproducente el hecho de que no se incluyan puestos de trabajo en entidades públicas. Es el caso particular de la situación en municipios pequeños y medianos, que reúnen oportunidades aprovechables de gran interés social.
4. Llama la atención que los contratos subvencionables tengan una dedicación horaria máxima de 20 horas a la semana, cuando se podría revisar al alza.
5. La duración del periodo subvencionable, que en la actualidad son 24 meses, se debería replantear. Se ha constatado que hay personas que reciben asistencias para empleo con apoyo durante períodos más prolongados, incluso más de 10 años.

PROGRAMA ECONAP DE LABORA Servicio Empleo GVA

El programa ECONAP se crea por LABORA (Servicio Valenciano de Empleo y Formación) en el año 2016. Es uno de los programas de fomento de empleo de la Generalitat Valenciana, vinculado a dicho organismo autónomo: LABORA.

ECONAP tiene por objeto el 'Empleo con apoyo', que de acuerdo con la definición compartida internacionalmente, consiste en el "conjunto de acciones de orientación y acompañamiento individualizado en el puesto de trabajo, que tienen por objeto facilitar la adaptación social y laboral de personas trabajadoras con discapacidad con especiales dificultades de inclusión laboral en empresas del mercado ordinario de trabajo en condiciones similares al resto de los trabajadores que desempeñan puestos equivalentes".

El programa ECONAP establece varios operadores: las entidades beneficiarias, las personas destinatarias finales, y los preparadores laborales.

- Entidades beneficiarias: corporaciones locales y entidades sin ánimo de lucro con competencias en materia de empleo.
- Personas destinatarias finales: personas con diversidad funcional.
- Las acciones de empleo con apoyo serán llevadas a cabo por preparadores laborales que cuenten con una titulación universitaria.

Las condiciones técnicas y presupuestarias son:

- Costes subvencionables: los costes salariales, incluida la cotización empresarial a la Seguridad Social, del personal preparador laboral (propio de la entidad beneficiaria o contratado específicamente para esta actuación) que ejecute las acciones subvencionables, con un máximo de 35.000 euros por preparador laboral en cómputo anual para contrataciones a jornada completa.
- El periodo subvencionable es de un año.
- El importe de la subvención se calcula según el número de personas atendidas.

Para la convocatoria ECONAP 2023, las condiciones de la subvención fueron:

El Importe global máximo de 600.000 euros, fondos procedentes del Servicio Público de Empleo Estatal.

La cuantía máxima de la subvención: 150.000 euros. El importe de la subvención se calcula en función del periodo en que se efectúe el apoyo, a contar desde el inicio del desempeño del puesto de trabajo por la persona atendida:

- Durante los 6 primeros meses: 500 euros mensuales por persona atendida.
- Entre los meses 7 a 12: 400 euros mensuales por persona atendida.
- Entre los meses 13 a 18: 200 euros mensuales por persona atendida.
- Entre los meses 19 a 24: 75 euros mensuales por persona atendida.

Resultan subvencionables las actuaciones efectuadas entre la fecha de presentación de la solicitud y el 30 de junio de 2024.

En la convocatoria de 2023 se asignaron 562.902 euros, y en junio de 2024 se justificaron 522.902 euros.

Durante el proceso de asignación de subvenciones, las entidades colaboradoras realizan sus solicitudes en función del número de posibles personas beneficiarias que pueden resultar atendidas durante el siguiente año, y redimensionan los recursos de preparadores laborales en función de esa dedicación.

Es importante señalar que por la propia condición de las personas atendidas (personas con diversidad funcional) resulta dificultoso identificar con precisión cuántas de esas





personas serán admitidas en un puesto trabajo desempeñado en una empresa del mercado laboral ordinario, y cuántas de esas personas se adaptarán al mismo durante el periodo del programa.

En el ejercicio 2023 ha habido de hecho al menos una entidad potencialmente beneficiaria que inicialmente solicitó fondos y que, finalmente, no pudo llevar adelante sus planes de integración de personas beneficiarias. Renunció a acogerse a ECONAP.

Una segunda entidad ha podido justificar en 2024 tan solo el 50% del volumen solicitado inicialmente. En capítulos posteriores de este informe se analizan en detalle estos datos y las posibles oportunidades de mejora del programa.

Los actores del Programa ECONAP 2023 son: 8 entidades beneficiarias, 35 preparadores laborales (técnicos de empleo), y 226 destinatarios finales (personas beneficiarias o usuarios).



METODOLOGÍA DE LA EVALUACIÓN

4.1. CONTEXTO DEL EMPLEO CON APOYO

El Empleo con Apoyo, siguiendo la definición aceptada en la actualidad “es el empleo integrado en la comunidad dentro de empresas normalizadas, para personas con discapacidad que tradicionalmente no han tenido posibilidad de acceso al mercado laboral, mediante la provisión de los apoyos necesarios dentro y fuera del lugar de trabajo, a lo largo de su vida laboral, y en condiciones de empleo lo más similares posible, en trabajo y sueldo, a las de otro trabajador sin discapacidad en un puesto equiparable dentro de la misma empresa” (Jordán de Urríes y Verdugo, 2001; Verdugo y Jordán de Urríes, 2001).

El Empleo con Apoyo, como sistema de apoyo estructurado, surge durante los años 80 en Estados Unidos y Canadá. Varios fueron los impulsores de este modelo, entre ellos, Paul Wehman (1981), Frank Rusch (1986), David Mank (1986) que demostraron que las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo podían trabajar si se les daba un apoyo adecuado.

En sus inicios el Empleo con Apoyo estuvo dominado por experiencias de rehabilitación ocupacional que tenían como denominador común la formación previa y específica en tareas laborales antes de su inserción en el puesto de trabajo. Se trata de un modelo de formación y emplazamiento, “*Train and place*”, entrenar y luego colocar (Trochim, Cook y Setze, 1994).

Progresivamente, se introdujo la figura de un monitor ocupacional que ofrecía apoyo estructural a la persona con discapacidad intelectual o del desarrollo en el puesto de trabajo. Tras esta innovación, se plantea primero colocar en el puesto de trabajo y después formar en las tareas específicas: “*Modelo Place And Train*”, es decir, de emplazamiento y formación (Langford y Lawson, 1994).



Este modelo evolucionó hacia una estrategia de “Emplazamiento - Formación - Mantenimiento” para conseguir una estabilidad en el puesto de trabajo cuando el preparador laboral se retira y se establecen los apoyos naturales. Parson et al., (2001) demostró que la combinación de acciones de formación y apoyo dentro y fuera del puesto de trabajo, “Off-Site/On-Site”, tenía resultados más exitosos que otras acciones. (Plena Inclusión y REDempleado, *Manual de Servicios de Empleo con Apoyo*, 2018)

En España se organiza principalmente en la Asociación Española de Empleo con Apoyo (AESE) que agrupa a más de 87 entidades asociadas en las 17 Autonomías y con sedes en 30 provincias.

El informe publicado en el año 2017 por ODISMET (*Observatorio de Discapacidad y Mercado de Trabajo de la ONCE*), en el que se recogen y analizan diferentes variables relacionadas con la tasa de actividad de personas con discapacidad en el año 2015, indica que:

- Sólo 1 de cada 4 personas con discapacidad tenía empleo en el año 2015. Casi 1.200.000 personas con discapacidad son inactivas en España.
- La cifra se agrava más cuando hablamos de personas con discapacidad intelectual, ya que sólo 1 de cada 5 personas en edad laboral, estaban ocupadas (20% de la población) en 2015.
- Sólo el 34,8% de las personas con discapacidad intelectual cuenta con el título de Educación Secundaria Obligatoria.

Se pone de manifiesto que las personas con discapacidad, y más concretamente, las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo, continúan hallando más barreras para acceder al mercado de trabajo y poder desarrollar una actividad profesional, partiendo de la base de que la mayoría de estas personas no posee estudios o son estudios primarios” (Plena Inclusión y REDempleado, *Manual de Servicios de Empleo con Apoyo*, 2018).

En la Comunitat Valenciana, en noviembre de 2024 hay más de 15.000 personas con discapacidad intelectual y del desarrollo, según ha manifestado Maria Antonia Ferrús, presidenta de *Plena Inclusión Comunitat Valenciana* en un reciente artículo publicado en prensa con motivo de la DANA, y las graves repercusiones que va a tener sobre la población con discapacidad intelectual.

4.2. EVALUACIÓN DE PROGRAMAS SOCIALES

Ante la decisión de someter al programa ECONAP a un proceso de análisis, evaluación y valoración de su eficiencia y eficacia se plantea analizar con qué método o metodología es más idóneo proceder. En la literatura académica se señalan distintas metodologías para evaluación de programas sociales. Destacamos las siguientes:

4.2.1. Método de Evaluación de Impacto (RCT)

La metodología *Randomized Controlled Trials (RCTs)* mide el impacto causal del programa, comparando los participantes con un grupo de control aleatorio.



Tiene como ventajas el ofrecer evidencia robusta sobre la eficacia del programa y es ideal para identificar qué funciona y qué no.

Entre los desafíos se señala que es algo sostoso y difícil de implementar en programas ya operativos y que no puede no capturar impactos indirectos.

4.2.2. Cuasi-experimentos (*Matching, Difference-in-Differences*)

Es una metodología alternativa más flexible que utiliza métodos estadísticos para comparar participantes y no participantes. El Método Cualitativo (Estudios de Caso, Entrevistas, Historias de Vida) mide los cambios cualitativos en las vidas de los beneficiarios, como su percepción, habilidades, y bienestar.

Presenta como ventajas la captura de impactos intangibles difíciles de cuantificar, como empoderamiento o autoestima, y ofrece narrativas valiosas para complementar los datos cuantitativos.

Como contraposición tiene algunos desafíos: es subjetivo, difícil de estandarizar y no siempre muestra causalidad.

4.2.3. Marco Lógico y Teoría del Cambio

Con esta aproximación metodológica se evalúa si los resultados e impactos del programa están alineados con los objetivos previstos en la planificación.

Presenta como ventajas que aclara cómo las actividades conducen a resultados e impactos e identifica brechas en el diseño del programa.

Entre sus riesgos y desafíos destacamos que depende de la calidad inicial del diseño de la teoría del cambio y puede no capturar impactos no previstos.

4.2.4. Análisis de Costo-Efectividad (CEA)

En esta metodología se mide la relación entre el costo de un programa y los resultados obtenidos (sin convertirlos en valores monetarios).

Son sus ventajas la utilidad cuando los beneficios son difíciles de monetizar (p. ej., tasa de empleo incrementada) y que compara costos entre programas con objetivos similares. En cambio, tiene en contra que no captura el impacto social más amplio.

4.2.5. Indicadores de Bienestar y Desarrollo Humano (*HDI, GINI, Multidimensional Poverty Index*)

Estos índices extendidos internacionalmente miden cambios en el bienestar general, desigualdad o pobreza en los beneficiarios del programa.

Sus ventajas son la utilidad para evaluar efectos macro y la compatibilidad con políticas públicas de largo plazo.

Presenta como desafíos que son menos efectivos para programas pequeños o de corto alcance.

4.2.6. Análisis de Stakeholders (Participativo)

Con este método se miden las perspectivas y experiencias de los diferentes actores involucrados (beneficiarios, empleadores, administradores).

Tiene las ventajas de generar datos cualitativos y cuantitativos directamente de los interesados y de mejorar la legitimidad del programa.

El problema más sobresaliente es que puede sesgarse si los participantes no son representativos.

4.2.7. SROI (Social Return on Investment)

Finalmente, mencionamos el SROI (Retorno social de la Inversión) que mide el valor social generado por un programa en términos monetarios, comparado con la inversión realizada.

Como ventajas se señala que cuantifica tanto resultados económicos como impactos sociales en términos financieros, y de la misma manera permite priorizar programas con alto retorno social.

Somos conscientes que, entre los retos y desafíos de dicho método, destacan la necesidad de disponer datos confiables y detallados, y el riesgo de ser percibido como demasiado enfocado en la monetización.

4.2.8. Recomendación de metodologías según los objetivos

En función de los objetivos que se persigan en términos generales en un plan de evaluación de las políticas y programas sociales, y de promoción del empleo en particular, se recomiendan las siguientes metodologías:

- Monetización del impacto: SROI o Costo-Efectividad.
- Causalidad y eficacia: RCTs o cuasi-experimentos.
- Impactos cualitativos: Historias de vida o análisis participativos.
- Impacto macro: Indicadores de bienestar.
- Diseño y planificación: Marco lógico y teoría del cambio.

Las referencias de estudios análogos disponibles en el *Servicio Valenciano de Empleo y Formación LABORA* sobre evaluaciones recientes en España de programas de empleo han sido las siguientes:

- SOC-AVALUA: *Avaluació de les polítiques actives d'ocupació en Catalunya*. Medida del impacto social con el modelo SROI del Programa “*Treball i Formació. Línia PANP (aturats de llarga durada)*”. Elaborado en 2023 por la Secretaría Técnica del Servei Públic d'Ocupació de Catalunya.
- Servicio Navarro de Empleo – Nafar Lansare. *Informe del Retorno Social de la Inversión (SROI) de la Reserva de Contratos*, elaborado en 2022.



- Además destaca *Medición del retorno económico y social de las entidades adheridas a FEAFES EMPLEO mediante la aplicación de la metodología SROI (retorno social de las inversiones)*. Este informe ha sido elaborado por el Centro Especial de Empleo RAEP con el soporte de las entidades sociales ECODES y ALTER CIVITES.

Con estas referencias y objetivos se constata la idoneidad y la aplicabilidad de la *Metodología SROI* para la evaluación del programa ECONAP. Partimos para su aplicación de los datos de la convocatoria 2023, cuya justificación se produjo en junio de 2024.

Abordaremos en los siguientes apartados una explicación aclaratoria de la *Metodología SROI*, así como “un decálogo” de recomendaciones dirigidas a mejorar su aplicación en posteriores proyectos de naturaleza similar.

4.3. METODOLOGÍA SELECCIONADA: SROI RETORNO SOCIAL

El Retorno Social de la Inversión (SROI) es un marco para medir y cuantificar un concepto, mucho más amplio, de valor; busca reducir la desigualdad y la degradación medioambiental, y mejorar el bienestar incorporando costos y beneficios sociales, medioambientales y económicos. El SROI mide el cambio en formas que son relevantes para las personas u organizaciones que lo experimentan o contribuyen con él. Cuenta cómo se genera el cambio midiendo los resultados (*outcomes*) sociales, medioambientales y económicos, y usa términos monetarios para representar dichos *outcomes*. Esto permite calcular la ratio costo-beneficio. Por ejemplo, una ratio de 3:1 indica que una inversión de 1€ genera 3€ de valor social.

El SROI trata de valor, en lugar de dinero. El dinero es simplemente una unidad común y, como tal, es la forma más útil y comúnmente aceptada de expresar valor. De la misma manera que un plan de negocio contiene mucho más que proyecciones financieras, el SROI es mucho más que un simple número. Es un relato acerca del cambio, sobre el cual se basan decisiones, que incluye el estudio de casos y de información cualitativa, cuantitativa y financiera.

La adaptabilidad de SROI. Un análisis SROI puede adoptar formas diferentes. Puede agrupar el valor social generado por la totalidad de una organización, o enfocarse solamente en un aspecto específico de su trabajo. Igualmente, hay varias formas de acometer el análisis SROI, ya que puede ser realizado en gran parte como un ejercicio interno de la empresa o institución, o, alternativamente, puede ser liderado por un investigador externo.

En términos generales apreciamos dos tipos de análisis SROI:

- *Análisis SROI Evaluativo*, el cual es conducido retrospectivamente y basado en *outcomes* reales que ya han tenido lugar.
- *Análisis SROI Prospectivo (de pronóstico)*, el cual predice cuánto valor social será creado si las actividades alcanzan los *outcomes* esperados.

Para la elaboración del presente informe sobre ECONAP 2023 se ha optado por un análisis Evaluativo.



PRINCIPIOS DEL ANÁLISIS SROI

El SROI fue desarrollado a partir de la contabilidad social y de un análisis de costo-beneficio. Está basado en siete principios:

1. Involucrar a los *stakeholders*.
2. Entender qué cambia.
3. Valorar las cosas importantes.
4. Incluir únicamente lo esencial.
5. No reivindicar en exceso.
6. Ser transparente.
7. Comprobar el resultado.

Como cualquier metodología de investigación el SROI requiere de opiniones personales, de perfil cualitativo, que serán usadas durante el análisis. En este tipo de metodología no hay un elemento que sustituya la opinión del analista.

Existen puntos en el proceso donde se requieren opiniones y donde hay que tomar decisiones acerca de la esencialidad. La “Esencialidad” es un concepto que está prestado de la Contabilidad. En términos contables, la información es esencial si tiene potencial para afectar la decisión de los lectores o de los *stakeholders*.

Una pieza de información es esencial si al dejarla fuera del SROI tergiversara las actividades de la organización. Por “transparencia”, las opiniones acerca de lo que es esencial deberían quedar documentadas, para mostrar por qué la información ha sido incluida o excluida.

ETAPAS DE LA APLICACIÓN DEL ANÁLISIS SROI

Siguiendo las indicaciones de la guía “A Guide to Social Return on Investment” publicada por ‘The Cabinet Office’ (ReturGrupo CIVIS), la realización de un análisis SROI supone seis etapas:

1. Establecer el alcance e identificar a los *stakeholders* (grupos de interés) clave. Es importante tener límites claros acerca de qué cubrirá su análisis SROI, quién estará involucrado en el proceso y cómo.
2. Hacer el mapa de *outcomes*. Durante la interacción con sus *stakeholders* usted elaborará un mapa de impacto, o teoría del cambio, que muestra la relación entre inputs, outputs y *outcomes*.
3. Evidenciar los *outcomes* y darles un valor. Esta etapa supone encontrar información para mostrar si los *outcomes* han sucedido y luego valorarlos.
4. Establecer el impacto. Tras el acopio de la información sobre los *outcomes*, y habiéndolos monetizado, esos aspectos de cambio que habrían sucedido de todos modos o que son consecuencia de otros factores se dejan fuera de consideración.
5. Calcular el SROI. Esta etapa supone añadir todos los beneficios, sustrayendo lo negativo y comparando el resultado con la inversión.
6. Reportar, usar y certificar. Fácilmente olvidado, este último paso fundamental supone compartir conclusiones con los *stakeholders* y responder a ellos, incorporar buenos procesos para los *outcomes* y verificar el reporte.



A continuación, procedemos a detallar las actividades, las acciones y las tareas imprescindibles o recomendables para su adecuada aplicación, para las 6 fases:

1. Establecer el alcance e identificar a los <i>stakeholders</i>		
ACTIVIDAD	ACCIÓN	TAREA
Establecer el alcance	Qué es factible medir	Propósitos Audiencias Antecedentes Recursos
Identificación de los <i>stakeholders</i>	Listar <i>stakeholders</i>	Decidir cuáles son los involucrados
Decidir cómo involucrar a los <i>stakeholders</i>	Recolectar información	Reuniones Talleres Entrevistas Eventos

2. Crear Mapa de <i>Outcomes</i> - Resultados		
ACTIVIDAD	ACCIÓN	TAREA
Empezar el mapa de impacto	Programas habituales: Excel o Word	Información Organización Alcance
Identificar inputs	Valor financiero	Subvenciones Contratos
Valorar inputs	Valores no financieros	Tiempo de voluntarios Donaciones de bienes y servicios en especie
Clarificar outputs	Resumir cuantitativamente una actividad	
Describir <i>outcomes</i>	<i>Outcomes</i> para los <i>stakeholders</i>	Hacer juicio sobre los <i>outcomes</i>
	<i>Outcomes</i> intermedios	Inputs

3. Evidenciar los <i>Outcomes</i> - Resultados y proporcionarles un valor		
ACTIVIDAD	ACCIÓN	TAREA
Desarrollar indicadores de <i>outcomes</i>	Involucrar <i>stakeholders</i>	Identificar indicadores
	Compensar indicadores	Subjetivos Objetivos
Recoger información de los <i>outcomes</i>	Información existente	Organizaciones de La Red SROI Departamentos de gobierno Empresas consultoras o asociadas
	Información no existente	Entrevistas/ cuestionarios Grupos de discusión Talleres y seminarios
Establecer cuánto duran los <i>outcomes</i>	Estimar duración de cada outcome	Razón principal
Poner un valor al outcome	Representar la importancia respecto al valor de otros <i>outcomes</i>	Identificar valores financieros adecuados y posibles proxies



4. Establecer el impacto		
ACTIVIDAD	ACCIÓN	TAREA
Peso muerto y desplazamiento	Qué habría pasado si la actividad no hubiera tenido lugar	Cálculo [%] mediante grupos de comparación
Atribución	Cuánto del outcome fue causado por la contribución de otras organizaciones/personas	Basar la estimación en la experiencia Preguntar a los <i>stakeholders</i> Consultar otras organizaciones
Decrecimiento	Duración <i>outcomes</i>	Solo se calculan los <i>outcomes</i> mayores a un año
Calcular el impacto	Representar impacto mediante porcentajes	

5. Cálculo del SROI		
ACTIVIDAD	ACCIÓN	TAREA
Proyectar hacia el futuro	Cálculo del valor de los <i>outcomes</i> , resultados	1. Fijar valor del impacto 2. Copiar valor outcome por el n° de años que va a durar 3. Restar decrecimientos
Calcular el valor actual neto	Añadir costos y beneficios pagados o recibidos al proceso de descuento	Aplicar el proceso "Valor temporal del dinero"
Calcular el ratio	SROI inicial	Valor descontado/inversión total
	SROI neto	Valor Actual Neto/inversión total
Análisis de sensibilidad	Evaluar hasta qué nivel cambiarían los resultados	Comprobar cambios: • Peso muerto, atribución y decrecimiento. • Proxies financieros • Cantidad del outcome • Valor de los inputs
Periodo de retorno	Cuánto tiempo se necesita para que una inversión sea pagada en su totalidad	Cálculo: $\text{Inversión} / (\text{impacto anual} / 12)$

6. Reportar, usar y certificar		
ACTIVIDAD	ACCIÓN	TAREA
Reportar a los stakeholders	Comunicar resultados de manera relevante	Informes
Usar los resultados	El análisis SROI debe traducirse en cambios	SROI evaluativo: producir cambios en su organización SROI prospectivo: revisar actividades para maximizar el valor social
Certificar	Verificación del reporte	Certificación tipo 1: garantizar cumplimiento buenas prácticas del SROI Certificación tipo 2: garantía de los principios e información

CONCEPTUALIZACIÓN DE LA METODOLOGÍA SROI

En la siguiente figura se sintetiza el concepto de la metodología SROI (*Social Return of Investment*) en comparación con la tradicional medición de resultados financieros con el conocido ROI (*Return of Investment*).

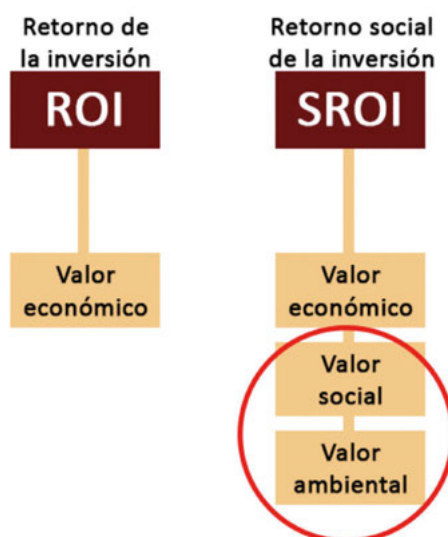


Ilustración 4. Metodología SROI en relación con el ROI. Fuente: ESTEPA.



05

IDENTIFICACIÓN DE GRUPOS DE INTERÉS (*STAKEHOLDERS*)

En el programa ECONAP 2023 se identifican los siguientes grupos de interés:

5.1. PERSONAS BENEFICIARIAS

Las personas beneficiarias trabajadoras con diversidad funcional que han recibido apoyo en el programa ECONAP 2023 han sido 226 personas.

Su inclusión está plenamente justificada dado que son las personas destinatarias finales de los proyectos de empleo con apoyo en empresas del mercado ordinario de trabajo.

Son personas que no trabajan, que están aisladas de la actividad económica y social del resto de la población y que gracias al Empleo con Apoyo que subvenciona ECONAP, obtienen un puesto de trabajo ordinario por el que son remuneradas.

Se identifican los siguientes beneficios-resultados (*'outcomes'*) en este grupo de interés.

- Bienestar económico relacionado con la inserción y estabilidad laboral.
- Inclusión social.
- Seguridad económica.
- Confianza y autoestima.
- Mejora de salud física.
- Mejoras en bienestar psicológico.
- Autonomía e independencia.
- Mejoras en relaciones interpersonales y familiares.
- Solidaridad e implicación en actividades sociales y comunitarias.



5.2. FAMILIAS DE BENEFICIARIOS

Los familiares de las personas trabajadoras con diversidad funcional, obtienen una indudable mejora en cuanto a que durante el tiempo de trabajo de su familiar acogido al programa ECONAP, quedan liberadas para realizar otra actividad social, económica o de descanso y ocio. Se podrán estimar unos beneficios para este grupo.

Podemos estimar que al menos han sido 226 familiares, en media uno por cada persona beneficiaria, durante ECONAP 2023. Esta estimación se extrae de las entrevistas cualitativas que se han realizado con cada responsable de las entidades colaboradoras y con el 95% de los técnicos de apoyo al empleo. Se hicieron 16 sesiones con una duración superior a una hora, totalizando más de 16 horas de entrevistas.

Los técnicos entrevistados han resaltado que el *Empleo con Apoyo* es la única práctica que lleva a la “plena inclusión” a una población que tiene en su mayoría un grado de discapacidad cognitiva superior al 33% y al menos la tercera parte superior al 66%. Esta realidad hace que en muchos casos el cuidado de la persona beneficiaria, si no tiene un trabajo, esté a cargo de un familiar que podría estar trabajando o bien a cargo de una persona externa a la familia que recibe una remuneración.

Se incluye este grupo por su íntimo contacto con las personas destinatarias finales, cuyo beneficio (o perjuicio) también repercute en el familiar. Y a efectos de valoración se ha estimado, de forma conservadora, que un 40% de los familiares ha podido trabajar durante el tiempo que la persona beneficiaria está en su empresa, o bien en la familia se ha evitado incurrir en un coste remunerado de un cuidado externo, gracias a la existencia de ECONAP.

Las encuestas realizadas a los familiares, con un altísimo grado de satisfacción general en cada una de las preguntas formuladas permite estimar, de forma conservadora, que ese 40% es una cifra ajustada.

5.3. ENTIDADES BENEFICIARIAS COLABORADORAS

Las entidades beneficiarias del programa ECONAP, 8 entidades en 2023, son las receptoras directas de las subvenciones.

Son entidades preexistentes a ECONAP con actividad y experiencia en apoyo a personas con discapacidad funcional intelectual. Realizan sus actividades con fondos de diversa procedencia pública y privada. Su misión y compromiso con la población objetivo es más amplia que el Empleo con Apoyo. Pero todas consideran que el empleo con apoyo es la culminación de todas las acciones de soporte, formación y ayuda previas. Un rasgo muy relevante es que muchas de estas entidades han constituido hace años una asociación con el nombre de ‘Plena Inclusión’.

Estas entidades son las receptoras de los fondos ECONAP, y a su vez usan esos fondos para el pago de las nóminas de los técnicos. Es decir que son a la vez receptoras de un input



(la subvención) y de un output (el pago de nóminas). Estos dos flujos positivo y negativo se reflejan en el cálculo del SROI.

ECONAP supone un apoyo a su misión, al permitirles emplear recursos en una actividad tan gratificante como es la inclusión de una persona en el mercado laboral ordinario.

5.4. PREPARADORES LABORALES. TÉCNICOS DE APOYO

Los preparadores laborales (técnicos de apoyo) han sido 35 personas en ECONAP 2023. Son los técnicos que, con una titulación académica específica, se han encargado de llevar a cabo las acciones de empleo con apoyo, y han estado en contacto directo con las personas destinatarias finales (personas con diversidad funcional).

Los fondos ECONAP se destinan directamente a pagar los costes empresariales (nómina y seguridad social) de los preparadores laborales, y así se justifica al finalizar el periodo anual de cada convocatoria ECONAP.

5.5. EMPRESAS CONTRATADORAS

Son las empresas o entidades que contratan o tienen contratadas a las personas que reciben acciones de apoyo laboral.

No existe un registro centralizado en las bases de datos sobre cuántas empresas han sido en el ejercicio ECONAP 2023. Algunas entidades han facilitado el listado de empresas y se observa que algunas tienen contratadas a más de una persona.

Estimamos que un 30% de las personas tienen su puesto de trabajo en empresas en las que hay más de una persona beneficiaria, o lo que es equivalente a que en media las empresas tienen 1,5 personas ECONAP, por tanto, podemos estimar que las empresas contratadoras en ECONAP 2023 hay sido unas 150 empresas.

Estas empresas, según han manifestado a través de la información obtenida en las entrevistas cualitativas, como en las encuestas cuantitativas, lejos de suponerles una carga estas contrataciones, les supone una aportación de valor tangible, no solo por la actividad productiva aportada, también por los valores intangibles de mejora del clima laboral.

El alto nivel de satisfacción reflejado en las encuestas nos permite deducir que también sus empleos resultan rentables para la empresa. Los datos de los sectores de las empresas en los que trabajan las personas beneficiarias no están en las bases de datos de LABORA. A lo largo de las entrevistas cualitativas y en el proceso de actualización de las bases de datos hemos tenido conocimiento de los sectores que son en su mayoría empresas de servicios (limpieza, jardinería) y de distribución, y en menor proporción empresas industriales.

El margen de beneficio neto por empleado en una gran empresa de distribución española es de un 25% sobre el coste de los empleados. En empresas de transformación industri-



al estos márgenes suelen ser muy superiores en torno al 50%-100%. Y en las empresas tecnológicas o financieras líderes los beneficios por empleado son enormes: hasta 300% sobre el coste por empleado.

Para la estimación de ECONAP se asume un 25% de beneficio bruto sobre el coste empresarial del empleado, es decir que si la suma de nóminas, más seguridad social más beneficios empresariales es 100, la empresa obtiene un margen bruto de 25 atribuible a el factor de los recursos humanos.

5.6. SISTEMAS PÚBLICOS Y PRIVADOS DE ATENCIÓN

Personas y entidades que de forma no remunerada por el usuario vienen realizando este tipo de acompañamientos, entre otras acciones, a colectivos con personas de diversidad funcional.

Con el programa ECONAP se “beneficiarían” de una reducción de prestación de servicios. En este grupo podemos incluir desde la Seguridad Social, que recauda cotizaciones de las personas trabajadoras, al Sistema Sanitario, que disminuye atención a problemas de salud, pasando por el sistema social y del tercer sector público o privado.

Resulta difícil estimar los beneficios de este grupo de *stakeholders* que en otros informes SROI valoran con estimaciones importantes. En este informe se excluye la valoración económica de los beneficios de este grupo de interés.

5.7. SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO Y FORMACIÓN

LABORA es el Servicio Valenciano de Empleo y Formación de la Generalitat Valenciana es también parte, lógicamente, de los grupos de interés. Se trata del organismo convocante de las subvenciones destinadas al programa de empleo con apoyo en empresas del mercado ordinario de trabajo.

LABORA es el actor principal que canaliza los inputs de ECONAP, en forma de

- Subvenciones a las Entidades Colaboradoras
- Actividades de preparación y lanzamiento del programa
- Actividades de control y gestión de ECONAP

Los inputs considerados en este análisis SROI serán únicamente los de LABORA.

5.8. SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL

En este estudio y valoración se ha optado por cuantificar únicamente las cotizaciones estimadas a la Seguridad Social por parte de los trabajadores y las empresas contratadoras de las personas beneficiarias.



5.9. SOCIEDAD EN GENERAL

La empleabilidad de personas con diversidad funcional siempre es algo positivo para el conjunto de la sociedad, y por ello habría que identificar y cuantificar el impacto que produce un programa de apoyo al empleo como es ECONAP.

Resulta difícil estimar los beneficios de este grupo de *stakeholders* que en otros informes SROI valoran con estimaciones importantes. En este informe se excluye la valoración económica de los beneficios de este grupo de interés.



DATOS SOBRE LA POBLACIÓN BENEFICIARIA

Las personas beneficiarias de ECONAP 2023 se distribuyen en las Entidades Colaboradoras de acuerdo con la siguiente tabla

ENTIDAD	Técnicos	Beneficiarios Usuarios
ASOC PODEM	3	5
AUNA INCLUSIÓ Aso.Pr Psi. SAFOR / ASMISAF	3	38
FUNDACIÓN ASINDOWN	8	57
FUNDACIÓN SANAMENTE DE LA COMUNITAT VALENCIANA	1	13
FUNDACIÓN SÍNDROME DE DOWN DE CASTELLÓN	8	40
MANCOMUNITAT DE MUNICIPIS DE LA VALL D'ALBAIDA-TRÈVOL	7	13
PATRONATO INTERMUNICIPAL FRANCISCO ESTEVE	1	7
UPAPSA	4	53
TOTAL	35	226

Duración del contrato laboral de las personas beneficiarias

Duración	Número de personas
Hasta 2 meses	17
entre 3 y 4 meses	18
entre 5 y 6 meses	12
entre 7 y 8 meses	13
entre 9 y 10 meses	8
entre 11 y 12 meses	18
entre 13 y 14 meses	12
entre 15 y 16 meses	9
entre 17 y 18 meses	11
entre 19 y 20 meses	7
entre 21 y 22 meses	6
entre 23 y 24 meses	25
superior a 24 meses	15
Indefinido	27
Fijo-Discontinuo	6
Desconocido	22
TOTAL	226

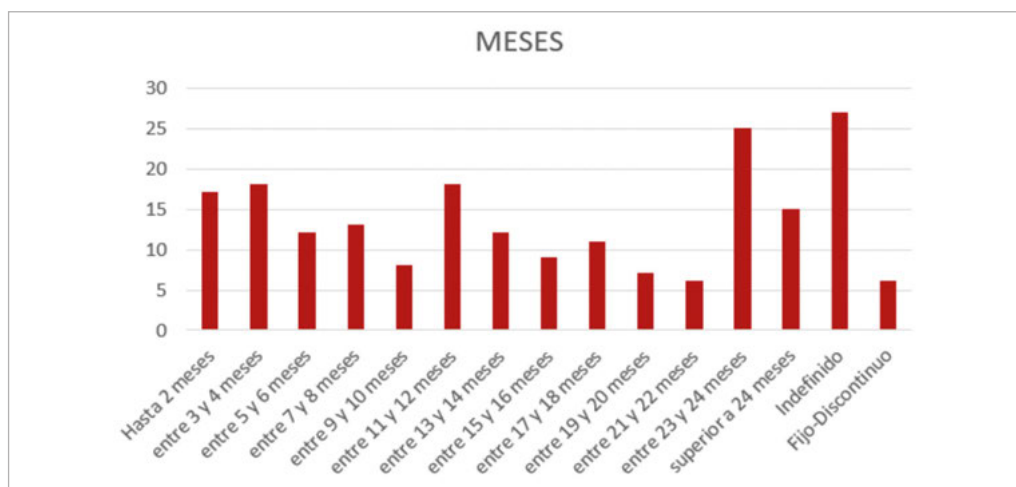


Ilustración 5. Distribución de duración de los contratos de personas beneficiarias.

DISTRIBUCIÓN POR SEXO DE LOS BENEFICIARIOS



Grado de Discapacidad de las personas beneficiarias

Grado de discapacidad	Número de personas
Del 33% al 65%	43
Del 66% al 82%	24
Desconocido	159
TOTAL	226

Nivel Formativo de los beneficiarios

Nivel Formativo	Número de personas
Certificado Escolaridad	32
Primera etapa Formación Secundaria	30
Graduado Escolar	2
Formación Profesional Básica	2
Formación Profesional Media	4
Formación Profesional Superior	2
Enseñanzas Universitarias	2
Desconocido	152
TOTAL	226

Rango de edades de las personas beneficiarias

Rango de edad	Número de personas	% sobre el total de beneficiarios de edad conocida	% sobre el total de beneficiarios
Entre 27 y 29 años	15	9,7	6,6
Entre 30 y 34 años	62	40,3	27,4
Entre 35 y 39 años	32	20,8	14,2
Entre 40 y 44 años	19	12,3	8,4
Entre 45 y 49 años	10	6,5	4,4
Entre 50 y 54 años	9	5,8	4,0
Entre 55 y 59 años	3	1,9	1,3
Entre 60 y 63 años	4	2,6	1,8
Desconocido	77	-	34,1
Total (excepto desconocido)	154	100	-
Total	226	-	100

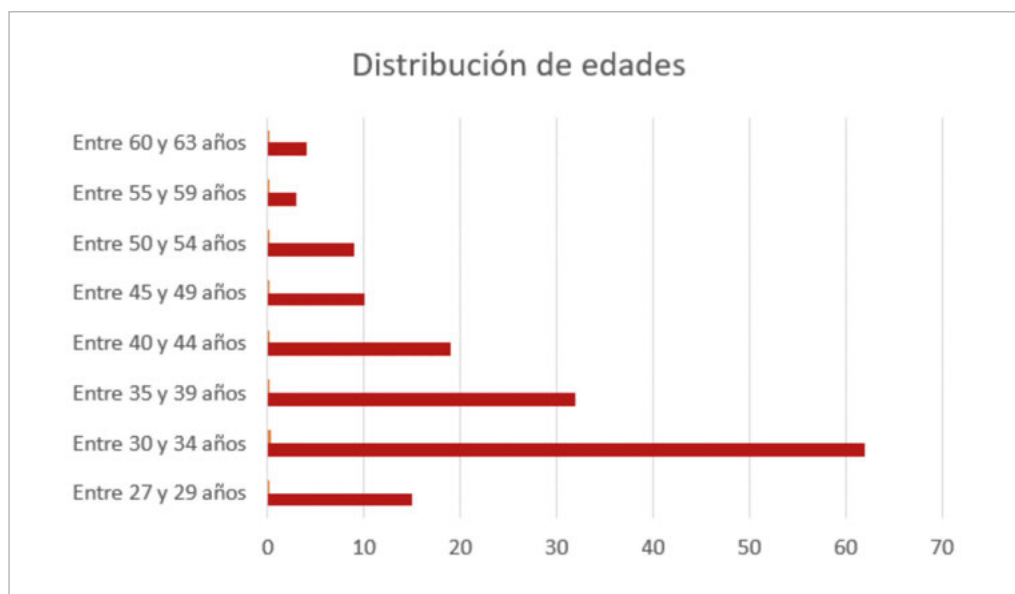


Ilustración 6. Rango de edades de las personas beneficiarias.

Durante el proceso de análisis del programa ECONAP 2023 se ha apreciado que los datos estadísticos disponibles en las Bases de Datos de Labora carecen de algunos parámetros que han tenido que depurarse con las entidades colaboradoras.

A título de ejemplo, la base de datos de partida tenía 183 personas beneficiarias, mientras que al final del proceso se han identificado 226.

Algunos de los que estaban identificados como beneficiarios en las bases de datos iniciales han resultado que finalmente no lo habían sido. Y por el contrario las entidades identificaron beneficiarios que no estaban en las tablas extraídas por LABORA para el arranque de este estudio.

El cumplimiento de la normativa de protección de datos obliga a manejar bases de datos anonimizadas y la extracción de datos estadísticos se dificulta al encontrarse falta de concordancia entre las distintas tablas proporcionadas.

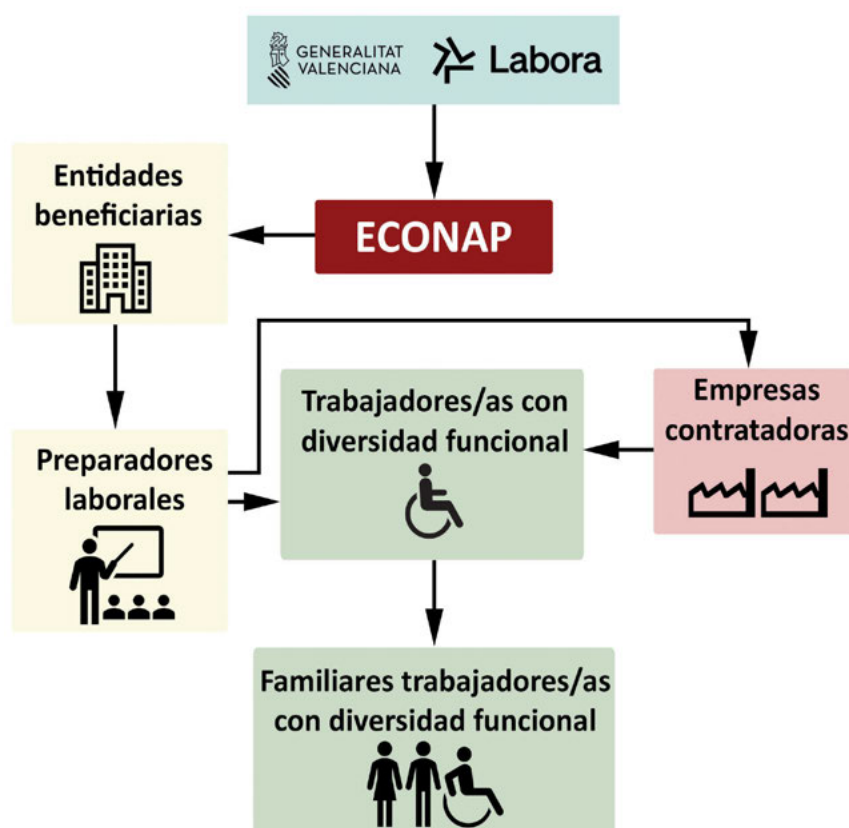
Por su parte las Entidades Beneficiarias mantienen sus propias Bases de Datos internas para gestión de las distintas actividades de apoyo a las personas con discapacidad funcional intelectual o enfermedad mental a las que atienden. El empleo con apoyo es una de las acciones, y tan solo una parte de sus usuarios con los que trabajan son susceptibles de acogerse a ECONAP.

Los datos esenciales para justificar las subvenciones son suministrados a LABORA en su momento, pero en esa ocasión no se incluyen algunos datos estadísticos y de ahí la falta de concordancia. Los potenciales beneficiarios al inicio del proceso cuando se solicita la subvención pueden ser unas personas, pero a lo largo del año, cuando se realizan las acciones de búsqueda de empleo y contratación, las personas beneficiarias resultan ser otras.

07

MAPA DE RELACIÓN Y CADENA DE IMPACTOS

En la siguiente figura se representan los distintos grupos de interés (*stakeholders*), su importancia relativa y la relación entre ellos.





ANÁLISIS DEL RETORNO SOCIAL (SROI) POR GRUPOS DE INTERÉS

Entre los distintos grupos de interés de ECONAP 2023 previamente identificados, se han analizado y seleccionado un subconjunto de los mismos atendiendo a las recomendaciones de la metodología SROI.

Atendemos así a los principios de incluir en los cálculos aquello que los *stakeholders* consideran esencial y se evita reivindicar en exceso beneficios de difícil estimación.

Es necesario señalar las recomendaciones internacionales de los expertos en SROI que previenen de separar el “peso muerto”, que es una medida de la cantidad de outcome-resultados obtenidos aun si la actividad no hubiera tenido lugar.

8.1. PERSONAS CON DISCAPACIDAD FUNCIONAL Y ENFERMEDAD MENTAL

Las personas beneficiarias en ECONAP 2023 han sido 226, y sus contratos de trabajo se estima que han sido todos a tiempo parcial de 20 horas a la semana.

Se estima que han cobrado en los meses de contrato una nómina equivalente a la parte proporcional del Salario Mínimo Profesional vigente y que las empresas se han acogido a las bonificaciones de contratación de personas con discapacidad.

El cálculo de ingresos se estima en 1.395.450 euros durante el ejercicio anual de ECONAP 2023 y los ingresos a la Seguridad Social efectuados por las empresas contratadoras se estima en 279.090 euros.



8.2. FAMILIARES DE PERSONAS BENEFICIARIAS DI Y EM

Se establece la hipótesis de que los familiares de las personas beneficiarias han podido liberar parcialmente su tiempo o bien han evitado sufragar un coste de atención especializado que podemos estimar como proporcional a las horas en las que las personas beneficiarias han estado trabajando.

En base a esta hipótesis se estima que los ingresos adicionales obtenidos por los familiares más los costes en los que se han ahorrado asciende a un porcentaje proporcional a las horas trabajadas por las personas beneficiarias. Esta estimación está basada en las 16 entrevistas cualitativas a los técnicos de empleo, tal y como se ha explicado en el apartado de los *stakeholders*.

Durante el ejercicio ECONAP 2023 estimamos por tanto que esos ingresos y/o ahorro de costes estaría en un equivalente al 40% del tiempo/trabajo, es decir unos 558.180 euros.

8.3. ENTIDADES COLABORADORAS CON TÉCNICOS DE APOYO

Las entidades beneficiarias colaboradoras reciben los fondos de LABORA y los emplean en la contratación de técnicos preparadores laborales. En este caso se trata por tanto de una entrada (input) que equivale exactamente a la salida (output), es decir los 522.902 euros a los que ascienden las subvenciones justificadas en ECONAP 2023.

En el cálculo de SROI se refleja como un output al que se resta el input, teniendo por tanto un efecto neutro en el cálculo general.

8.4. PREPARADORES LABORALES. TÉCNICOS DE APOYO ECA

Los preparadores laborales identificados en las actividades de ECONAP 2023 son 35, cuyo grado de dedicación al propio programa es variable.

Se excluyen otras valoraciones como pueden ser el grado de empleabilidad y mejora que pudiera suponer para estos técnicos que, de no existir ECONAP, no tendrían.

A los efectos de output de ECONAP 2023, podemos considerar únicamente aquellas cantidades percibidas por los técnicos que procedan de la subvención, es decir 522.902 euros.

8.5. EMPRESAS EMPLEADORAS DE PERSONAS DI Y EM

Las empresas que han contratado a las personas beneficiarias han podido acceder a un recurso laboral diverso que ha realizado un trabajo efectivo en sus procesos productivos,



además de que sus cotizaciones a la Seguridad Social se han visto bonificadas por los incentivos disponibles.

En el apartado correspondiente a este grupo de interés se ha explicado la variabilidad del beneficio por empleado dependiendo de sectores y empresas, siendo el 25% una cifra conservadora.

Podemos estimar que, por el tipo de actividades realizadas por las personas beneficiarias el beneficio bruto empresarial obtenido ha sido moderado. La hipótesis que se puede considerar con una estimación prudente sería de un 25% del total de costes empresariales de la contratación. El cálculo asciende a 418.635 Euros.

Por la dificultad de su estimación no se asigna un valor económico a la mejora del clima laboral en las empresas, algo que, de forma recurrente, declaran los preparadores laborales y las propias empresas.

8.6. LABORA SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO Y FORMACIÓN

Se considera que LABORA es proveedor de los Inputs de ECONAP. En 2023 han sido:

1. SUBVENCIONES justificadas: 522.902 euros.
2. Personal de LABORA dedicado a ECONAP
 - a. Alicante hay un técnico A1 (2 expedientes);
 - b. Valencia, un técnico A1 y un técnico A2 (6 expedientes);
 - c. Castellón, un técnico A2 (1 expediente).
 - d. Además, hay que contar con un jefe de sección A1 24 46 de la Subdirección General, que se encarga de tramitar cada convocatoria con una carga estimada de 40 horas.

Se considera que se tramitaron 9 expedientes con una dedicación de 50 horas por expediente, dado que hubo una entidad que finalmente no completó el proceso.

El coste horario con las tablas de remuneración vigentes en la Generalitat Valenciana, estimación de trienios y carrera profesional, así como los costes de Seguridad Social a cargo de la empresa, se calculan en:

- A1 24 46 = 39,4 euros/hora
- A1 22 40 = 34,2 euros/hora
- A2 18 31 = 26,8 euros/hora

El coste de gestión por parte del personal de LABORA se calcula en 15.487 euros.
TOTAL INPUTS = 528.389 euros.



8.7. OTRAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS

El programa de Empleo con apoyo ECONAP de LABORA beneficia, sin ningún género de dudas, a otras entidades y administraciones públicas.

En este estudio y valoración se ha optado por cuantificar únicamente las cotizaciones estimadas a la Seguridad Social por parte de los trabajadores y las empresas contratadoras de las personas beneficiarias.

Se ha hecho una estimación teniendo en cuenta las bonificaciones de cotizaciones siendo la cifra resultante una estimación muy moderada que, en cualquier caso, es un saldo neto que entra en las arcas de la Seguridad Social que, de no existir este programa, no se produciría.

El cálculo de ingresos en las arcas del Estado, como cotizaciones a la Tesorería de la Seguridad Social, es de 279.090 euros.

8.8. RESUMEN DE INPUTS ECONAP 2023

Los inputs de ECONAP 2023 ascienden a un importe de 538.389 euros, que se desglosan según se representa en el siguiente gráfico:

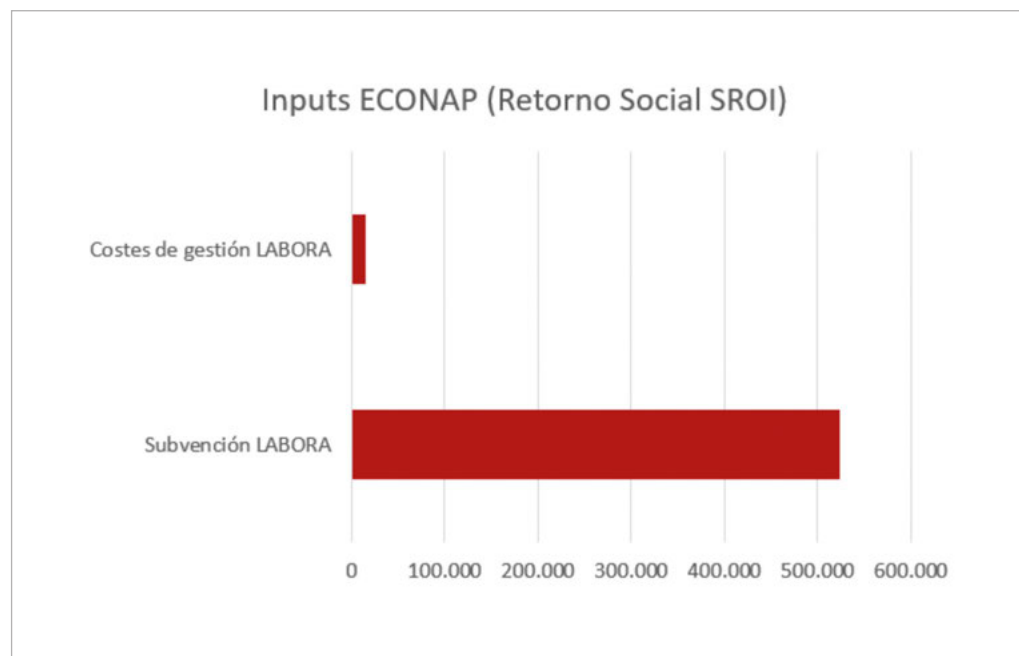


Ilustración 8. INPUTS ECONAP 2023. Fuente: Elaboración propia.



8.9. RESUMEN DE OUTPUTS ECONAP 2023

En lo relativo a los outputs, que son resultados económicos directamente derivados del programa ECONAP, se representan en el siguiente gráfico, cuya suma asciende a 3.174.257 euros.

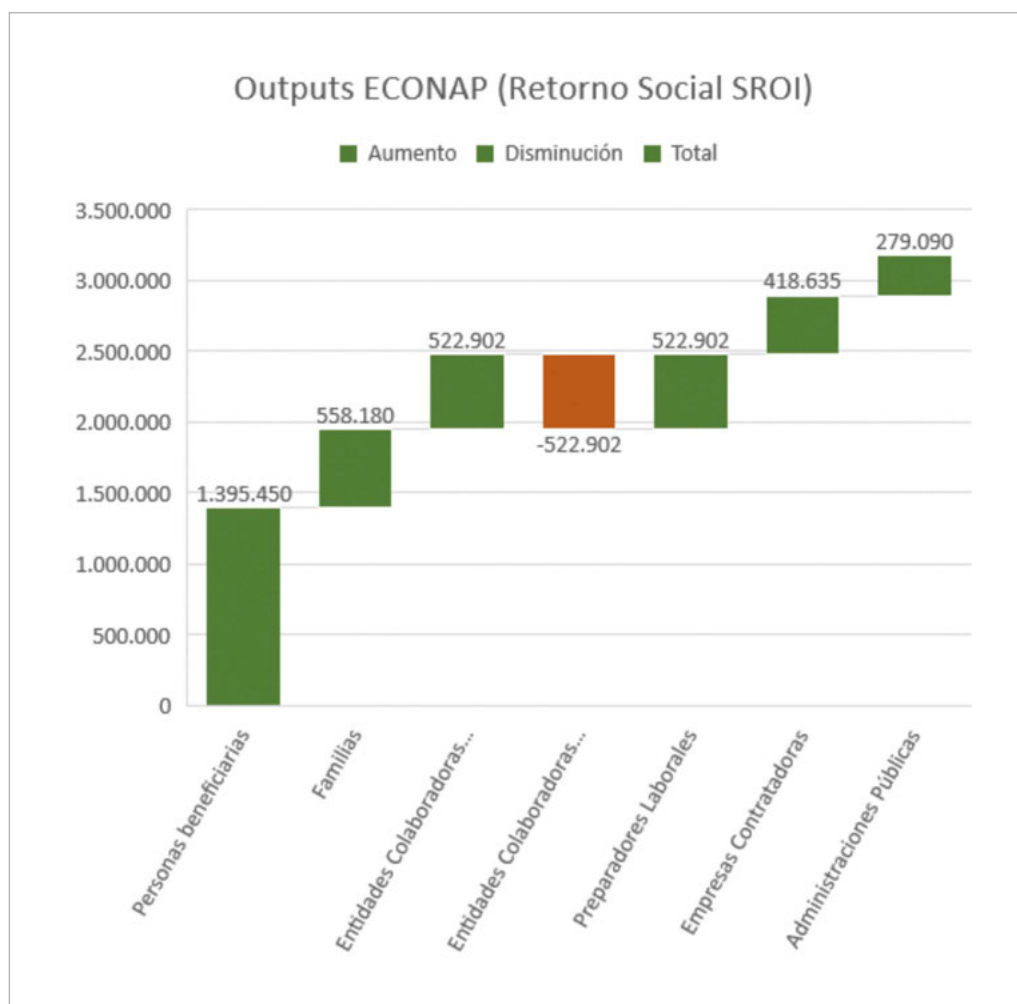


Ilustración 9. OUTPUTS ECONAP 2023. Fuente: Elaboración propia.

CÁLCULO DEL RETORNO SOCIAL (SROI) ECONAP

Con los inputs y outputs detallados en el apartado anterior, se puede calcular asignando un valor numérico, el Retorno Social de la Inversión (SROI) en un valor de 5,9.

ECONAP 2023 supone un desembolso en subvenciones y dedicación del personal de LABORA de 538.389 euros.

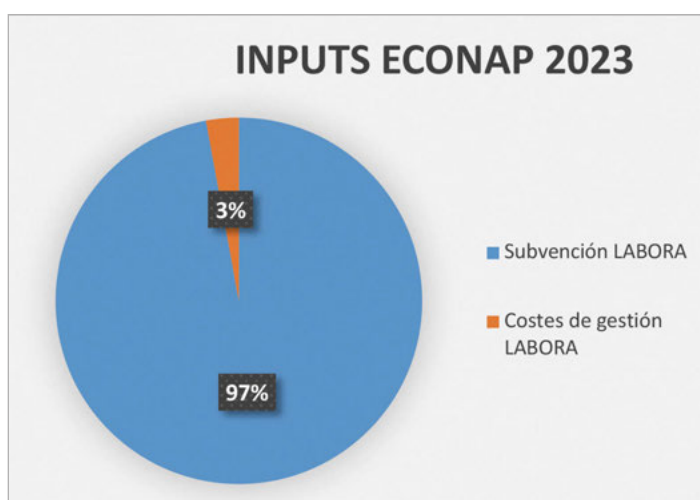


Ilustración 10. Diagrama INPUTS ECONAP 2023. Fuente: Elaboración propia.

Inputs	Euros
Subvención LABORA	522.902
Costes de gestión LABORA	15.487
TOTAL	538.389

El conjunto de los outputs ECONAP 2023 asciende a 3.174.257 euros que se distribuyen de la forma representada en el diagrama y tabla que figuran a continuación:

Outputs	Euros
Personas beneficiarias (nóminas)	1.395.450
Familias	558.180
Entidades Colaboradoras: ingreso	522.902
Entidades Colaboradoras: gasto	-522.902
Preparadores Laborales	522.902
Empresas Contratadoras	418.635
Administraciones Públicas	279.090
TOTAL	3.174.257

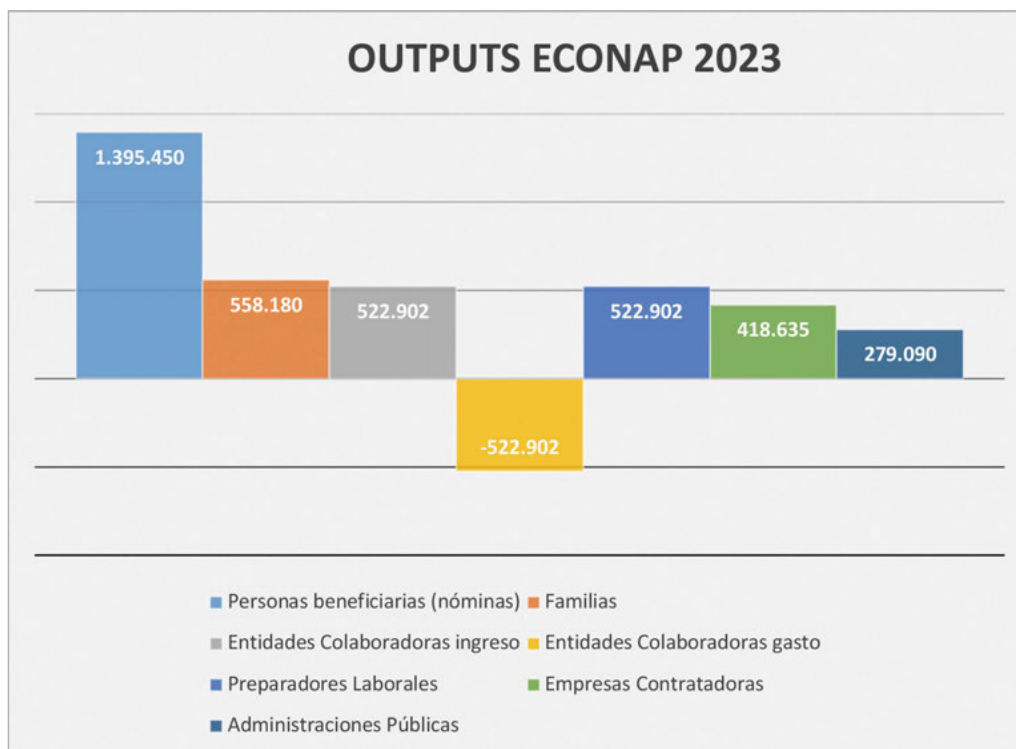


Ilustración 11. Diagrama OUTPUTS ECONAP 2023. Fuente: Elaboración propia.

El cálculo del SROI representa cuántos euros se producen como outputs por cada euro puesto como input. Es decir que el resultado es el siguiente:

Inputs	Euros
OUTPUTS	3.174.257 €
INPUTS	538.389 €
Resultado SROI	5,9

Se aprecia que el rendimiento o retorno social es censurablemente alto. Por cada euro se obtienen 5,9 euros.



Es importante señalar que en el proceso de análisis y cálculo se han respetado los siete principios de la metodología SROI.

1. Involucrar a los *stakeholders*.
2. Entender qué cambia.
3. Valorar las cosas importantes.
4. Incluir únicamente lo esencial.
5. No reivindicar en exceso.
6. Ser transparente.
7. Comprobar el resultado.

Es decir que se han computado cifras directamente asociadas al programa eliminando los efectos de peso muerto y desplazamiento.

Se ha evitado incluir de forma cuantificada aspectos tales como la mejora de bienestar psicológico, mejora de empleabilidad o adquisición de *soft-skills* que sin duda también se producen.

Esos aspectos de mejora ECONAP, no cuantificados, serían parte de los *outcomes* de la metodología SROI.



DECÁLOGO: RECOMENDACIONES PARA USO DE SROI

De la experiencia obtenida durante el proceso de análisis de la metodología SROI aplicada internacionalmente en evaluaciones de programas sociales y, en particular, en los casos de referencia mencionados en este documento, hay que resaltar que en la aplicación de esta metodología no se debe comparar el resultado numérico de entidades distintas con aplicaciones prácticas dispares.

Si que es procedente la aplicación de comparaciones cuando la metodología se emplea para un mismo programa a lo largo del tiempo, siempre que se haga manteniendo las mismas hipótesis en las estimaciones.

A continuación, exponemos un decálogo con unas recomendaciones para el uso de la metodología SROI para análisis y valoración de un programa de promoción de empleo.

1. Involucrar a los *stakeholders* desde el inicio

Consulta a todas las partes interesadas (beneficiarios, empleadores, gobiernos, etc.) para identificar impactos relevantes y garantizar la validez de los resultados. Evitar el dogmatismo alejado de la realidad del programa, y tener en cuenta las opiniones de los consultados.

2. Definir claramente el propósito de la evaluación

Es necesario delimitar el objetivo del programa: justificar inversiones y subvenciones, mejorar la gestión del programa o comunicar resultados a los *stakeholders*.

3. Involucrar a los *stakeholders* desde el inicio

Concentrar la evaluación en los impactos significativos que tengan un vínculo manifiesto con el programa, evitando datos innecesarios.



4. Usar datos confiables y verificables

La calidad de los datos es clave. Asegurar que se recopila información basada en evidencia robusta para respaldar los cálculos de impacto. Si los datos son incompletos o imprecisos, los resultados del SROI pueden ser engañosos.

5. Aplicar valores monetarios de manera ética y transparente

Los valores asignados a los beneficios deben basarse en fuentes legítimas y deben explicarse claramente para evitar malinterpretaciones.

6. Establecer un periodo de evaluación razonable

Define un horizonte temporal adecuado que capture los impactos reales sin adulterar y exagerar artificialmente los beneficios futuros.

7. Incorporar una validación externa

Si los resultados no son revisados por expertos externos a los *stakeholders*, su credibilidad puede ser cuestionada.

8. Considerar impactos negativos y no intencionados

Incluir un análisis de efectos adversos o imprevistos del programa para obtener una evaluación más equilibrada.

9. Realizar sensibilidades y escenarios alternativos

Evaluar cómo cambiarían los resultados si se modificaran ciertos supuestos clave, como el valor monetario de un impacto o la tasa de descuento.

10. Complementar con datos cualitativos

Usa testimonios, estudios de caso y análisis cualitativos para enriquecer los hallazgos y dar contexto a los números.

CARACTERIZACIÓN DE LAS ENTIDADES BENEFICIARIAS

En el programa ECONAP 2023 las 8 Entidades Beneficiarias han sido las siguientes:

- Asociación Podem
- Auna Inclusió (anteriormente Asociación Prominusválidos Psíquicos de La Safor ASMISAF)
- Fundación Asindown
- Fundación Sanamente de la Comunitat Valenciana
- Fundación Síndrome de Down de Castellón
- Mancomunitat de Municipis de la Vall d'Albaida – Proyecto Trèvol
- Patronato Intermunicipal Francisco Esteve
- UPAPSA (Unión Provincial de Asociaciones de Personas con Discapacidad Intelectual de Alicante)

11.1. ASOCIACIÓN PODEM

“Tots Junts Podem” es una Asociación sin ánimo de lucro que nace en Valencia en mayo de 2012 por el impulso de un grupo de familias. TJP nace para dar respuesta a las demandas de ocio y amistad de un grupo de adolescentes y jóvenes con discapacidad intelectual. Desde sus inicios.

“Tots Junts Podem” forma parte del movimiento asociativo Plena Inclusión.

FINES PRIMORDIALES DE LA ASOCIACIÓN

- Desarrollar la autonomía, para que puedan hacer uso y autogestionarse su propio tiempo libre, evitando el paternalismo y la sobreprotección.



- Potenciar la evolución dinámica de las personas con discapacidad intelectual a través de la promoción de sus capacidades.
- Fomentar las relaciones interpersonales y la participación en la Comunidad.
- Proporcionar placer y disfrute personal a través de la libre elección.
- Desarrollar la capacidad para mantener relaciones de igual a igual con otros jóvenes voluntarios/as.
- Favorecer la sensibilización de la población general con el colectivo de adolescentes y jóvenes con discapacidad intelectual.

La Asociación trabaja con los siguientes programas:

1. Programa de OCIO INCLUSIVO

El ocio constituye una línea de trabajo estratégica en TJP. En TJP el ocio es el eje vertebrador de la mayoría de actividades y programas que desarrollamos. El ocio se usa como medio y fin para desarrollar en los y las participantes competencias personales y sociales que fomenten el desarrollo de su proyecto de vida. De esta manera TJP, propone un Programa de ocio inclusivo en la línea del modelo planteado y defendido por Plena Inclusión.

Este programa tiene como misión:

- Contribuir a la mejora del proyecto de calidad de vida de cada persona con discapacidad intelectual o del desarrollo.
- Transformar los entornos comunitarios de ocio, proporcionando y promoviendo recursos, apoyos, redes y oportunidades para que cada persona disfrute de su ocio en comunidad y la comunidad garantice la igualdad en la participación.

2. Programa de APOYO a las familias

Tots Junts Podem es una Asociación de familias y por tanto ellas deben ser protagonistas del día a día de nuestra Asociación. Las familias son una parte fundamental en el desarrollo de las personas con discapacidad intelectual y la base para su inclusión en todos los aspectos de la vida. Asociarse permite a las familias pasar a formar parte de una red de apoyo mutuo, disminuir el sentimiento de soledad, compartir inquietudes, miedos y establecer relaciones de ayuda e intercambio.

3. Programa de VIDA INDEPENDIENTE

Este programa da respuesta a la esencia de nuestra misión. Para acompañar a nuestros hijos e hijas en las diferentes etapas de la vida fomentando su inclusión social hemos de ofrecerles oportunidades y apoyos que les permitan: desarrollar habilidades sociales, favorecer la autonomía personal y fomentar la autorregulación y la autodeterminación, mejorando su autoestima y su calidad de vida.

De esta forma estaremos acercándoles cada vez más a la máxima normalización plena en todos los ámbitos personales y en diferentes contextos (laboral, vivienda, social, contextos formativos, etc.).

4. Programa de AUTOGESTIÓN

El objetivo es ofrecer un espacio donde con un apoyo profesional las personas adultas con discapacidad intelectual puedan trabajar para mejorar su propia vida y la de todas las personas con discapacidad intelectual.



Los grupos de autogestión forman parte del colectivo de autogestores de Plena Inclusión CV. En Tots Junts Podem hay dos grupos de autogestores, que se reúnen quincenalmente para:

- Reflexionar y aprender a tomar decisiones sobre nuestra propia vida.
- Tomar parte e intervenir en la vida de la asociación.
- Asumir responsabilidad y aportar experiencia, capacidades... y tiempo.
- Comprometerse con desarrollar diferentes actividades, cada cual, según sus posibilidades, siendo conscientes de nuestra responsabilidad y protagonismo.
- Representar a la asociación, al colectivo y a nosotros mismos ante la sociedad.
- Crear redes y ponernos en contacto con otras personas con discapacidad, otros grupos de autogestores, y colaborar para que se respeten nuestros derechos.

5. Programa de ESTANCIAS de VIDA INDEPENDIENTE

El objetivo de este programa es ayudar, a los chicos y chicas que participan en él, a desarrollar las competencias necesarias para convivir y lograr una mayor independencia en determinadas actividades de la vida diaria, especialmente las relacionadas con el funcionamiento y la convivencia dentro de una vivienda, siendo capaces de satisfacer tanto sus necesidades básicas como las de ocio y vida social.

11.2. AUNA INCLUSIÓ

La misión de la Asociación AUNA INCLUSIÓ es promover, atender y mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo y de sus familias, con el fin de garantizar sus derechos, la plena inclusión y participación en todas las áreas de la sociedad.

Trabajan para eliminar las barreras y estereotipos, fomentando la igualdad de oportunidades y el respeto a la diversidad. Buscamos empoderar a las personas con discapacidad intelectual, brindándoles las herramientas necesarias para que puedan desarrollar sus habilidades y talentos, alcanzar su máximo potencial y disfrutar de una vida plena y autónoma.

PRINCIPIOS Y VALORES

- Inclusión: Creemos en una sociedad donde todas las personas tengan la oportunidad de participar plenamente, sin discriminación ni barreras.
- Empoderamiento: El principal valor es la persona. Buscamos empoderar a las personas con discapacidad intelectual, promoviendo su autonomía, capacidad de elección y toma de decisiones informadas.
- Respeto: Valoramos la dignidad y el valor de cada persona, fomentando el respeto mutuo y la aceptación de las diferencias.
- Colaboración: Trabajamos en colaboración con la comunidad, instituciones y empresas para generar alianzas que impulsen la inclusión y promuevan el cambio social.
- Calidad: Nos comprometemos a brindar servicios y programas de alta calidad, basados en las mejores prácticas y enfoques inclusivos.



- Igualdad: Abogamos por la igualdad de oportunidades para todas las personas, sin importar sus capacidades, promoviendo la justicia social y la equidad.
- Innovación: Estamos abiertos al cambio y a la búsqueda constante de nuevas formas de promover la inclusión y mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad intelectual.

En la comarca de La Safor gestiona 2 residencias, un centro ocupacional y un centro de día. Realiza las siguientes actividades:

- Auxiliares
- Comedor
- Deporte Adaptado
- Centro especial de empleo
- Educadores
- Empleo con apoyo
- Enfermería
- Apoyo Familiar
- Fisioterapia
- Formación
- Hidroterapia
- Musicoterapia
- Ocio y tiempo libre
- Pedagogía
- Psicología
- Rincón del detalle
- Lavandería
- Teatro inclusivo
- Terapia ocupacional
- Trabajo social
- Participación comunitaria
- Transporte
- Estimulación sensorial / basal

11.3. FUNDACIÓN ASINDOWN

La Asociación síndrome de Down de Valencia Asindown es una entidad fundada en el año 1989 por familias con hijos con síndrome de Down, su objetivo es acoger a las familias, dándoles un apoyo y un acompañamiento durante todas las etapas de la vida, así como promover el movimiento asociativo bajo la misión de crear un mundo más inclusivo.

La Fundación Asindown fue creada en 1994 para dar soporte al trabajo, al esfuerzo y a la lucha de la Asociación. De este modo y a través de distintos servicios y proyectos se promueven todos los medios necesarios para conseguir el desarrollo integral y la plena inclusión de las personas con síndrome de Down y discapacidad intelectual.

Apoyan a las personas con síndrome de Down u otras discapacidades intelectuales a lo largo de toda su vida.



- Atención Temprana
- Etapa Educativa
- Formación
- Empleo
- Salud y Deporte
- Atención Psicosocial
- Ocio
- Vida Adulta

Asíndown la componen más de 100 profesionales comprometidos y comprometidas con las personas con discapacidad intelectual (DI) y/o síndrome de Down (SD). Su objetivo es abarcar cada una de las etapas de su vida, de forma que todas ellas queden atendidas y logremos su mayor integración posible en la sociedad.

ACTIVIDADES

Atención Temprana

Dirigida a personas con síndrome de Down (SD) y/o discapacidad intelectual (DI). Ayudan a niños y niñas, de 0 a 6 años, con problemas en su desarrollo o con riesgo de tenerlos, con tal de que puedan adaptarse mejor en casa, en la escuela y en la sociedad en general.

Etapa Educativa

Enfocados en la inclusión educativa de niños y niñas de 6 a 16 años con SD y DI. Fomentan la inclusión educativa, la autonomía e independencia a través de sesiones de logopedia y pedagogía entre otras, para que consigan el proyecto de vida que deseen.

Formación

Dirigido a personas con SD y/o DI a partir de 16 años. Crean oportunidades de formación y aprendizaje a los usuarios y usuarias con tal de facilitarles la posibilidad de ser empleados en el mercado laboral ordinario y fomentar su autonomía.

Empleo

Dirigido a personas con SD y/o DI a partir de 18 años. El objetivo es conseguir su inserción en la vida laboral, tanto en empresas públicas como privadas, con un contrato y salario normalizado. Para ello, utilizan la metodología basada en Empleo con Apoyo.

Salud y Deporte

Fomentan la realización de actividad física en todas las etapas de la vida. Para ello, realizan actividades como el baloncesto, natación, pádel o senderismo, entre otros, contribuyendo al desarrollo y mejora de sus capacidades físicas y habilidades.

Atención Psicosocial

Para personas con SD y DI, en esta área aprenden conceptos sobre la autogestión y la autorregulación con el objetivo de ir alcanzando pequeños logros que los hacen ir alcanzando su proyecto de vida. Profundizan, sobre todo, en el concepto de salud mental.

Ocio

Dirigido a personas con SD o discapacidad intelectual a partir de 12 años. Son ellos y ellas



las que deciden el ocio que desean realizar, y así también promueven su participación activa en la sociedad.

Vida Adulta

Centro especializado en la atención de personas con síndrome de Down, a partir de los 35 años, que presenten síntomas de deterioro cognitivo, en proceso de deterioro o demencia.

Asistencia Personal

Ofrecen acompañamiento diario, a todas las personas que lo necesiten, durante la realización de las actividades básicas de la vida para fomentar la máxima autonomía personal.

11.4. FUNDACIÓN SANAMENTE

La Fundación Sanamente nace avalada por la trayectoria de AFEPMI, con el fin de abordar la salud mental como un eje principal en la vida de una persona.

Desde esta visión positiva, la Fundación Sanamente crea espacios de promoción, prevención, intervención, formación y divulgación de temas relacionados con la salud mental.

Su objetivo es estar cerca de las personas con el fin de mejorar su bienestar:

- Emocional.
- Psicológico.
- Social.

ÁREAS DE ACCIÓN

- Promoción de la Salud Mental y el Bienestar Personal.
- Intervención para la recuperación e integración social.
- Sensibilización y prevención social.
- Formación e investigación.

Ofreciendo tanto actividades orientadas a toda la ciudadanía como enfocadas en el desarrollo especializado de personas que sufren problemas de salud mental grave.

Son una entidad referente y líder en el sector como defensora de los derechos de las personas con problemas de salud mental y sus familias.

ACTIVIDADES

- Información y apoyo.
- Atención individual y seguimiento a personas con algún problema de salud mental, familiares y personas allegadas.
- Este servicio ofrece información y asesoramiento respecto la red de recursos que dispone la Red Sanamente, así como recursos sociales, económicos y sanitarios que la persona puede precisar.
- Acompañamiento terapéutico.



- Empleo.
- Recursos residenciales.
- Sensibilización y promoción de la salud mental.
- Espacio yananá.

11.5. FUNDACIÓN SÍNDROME DE DOWN DE CASTELLÓN

La Asociación SÍNDROME DE DOWN DE CASTELLÓN, fue fundada en 1995 y los objetivos que persigue son:

- Potenciar el desarrollo cognitivo, social y afectivo que permita a las personas con síndrome de Down y otras discapacidades intelectuales, su plena realización personal.
- Sensibilizar y concienciar al resto de la sociedad sobre la realidad de las personas con síndrome de Down y otras discapacidades intelectuales.
- Defender la inclusión escolar porque, de ella, se benefician no sólo los/as niños/as con síndrome de Down y/o discapacidad intelectual, sino también todos/as sus compañeros.
- Estimular su inclusión laboral para conseguir propiocepción positiva y un conocimiento de los demás.
- Fomentar la atención médica.

La Fundación SÍNDROME DE DOWN DE CASTELLÓN, fue fundada en 1996 y tiene como objetivos fundamentales:

- Promocionar y realizar cualquier actividad que contribuya a la mejora de la calidad de vida tanto de las personas con síndrome de Down y/o discapacidad intelectual, y de sus respectivas familias.
- Favorecer la plena inclusión en todos los ámbitos (familiar, social y laboral) de las personas con Síndrome de Down y/o discapacidad intelectual.
- Garantizar los derechos fundamentales de las personas con síndrome de Down, y otras discapacidades intelectuales y las de sus familias.

Gestiona un Centro de desarrollo infantil y atención temprana, centro de formación, un centro ocupacional y un centro de día.

Realiza Atención Psicoeducativa que es un servicio de apoyo psicoeducativo que atiende a personas con Síndrome de Down y/o discapacidad intelectual, a partir de 6 años de edad.

Los objetivos son:

- Apoyar y acompañar a las familias y personas con Síndrome de Down y/o discapacidad intelectual en todo lo relacionado con sus necesidades educativas y la defensa de sus derechos en la educación inclusiva.
- Orientar y apoyar a los centros educativos y a la sociedad en general para mejorar la práctica de la educación inclusiva.

ACTIVIDADES

- Intervención Psicoeducativa



- Evaluación Psicopedagógica
- Talleres de Habilidades Adaptativas
- Talleres de Formación Continua
- Orientación a los centros educativos
- Sensibilización al alumnado
- Acompañamiento y apoyo familiar
- Escuela de verano
- Colaboración con la Universidad Jaume I
- Red Nacional de Educación Inclusiva

Tiene un programa de Salud para fomentar e impulsar la salud en el conjunto de toda la población es un objetivo fundamental de cualquier sociedad. En su caso, la extensión de este principio fundamental a la población de las personas con síndrome de Down es obvio.

Desde el momento del diagnóstico, los profesionales han de estudiar la posible existencia de las alteraciones más frecuentes en los recién nacidos con Síndrome de Down para diagnosticarlas y tratarlas. A partir de este primer diagnóstico y tratamiento, si es necesario, ha de seguirse de manera regular el progreso de maduración biológica del niño o de la niña, teniendo en cuenta que lo/as niño/as con Síndrome de Down han de recibir un seguimiento clínico idéntico al de cualquier persona.

PROGRAMA DE OCIO Y TIEMPO LIBRE

El ocio es un derecho humano fundamental que favorece el desarrollo de las personas y contribuye a potenciar la calidad de vida; esto es así también en las personas con síndrome de Down y/o discapacidad intelectual.

Reporta innumerables beneficios entre los que podemos destacar:

- Sentirse parte de una la comunidad sin importar las características individuales.
- Produce placer, bienestar.
- Mejora las habilidades sociales.
- Mejora la autoestima.
- Fomenta la capacidad y libertad de elegir (autodeterminación).

11.6. MANCOMUNITAT DE MUNICIPIS DE LA VALL D'ALBAIDA - PROYECTO TRÈVOL

El Proyecto Trèvol, es un proyecto de integración sociolaboral de personas con discapacidad, promovido por la "Mancomunidad de Municipios de la Val d'Albaida", en colaboración con la Asociación Trèvol. Y consiste en una estructura de apoyo o intermediación entre la persona con discapacidad y el entorno ordinario.

Aunque el objetivo principal del Proyecto Trèvol es la inserción laboral, el programa de trabajo se extiende a todas las áreas de la vida: ocio, amigos, familia, vivienda, etc. Desarrollan para ello, diferentes programas, tales como:

- Programa de Integración Laboral.
- Programa de Integración Social.
- Vida Autónoma.

El proyecto Trèvol es una estructura de apoyo con un equipo profesional que debe actuar como intermediario entre la sociedad y las personas con discapacidad, para que éstas se beneficien de los procesos de socialización e integración, formación y desarrollo que la sociedad ha creado para el conjunto de la población; facilitando así el que estas personas pasen de ser individuos dependientes y asistidos a ser contribuyentes activos o lo que es lo mismo pasar de ser y vivir como población pasiva a ser población activa en toda la amplitud de la expresión y en todos los ámbitos de la vida.

El resultado es la transformación de la persona dependiente y asistida en población activa contribuyendo como otro trabajador con su esfuerzo y desarrollándose, desde el punto de vista social, como cualquier otra persona.

- Gestión estratégica
- Intervención
- Persona con discapacidad
- Estructura de Apoyo

El organigrama muestra una figura circular porque:

La función de dirección, aunque si es la responsable última de la toma de decisiones y procesos de gestión, lo hace, no tanto imponiendo su forma de hacer, como siendo el elemento integrador y coordinador de todas las posibles iniciativas, las propias y las de la totalidad del equipo.

Es necesario un flujo de comunicación constante entre todos los elementos de la estructura, permitiendo todas las combinaciones posibles de las distintas aportaciones de los técnicos. Esto dota a la estructura de una capacidad de anticipación, acción y reacción que ninguna otra estructura permite alcanzar.

Desde un punto de vista estrictamente cualitativo y considerando que el objetivo es la integración en el entorno ordinario con multitud de variables incontroladas interactuando entre sí. Cuando han de intervenir, todas las funciones necesitan dar respuesta a la mayor brevedad y flexibilidad posible, por lo que deben estar conectadas por sí mismas, unas con otras, y no necesariamente mediante la figura central de la dirección. Una estructura lineal implicaría más lentitud en el sistema de comunicación interna.

Otorga a la dirección la posibilidad de convertir todos los flujos de comunicación en comunicación formal, impidiendo que la comunicación informal se convierta en una amenaza para la propia estructura.

11.7. PATRONATO INTERMUNICIPAL FRANCISCO ESTEVE

El Patronato Intermunicipal Francisco Esteve es una asociación de familias declarada de Utilidad Pública cuya misión es mejorar la calidad de vida de las personas con discapaci-



dad intelectual junto con sus familias aportando espacios de apoyo, aprendizaje, autonomía, convivencia e inclusión de forma personalizada y estable a lo largo de toda su vida.

- Atención Temprana
- Centro Ocupacional
- Servicio de Empleo Con Apoyo
- Educación Especial
- Trabajo Social
- Centro de Día

Centro de Atención Temprana “Enrique Riquelme”

El Centro de Atención Temprana es un centro de atención ambulatoria concertado con la Conselleria de Servicios Sociales, Igualdad y Vivienda. Cuenta con 70 plazas. En el CAT se atienden a la población infantil de 0 a 6 años, a su familia y a su entorno.

Centro de Educación Especial “Francisco Esteve”

El Colegio es un Centro de Educación Especial Concertado con la Conselleria de Educación, Universidades y Empleo. En él se escolariza a alumnos y alumnas con discapacidad intelectual con edades comprendidas entre los 3 y los 21 años. Cuenta con 54 plazas.

Centro Ocupacional “Francisco Esteve”

El Centro Ocupacional es un centro de atención diurna para personas adultas con discapacidad intelectual concertado con la Conselleria de Servicios Sociales, Igualdad y Vivienda. Cuenta con 72 plazas.

Centro de Día

El Centro de Día es un centro de atención diurna para personas adultas con discapacidad intelectual con grandes necesidades de apoyo, concertado con la Conselleria de Servicios Sociales, Igualdad y Vivienda. Cuenta con 27 plazas.

Servicio del Empleo con Apoyo

Dar respuesta a las necesidades de apoyo de las personas con discapacidad intelectual.

Trabajo Social

Prevenir, detectar e intervenir ante las necesidades de carácter social de las familias de la Asociación y de las personas con discapacidad intelectual.

Apoyo a la Vida Independiente

Ofrecer apoyo y orientación a las personas con discapacidad intelectual para vivir de forma independiente.

Programa de Ocio

Promover y facilitar la realización de actividades de ocio de carácter inclusivo.

Respiro y Conciliación Familiar

Actividades puntuales de respiro familiar con el fin de facilitar la conciliación de la vida personal y familiar.

Asesoría Jurídica

Brindar información, orientación y asesoría legal a las familias de las personas con discapacidad intelectual.



11.8. UPAPSA

Es una Organización No Gubernamental, sin ánimo de lucro. La constituyen un total de 30 Asociaciones de toda la Provincia de Alicante con más de 2.000 socios y 4.000 usuarios.

UPAPSA se constituye en 1978 para defender los derechos de las personas con discapacidad intelectual y promover aquellas actuaciones y servicios necesarios para dar una respuesta a las propias personas con discapacidad y sus familias.

Son miembro de PLENA INCLUSIÓN C.V. y de la Asociación Española de Empleo con Apoyo (AESE).

La forman 30 asociaciones de atención a personas con discapacidad intelectual en la provincia de Alicante.

La Misión de UPAPSA es “contribuir, desde su compromiso ético, con apoyos y oportunidades, a que cada persona con discapacidad intelectual o del desarrollo y su familia puedan desarrollar su proyecto de calidad de vida, así como a promover su inclusión como ciudadana de pleno derecho en una sociedad justa y solidaria”.

La Visión es la de ser una organización con poder para el cambio del Movimiento Asociativo, de las Actitudes Sociales, de los derechos, desempeñando un liderazgo participado y reconocido tanto en lo ideológico, en lo estratégico como en lo técnico, con calidad y ética, mediante participación y transparencia.

ACTIVIDADES Y SERVICIOS

- Estancias vacacionales en Semana Santa, verano y Navidad para personas con discapacidad intelectual de toda la provincia Alrededor de 900 plazas de vacaciones para el colectivo.
- Servicio Integral de Empleo cuyo objetivo es la integración laboral de personas con discapacidad física, intelectual, sensorial o con enfermedad mental en la empresa ordinaria. Agencia de Colocación de LABORA. Miembro de la Red Incorpora de LABORA.
- Vivienda Tutelada de Respiro Familiar de Emergencia y Acogimiento Temporal para toda la provincia.
- Comisiones de trabajo de profesionales de toda la provincia en fisioterapia, ocio, deporte, psicología, atención temprana, de centros de atención a personas con discapacidad intelectual.
- Encuentro anual de Artes Escénicas de personas con discapacidad intelectual de la provincia.
- UPAPSA organiza las ÚNICAS ligas deportivas en la provincia, en deportes como boccia, fútbol sala, baloncesto, petanca, psicomotricidad, etc. Organiza Encuentro de delegación de Special Olympics.
- Aula UPAPSA nace como un proyecto que promueve, por un lado, formación para la mejora de la empleabilidad de personas con discapacidad, y por otro, acciones formativas abiertas a todos los públicos, de especial interés para voluntariado, asociaciones y profesionales de éstas.

VALORACIÓN CUANTITATIVA MEDIANTE ENCUESTAS

El proceso de recopilación de información cualitativa y cuantitativa se ha desarrollado con los siguientes pasos:

1. Entrevistas cualitativas de 1 hora con cada uno de los 8 responsables coordinadores, personas de contacto en las Entidades Beneficiarias. A estas entrevistas asistieron entre 3 y 4 personas del equipo ESTEPA que elabora el presente informe.
2. Entrevistas cualitativas de 1 hora con cada uno de los equipos de los Preparadores Laborales (Técnicos de Empleo con Apoyo) con la participación total de 33 del total de las 35 personas involucradas. A estas entrevistas asistieron entre 2 y 3 personas del equipo ESTEPA que elabora el presente informe.
3. Encuestas cuantitativas realizadas a los Preparadores Laborales mediante un cuestionario web automatizado que en fueron respondidas en la última semana de julio por 31 de los técnicos de apoyo, preparadores laborales (el 89% de la población total objetivo).
4. Encuestas cuantitativas a las Personas Beneficiarias, usuarios con discapacidad funcional cognitiva, realizadas con un cuestionario automatizado y respondidas con la ayuda de sus propios técnicos de apoyo. Las encuestas se han realizado entre el 10 de septiembre y el 14 de octubre y se han obtenido 134 respuestas, que representa un 59,3% de la población total objetivo.
5. Encuestas cuantitativas a las Familias de las Personas Beneficiarias, realizadas con un cuestionario automatizado y respondidas independientemente a petición de los técnicos de apoyo de su familiar. Las encuestas se han realizado entre el 10 de septiembre y el 14 de octubre y se han obtenido 81 respuestas, que representa un 36% de la población total objetivo.

6. Encuestas cuantitativas a las Empresas Contratadoras de las Personas Beneficiarias, realizadas con un cuestionario automatizado y respondidas independientemente a petición de los técnicos de apoyo de su empleado. Las encuestas se han realizado entre el 10 de septiembre y el 14 de octubre y se han obtenido 50 respuestas, que representa un 67% estimado de la población total objetivo de empresas.

Para la elaboración de los cuestionarios de las encuestas a Personas Beneficiarias (usuarios de ECONAP), las de Familias de los beneficiarios y las de Empresas contratadoras de los usuarios beneficiarios, se ha usado el conocimiento y la experiencia de la Fundación ASINDOWN desde la que desde varios años vienen realizando este tipo de encuestas.

Desde el equipo redactor de este informe quedemos dejar constancia de nuestro agradecimiento y reconocimiento a la Fundación ASINDOWN que muestra un espíritu y una forma de trabajo presente en todas las entidades beneficiarias que están en el ecosistema de Empleo con Apoyo y ECONAP en la Comunitat Valenciana.

ENCUESTA A LOS PREPARADORES LABORALES. TÉCNICOS DE APOYO

Las encuestas cuantitativas fueron realizadas a los Preparadores Laborales mediante un cuestionario web automatizado. Fueron respondidas en la última semana de julio por 31 de los técnicos de apoyo, preparadores laborales (que representa el 89% de la población total objetivo).

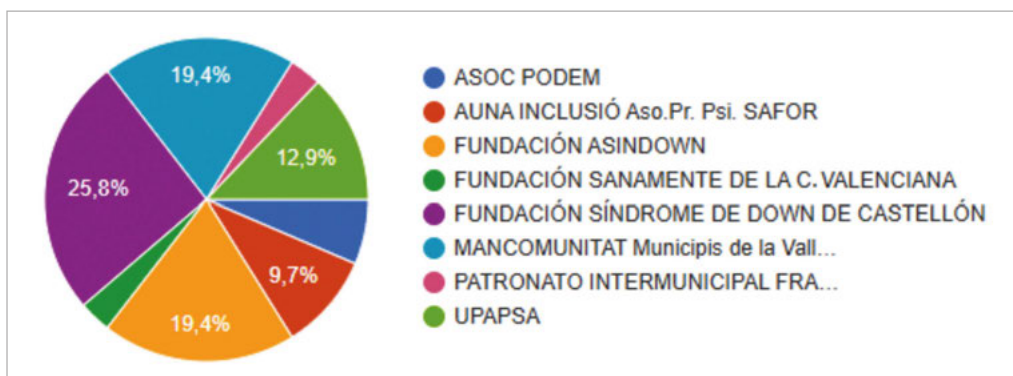
CUESTIONARIO

En qué Entidad colaboradora prestas tu apoyo con el programa ECONAP.

- Desde cuándo estás en actividad de apoyo a discapacidad funcional.
- Desde cuándo trabajas en apoyo a empleo.
- Desde cuándo trabajas en el programa ECONAP.
- Con cuántas personas beneficiarias del programa ECONAP has trabajado (en número)
- Qué tareas o puestos de trabajo consideras más idóneos para diversidad funcional intelectual o enfermedad mental (1 nada, 5 lo máximo).
 - Mantenimiento, Jardinería
 - Limpieza
 - Conserjería ordenanza
 - Reponedor en tienda
 - Monitor de comedor y patio
 - Atención telefónica
 - Trabajos agrícolas básicos
 - Hostelería, camareros
- Qué otros puestos de trabajo crees que pueden ser idóneos para ECA con discapacitados intelectuales.
- Qué tipo de variables usarías para medir con cifras, los beneficios del Empleo con Apoyo.
- Indica las mejoras o comentarios que quieras proponer para futuras ediciones ECONAP.

13.1. RESULTADOS DE LA ENCUESTA A PREPARADORES

Se han recogido 31 respuestas de los Preparadores Laborales, Técnicos al Empleo con Apoyo, de las 8 Entidades Colaboradoras beneficiarias:



Il·lustració 12. Encuesta a los Preparadores laborales, Técnicos de Empleo con Apoyo.

Del resultado de esta encuesta, con un 89% de respuestas respecto a la población total de Preparadores laborales, se puede apreciar la importante experiencia acumulada.

Años de trabajo en actividad de **apoyo a la discapacidad funcional**

- Promedio = 11,4 años
- Mediana = 9,2 años

Años de trabajo en actividad de **Empleo con apoyo (ECA)**

- Promedio = 9,7 años
- Mediana = 7,2 años

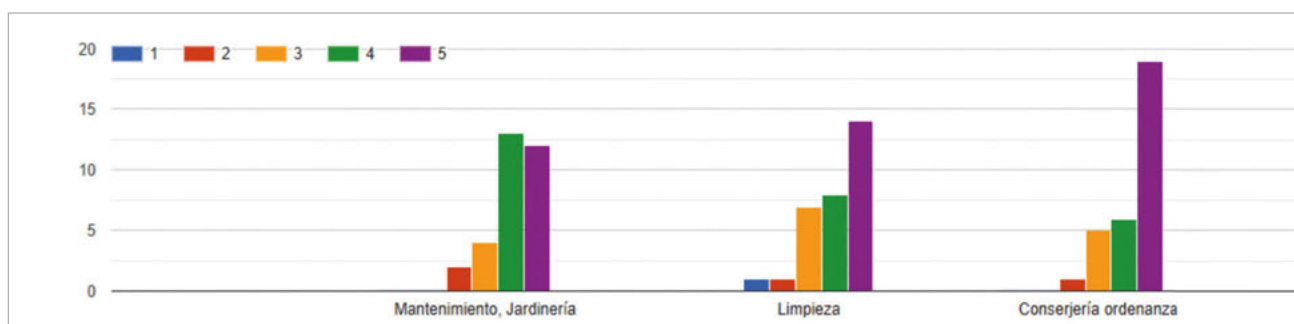
Años de trabajo en programa **ECONAP de Empleo con apoyo (ECA)**

- Promedio = 6,6 años
- Mediana = 7 años

Número de personas atendidas por cada Preparador de Empleo con Apoyo

- Promedio = 48 personas
- Mediana = 33 personas

Qué **tareas o puestos** de trabajo consideras más idóneos para diversidad funcional intelectual o enfermedad mental (1 nada, 5 lo máximo).

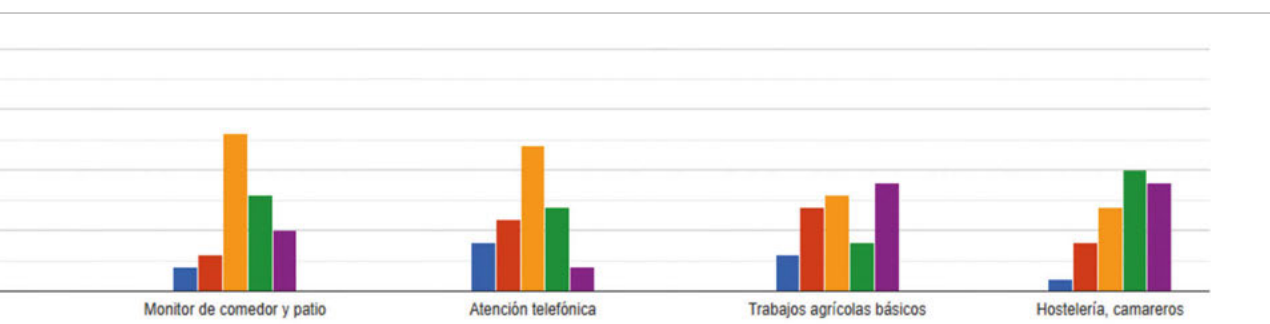


Il·lustració 13. Encuesta. Puesto de trabajo considerados más idóneos



Qué **otros** puestos de trabajo crees que pueden ser idóneos para ECA con discapacitados intelectuales

- Trabajos de apoyo en fábricas, almacenes, y todo aquel trabajo que “se ejecute en compañía”.
- Trabajos repetitivos y sin mucha complejidad: oficinas, tiendas de ropa etc.
- Descartemos trabajos totalmente autónomos. Ej. limpieza una persona con discapacidad sola y con objetivos: NO.
- Limpieza, una persona con discapacidad acompañando a otra y trabajando bajo órdenes y con supervisión: SI.
- Mozo de almacén, trabajo de montaje y manipulados.
- Operario envasado, montaje, ensamblaje... en cadena de producción u operario de logística en puesto de clasificado, ubicación, expedición... En definitiva, puestos de operario de fábrica no cualificados.
- En cualquier caso, como norma general, todo puesto que no requiera un ritmo de trabajo o polivalencia muy elevado.
- Montaje en cadenas de producción.
- Atención cliente, azafato/a, auxiliar geriatría.
- Administración, reposición en supermercados y tiendas, apoyo a la infancia y vejez, etc.
- Auxiliar de tienda de ropa.
- Cualquier puesto es adaptable a las capacidades de las personas.
- Lugares de trabajo donde nuestra persona con discapacidad pueda dar apoyo (apoyo de auxiliar de ayuda a domicilio, apoyo de auxiliar administrativo, apoyo de mozo de almacén...).
- Cualquier puesto que se adecue a las capacidades de una persona con discapacidad intelectual, con apoyo.
- Auxiliar de cuidador, auxiliar de recepción, auxiliar del. sector servicios, mozo de almacén, cadena de producción, auxiliar de mantenimiento, grabador de datos, siempre con apoyo.
- Mozo de almacén, tareas de auxiliar de administrativo...
- Auxiliar Administrativo.
- Cuidados en infancia y personas mayores.
- Recepcionista, ayudante de pintor...
- Auxiliar de tienda, operario de logística.





- Evidentemente va a depender de las capacidades y cualificación de la persona, ya que la clasificación de discapacidad intelectual abarca un amplio abanico de problemáticas y cualidades. No obstante, puestos como operario de envasado, montaje, embalaje, cadenas de montaje, producción, operarios de logística, puesto de almacén y clasificación, auxiliares de oficina. atención al cliente...
- Mozo de almacén, informático, peón en planta de reciclaje, punto limpio.
- Trabajos mecánicos, en cadenas de producción, mozo de almacén, preparación de pedidos, dependiente en tiendas de ropa.
- Atención al cliente, mozo de almacén, preparación de pedidos.
- Azafato y auxiliar de eventos, auxiliar de camarero de pisos, cadenas de producción.
- CUALQUIERA, SIEMPRE QUE SE VALORE ADAPTACIONES PARA QUE PUEDA DESARROLLARLO CORRECTAMENTE Y NO NECESITE UNA CUALIFICACIÓN ELEVADA.
- Auxiliar tienda de ropa, auxiliar administrativo.
- Cualquiera: fábricas, escuelas de educación infantil, cualquier empresa.
- Manufactura, plegado, empaquetado, administración básica, dependiente/a, auxiliar de tienda, mensajería, servicios al cliente final, celador, etc.
- Montaje/operario básico.

Qué tipo de variables usarías para medir **con cifras**, los beneficios del **Empleo con Apoyo**

- Variables medibles de 0 a 5:
 - Mejora del clima laboral
 - Reporte de reputación para la empresa
 - Aportación social: RSC
 - Cumplimiento de normativa legal
- Mejora del clima familiar.
- Mejora del autoconcepto de las personas con discapacidad.
- Aporte a la sociedad: pasa a ver a las personas con discapacidad como útiles.
- Aporte a la sociedad: aportan a la social con sus impuestos.
- Aporte a la sociedad: las personas con discapacidad están incluidas dentro de la misma.
- El número de personas que logran un empleo estable, bienestar económico de las personas empleadas, bienestar mental tanto de las personas empleadas como de las familias, permanencia en los puestos de trabajo, satisfacción laboral de los trabajadores y sus familias.
- Número de contratos firmados por la persona, (para ver la calidad de los puestos y si hay gran rotación o no) Número de personas con discapacidad que están trabajando y que han dejado de percibir ayudas sociales por estar trabajando.
- Valoramos mejoras en lo que denominamos áreas esenciales para el acceso, mantenimiento de puesto de trabajo. Contamos con un programa informático propio que recoge un baremo que puntúa las mejoras en estas áreas.
- Satisfacción en el trabajo, satisfacción del desempeño en las tareas, satisfacción con los apoyos para superar dificultades, motivación en las tareas, evolución del rendimiento.
- Calidad de vida, autonomía, satisfacción personal, número de inserciones y duración contratos, sensibilización empresas.



- Registros y cuestionarios de valoración tanto por parte de la empresa, fundación y trabajador/a.
- Personas contratadas a través del ECA.
- Personas con contratos de más de 1 año mantenido en empresas ordinarias mediante ECA.
- Número de empresas que han apostado por la inclusión laboral.
- Mejoras en las empresas con estas contrataciones mediante ECA.
- Registros de seguimiento para medir la satisfacción, observación, motivación, entre otros.
- Cantidad de empresas que contratan, duración de los contratos, cuestionarios de satisfacción de empresas, cantidad de personas que colaboran con la entidad como voluntariado, charlas en universidades e institutos de secundaria....
- Mejora de la calidad de vida de la persona, el clima laboral de la empresa, aumento de ofertas de las empresas a la entidad, estudios de marketing sobre la responsabilidad social en las empresas...
- Cantidad de empresas que contratan, durabilidad de los contratos, cuestionario sobre la satisfacción de las empresas, cantidad de voluntariado que quiere hacer empleo con apoyo de universidades, institutos....
- Empresas que piden ayudas a la contratación por la realización de empleo con apoyo....
- Número de empleados en las empresas, autoestima de la persona, calidad de vida, clima laboral de la empresa, aumento de ofertas y oportunidades para la entidad, estudio de marketing acerca de los beneficios de la imagen corporativa.
- El clima laboral (antes y después de la integración laboral), La calidad de vida de la persona con discapacidad, El impacto en las empresas sobre la responsabilidad social en las empresas.
- Relaciones sociales, habilidades y competencias, flexibilidad laboral, puntualidad, trabajo en equipo.
- Encuestas.
- Tasas de éxito en el empleo, coste de persona empleada, nivel de satisfacción laboral.
- Valoramos mejoras en lo que denominamos áreas esenciales para el acceso, mantenimiento de puesto de trabajo. Contamos con un programa informático propio que recoge un baremo que punta las mejoras en estas áreas.
- Mediante programa informático propio donde evaluamos las áreas esenciales para el acceso y mantenimiento de un puesto de trabajo y la mejora de la calidad de vida gracias al empleo.
- Mejora en áreas esenciales de la persona; mantenimiento del puesto de trabajo cuantificado en meses; satisfacción del usuario y de la empresa valorando tanto la experiencia con el proyecto, así como la evolución de la persona contratada como trabajador/a.
- Satisfacción de las familias siempre y cuando haya una relación estrecha de convivencia o de dependencia entre ambos.
- Número de apoyos realizados. Aunque la persona a la que se le apoya no mantenga el puesto de trabajo, se podría valorar competencias básicas que la persona ha adquirido gracias al tiempo que ha permanecido en el proyecto ya que para nosotros no lo valoramos como fracaso sino como parte de la evolución de la persona.



- Número de abandonos de puesto a medio-largo plazo, número de recaídas, calidad de los puestos de trabajo (con o sin cualificación), número de contactos con empresas y porcentaje de éxito-inserciones y número de puestos mantenidos tras la salida del programa.
- La tasa de empleo de personas con discapacidad intelectual, reducción de subsidios o beneficios sociales gubernamentales debido a la obtención de un empleo, satisfacción de los empleadores.
- Inserciones, contrataciones indefinidas.
- Número de personas trabajando, años trabajando, número de empresas contratantes, número de mejoras laborales.
- Número de inserciones (temporales, transformaciones a indefinidos...), tipos de trabajos, actividades de ocio que realizan, visitas médicas.
- Cantidad de puestos de trabajo mantenidos en el tiempo.
- Número de usuario de ahora y de hace 10 años, número de mediaciones al año, cuánto tiempo se mantiene el empleo, encuestas a los apoyos naturales, número de empresas que solicitan el empleo con apoyo, número de empresas que hay empleo con apoyo.
- Calidad de vida, (ver artículos de Shalock y Verdugo), vida independiente de los usuarios (si viven de forma autónoma, pero con apoyo), coste de plaza en centro ocupacional que no están ocupando, disminución o extinción de prestaciones sociales que deja de recibir mediante esta en activo.
- Cuestionarios finales, entrevistas de seguimiento.
- Cuestionarios de satisfacción para los usuarios. Comparar las tasas de bienestar emocional entre usuarios con empleo con apoyo y sin empleo con apoyo.
- Participación directa en los equipos de trabajo.

Indique las **mejoras o comentarios** que quiera proponer para futuras ediciones ECONAP:

- Poder financiar más de 24 meses los contratos.
- Los gastos de kilometraje se puedan subvencionar en esta convocatoria, aumentar la financiación global y el dinero por tramos de los meses de cada contrato.
- Deberían tenerse en cuenta todos los tipos de contrato, ya sean más o menos de 20 horas semanales, ya que para las personas con discapacidad intelectual los contratos de 20 horas o menos son de más calidad que los que son de jornada completa, por lo tanto, estos contratos también deben considerarse como de calidad.
- Contemplar ECONAP para inserciones en el sector público.
- Estabilidad, que englobe todo tipo de contratos, incluir seguimientos a largo plazo
- Contabilizar también las inserciones en las cuales el contrato fuera inferior a 20 horas, así como que pudiera establecerse durante más de 2 años de la inserción.
- Ampliar la duración del ECONAP a toda la vida laboral de la persona.
- Ampliar el ECONAP a contrataciones con menos de 20 horas semanales contratadas
- Ampliar el ECONAP para que incluya el periodo previo a la contratación, la prospección empresarial y un tiempo tras finalización del contrato.
- Todo el trabajo previo a la contratación, gastos de transporte, duración de la actividad del empleo con apoyo. Contrataciones de menos 20 horas. Contratos en administración pública.



- Contemplar el empleo público, no contar con límite en los contratos sobre horario, que cuente cualquier contrato independientemente de las horas. Contemplar todas las acciones que se realizan anteriores al programa. Que se tengan en cuenta los gastos de los técnicos (gasolina).
- Actuaciones, formación y contactos con familiares, allegados instituciones...etc anteriores a la fecha de alta/contratación de la persona con discapacidad...gastos derivados de la preparación laboral (gasolina...).
- Seguimientos a largo plazo de la persona contratada.
- Se contemple el empleo público, no acotar un número determinado de horas de contratos, sino contar el contrato en sí, que contemplen todas las acciones anteriores y posteriores a la duración del programa, que se tengan en cuenta los gastos del preparador laboral y seguimientos a largo plazo. La discapacidad no desaparece.
- Contemplar el empleo público, no tener un límite de horas en los contratos, contemplar las acciones que se lleven a cabo con anterioridad al programa (Prácticas formativas in situ), contemplar en la partida los gastos derivados del desplazamiento de los preparadores laborales.
- Tener en cuenta todo tipo de contratos, no solamente a partir de 20 horas (media jornada). Como se ha comentado, hay personas con discapacidad intelectual que solamente pueden realizar trabajos de 10/15 horas y son igual de válidos que otros.
- Cubrir todo tipo de contratos, no acotar tiempo de seguimiento, cubrir el gasto de traslado, cubrir prospección de empresas, cubrir las acciones de formación y atención a las familias.
- Modificar el número de horas de los contratos (menor de 20 horas), que se contemplen los contratos en instituciones públicas.
- Tener en cuenta los contratos de menos de 20h, ya que, aun haciendo el apoyo, no están financiados por ECONAP.
- Permitir apoyos pasados los 2 años ya que hay perfiles que lo requieren o se han de retomar por cambios estructurales o de puesto en la misma empresa.
- Financiación de los desplazamientos.
- Un sistema de registro común a todas las entidades del proyecto ECONAP que no suponga coste y que ayude a trabajar en una misma línea, que facilite la obtención de informes, de estadísticas e incluso que facilite el registro de acciones con las personas usuarias lo que llevará a facilitar las justificaciones y evitar el exceso de papel.
- Permitir una única firma en los estadillos y que sea de forma digital, evitando la impresión de los mismos.
- El documento que se solicita a la empresa para autorizar el acceso, así como el que se solicita al trabajador para acceder a su vida laboral, debería ser válido mientras dure la contratación de la persona, y que no se tenga que solicitar año tras año.
- Contemplar acciones previas a la inserción, necesidades de transporte y desplazamientos.
- Posibilidad de apoyo tras una recaída (en salud mental) después de haber sido alta del programa (justificada por Unidad de Salud Mental por ejemplo), trabajar las formas de ofrecer el programa a empresas a través de LABORA y
- Que los empleados de LABORA conozcan este programa. Mayor difusión.
- Sensibilización y educación a los empresarios, prospección de empresas, justifi-



cación del kilometraje de las mediadoras laborales, seguimientos con trabajadores con discapacidad de más de dos años de contrato, seguimientos de trabajadores con menos de 20 horas semanales.

- Mayor número de acciones, atención a familias, prospección.
- Que entren contratos menos de 15h, alargar a 12 meses la intensidad, subvencionar talleres con familias y charlas con empresas.
- Continuidad del programa a más largo plazo (sale la convocatoria anualmente), contemplar apoyos que superen los dos años (siempre que se justifique la necesidad), contemplar apoyos en entidades públicas, contemplar otros gastos que se generan y que no se pueden justificar (sólo se contemplan gastos de personal).
- Ampliar el seguimiento subvencionado, ampliar el período de máxima cuantía a un año, subvencionar contratos de 12-15 horas.
- Acoger contratos de menos de 20 horas; que los 6 meses primeros que es más cuantía pase a un año y después un año más.
- Contemplar alguna fórmula para aquellas personas que lleven más de 5 años trabajando.
- Flexibilidad en número de horas del contrato (para que se costeen preparaciones laborales de 2, 3 horas diarias).
- Alargar períodos para permitir el seguimiento a largo plazo (necesario por cambios en la empresa, funciones, en la persona, o promoción interna y poder atender a las necesidades de adaptación al puesto de trabajo).
- La jornada debería ser subvencionable en cualquier tipo de contrato ya que sólo se subvencionan a partir de media jornada cuando hay veces que son menos.



14

ENCUESTA A BENEFICIARIOS, FAMILIAS Y EMPRESAS

Las **encuestas cuantitativas a las Personas Beneficiarias**, usuarios con discapacidad funcional cognitiva, fueron realizadas con un cuestionario automatizado y respondidas con la ayuda de sus propios técnicos de apoyo. Las encuestas se han realizado entre el 10 de septiembre y el 14 de octubre y se han obtenido 134 respuestas, que representa un 59,3% de la población total objetivo.

Las **encuestas cuantitativas a las Familias de las Personas Beneficiarias**, fueron realizadas con un cuestionario automatizado y respondidas independientemente a petición de los técnicos de apoyo de su familiar. Las encuestas se han realizado entre el 10 de septiembre y el 14 de octubre y se han obtenido 81 respuestas, que representa un 36% de la población total objetivo.

Las **encuestas cuantitativas a las Empresas Contratadoras de las Personas Beneficiarias**, fueron realizadas con un cuestionario automatizado y respondidas independientemente a petición de los técnicos de apoyo de su empleado. Las encuestas se han realizado entre el 10 de septiembre y el 14 de octubre y se han obtenido 50 respuestas, que representa un 67% estimado de la población total objetivo de empresas.

14.1. ENCUESTA A PERSONAS BENEFICIARIAS

Las encuestas cuantitativas a las Personas Beneficiarias, usuarios con discapacidad funcional cognitiva, fueron realizadas con un cuestionario automatizado y respondidas con la ayuda de sus propios técnicos de apoyo. Las encuestas se han realizado entre el 10 de septiembre y el 14 de octubre y se han obtenido 134 respuestas, que representa un 59,3% de la población total objetivo.

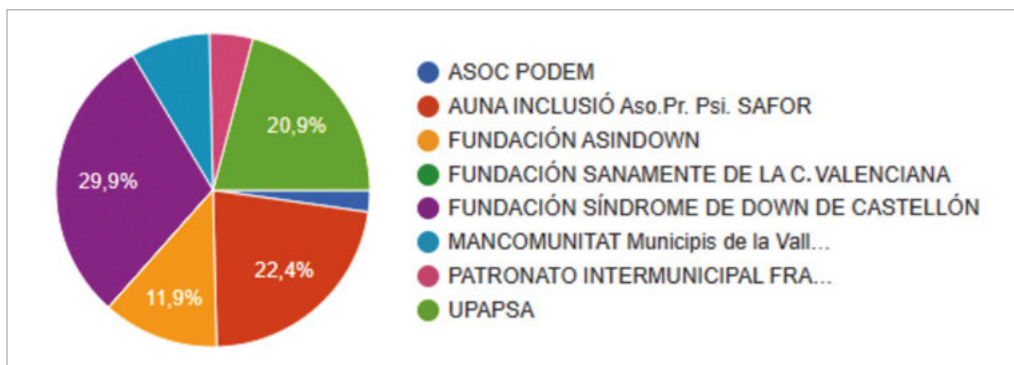
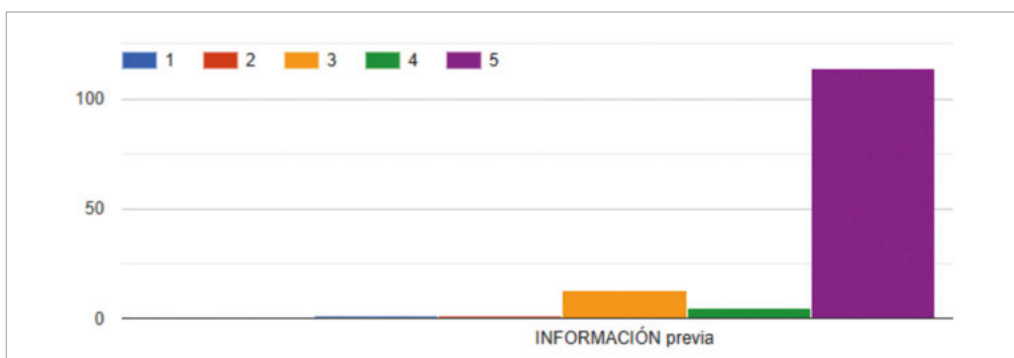
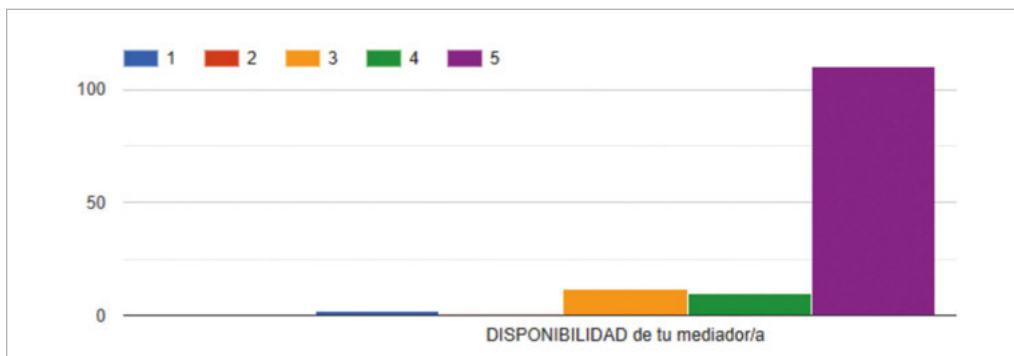


Ilustración 14. Encuesta a Personas Beneficiarias (134 respuestas)

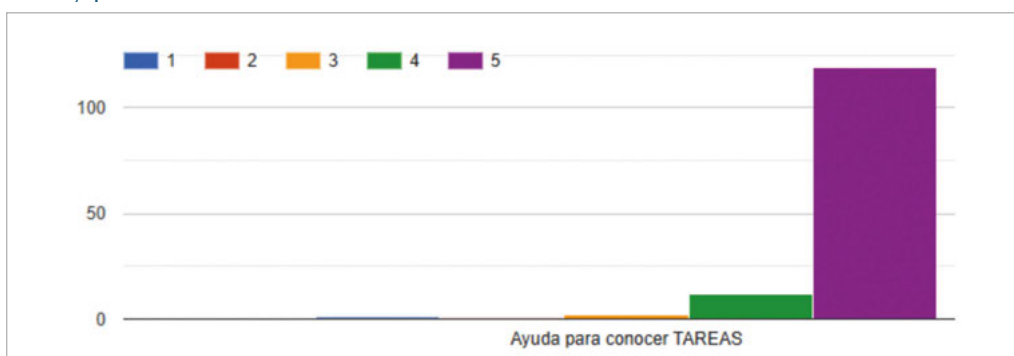
¿Te informaron de que un/a mediador/a de empleo te iba a acompañar?
(1 muy poco, 5 total)



Si necesitas ayuda ¿puedes hablar con tu mediador/a? (1 muy poco, 5 total)

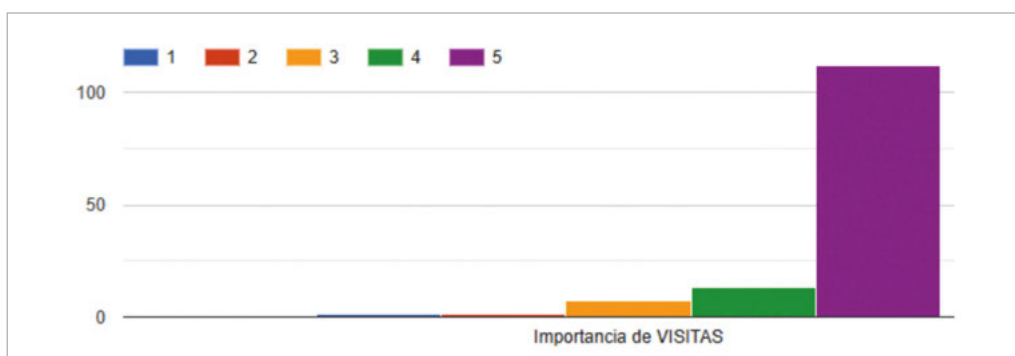


¿Te ayudó tu mediador/a a conocer tus TAREAS cuando empezaste a trabajar?
(1 muy poco, 5 total)

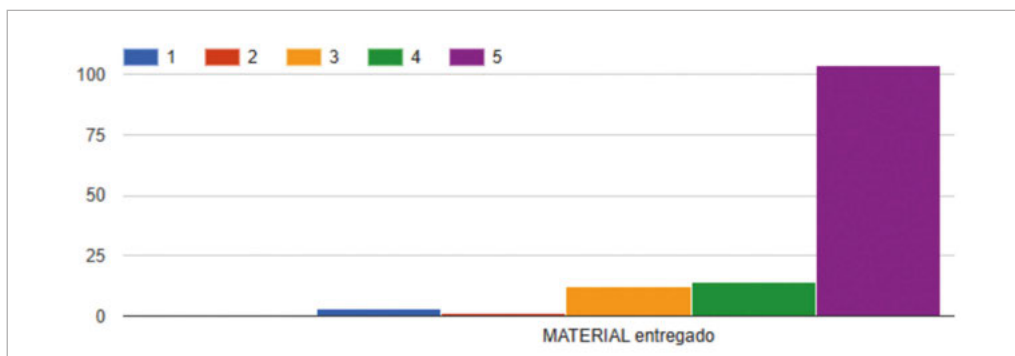




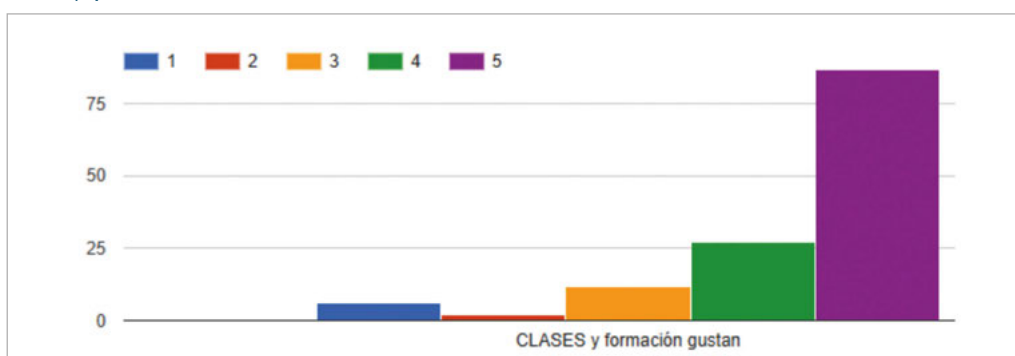
¿Son importantes para ti las visitas de tu mediador/a?
(1 muy poco, 5 total)



¿Te ha dado tu mediador/a material para entender tu horario o tus tareas?
(1 muy poco, 5 total)



¿Te gustan las clases de competencias o la formación que te han dado?
(1 muy poco, 5 total)



A continuación, recogemos una selección de comentarios complementarios realizados por los entrevistados/as:

- El trato excelente. Contenta de su apoyo. Excelente
- Me he sentido muy arropado por mi preparadora laboral que me ha dado su confianza. Gracias a ella por el apoyo y el ánimo.
- Excelente acompañamiento antes y durante el trabajo.

- Estoy muy feliz con mi trabajo,
- Estoy bien acogido desde el primer día me cuidan mucho en lo que necesito, gracias a Upapsa dan oportunidades a personas con discapacidad para que sientan realizados y ver qué son capaces.
- Excelente trato y apoyo a las personas.
- Estoy contento con el apoyo de mis mediadores
- Estoy muy contento y muy agradecido con mi mediadora, es una gran profesional y una gran persona
- Excelente trato personal y profesional
- Es importante tener apoyo para el trabajo, día a día
- Unos grandes profesionales, en mayúsculas
- Estoy muy contenta con mi preparadora laboral
- Con su apoyo desde el principio he conseguido estar fijo desde hace años en la empresa
- Soy fija en la empresa y estoy muy contenta
- He tenido varios contratos temporales y siempre me han ayudado para hacerlo bien
- Estoy muy contento con el trabajo, mis tareas y mí mediador
- Estoy contenta y arropada con los compañeros de trabajo y con la empresa. Me gustaría que hubiese más trabajo como yo.
- Me gusta mucho mi trabajo y mi mediadora me ayuda mucho
- Estoy contenta con el trabajo

14.2. ENCUESTA A FAMILIAS

Las encuestas cuantitativas a las Familias de las Personas Beneficiarias, fueron realizadas con un cuestionario automatizado y respondidas independientemente a petición de los técnicos de apoyo de su familiar. Las encuestas se han realizado entre el 10 de septiembre y el 14 de octubre y se han obtenido 81 respuestas, que representa un 36% de la población total objetivo.

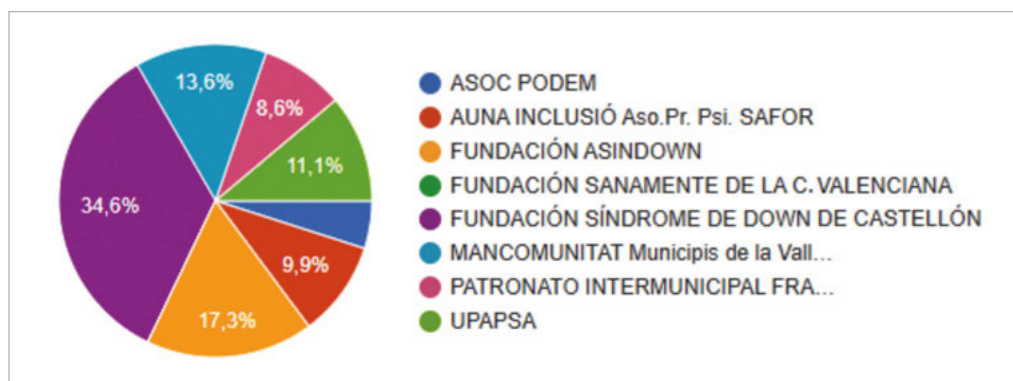
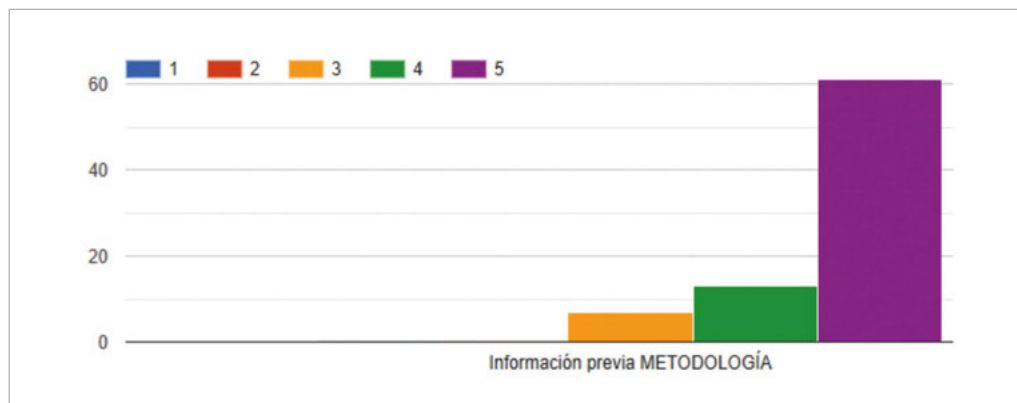


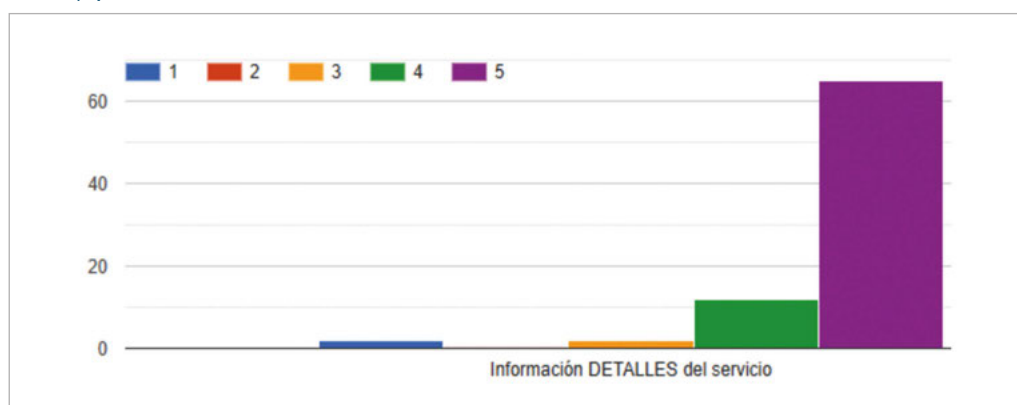
Ilustración 15. Encuesta a familias de personas beneficiarias. 81 respuestas



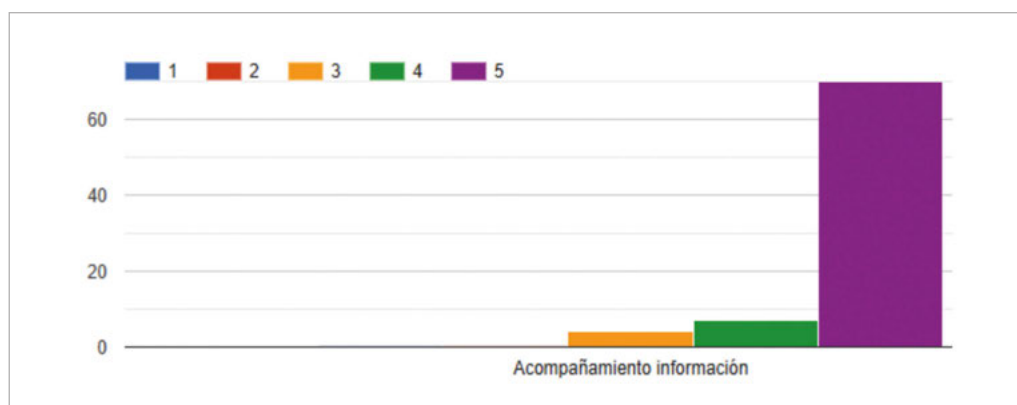
Antes de unirse al servicio de empleo ¿les informaron de que usted comprendiera la metodología de acompañamiento empleada?
(1 muy poco, 5 total)



¿Les explicaron el coste del servicio, lo que incluía la matrícula y demás dudas que pudieran surgir?
(1 muy poco, 5 total)

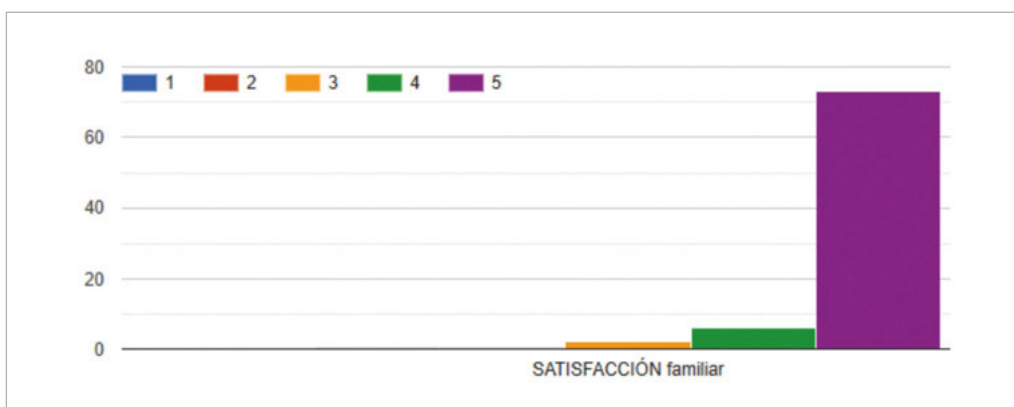


El profesional mediador/a ¿está siguiendo la metodología que les explicaron antes de empezar?
(1 muy poco, 5 total)

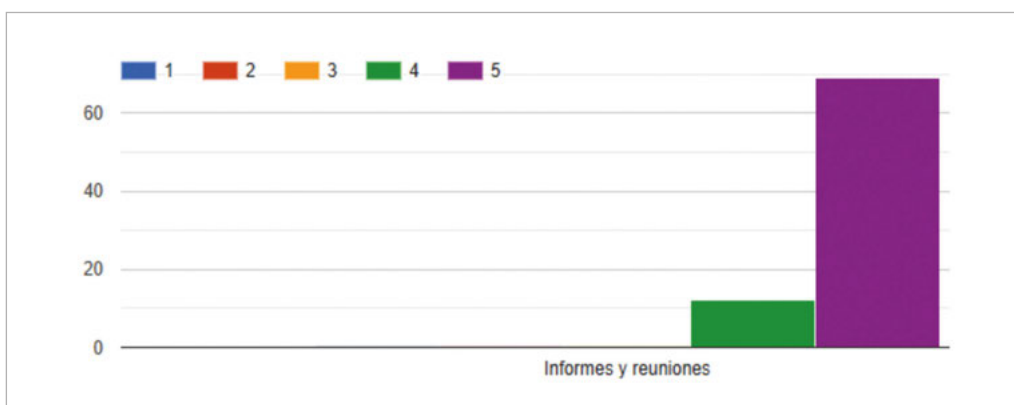




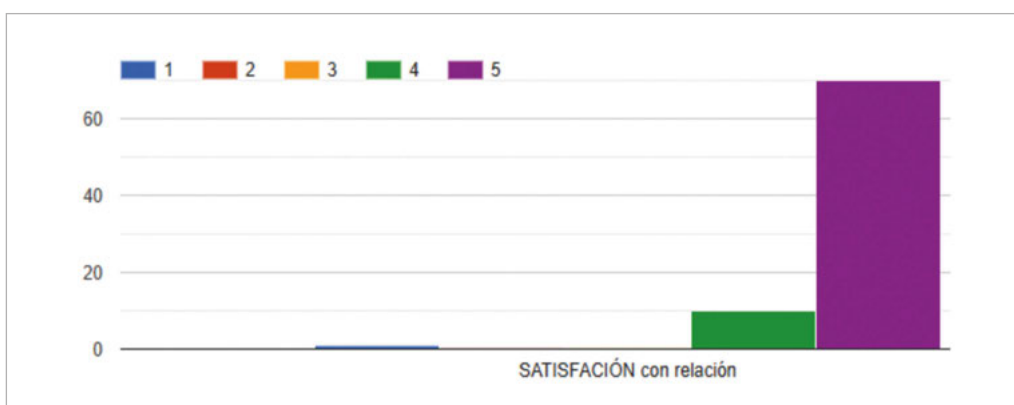
¿Está satisfecho con el acompañamiento del/la profesional mediador/a?
(1 muy poco, 5 total)



El informe entregado durante la/s reunion/es con el profesional ¿le han ayudado a comprender los aspectos que han ido bien con su familiar en este proceso de inserción laboral, así como los aspectos que hay que mejorar?
(1 muy poco, 5 total)



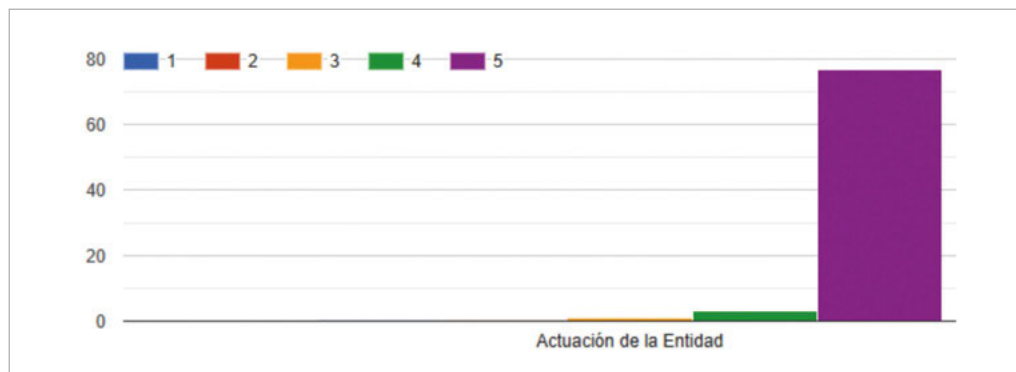
¿Está satisfecho con el resultado de la relación entre su familiar con el/la mediador/a?
(1 muy poco, 5 total)





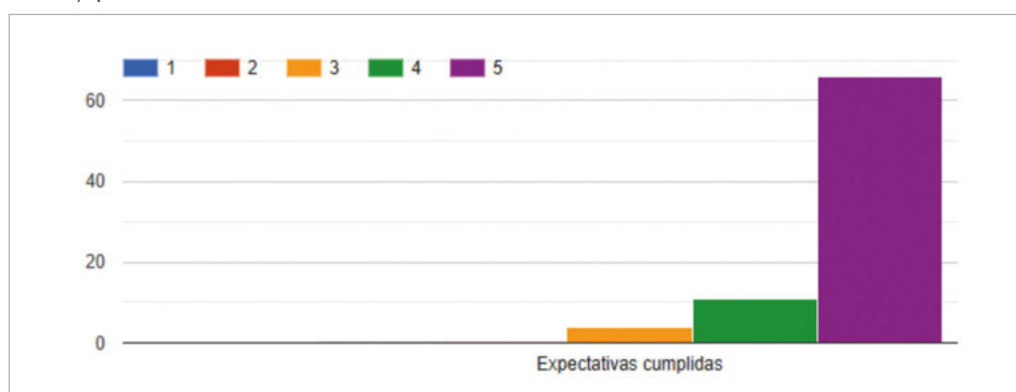
Cuando les ha surgido algún problema ¿el Área de empleo de la entidad ha mediado para solucionarlo?

(1 muy poco, 5 total)



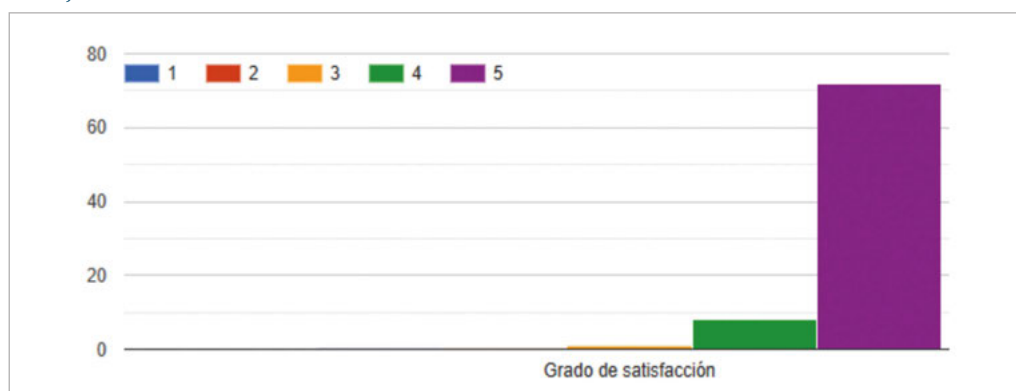
¿Se han cumplido sus expectativas con la inserción laboral de su familiar?

(1 muy poco, 5 total)



Indique su grado de satisfacción con el Área de Empleo de la Entidad colaboradora

(1 bajo. 5 alto)





Indique a continuación cualquier comentario que quiera realizar o ampliar su opinión. Señalamos a continuación “literalmente” una parte de los comentarios realizados, en los cuales se recoge el sentimiento común de agradecimiento al personal técnico y al Programa en general.

- Resaltar la gran labor y el buen trabajo.
- La autoestima de mi hija subió muchísimo al verse útil, por eso creo que tendría que haber más trabajo para estas personas y me siento agradecida tanto al mediador como a la empresa que le dio el trabajo.
- Buenos profesionales y muy implicados.
- Ha sido muy importante la persona mediadora, en este caso con mi hijo ya que a veces se hace muy difícil la interacción entre empresa y usuario. En este caso esta persona ha ayudado muchísimo dando tranquilidad y confianza a mí y a mi hijo.
- Profesionales muy competentes en su labor y siempre dispuestos a ayudar y acompañar a la persona usuaria de la entidad. Un trato excelente.
- Completamente satisfechos.
- Si hemos tenido alguna duda no ha dudado en contestarnos siendo festivo o sin importarle la hora. En todo momento nos hemos sentido muy arropados por ella.
- Son una entidad muy buena y trabajan de manera excepcional.
- Javier ha sido muy paciente con la persona usuaria y en todo momento hemos tenido información de proceso en cada una de las etapas.
- Ha sido de gran ayuda el mediador para la inserción laboral de mi hijo.
- Soy su abuelo porque sus padres fallecieron y me hago cargo de él. Por eso pongo el email de mi nieto, yo no tengo. Gracias a María mi nieto ha podido tener trabajo y encargarse de todo, ya que yo soy muy mayor y esto me viene grande ya.
- Creo que han encontrado la salida laboral que mejor podía cuadrar con las habilidades de mi hija lo que ha llevado a mejorar su vida en un 1000% y el seguimiento de Paula es excepcional.
- La nostra filla te unes característiques relacionals com a conseqüència d’haver patit des de l’infantil el que anomenem “Adversitat primerenca” i caldria incloure estes peculiaritats en la formació dels especialistes, tan en la carrera universitària com en les formacions d’acompanyament escolar i laboral.
- Le han cambiado a mi hijo la vida por completo, las técnicas de la fundación se caracterizan por su empatía, también con la familia y siempre están a disposición de nosotros cuando lo necesitamos. Estamos muy contentos y felices de haberlas encontrado en este espacio que es tan difícil de transitar en nuestras vidas. Gracias infinitas!
- Muy contenta y satisfecha con la ayuda recibida por mí hijo.
- Este tipo de mediación es imprescindible para la inserción laboral de las personas que así lo necesitan. Estamos muy gratamente contentos con el mediador y con la labor que hace con nuestro hijo. Sin él, posiblemente, nuestro hijo no estaría trabajando. Una excelente labor. Enhorabuena!!!!
- Todo perfecto, no tenemos ninguna queja.
- La mediación de Auna Inclusió es muy importante y fundamental para que nuestros hijos/as se integren en el día a día del trabajo. Y además ayudan en el tema de oposiciones, muy positivo.
- Totalmente satisfecha con la atención recibida, tanto por parte mía como de mi hijo. Mejor imposible.



- La Fundación Síndrome de Down de Castellón son unos grandes profesionales en la inclusión laboral.
- Sempre agrait a tota la gent que cuida a totes les persones especials mil gracias per fer que tingen millor el día a día.
- Gracias a su gran labor, las personas con discapacidad pueden tener la oportunidad de trabajar.
- La entidad Upapsa ha sido muy importante en la vida de nuestro hijo Valentín para su iniciación, desarrollo y seguimiento a nivel profesional y laboral, su labor ha sido muy correcta y profesional cumpliendo todos los compromisos adquiridos. A nivel de relación con las empresas tienen una visión global, con amplios conocimientos empresariales y humanos. Son muy necesarios en estos tiempos de cambio. Gracias.
- Nuestra mediadora ha sobrepasado en sus obligaciones hacía mi hijo. se ha preocupado muchísimo por él y cualquier cosa que le haya pasado en su vida personal, se ha preocupado por él y nos hemos reunido con ella para evitar que afectara el trabajo. Se ha reunido con el jefe en el trabajo de mi hijo también para trabajar cualquier problema o duda. La empresa se ha involucrado muchísimo ayudando y formando a mi hijo y él está super contento en el trabajo y con sus “superiores”.
- Estem molt satisfets per la integració de Laura al seu treball en Pull&Bear on ha tingut distints moments en què volia deixar-se-ho per excés de feina, sobretot en els períodes de rebaixes i la intervenció de Paula ha evitat que s'ho deixara, ara quasi porta 1 any treballant en la mateixa empresa, un gran èxit de totes!!!
- Insistir que cal estudiar en la Universitat i en les altres formacions d'acompanyament per la integració social, les característiques de desenvolupament personal de les persones amb “Adversitat primerenca” perquè es pugui entendre i modelar les seves reaccions comportament de vegades desajustades al mig socials i les relacions professionals.
- Tengo muy claro la GRAN LABOR que hace Upapsa; son IMPRESCINDIBLES en todo el proceso que necesitan personas como mi hijo para incorporarse al mundo laboral.
- En mi caso, gracias al apoyo que recibe mi hijo por parte de su mediador; ha crecido más como persona, se siente útil en esta sociedad y está súper feliz.
- No me han cobrado ninguna cuota, ni el servicio ha tenido ningún coste.
- Estoy muy contenta y satisfecha con la entidad y sobre todo con la mediadora, excepcional.

14.3. ENCUESTA A EMPRESAS EMPLEADORAS

Las encuestas cuantitativas a las Empresas Contratadoras de las Personas Beneficiarias, fueron realizadas con un cuestionario automatizado y respondidas independientemente a petición de los técnicos de apoyo de su empleado. Las encuestas se han realizado entre el 10 de septiembre y el 14 de octubre y se han obtenido 50 respuestas, que representa un 67% estimado de la población total objetivo de empresas.

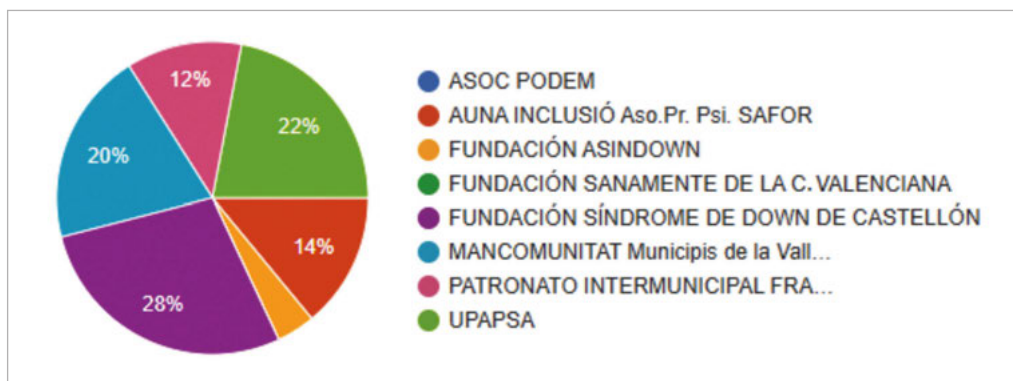


Ilustración 16. Encuesta a EMPRESAS contradoras de las personas beneficiarias (50 respuestas)

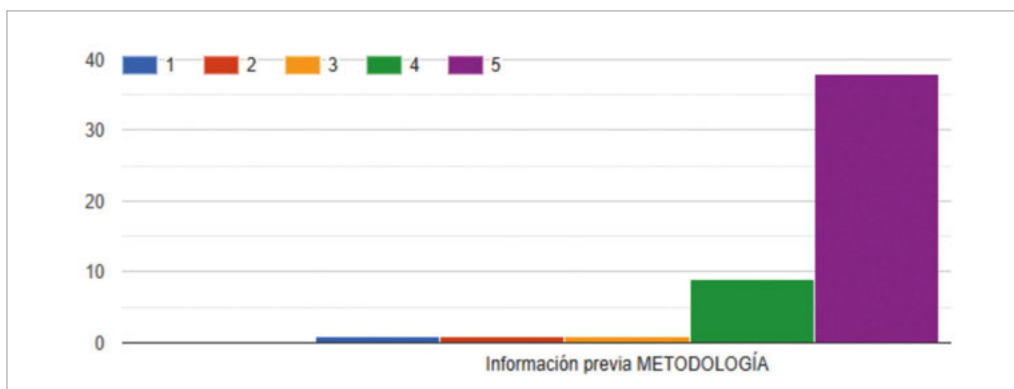
¿Por qué su empresa tiene un convenio de colaboración con la Entidad de empleo con apoyo? Son numerosas y variadas las respuestas vertidas relacionadas con dicha cuestión. La dimensión social es una constante. Señalamos a continuación “literalmente” una parte de los comentarios realizados por las empresas.

- En el marco de distintas colaboraciones para cumplir con la responsabilidad social corporativa y la vocación de integración que siempre ha tenido nuestra empresa.
- “Mi empresa tiene un convenio de colaboración con la Entidad de empleo con apoyo para promover la inclusión social y laboral de personas con discapacidad, cumpliendo con nuestra responsabilidad”.
- Creemos en la inclusión laboral y en el derecho de todas las personas.
- Para la integración social de las personas con discapacidad y cubrir los diferentes puestos del Hipermercado.
- Apostamos por la inclusión y nos encanta colaborar en este tipo de proyectos.
- Coherencia con los valores de la organización. Por el apoyo que dan al personal empleado y el seguimiento que hacen durante su contratación y aprendizaje.
- Para integrar a personas con dificultades para acceder al mundo laboral.
- Por colaborar con la inclusión social y con la integración social.
- La empresa considera que es importante la inclusión y está muy comprometida con este nuevo proyecto.
- “El fundador de mi empresa es muy humanitario y lucha por la inserción y ayudar a personas con cualquier discapacidad”.
- Para cubrir vacantes profesionales que nos surgen.
- A raíz de la contratación de un nuevo servicio, el encargado nos habló de Beatriz y de la gran labor que llevaba a cabo con la anterior empresa por lo que contactamos con ella y quedamos encantados.
- Para facilitar el acceso a personas con capacidades especiales al entorno laboral.
- Por necesidad de cumplir con la sociedad en número de personas con necesidades espaciales y además porque UPAPSA y su personal técnico han demostrado un gran trabajo y apoyo.
- Para poder hacer un aula formativa y tener ayuda y seguimiento.
- Para colaborar en la integración laboral de jóvenes con discapacidad intelectual.
- Es la línea de compromiso que llevamos, de colaboración con causas en las que creemos.
- Es la trayectoria que seguimos como empresa, que nos importa el bien común y colaborar con las cosas en las que creemos.



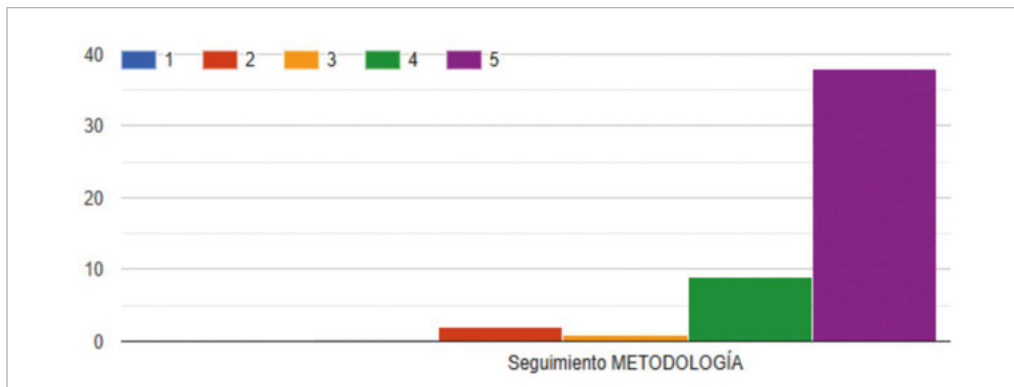
- Oportunidad laboral para todo tipo de personas. Para apoyar la inclusión laboral del colectivo.
- Por Política y Cultura de Empresa; por la política social y de inclusión.
- Nuestra empresa ha firmado un convenio de colaboración con la Entidad de empleo con apoyo porque creemos en la inclusión laboral de personas con diversidad funcional cognitiva o enfermedad mental. A través de este convenio, no solo estamos cumpliendo con nuestra responsabilidad social empresarial, sino que también estamos apoyando el desarrollo de talento diverso. Además, la Entidad nos ha proporcionado el acompañamiento y la formación necesaria para integrar a los empleados de manera efectiva, contribuyendo al bienestar del equipo y a la productividad empresarial.
- Como parte de nuestro compromiso social corporativo, y porque las personas que lo gestionan y mediadores nos lo “pusieron” en bandeja. De ellos también es el mérito.
- Por necesidades de servicio y el servicio lo pueden realizar personas con alguna diversidad.
- Porque nos facilita mucho a las empresas su mediación con las personas que necesidades especiales.
- Desde nuestra empresa uno de nuestros valores es la inclusión y todos somos iguales desde el momento que salió la oportunidad de colaborar nos pareció una idea genial y estamos más que contentos con el trabajo que se hace por todas las partes.
- Compromiso Social. Apoyamos la inclusión en el mundo laboral de las personas con discapacidad intelectual.
- Compromiso social. Por la dificultad que supone la nueva incorporación de trabajadores/as con discapacidad, agravada en el caso de personas con discapacidades severas.
- En Hoteles RH, creemos en la inclusión de todo tipo de trabajadores al mundo laboral.

Antes de la incorporación laboral de la persona con discapacidad intelectual (DI), síndrome de down (SD) o enfermedad mental (EM) ¿les informaron sobre la metodología de acompañamiento empleada?
(1 muy poco, 5 total)

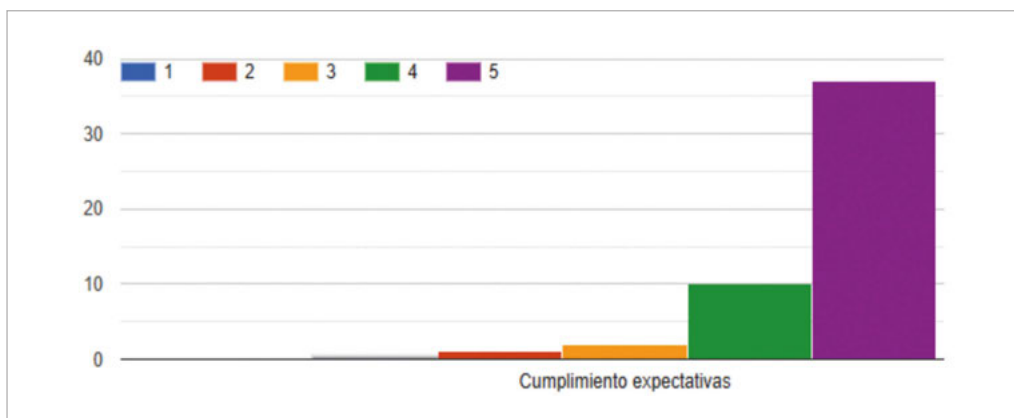




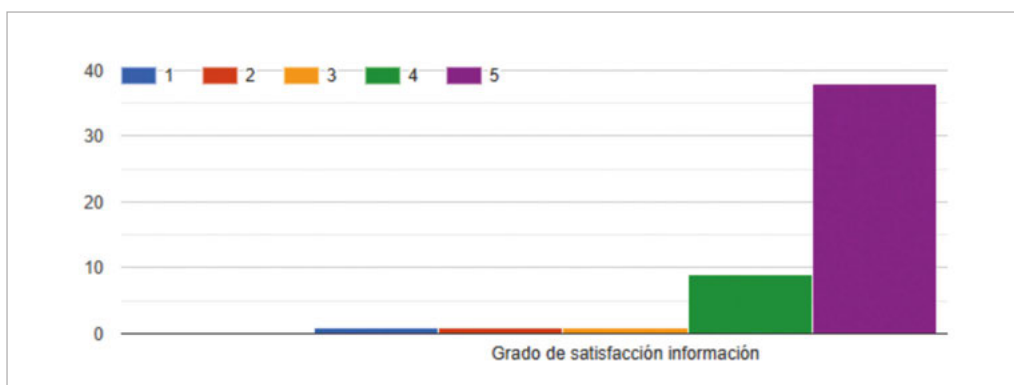
¿Considera que el profesional mediador/a está siguiendo la metodología que les explicaron antes de empezar?
(1 muy poco, 5 total)



La metodología empleada ¿ha cumplido con sus expectativas?
(1 muy poco, 5 total)



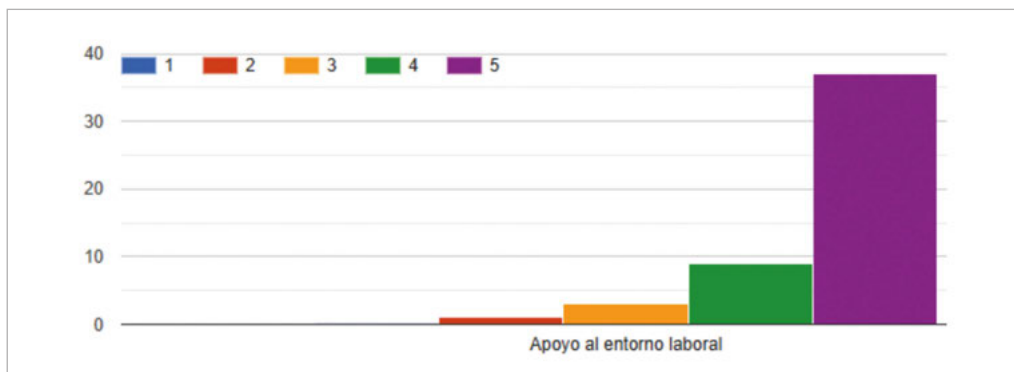
Indique su grado de satisfacción con la sesión informativa y de sensibilización que impartió el profesional mediador/a en su empresa
(1 bajo. 5 alto)





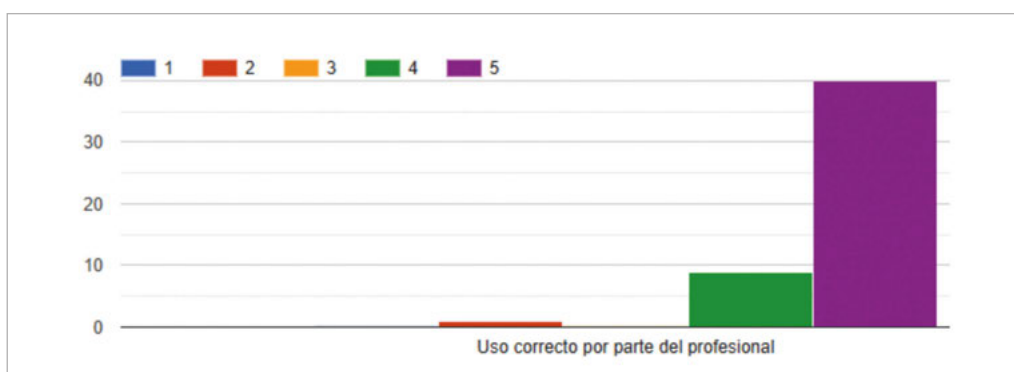
¿Está satisfecho con el apoyo y guía que el/la profesional trabajador/a da al entorno laboral en el proceso de inclusión laboral?

(1 muy poco, 5 total)



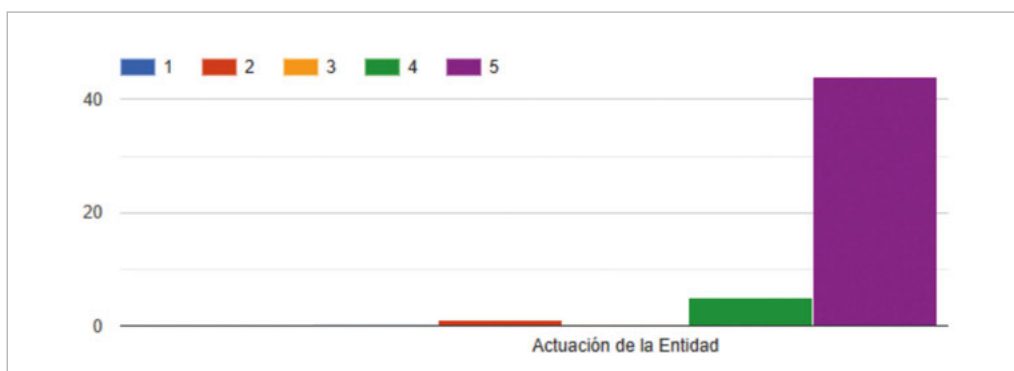
¿El profesional mediador/a de la entidad cumple con las normas de prevención de riesgos, uso de instalaciones, etc. de su empresa?

(1 muy poco, 5 total)



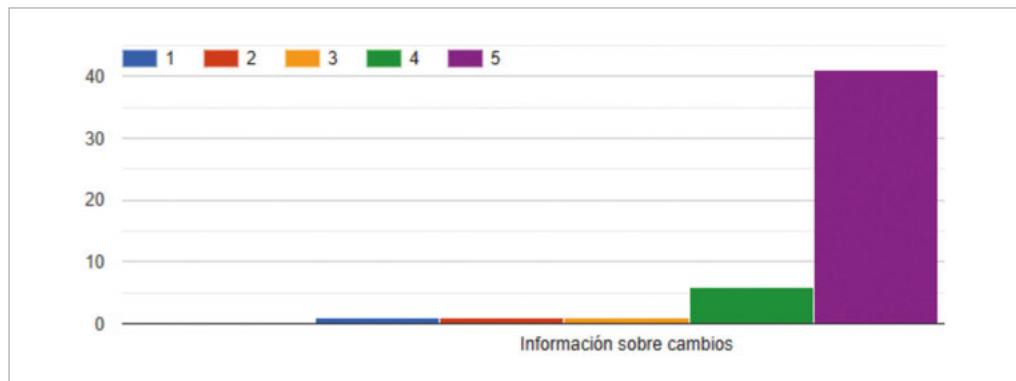
Cuando les ha surgido algún problema con la persona con DI, SD o EM ¿el profesional mediador/a de la entidad ha mediado para solucionarlo?

(1 muy poco, 5 total)

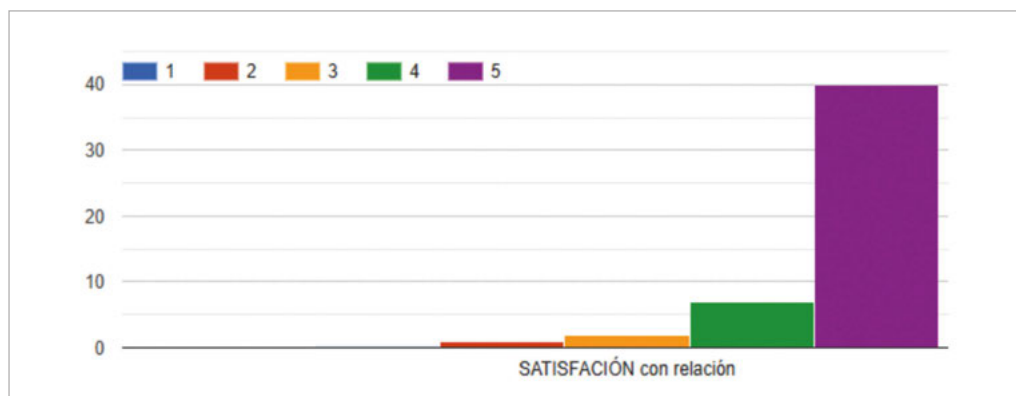




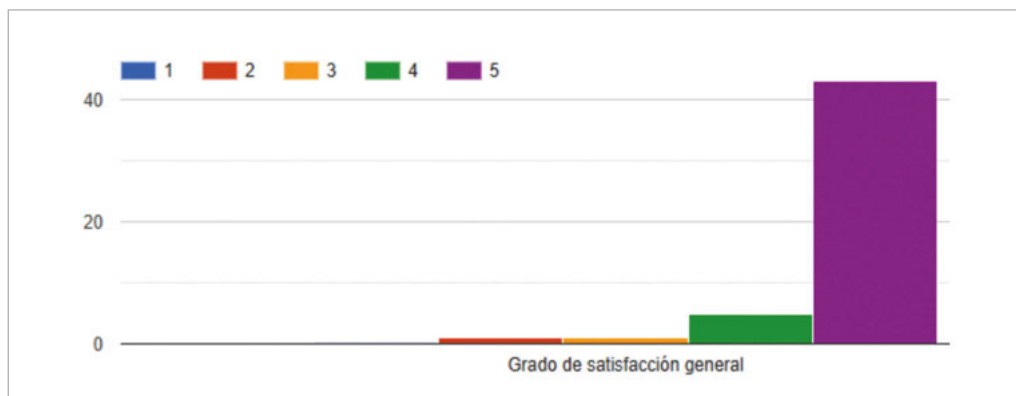
Cuando el profesional mediador/a de la entidad ha adaptado tareas, horarios, etc. para facilitar el aprendizaje de la persona con DI, SD o EM ¿Se les ha informado?
(1 muy poco, 5 total)



¿Ha formado parte de las decisiones y/o acciones propuestas por el mediador/a durante el proceso de inclusión laboral?
(1 muy poco, 5 total)

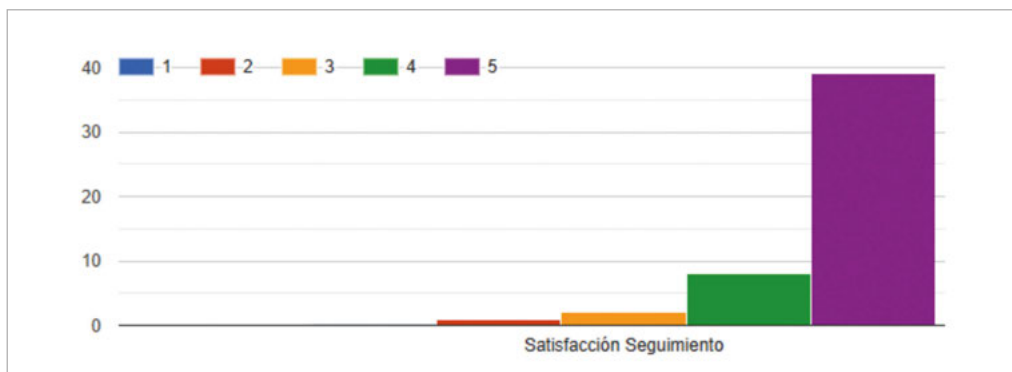


Indique su grado de satisfacción con el Área de empleo de la Entidad colaboradora
(1 bajo. 5 alto)





¿Considera que tras la incorporación de la persona con DI, SD o EM los profesionales mediadores/as mantienen el seguimiento adecuado? Indique el grado de satisfacción (1 muy bajo, 5 muy alto)



Indique a continuación cualquier comentario que quiera realizar o ampliar su opinión.

- Desde la UTE jardines umh, valoramos muchísimo el trabajo y la dedicación de Beatriz, siempre dispuesta, haciendo muy fácil cualquier gestión, apoyándonos y asesorándonos con la incorporación, adaptación y seguimiento de los trabajadores. Desde que la conocemos todo este trabajo es mucho más sencillo y ameno.
- Se necesitaría más personal en dicha asociación, ya que gracias a ellos ya tenemos 3 personas actualmente trabajando con nosotros y un puesto más que se incorporara en breve, eso es gracias a la labor que ellos realizan. Desde buscar el perfil que se pueda adaptar al puesto que va a desarrollares persona hasta su seguimiento en el proceso de adaptación y continuo seguimiento.
- Volvería a elegir UPAPSA y a David Sáez.
- Estamos muy satisfechos y orgullosos de la colaboración, tenemos varias personas.
- Estoy satisfecho.
- Son unos cuantos años que colaboramos con ellos y el resultado es muy satisfactorio.
- Estamos abiertos a incorporar en nuestro equipo a nuevas personas residentes en el entorno del establecimiento (por practicidad en los desplazamientos) que busquen tener una oportunidad laboral de futuro, en un entorno donde se sientan bien recibidos y tutelados por sus propios compañeros.
- Estamos muy contentos con la labor de David Sáez desde hace muchos años.
- Toda la gestión y el apoyo seguimiento es muy bueno.
- Estamos muy satisfechos con la incorporación de nuestras empleadas y con el apoyo y seguimiento que reciben de Auna.
- Estamos muy contentos con Olga.

VALORACIONES CUALITATIVAS. ENTREVISTAS

Durante el mes de junio se realizaron entrevistas cualitativas, con cada uno de los 8 responsables coordinadores, personas de contacto en las Entidades Beneficiarias. A estas entrevistas asistieron entre 3 y 4 personas del equipo ESTEPA que elabora el presente informe.

En el mes de julio se realizaron entrevistas cualitativas con cada uno de los equipos de los Preparadores Laborales (Técnicos de Empleo con Apoyo) con la participación total de 33 del total de las 35 personas involucradas. A estas entrevistas asistieron entre 2 y 3 personas del equipo ESTEPA que elabora el presente informe.

El programa indica que de manera excepcional se tendrán en cuenta periodos de más de 24 meses si se justifica la existencia de diferencias sustanciales respecto a las funciones desempeñadas con anterioridad, pero sólo aceptan si hay una modificación en el contrato, cosa que raramente pasa por parte de la empresa. A modo de ejemplo el año de la pandemia algunas personas beneficiarias gestionadas por el proyecto Trèvol vieron modificadas sustancialmente sus tareas y se emitió un informe por parte del preparador laboral y por parte de la empresa rechazando todas las solicitudes.

Destacamos las valoraciones realizadas más destacadas:

- Un inconveniente diferenciado es que sólo se admiten contratos en empresas del mercado ordinario excluyendo a las Administraciones públicas, talleres de empleo u otro tipo de entidades.
- En lo relativo a preparadores laborales no se tiene en cuenta la prospección empresarial, la coordinación, ni la gestión administrativa.
- Desde el Proyecto Trèvol se solicita que la subvención de Empleo con apoyo debería incluir las horas de prácticas en la empresa y no sólo la formalización de los contratos.



- Una inclusión laboral para personas con discapacidades severas ha de incluir el aprendizaje previo de las tareas a desempeñar en puesto de trabajo, la consolidación de ese aprendizaje, así como el reciclaje de la persona siempre que sea necesario. Esto implica tener en cuenta los desplazamientos a ese lugar de trabajo. Esto vale tanto para el empleo privado como público ya que el apoyo se hace igual.
- Los preparadores laborales hacen mucho trabajo previo hasta llegar a la materialización de un contrato. No se puede pretender que una empresa contrate a un empleado sin asegurar unos mínimos de producción. En el caso de la discapacidad severa, esto requiere un proceso de aprendizaje previo. Para ello, hay que preparar primeramente a la persona en el entorno de trabajo. Puesto que el hecho de haber materializado un contrato, no ha eliminado la discapacidad, y por tanto, continuará necesitando apoyo durante la vida del contrato.
- Todos los ciudadanos tenemos derecho a la igualdad de oportunidades y por tanto a la formación. Las personas sin discapacidad tienen unos recursos formativos y las personas con discapacidad severa necesitan recursos formativos que se adapten a sus posibilidades de aprender, y es el caso del empleo con apoyo, ya que la persona no puede realizar transferencias de un lugar a otro, tampoco pueden hacer la síntesis de un aprendizaje único, por lo tanto, tienen que aprender cada cosa que vayan a hacer en el lugar dónde vayan a hacerla.
- Tampoco se cree que deba haber restricciones en el tipo de contrato cómo puede ser la duración del mismo o las horas mínimas. Un contrato de calidad es aquel que la persona puede desempeñar. Hay personas que necesitan de jornadas reducidas al igual que hay tareas que tienen una duración determinada en la jornada.
- La petición es que los programas que apoyan al empleo con apoyo tengan en cuenta que las personas con necesidades más significativas puedan acceder al mercado de trabajo. El empleo con apoyo nació como un método de inclusión laboral para personas con discapacidades más severas. Está claro que, con él, las personas con unas discapacidades leves se pueden beneficiar, pero, no hay que dejar fuera a los más graves.
- Es injusto que las personas con discapacidad no puedan elegir dónde trabajar como cualquier otro ciudadano y por lo tanto, las ayudas de discriminación positiva deberían de estar vinculadas a la persona allá donde ella quiera trabajar.
- La remuneración de su trabajo debería ser la misma que la de otros trabajadores sin discapacidad que desarrollen el mismo trabajo. De lo contrario, les estamos mermando sus derechos y juzgando su trabajo no por la aportación real, sino por su discapacidad.
- Para facilitar el acceso al empleo, debería de ser posible que la persona se pudiera incorporar en cualquier época del año por lo que las ayudas de discriminación positiva para la contratación deberían ser accesibles durante cualquier época del año.
- La inclusión laboral mediante el empleo con apoyo no sólo repercute en la persona que accede a un empleo, sino en la capacitación de la comunidad para la inclusión creando comunidades inclusivas. Todos los trabajadores, compañeros de la persona con discapacidad desarrollan de manera natural un aprendizaje para la inclusión que es válido para todos los entornos y que, por lo tanto, generalizan a la comunidad capacitándola para la incorporación de las personas con discapacidad en todos los ámbitos de la vida.



En el equipo del área de empleo de ASIDOWN, elevaron como mejoras:

- Subvencionar acciones de apoyo/guía/ formación con familias (Café con Familias) con las empresas (Formación Agentes Inclusivos) y con usuarios/as (Herramientas para la mejora profesional) Son acciones que venimos haciendo y que así explicamos en las memorias que se entregan.
- Alargar el periodo de mayor subvención: proponer de 6 meses a un año dado el gran número de horas de dedicación que requiere el primer año contractual de una persona con discapacidad severa.
- Reducción de la jornada laboral subvencionada que a fecha de hoy está establecida para contratos de 20h semanales mínimo. Esto posibilitaría la justificación de contratos de 12-15 horas semanales en los que estamos realizando acompañamientos y que no entran como subvencionables.
- Estamos dejando fuera a personas con capacidades diversas pero con mismos derechos.
- Posibilidad de subvención de aquellos contratos que se realizan en entidades de la ADMINISTRACION PUBLICA. Esto posibilitaría subvencionar los seguimientos que venimos desarrollando en este tipo de entidades y que, a fecha de hoy, no entran en la subvención.

Con respecto a la posibilidad de subvenciones en periodos superiores a 24 meses, se propone desde el Patronato que se considerarán modificaciones sustanciales cuando:

Siempre y cuando se realicen modificaciones en:

- Jornada laboral de forma significativa: es decir, cuando haya un cambio de horario, una ampliación o reducción de jornada que implique tener que intervenir para entrenar en la adecuación de estos cambios.
- Nueva localización de la empresa: por lo que habrá que enseñar de nuevo el trayecto de acceso y organización del puesto de trabajo en la nueva ubicación.
- Tareas y funciones: aunque esté dentro de su categoría profesional, sin que tenga que significar un cambio en el contrato laboral, siempre y cuando exista diferencias en las tareas que realizaba con anterioridad y las que realiza en la actualidad.

Aportaciones para la persona beneficiaria, recogidas en el Informe Plena Inclusión facilitado por el Patronato:

- Autodeterminación, empoderamiento, realización personal y mejora de autoestima y otros beneficios relacionados con la salud mental.
- Desarrollo de competencias básicas para el empleo.
- Mejora de la empleabilidad en general.
- Disminución de los efectos negativos y apertura del círculo vicioso de la exclusión social (aislamiento social dependencia de subsidios económicos y servicios sociales, problemáticas de salud mental...) lo que permite aislar las limitaciones propias de la discapacidad y potenciar las capacidades.
- Asunción de rutinas y hábitos saludables.
- Ingresos económicos.
- Favorece la inclusión social en términos de ocio y tiempo libre.



IMPACTO Y SENSIBILIZACIÓN EMPRESARIAL

Se atiende a varios aspectos relacionados con la actividad empresarial:

- Importante disminución de la brecha entre el colectivo de personas con discapacidad y el tejido empresarial y fomento de un mercado ordinario de trabajo inclusivo.
- Es importante recordar que el ECA ECONAP contempla acciones específicas de información, sensibilización y apoyo directo a las empresas.
- Que una persona con discapacidad intelectual y/o psicosocial desempeñe un trabajo en una empresa ordinaria y alcanzando un rendimiento o evaluación de desempeño adecuada es la forma más efectiva de derribar los mitos y prejuicios que pesan tradicionalmente sobre el colectivo.
- Como se recoge en el preámbulo, “de visibilizar al colectivo”. Contamos con casos de éxito en el marco del ECONAP en las que personas con discapacidad intelectual y/o psicosocial no solo han alcanzado un rendimiento mínimo exigido por la empresa, sino que incluso han desempeñado su trabajo con mejores resultados que personas sin discapacidad.
- Resaltar el importante y beneficioso efecto contagio entre empresas y el poderoso argumento de presentar casos de éxitos en empresas ordinarias a otros empresarios que están valorando contratar.
- En muchas ocasiones, son las propias empresas las que hacen de “embajadores” de la metodología ECA a otros empresarios/as.
- Todo ello ha permitido empezar a trabajar con empresas, especialmente en zonas de interior o rurales donde tradicionalmente era muy complicado la sensibilización y captación de ofertas de trabajo.

IMPACTO EN TRANSFORMACIÓN SOCIAL

Varias reflexiones y afirmaciones hacen referencia a la dimensión social del programa ECONAP, mediante las entrevistas:

- Fomento de la normalización de la discapacidad, accesibilidad universal en forma de apoyos naturales sostenibles, no discriminación e igualdad de oportunidades y de una sociedad inclusiva.
- En la línea del impacto a nivel empresarial que una persona con discapacidad intelectual y/o psicosocial desempeñe un trabajo en una empresa ordinaria también impacta muy positivamente en la imagen que la sociedad en general se hace sobre este colectivo.
- Hay que recordar que el ECA ECONAP no solo se limita el puesto de trabajo, sino que bajo un enfoque transversal abarca acciones de intervención familiar o fomento de la inclusión social, activando apoyos naturales tanto en el puesto de trabajo como fuera del entorno laboral lo que permitirá a medio plazo una sostenibilidad orgánica o ecológica de la inserción laboral y de la mejora de calidad de vida gracias al empleo.
- Se pueden definir los apoyos naturales como aquellos refuerzos espontáneos y que no suponen una carga extra de trabajo ofrecidos de forma voluntaria por personas no profesionales de la discapacidad y que permiten a la persona con discapacidad desenvolverse en entornos normalizados como el social, familiar o el personal con autonomía e igualdad de trato.



- El ECA ECONAP, por tanto, no solo ofrece una imagen positiva, alejado de estereotipos o clichés, sino que promueve un papel activo de la sociedad en general en la inclusión sociolaboral de las personas con discapacidad.

CREACIÓN DE SINERGIAS Y APROVECHAMIENTO DE RECURSOS

Las personas con discapacidad severa en situación de exclusión social adolecen de una problemática estructural y que atañe a diferentes organismos de la Administración Pública, en muchas ocasiones pertenecientes a diferentes consellerías, lo que dificulta una coordinación efectiva entre las mismas para evitar duplicidades o incluso diferentes enfoques para afrontar dicha problemática. Igualmente, el propio Tercer Sector de la discapacidad está muy atomizado o segmentado. Todo desemboca, si se permite la metáfora, en una suerte de puzzle disgregado que dificulta la visión general del problema y, por lo tanto, medidas transversales adecuadas y sostenibles.

Hay que recordar que el programa ECA ECONAP del LABORA, para garantizar el enfoque holístico de la persona y favorecer una red transversal de apoyo, se coordina con diferentes servicios o recursos (privados o públicos, especializados o normalizados) ofreciendo soluciones transversales y logrando esa visión general “armando el puzzle”.

Algunos de estos servicios pueden ser Servicios Sociales, Servicios de Atención a la Salud Mental (CRIS, SASEM, ETAC, Servicios de Salud Mental de la Conselleria de Sanidad), Centros de Formación, Oficinas LABORA.

RECOMENDACIONES DE MEJORAS ECONAP

El programa ECONAP de promoción del Empleo con Apoyo ha cumplido 8 años en 2024 y ha alcanzado unos niveles de madurez y experiencia acumulada muy notables.

Las 8 entidades colaboradoras que han presentado y obtenido subvenciones en la edición de 2023 experimentan una trayectoria contrastada de apoyo a la población con diversidad funcional de tipo intelectual o cognitiva y de enfermedad mental.

El equipo redactor de este informe y responsable del análisis y valoración de ECONAP 2023 valora la calidad humana y el espíritu de entrega y compromiso de todas las personas (*stakeholders*) con las que ha interactuado directa o indirectamente. Personas muy comprometidas con sus funciones en el seno del programa.

- Los coordinadores y personas de contacto en las 8 entidades colaboradoras.
- Los 35 preparadores laborales (técnicos de apoyo), han mostrado una excelente predisposición.

Resaltamos, de la misma manera, la disponibilidad para las entrevistas cualitativas y la respuesta a encuestas cuantitativas ha sido excelente.

En los apartados de respuestas a encuestas cuantitativas y en los de las valoraciones cualitativas se recoge un detalle de todas las aportaciones.

El volumen de respuestas en una encuesta de este tipo y la altísima valoración en todas las presuntas con respuestas a distintos aspectos del programa que son abrumadoramente valoradas con 5 puntos en una escala de 5, nos indica en gran éxito de ECONAP entre los beneficiarios, así como en su entorno.

El equipo responsable de este informe ha recibido claramente el mensaje unánime de que el Empleo con Apoyo es el *sumun* de la 'plena inclusión' y que, frente a otras medidas



sociales o de apoyo al empleo (por ejemplo, los CEE) supone una metodología que realmente integra a las personas y que además tiene efectos positivos en toda la sociedad.

La metodología SROI, contrastada internacionalmente, permite valorar con cifras y saber que estamos ante un programa que es no solo social, también económicamente rentable. Una cifra que nos muestra que por cada euro invertido con fondos públicos se obtienen en torno a seis euros es de por sí llamativa.

En este contexto de un programa que funciona, se hace necesario analizar cómo mejorarlo. Y por ello es necesario señalar varios puntos de mejora:

1. Los fondos presupuestados de 600.000 euros, no se han cubierto ni en su fase de solicitud ni en su justificación final al quedar en 522.902 euros: casi un 13% de los fondos presupuestados han quedado sin aprovechamiento.
2. Las entidades colaboradoras manifiestan por una parte que hay un conjunto de actividades significativo, que se realizan de forma previa, durante y posterior a las acciones subvencionadas. Cabe destacar:
 - a. Actividades de preparación y formación de las personas beneficiarias
 - b. Actividad de prospección de empresas contratadoras
 - c. Desplazamientos (kilometraje) de los preparadores laborales
 - d. Cambios de puesto de trabajo que requieren readaptación
3. Se considera también una limitación innecesaria y contraproducente el hecho de que no se incluyan puestos de trabajo en entidades públicas, siendo que en poblaciones pequeñas y medianas habría oportunidades aprovechables.
4. El hecho de que los contratos subvencionables sean como máximo de 20 horas a la semana también debería revisarse.
5. La duración del periodo subvencionable, que en la actualidad son 24 meses, también se cree que debería revisarse. Hay personas que reciben asistencias para empleo con apoyo durante 10 y más años.



17

PERSONAS PARTICIPANTES EN INFORME ECONAP 2023

Las personas clave en la elaboración de este informe han sido los coordinadores de las Entidades beneficiarias colaboradoras:

FUNDACIÓN ASINDOWN

María Jesús Monsell
Maria Garrido
Eva Ramon

FUNDACIÓN SANAMENTE DE LA C VALENCIANA PATRONATO INTERMUNICIPAL FRANCISCO ESTEVE

Alejandro Juan Lázaro
Carmen Boiza Ruiz

ASOCIACION PODEM

David León

UPAPSA

David Sáez

Mancomunitat de Municipis de la Vall d'Albaida TRÈVOL

Celia Hernández
M. Amelia Martinez

FUNDACIÓN SÍNDROME DE DOWN DE CASTELLÓN

Verónica Sánchez Zamora

AUNA INCLUSIÓ Asoc.Prot. SAFOR/ASMISAF

Ainoha Garbó Ochoa

LABORA, Jefe de Servicio de Fomento de Empleo

Juan José Díez Cercós

Equipo ESTEPA de la Universitat de València

Jorge Hermosilla
Adolfo Montalvo
Jesús García Patón
Mónica Fernández
Sandra Mayordomo

MATERIAL DE APOYO. DATOS

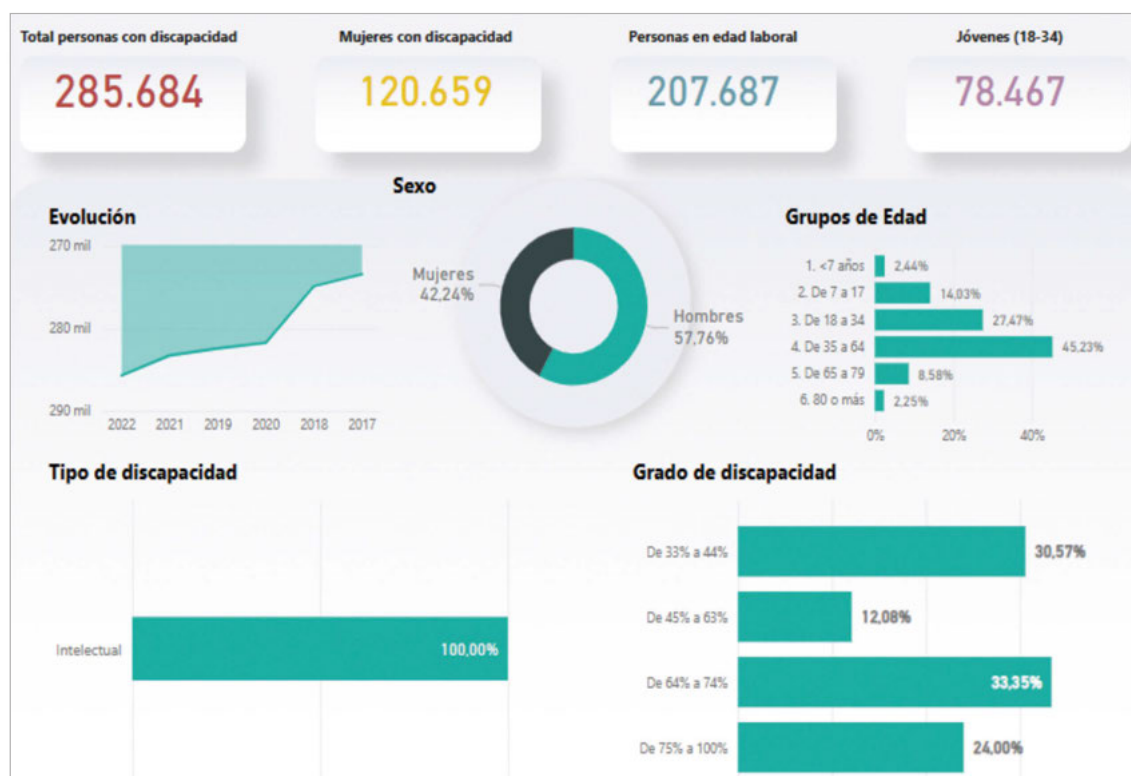


Ilustración 17. Personas con Discapacidad Intelectual en España 2022. Fuente: ODISMET Fundación ONCE

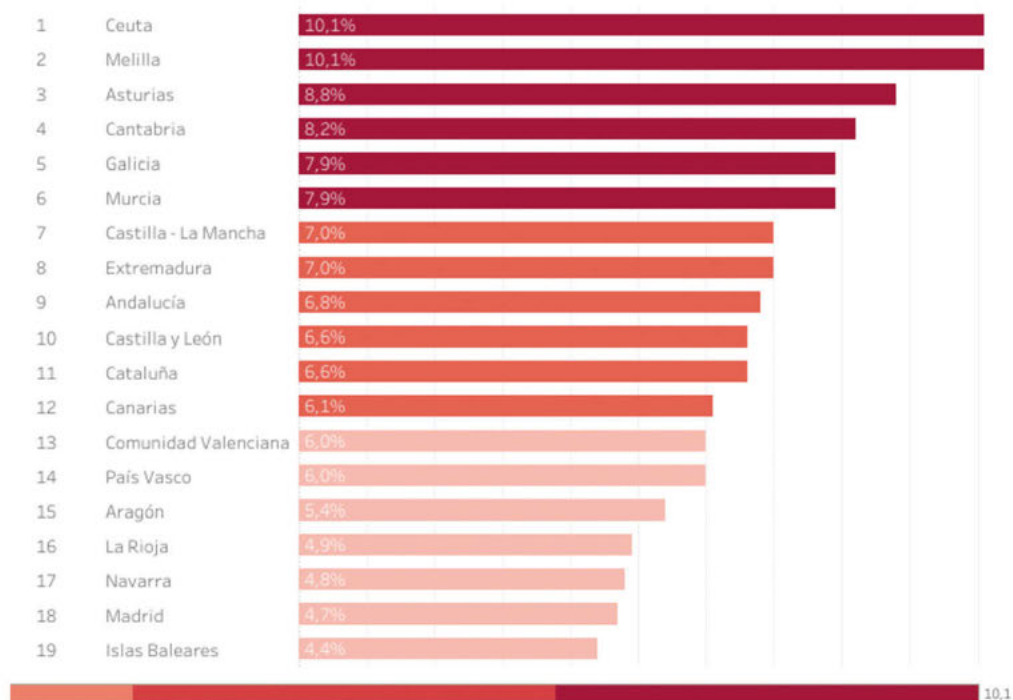
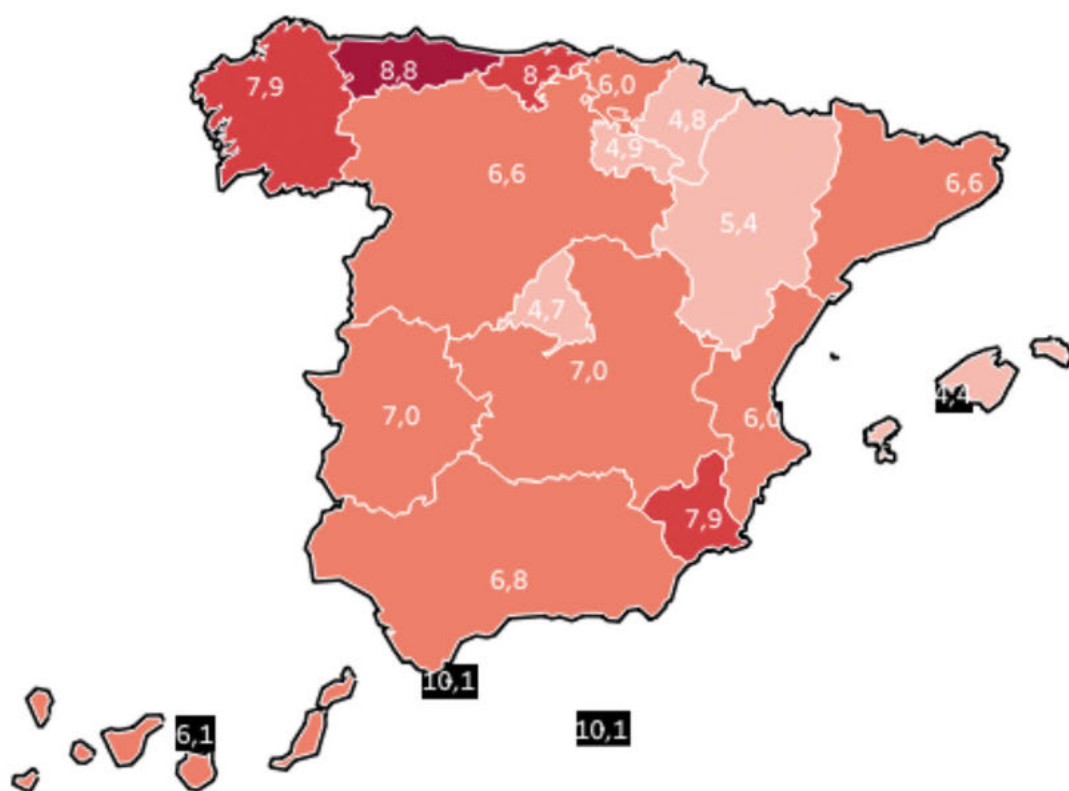
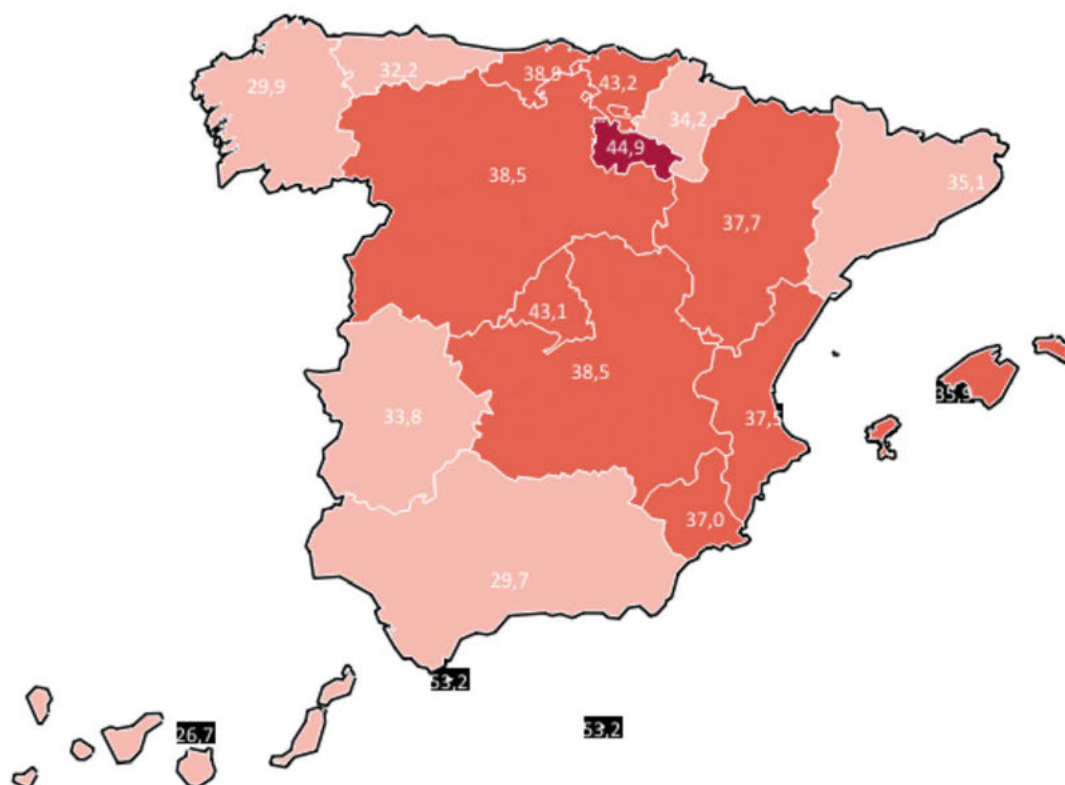


Ilustración 18. Tasa de prevalencia de la discapacidad entre la población en edad activa, por comunidades autónomas. 2022.
Fuente: ODISMET Fundación ONCE



Ranking/CCAA/Evolución anual/Tasa actual Vs Tasa año anterior

1	Melilla	-0,4	53,21	↓
2	Ceuta	-0,4	53,21	↓
3	La Rioja	17,7	44,90	
4	País Vasco	11,3	43,19	
5	Madrid	2,3	43,10	
6	Cantabria	0,6	38,87	
7	Castilla y León	5,7	38,49	
8	Castilla - La Mancha	-1,5	38,45	↓
9	Aragón	2,6	37,70	
10	Comunidad Valenciana	8,9	37,52	
11	Murcia	-11,7	36,97	↓
12	Islas Baleares	-13,2	35,89	↓
13	Total	1,9	35,29	
14	Cataluña	-0,3	35,15	↓
15	Navarra	5,6	34,16	
16	Extremadura	13,1	33,83	
17	Asturias	8,5	32,23	
18	Galicia	3,8	29,91	
19	Andalucía	-0,7	29,68	↓
20	Canarias	4,0	26,68	

BIBLIOGRAFÍA

ABDALA, E. (enero-marzo, 2009). La evaluación de los programas de capacitación laboral para jóvenes en Sudamérica. *Papeles de Población*, 11-82.

Díaz, M. d. (2000). LA EVALUACIÓN DE PROGRAMAS SOCIALES: FUNDAMENTOS Y ENFOQUES TEÓRICOS. *Revista de Investigación Educativa*, 289-317.

Díaz, M. d. (2008). EVALUACIÓN DE PROGRAMAS DE EMPLEO-FORMACIÓN. METODOLOGÍA DE ESTUDIO. *Revista de Investigación Educativa*, 247-270.

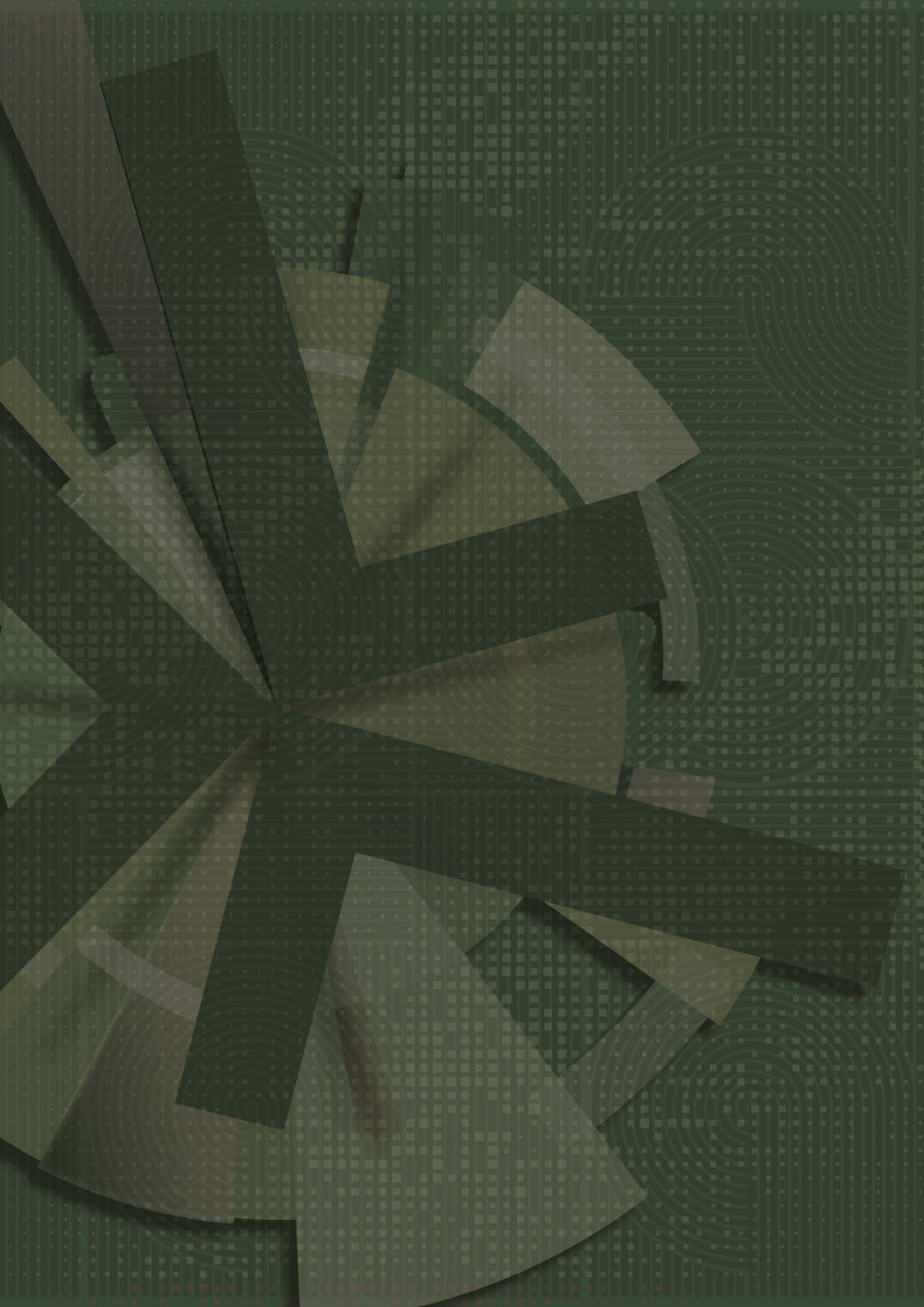
INE Instituto Nacional de Estadística. Encuesta de discapacidad, autonomía personal y situaciones de dependencia 2023. Población residente en centros <https://ine.es/jaxi/Tabla.htm?tpx=66946&L=0> (consultado en noviembre 2024)

ODISMET Fundación ONCE. Base de Datos de Integración laboral y tendencias del mercado de trabajo <https://www.odismet.es/banco-de-datos/1integracion-laboral-y-tendencias-del-mercado-de-trabajo> (consultado en noviembre 2024)

Plena Inclusión Comunidad Valenciana INFORME IMPACTO CUANTITATIVO Y CUALITATIVO DEL PROGRAMA DE EMPLEO CON APOYO DEL LABORA (ECONAP). (diciembre 2023)

Plena Inclusión Madrid. MANUAL SERVICIOS DE EMPLEO CON APOYO (junio 2018)

The Cabinet Office, Reino Unido. Guía para el Retorno Social de la Inversión (SROI) Traducida y adaptada al español por GRUPO CIVIS. (Guía 2009, traducción 2012)



EVALUACIÓN DE IMPACTO PROGRAMA FCC99

**Formación Profesional para el empleo:
Modalidad formación para la inserción**

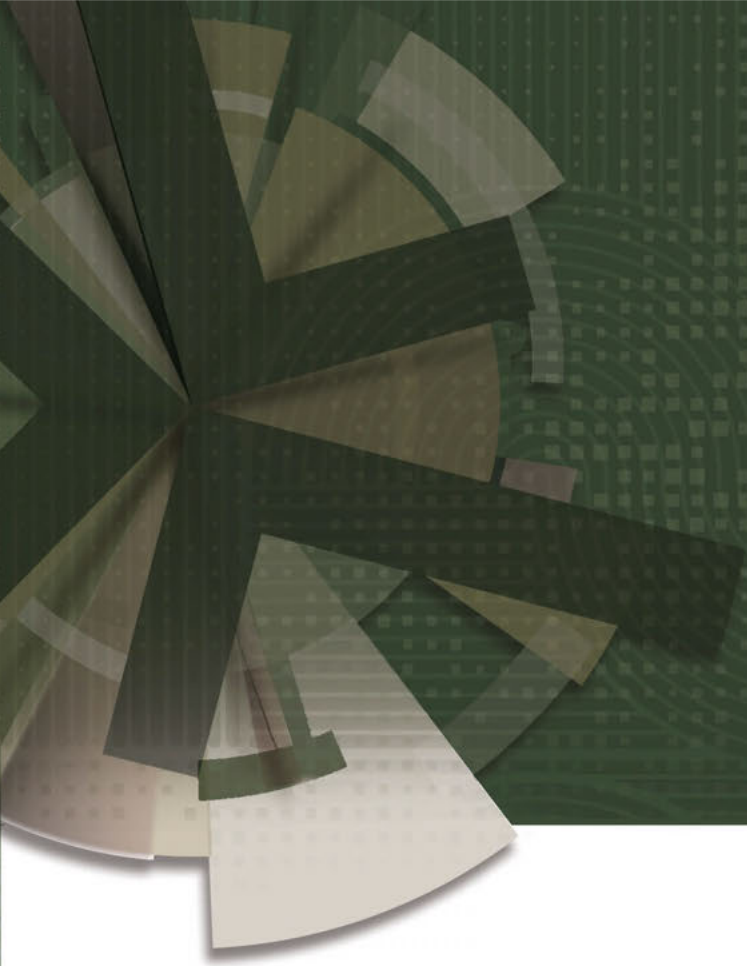
Luisa Alamá Sabater

Vicente Budí Orduña

Juan José Rubert Nebot

*Universitat Jaume I de Castelló
(Instituto de Desarrollo Local)*

01	Contexto, objetivos y metodología de la evaluación.....	105
02	Evaluación de impacto.....	110
03	Análisis descriptivo de las bases de datos.....	116
04	Marco analítico.....	136
05	Análisis de los resultados.....	140
06	Conclusiones.....	152
07	Referencias.....	154
08	Anexos.....	155



01

CONTEXTO, OBJETIVOS Y METODOLOGÍA DE LA EVALUACIÓN

Cualquier manual introductorio de Economía incluye, en sus primeras páginas, la idea central de escasez: dado que los recursos disponibles para cubrir las ingentes necesidades humanas son limitados, esto genera una situación de **escasez** de dichos recursos (el dilema central de la ciencia económica: *medios escasos* susceptibles de ser destinados a *fines alternativos*), y de ahí que la **necesidad de elegir** se convierta en el problema económico fundamental de cualquier sociedad. A su vez, la imperativa necesidad de estar continuamente eligiendo (incluso en la vida diaria de cualquier individuo y, por supuesto, de cualquier institución) conlleva que continuamente se esté incurriendo en un coste (que en economía denominamos **coste de oportunidad**¹), cada vez que se opta por una de las distintas alternativas disponibles.

¹Definiendo el coste de oportunidad como el coste que supone cualquier elección, expresado en términos de la mejor alternativa a la que se renuncia.

En el ámbito de las administraciones públicas, los recursos de los que éstas disponen suelen ser escasos si se comparan con las necesidades que pretenden atender. Debe considerarse además que dichos recursos provienen de la extracción forzada a los miembros activos de la sociedad (a través de la estructura impositiva correspondiente), y que dicho proceso tiene un límite definido por la eficiencia económica (todo ello sin entrar en consideraciones acerca de cuestiones teóricas debatidas como la curva de Laffer, Instituto Juan de Mariana, 2024).

Así pues y centrándonos en el objeto del presente trabajo, en nuestro caso las administraciones responsables de las políticas de empleo deberán determinar qué parte de los recursos (asignados por los responsables políticos pertinentes) deben destinarse a las políticas pasivas de empleo y cuál a las políticas activas y a sus diferentes subprogramas. Estas decisiones generarán un evidente coste de oportunidad, ya que al incidir presupuestariamente en determinados programas es normal que otros dispongan de un menor apoyo económico; además, no debe obviarse que, aunque determinada intervención pueda parecer a los responsables políticos y/o técnicos una muy buena idea (y de ahí que se asignen muchos recursos), nada garantiza a priori un resultado exitoso.



²Resolución de 30 de diciembre de 2021, de la Dirección General de LABORA Servicio Valenciano de Empleo y Formación, DOGV n° 9265/27.01.2022; pág. 4885.

Es por todo lo anterior que, en los últimos años, los responsables de tomar las decisiones sobre el destino de los distintos fondos públicos vienen promoviendo estudios que se centren en la evaluación del impacto de una determinada actuación, con el objetivo de determinar en qué grado se ha conseguido resolver el problema social sobre el que se pretendía actuar, comparar los resultados de diferentes programas para mejorar su implementación y, finalmente, tomar decisiones y potencialmente efectuar modificaciones presupuestarias con suficiente conocimiento de causa.

En este contexto es en el que se realiza el presente estudio para la **evaluación del impacto del programa FC99 Formación Profesional para el Empleo, Modalidad Formación para la Inserción** que la Generalitat Valenciana promueve, en virtud de las competencias que le son propias, a través de la Conselleria de Educación, Universidades y Empleo y el Servei Valencià d'Ocupació i Formació LABORA.

1.1. CONTEXTO DEL PROGRAMA EVALUADO. **PROGRAMA FCC99 - Formación profesional para el empleo.** **Modalidad Formación para la Inserción.**

En cuanto a la legislación que da cobertura al programa analizado, debe hacerse referencia a la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral. Esta fue desarrollada con posterioridad por el Real decreto 694/2017, de 3 de julio, y más adelante por la Orden TMS/368/2019, de 28 de marzo. Dicha orden “cumple con el objetivo de desarrollar el real decreto mencionado en relación con la oferta de formación profesional para el empleo, y regula las bases que han de regir la concesión, en régimen de concurrencia competitiva, de subvenciones públicas destinadas a financiar dicha formación por las diferentes administraciones públicas en sus respectivos ámbitos de gestión”.²

La oferta formativa contemplada en la legislación antes citada se debe desarrollar mediante programas de formación dirigidos a cubrir las necesidades formativas detectadas en los itinerarios personalizados de inserción, en las ofertas de empleo y en el informe anual previsto en el artículo 4.3 de la Ley, a programas específicos de formación dirigidos a personas desempleadas con necesidades formativas especiales o con dificultades para su inserción o recualificación profesional, y a programas formativos que incluyan compromisos de contratación.

Por Resolución de 30 de diciembre de 2021, de la Dirección General de LABORA Servicio Valenciano de Empleo y Formación (DOGV n° 9265 / 27.01.2022; pág. 4885 a 5076), se concreta y desarrolla en el ámbito competencial de la Comunitat Valenciana lo previsto en la legislación de carácter estatal antes citada. Concretamente, en dicha resolución se establece que el diseño específico de los módulos de cada especialidad formativa “se ha realizado a través de un estudio para la *Implantación de un sistema de justificación por módulos económicos de las subvenciones concedidas en el ámbito de la formación profesional para el empleo*, sobre la base de los gastos justificados y revisados de las acciones formativas dirigidas prioritariamente a los desempleados de los años 2016, 2017 y 2018. Este instrumento ha permitido establecer el importe de los módulos económicos



conforme a criterios objetivos que atienden, entre otros aspectos, a su diferencia en función del área de la especialidad formativa y de la modalidad de formación (inserción, colectivos, a medida de las empresas)."

En cuanto al presente estudio de evaluación de impacto, el trabajo se centra en el programa FCC99, el cual está financiado por el Ministerio de Trabajo y Economía Social a través del Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE), y se caracteriza por presentar una oferta de cursos restringida, ser éstos de una duración breve y no generar a su finalización un certificado de profesionalidad. La experiencia previa indica que los cursos del programa FCC99 son más ágiles, y fácilmente adaptables a las nuevas necesidades formativas de las personas interesadas.

Respecto a la dotación económica, y de entre las diferentes líneas de actuación, se trata de la Formación Profesional para el Empleo a la que más recursos económicos destina

Tabla 1.1. Comarca, cursos, alumnado e importe concedido*

Provincia	Comarca	Cursos	Alumnado	Importe concedido
Alacant	L'Alacantí	124	1848	5.425.263,00
	L'Alt Vinalopó	8	120	343.237,50
	El Vinalopó Mitjà	59	885	2.244.426,00
	El Baix Segura	83	1245	3.302.503,50
	L'Alcoià	38	558	1.559.214,60
	El Comtat	4	60	197.914,50
	La Marina Baixa	24	355	1.073.428,50
	La Marina Alta	22	321	894.438,50
	El Baix Vinalopó	68	1020	2.940.145,50
Total		430	6.412	17.980.571,40
Castelló	La Plana Baixa	12	172	432.513,90
	El Alto Mijares	5	30	49.629,00
	La Plana Alta	41	625	1.665.492,00
	El Baix Maestrat	12	180	438.451,50
	Els Ports	1	15	39.136,50
	L'Alcalatén	2	30	51.613,50
	L'Alt Palancia	3	45	73.201,50
Total		73	1.097	2.750.067,90
València	El Camp de Morvedre	11	165	472.348,50
	La Foia de Bunyol	2	30	79.515,00
	La Vall d'Albaida	11	165	459.340,50
	Els Serrans	1	15	10.335,00
	El Valle de Ayora	2	30	79.128,00
	La Ribera Alta	30	450	1.283.598,00
	L'Horta Oest	47	676	2.056.221,00
	El Camp de Túria	15	225	728.155,80
	La Safor	35	525	1.416.798,00
	L'Horta Sud	29	432	1.159.156,20
	La Ribera Baixa	4	60	222.505,50
	La Costera	3	45	176.637,00
	La Plana De Utiel-Requena	4	60	158.575,50
	València	154	229	6.907.151,60
	L'Horta Nord	35	2.580	1.490.392,00
Total		383	5.687	16.699.857,60
Total		886	13.196	37.430.496,90

Fuente: Memoria LABORA 2022. *Tabla proporcionada por LABORA.

³Fuente: Memoria
LABORA 2022.

LABORA y que, además, mayor número de alumnos alcanza: tomando en consideración los datos de 2022, fueron 37'4 millones de euros para la formación de 13.196 alumnos³; además, y territorialmente hablando, nos referimos a una formación que se extiende por todas las comarcas del territorio valenciano (tabla 1.1).

Respecto a la responsabilidad concreta de impartir los diferentes cursos, los recursos disponibles para la Formación Profesional para el Empleo (modalidad Formación para la inserción) se asignaron por comarcas a modo de subvenciones entre las entidades inscritas o acreditadas para el desarrollo de las especialidades formativas planificadas, atendiendo a los criterios recogidos y establecidos en la convocatoria y persiguiendo siempre la necesaria simplificación del sistema de gestión de las subvenciones para mejorar así tanto la eficiencia como la eficacia en el uso de los recursos públicos.

A la luz de las características anteriores, interesa ahora a LABORA que se proceda a realizar una evaluación de impacto del programa y, para ello, resulta de interés conocer el impacto en la empleabilidad del alumnado que ha participado en sus múltiples cursos. En definitiva, se pretende dar respuesta a preguntas sobre **si ha mejorado la empleabilidad de los participantes (en relación con los que no lo han hecho) y, en caso afirmativo, en qué medida se han mantenido en el tiempo dichos efectos.**

1.2. OBJETIVOS DE LA EVALUACIÓN DEL IMPACTO

La evaluación del impacto de las políticas públicas tiene como objetivo fundamental determinar el efecto causado por una intervención específica, diferenciándolo de los fenómenos que ocurren simultáneamente. No es suficiente analizar la diferencia entre la situación previa y posterior a una actuación pública, ya que este enfoque podría atribuir erróneamente como impacto de la intervención los efectos de otros factores externos. Por ello, la pregunta clave que busca responder la evaluación del impacto es: **¿qué habría ocurrido en ausencia de la intervención?**

Este enfoque resulta especialmente relevante para el programa FCC99, cuyo objetivo principal es formar a colectivos con dificultades de inserción laboral con el fin de mejorar su empleabilidad. En este estudio se analiza si la participación en el programa ha influido de manera positiva en la inserción laboral de sus beneficiarios, aislando el efecto de otros factores como el ciclo económico o los cambios en la legislación laboral.

El análisis se centra en la variable de contratación, evaluando si se produce una mejora medible en los días trabajados tras finalizar el programa (por ejemplo, a uno o tres meses) que pueda atribuirse directamente a la participación en la formación. Este enfoque permite valorar si el programa ha cumplido su objetivo de mejorar las oportunidades laborales de los participantes.

Para ello, se cuenta con una base de datos proporcionada por el Servicio Público de Empleo de la Comunidad Valenciana (LABORA), que incluye, a fecha 31 de octubre de 2022, a los demandantes de empleo de la Comunidad Valenciana. Esta base de datos abarca tanto a los participantes en el programa de formación como a aquellos individuos



que, aunque cumplieran con los requisitos para participar, no lo hicieron. Con el fin de respetar la privacidad, LABORA ha proporcionado a los investigadores una base de datos anonimizada. Esta base de datos permite construir el grupo de tratamiento, compuesto por los participantes en el programa, y el grupo de control, formado por personas con características similares que no han participado. Mediante la técnica del emparejamiento, se suavizarán las diferencias entre los dos grupos, facilitando así la elaboración de contrafactuales para estimar qué habría sucedido en ausencia de la intervención.

El análisis de estos datos permitirá ofrecer una estimación rigurosa del impacto del programa FCC99 sobre la empleabilidad de los beneficiarios. Este trabajo tiene como finalidad proporcionar evidencia útil para valorar el grado en que el programa ha cumplido sus objetivos y, en particular, identificar los colectivos en los que ha tenido mayor impacto. Con ello, se busca contribuir al diseño de políticas públicas más eficaces y equitativas, capaces de responder a las necesidades específicas de los grupos con mayores barreras de inserción laboral.



EVALUACIÓN DE IMPACTO

2.1. ANTECEDENTES Y ASPECTOS METODOLÓGICOS

La evaluación de impacto de políticas públicas es una herramienta fundamental para medir la efectividad de las intervenciones y programas implementados. Esta metodología ha ganado relevancia reciente en el campo de las ciencias sociales y la economía debido a su capacidad para proporcionar evidencia robusta sobre los efectos de diversas intervenciones. Aunque en el campo de la medicina se viene utilizando desde principios de los años 90, su aplicación en las ciencias sociales ha permitido abordar problemas complejos y mejorar la toma de decisiones basada en evidencia. (Valdés, et al, 2007 y Vázquez et al, 2008).

En el contexto español, Artés y Rodríguez-Sánchez (2022) destacan la importancia de encontrar un grupo contrafactual adecuado que permita estimar de forma precisa lo que habría ocurrido con la variable objetivo en ausencia de la política pública. Este proceso es crucial para eliminar el sesgo de selección y asegurar que el grupo de control sea estadísticamente idéntico al grupo tratado, excepto en el tratamiento recibido.

En el año 1983, Rosenbaum y Rubin (1983), proponen una técnica para abordar el problema del sesgo de selección, *propensity score matching* (PSM). Este método utiliza un modelo de variable dicotómica (probit o logit) para calcular la probabilidad condicional de pertenecer al grupo de tratamiento dadas las variables observadas. A esta probabilidad se le llama *propensity score*, y se utiliza para emparejar individuos del grupo tratado con aquellos del grupo de control que presenten un valor similar de *propensity score*. Además del PSM, existen otros métodos de emparejamiento, como el emparejamiento exacto por coarsening (CEM), que también se utilizan para abordar el sesgo de selección en estudios observacionales.

Otros autores como Rubin (1973) introdujo el uso de emparejamiento y ajuste de regresión para eliminar el sesgo en estudios observacionales. Heckman, Ichimura y Todd (1998)



describen el emparejamiento como un estimador econométrico para la evaluación. En estudios recientes, Wordofa et al. (2021) aplican el PSM para estimar el impacto de la adopción de tecnología agrícola mejorada en los ingresos de los hogares en Etiopía, mientras que Wang (2021) discute las ventajas y desafíos del uso del PSM en estudios observacionales.

En cuanto a la estimación del *Average Treatment Effect* (ATE), Rubin (2005) explora la inferencia causal utilizando resultados potenciales y el diseño de experimentos. Zhao y Ding (2022) analizan la estimación del ATE en experimentos aleatorios con covariables faltantes, proporcionando una visión actualizada sobre este tema.

Otras metodologías relevantes incluyen la técnica de estimación basada en diferencias en diferencias (*differences-in-differences, DiD*), que se utiliza para comparar los cambios en los resultados entre el grupo tratado y el grupo de control antes y después de la intervención, por lo que la base de datos requiere de una serie temporal. Heij (2004) y Rabe-Hesketh y Skrandal (2008) ofrecen una visión detallada de estos métodos y su aplicación en estudios econométricos.

Por lo tanto, y según estos autores y otros, se puede constatar que la evaluación de impacto mediante métodos contrafactuales, como el PSM y la estimación del ATE, es esencial para medir la efectividad de las políticas públicas y asegurar que los resultados obtenidos sean robustos y libres de sesgo de selección. Su aplicación en las ciencias sociales y la economía ha permitido abordar una amplia gama de problemas, desde la evaluación de programas de empleo hasta el análisis de políticas educativas y sanitarias, mejorando así la toma de decisiones y la formulación de políticas basadas en evidencia.

Tal y como se ha señalado, el objetivo de este trabajo es desarrollar un modelo que permita evaluar el impacto de un programa de formación sobre las probabilidades de que los participantes consigan empleo, así como vincular dichas probabilidades con la calidad del empleo obtenido. La metodología empleada se basa en modelos contrafactuales o de tratamiento, los cuales proporcionan un marco sistemático para analizar y cuantificar el impacto de intervenciones como los programas de empleo. Estos modelos comparan los resultados observados con los hipotéticos que habrían ocurrido en ausencia de la intervención, constituyendo una herramienta analítica sólida.

Este tipo de análisis resulta fundamental para diferenciar el efecto específico de una intervención de la influencia de otros factores, como variables de control o efectos aleatorios, lo que permite una evaluación más precisa de su impacto directo en los resultados. Aislar este impacto es clave para comprender el efecto real sobre aspectos como la probabilidad de conseguir un empleo. Es importante tener en cuenta, que además del programa o intervención pública en cuestión, existen otros elementos que también pueden influir en la probabilidad de empleo, como otras políticas, programas complementarios o incluso las fluctuaciones en la evolución macroeconómica. La cuestión central es determinar hasta qué punto el cambio en una variable puede atribuirse directamente a la intervención aplicada, ya que esto permite estimar escenarios alternativos en los que dicha intervención no hubiera tenido lugar.

Este enfoque es esencial en la evaluación de políticas y programas, ya que facilita inferir causalidad y medir con mayor precisión los efectos de las intervenciones. Su aplicación

es amplia, abarcando disciplinas como la economía, la política pública, la medicina y las ciencias sociales. Permite determinar en qué medida una intervención es responsable del cambio observado en una variable clave (*outcome*), ya sea en la evaluación de tratamientos médicos, el impacto de programas educativos o las consecuencias de políticas públicas (Rebollo-Sanz y Pérez, 2021).

En términos generales, esta metodología favorece el diseño y la evaluación de políticas públicas más efectivas, asegurando conclusiones sólidas sobre la eficacia de una intervención. Además, aporta evidencia rigurosa para decisiones informadas sobre la continuidad, modificación o eliminación de programas. La transparencia y reproducibilidad de los métodos basados en modelos contrafactuales refuerzan la credibilidad de los estudios de evaluación, siendo esenciales para comprender el impacto causal de las intervenciones y promover decisiones basadas en evidencia. Estas métricas también permiten analizar los efectos de una intervención en distintos escenarios y poblaciones, lo que proporciona una base sólida para la evaluación de políticas y la toma de decisiones.

El análisis se centra en la identificación de un grupo de tratamiento y uno de control. El primero incluye a los participantes que han recibido la intervención (en nuestro caso, el curso de formación), mientras que el segundo, compuesto por un grupo similar que no ha recibido dicha intervención, actúa como proxy para el escenario contrafactual, es decir, representa lo que podría haber ocurrido en ausencia del programa.

2.2. MÉTODOS PARA LA EVALUACIÓN DE IMPACTO

Existen diversos procedimientos basados en el análisis contrafactual para llevar a cabo la evaluación de impacto. La elección de un método u otro depende de varios factores, como los objetivos del estudio, el contexto de la intervención, los recursos disponibles o el grado de precisión requerido en los resultados. Sin embargo, es la base de datos con la que se cuenta la que juega un papel fundamental a la hora de determinar la metodología más adecuada a aplicar. Dependiendo de la disponibilidad y calidad de los datos, así como del diseño del programa o política, se pueden emplear diferentes metodologías, entre las que destacan (ivàlua, 2009):

2.2.1. Diferencias en Diferencias

El método de Diferencias en Diferencias (*DiD*) es una técnica estadística utilizada en la evaluación de políticas públicas para estimar el efecto causal de una intervención o política. Este método es especialmente útil cuando se dispone de datos de panel, es decir, datos que incluyen observaciones repetidas de los mismos individuos o unidades a lo largo del tiempo, tanto antes como después de la implementación de la política.

Se necesita disponer de un grupo de tratamiento, que es el que está expuesto a la política o intervención que se desea evaluar, y un grupo de control, representado por los individuos que no están expuestos a la intervención, pero que, en ausencia de la política, se espera que siga una tendencia similar al grupo de tratamiento (supuesto de tendencias paralelas).

La aplicación del modelo consiste en observar los resultados de ambos grupos antes de la implementación de la política y después. El impacto se determina mediante la diferencia en la variación del *outcome* antes y después de la política en el grupo de control y en el de tratamiento. Es decir, se calcula la diferencia en el resultado de interés (por ejemplo, ingresos, empleo, etc.) para el grupo de tratamiento entre el periodo antes y después de la intervención (diferencia antes-después en el grupo de tratamiento). También se calcula la diferencia en el resultado de interés para el grupo de control entre el periodo antes y después de la intervención (diferencia antes-después en el grupo de control).

El estimador de “Diferencias en Diferencias” se obtiene al restar la diferencia observada en el grupo de control de la diferencia observada en el grupo de tratamiento. Este estimador refleja el efecto neto de la intervención, al controlar por cualquier cambio general que haya afectado a ambos grupos (tratamiento y control) de manera similar.

2.2.2. Average treatment effect. Metodología del Matching (Técnicas de emparejamiento)

Este procedimiento metodológico consiste en realizar una comparación entre grupos mediante técnicas de emparejamiento, que se centran en crear un grupo de control comparable al grupo de tratamiento en estudios observacionales. Estas técnicas son particularmente útiles cuando, tras una intervención pública, se dispone de información sobre una muestra de individuos que han participado en el programa y otra sobre aquellos que no lo han hecho. Específicamente, se requiere información tanto del valor del *outcome* de interés para cada individuo en ambos grupos, como de los factores relevantes (como características individuales y el entorno en el que viven) que podrían haber influido en la decisión de participar en el programa y, además, afectar al *outcome* de interés.

El emparejamiento reduce el sesgo de selección del grupo de control asegurando que las diferencias entre los grupos tratados y no tratados se deban a la intervención y no a otros factores. Es fundamental para lograr una estimación más precisa y robusta del efecto del tratamiento en estudios donde no es posible realizar asignaciones aleatorias. A continuación, se detallan algunas de las técnicas de emparejamiento más comunes:

Emparejamiento por Puntaje de Propensión (*Propensity Score Matching, PSM*). Calcula una probabilidad (puntaje de propensión) de recibir el tratamiento basado en observables características de los individuos. Se realiza estimando el puntaje de propensión usando un modelo estadístico (como regresión logística) para cada individuo y emparejando individuos del grupo de tratamiento con individuos del grupo de control que tienen puntajes de propensión similares.

Emparejamiento Exacto. Empareja individuos del grupo de tratamiento y del grupo de control que tienen exactamente los mismos valores en las covariables. Se lleva a cabo, identificando todas las covariables relevantes y emparejando individuos del grupo de tratamiento y control con exactamente los mismos valores en estas covariables.

Emparejamiento por Vecinos más Cercanos (*Nearest Neighbor Matching*). Empareja cada individuo del grupo de tratamiento con el individuo del grupo de control que tenga

el valor más cercano en el puntaje de propensión. Se calcula el puntaje de propensión y se selecciona el vecino más cercano en el grupo de control para cada individuo del grupo de tratamiento.

Emparejamiento por Caliper (*Caliper Matching*). Similar al emparejamiento por vecinos más cercanos, pero solo empareja individuos si el vecino más cercano está dentro de una distancia predefinida (caliper) en términos de puntaje de propensión.

2.2.3. Experimentos Aleatorizados Controlados (RCT)

Se selecciona un grupo de individuos que podrían beneficiarse de los efectos positivos potenciales de una política, se les asigna aleatoriamente a uno de dos grupos: el grupo de tratamiento o el grupo de control. El grupo de tratamiento recibirá la intervención específica de la política en cuestión, como un incentivo fiscal o un nuevo tipo de servicio, durante un período determinado. En contraste, el grupo de control no recibirá la intervención, aunque esto no significa que no reciban ningún tipo de tratamiento; simplemente, lo que reciban será diferente de lo previsto por la política que se está evaluando.

Este diseño experimental facilita la medición del impacto de la política. Después de un tiempo, se compara la media del resultado de interés (por ejemplo, encontrar empleo) entre el grupo de tratamiento y el grupo de control. Si la diferencia en las medias es estadísticamente significativa, se puede concluir que la política tiene un efecto (positivo o negativo) sobre el resultado analizado.

El proceso aleatorio hace que este tipo de experimentos sea robusto. Se consigue que los individuos del grupo de tratamiento y control sean equivalentes en todos los factores que pueden influir sobre el outcome de interés, excepto en uno solamente: la participación o recepción de la política que estamos analizando. Al distribuir aleatoriamente a los participantes, cualquier característica que pueda influir en los resultados, como la edad, el género, la condición socioeconómica, etc., se distribuye de manera equitativa entre los grupos; así pues, la aleatorización permite que los factores inobservables se distribuyan también de manera similar entre ambos grupos de personas. Esto significa que cualquier diferencia en los resultados se debe principalmente a la intervención.

Los inconvenientes provienen del alto coste de implementación del experimento, del fracaso de la aleatorización, de sesgos en las muestras, de cuestiones éticas, como negar una intervención potencialmente beneficiosa a un grupo de control o exponer a los participantes a posibles riesgos.

2.2.4. Regresión en discontinuidad (RDD)

La Regresión en Discontinuidad (*RDD*) es una técnica de evaluación cuasiexperimental que se utiliza para estimar el impacto causal de una intervención o tratamiento en situaciones donde la asignación al tratamiento se basa en un umbral específico en una variable continua. Esta metodología es especialmente útil cuando no se puede realizar un experimento aleatorizado, pero se dispone de un punto de corte claro para determinar



quién recibe la intervención y quién no. La RDD se basa en la existencia de una variable continua (como ingresos, puntuaciones en un examen, edad, etc.) que determina la asignación a un tratamiento si supera un umbral específico.

Los individuos que se encuentran justo por encima del umbral forman el grupo de tratamiento, mientras que aquellos justo por debajo del umbral forman el grupo de control. Se asume que estos dos grupos son muy similares en todas las características relevantes, excepto en el hecho de haber recibido o no el tratamiento. La RDD compara los resultados entre estos dos grupos para estimar el efecto causal del tratamiento. La premisa es que cualquier diferencia en los resultados entre los dos grupos puede ser atribuida a la intervención, dado que los grupos son prácticamente idénticos en todos los aspectos importantes salvo por la intervención.

Para estimar el efecto del tratamiento se utiliza un modelo de regresión, comparando las diferencias en los resultados entre los dos grupos en ambos lados del umbral.



ANÁLISIS DESCRIPTIVO DE LAS BASES DE DATOS

3.1. DESCRIPCIÓN DE LAS BASES DE DATOS

Para realizar la evaluación del programa de empleo FCC99, el servicio valenciano de empleo (LABORA) nos entrega dos bases de datos, totalmente anonimizadas; la primera, denominada “demandantes de empleo”, está formada por 508.046 registros. Según el Servicio Público de Empleo (SEPE), los demandantes son los trabajadores que se inscriben en los servicios públicos de empleo para la búsqueda de un empleo o mejorar el que ya poseen (*intermediación laboral*), para recibir otros servicios ajenos al empleo (orientación para el autoempleo, formación ocupacional, etc.) o por la obligatoriedad de inscribirse para percibir una prestación contributiva o un subsidio.

El criterio para la descarga de dichos registros, según Labora, es el siguiente: datos de demandas de alta antes de 31/10/2022, que no exista ninguna fecha de baja o suspendido como demandante en el periodo comprendido entre la última fecha de alta antes del 31/10/2022, y que la fecha de nacimiento sea mayor que 31/10/1957.

En la tabla 3.1 se detalla la situación laboral de los demandantes de empleo de la Comunidad Valenciana a 31 de octubre de 2022.

Tabla 3.1. Situación laboral a 31 de Octubre de 2022

SITUACION LABORAL	TOTAL
Ocupado	51.009
Desempleado	452.527
Trabajador agrario	4.510
Total	508.046

Fuente: Elaboración propia con datos de LABORA.

Por lo tanto, se observa que existen 51.009 personas ocupadas, 452.525 desempleadas y 4.510 ocupados en el sector agrario.

La segunda base de datos, facilitada por LABORA, se corresponde con los individuos que han asistido al curso de formación (FCC99). Esta base de datos contiene 10.720 registros. Además, para cada registro se incluye la siguiente información:

- Código de cada persona. Con el fin de mantener el anonimato la DG proporciona un código identificador de cada individuo.
- Sexo de cada participante.
- Fecha de nacimiento de cada participante.
- Código de la provincia de residencia. Se corresponde con el código que el Instituto Nacional de Estadística (INE) asigna a cada municipio.
- Código del municipio de residencia. Que se corresponde con el código que el Instituto Nacional de Estadística (INE) asigna a cada municipio.
- Nombre del municipio de residencia.
- Código postal de residencia.
- Código del país de nacimiento.
- Nacionalidad del país de nacimiento.
- Código del nivel académico.
- Descripción del nivel académico.
- Minusvalía.
- Perceptor de prestación.
- Código de la ocupación realizada (8 dígitos).
- Descripción de la ocupación realizada.
- Situación laboral (SIDECE).
- Fecha de alta en el desempleo.
- Código de familia formativa: Son las siglas asignadas a cada familia formativa.
- Denominación de la familia formativa.
- Código de la especialidad formativa.
- Denominación de la especialidad formativa.
- Expediente del curso.
- Identificación del curso realizado según el expediente.
- Fecha de inicio del curso. Según el expediente y la identificación del curso.
- Fecha de finalización del curso. Según el expediente y la identificación del curso.
- Resultado. Tres niveles.

Al analizar los datos, se observan duplicidades, es decir, individuos que han realizado más de un curso. En concreto, y a modo de ejemplo, encontramos dos individuos con registros triplicados y 274 individuos con dos registros. En relación con los que están por triplicado: a) el primer individuo ha realizado tres cursos diferentes: repostería, seguridad informática, y tratamiento de imágenes para web y móvil, con fechas de inicio el 23/12/2022, 09/01/2023, y 12/01/2023, respectivamente; b) en el segundo caso se trata de un individuo con tres registros, de los cuales dos están duplicados indicando un error de duplicidad (mismo número de expediente, mismo identificador y misma fecha de inicio), los cursos realizados por este individuo son inglés B1 (el duplicado) y servicios auxiliares de peluquería, con fechas de inicio el 20/12/2022 y el 09/01/2023, respectivamente. Con relación a los alumnos duplicados: en la mayoría de estos casos, la duplicidad se debe a la realización de cursos distintos pero pertenecientes a la misma familia formativa. Finalmente, también se ha detectado alumnado que ha realizado dos cursos de distintas familias formativas, así como algunos casos de cursos duplicados que consideramos errores.

Con el fin de seleccionar un único registro para cada persona, se ha decidido optar por el curso más antiguo, de manera que los datos estén más alineados con la base de datos de los demandantes de empleo de octubre de 2022.

Para unificar las dos bases de datos, se ha procedido a fusionar ambos ficheros utilizando la opción *merge* del software **STATA**. Los resultados son los que se indican a continuación:

- 501.443 registros que no han realizado el curso de formación y se encontraban en la base de datos de los demandantes de empleo.
- 3.839 registros que han realizado el curso de formación y se encontraban únicamente en la base de datos de los participantes en el curso.
- 6.603 registros que han realizado el curso y se encontraban en las dos bases de datos.

Por lo tanto, el total de registros de la base de datos unificada asciende a 511.885. En la tabla 3.2 se detallan las personas que han realizado el curso de formación en función de su situación laboral, siempre a 31 de octubre de 2022. Se observa que la mayoría de los alumnos se corresponden con personas desempleadas.

Tabla 3.2. Situación laboral a 31 Octubre de 2022 en función de la participación en el curso

SITUACION LABORAL	No han realizado el curso	Han realizado el curso	TOTAL
Ocupado	50.569	899	51.468
Desempleado	446.383	9.524	455.907
Trabajador agrario	4.491	19	4.510
Total	501.443	10.442	511.885

Fuente: Elaboración propia con datos de LABORA.

Tras una primera depuración de la base de datos unificada, se han eliminado todos los registros con valores desconocidos en las variables clave. Es decir, se han excluido aquellos registros que carecían de al menos uno de los siguientes datos: sexo, edad, nivel educativo, nacionalidad y percepción de prestación. En cuanto a la ocupación previa, aunque es una de las variables de control para el análisis contrafactual, se ha decidido mantener las observaciones desconocidas para no afectar significativamente el tamaño del grupo de tratamiento.

Además, dado que el objetivo del análisis es evaluar el efecto del curso de formación sobre la probabilidad de acceder a un empleo, se han considerado exclusivamente demandantes de empleo que se encuentran en situación de desempleo. Por lo tanto, se han excluido tanto a trabajadores ocupados como a aquellos pertenecientes al sector agrario.

Como resultado, la base de datos procesada para el estudio incluye un total de 359.548 observaciones. De estas, 352.001 corresponden a individuos que no han realizado el curso, mientras que 7.547 han participado en él. Como es evidente esto supone una reducción importante de la base de datos, si bien y dado el tamaño de la base de datos original, no se ve alterada la fiabilidad estadística de la muestra. Para la presentación del análisis descriptivo se ha optado por este criterio, ya que el posterior emparejamiento y análisis de causalidad exige disponer de toda la información sobre las características de los individuos (sin valores desconocidos).



Para analizar si existen diferencias significativas en las características iniciales de los individuos que han participado en el curso de formación (tratados) y los que no lo han hecho (no tratados), se ha realizado el test de Kruskal-Wallis. La importancia de aplicar este test a las variables radica en la necesidad de identificar posibles diferencias en las características iniciales de los individuos en cada grupo⁵. De ser así, estas diferencias iniciales deben ser corregidas a través de un proceso de emparejamiento para evitar que influyan en el análisis del efecto del curso de formación.

Esta prueba es particularmente útil cuando se desea comparar una variable categórica (como sexo, nivel de estudios u ocupación) entre dos o más grupos y no requiere que los datos sigan una distribución normal, lo que lo hace adecuado para las variables que se están analizando. Al ser una prueba no paramétrica, permite comparar las distribuciones de las variables entre los grupos sin hacer suposiciones sobre la forma de esas distribuciones o la homogeneidad de varianzas. Esto proporciona una evaluación robusta y fiable sobre si las distribuciones de las variables en cuestión son equivalentes entre los dos grupos, lo cual es fundamental para asegurar que cualquier diferencia observada en los resultados posteriores sea atribuible al tratamiento y no a otros factores.

Por lo tanto, aplicar el test de Kruskal-Wallis para cada variable y desglosarlas en sus respectivos grupos permite determinar si existen diferencias significativas entre los grupos de tratamiento y control. Las hipótesis a contrastar son las siguientes:

- Hipótesis nula (H_0): No existen diferencias significativas en la participación en el curso entre los grupos definidos por las variables analizadas.
- Hipótesis alternativa (H_1): Existen diferencias significativas en la participación en el curso entre al menos dos de los grupos definidos por las variables analizadas.

Si, en una determinada variable, el resultado de la prueba es significativo ($p\text{-valor} \leq 0,05$), se concluirá que hay evidencia de diferencias en la participación entre los grupos de esa variable en particular. En caso contrario, no hay evidencia suficiente para afirmar que existan tales diferencias.

A continuación, se presentan las tablas (3.3, 3.4, 3.5, 3.6, 3.7 y 3.8) que muestran la distribución de los demandantes de empleo según las variables clave, diferenciando entre quienes han realizado el curso de formación y quienes no.

La Tabla 3.3 muestra la distribución de los individuos según su sexo y la realización del curso, permitiendo identificar diferencias entre hombres y mujeres en ambos grupos (tratamiento y control). En el caso de los hombres, 143.596 no han realizado el curso, lo que representa un 97,6% del total de hombres, mientras que 3.456 hombres han realizado el curso, equivalente al 2,3%. Por otro lado, entre las mujeres, 208.405 no han participado en el curso, lo que supone un 98,1% del total de mujeres, y 4.091 sí lo han realizado, representando un 1,9% de este grupo.

El análisis estadístico revela que existe una diferencia significativa en la distribución por sexo entre quienes han realizado el curso y quienes no. El valor del estadístico Chi-cuadrado es 55,321, con un $p\text{-valor}$ de 0.0001, lo que indica que estas diferencias no son atribuibles al azar.

⁵En este caso, cada una de las variables consideradas se desglosa en grupos según las categorías correspondientes (por ejemplo, "Hombre" y "Mujer" para el sexo, diferentes niveles educativos para el nivel de estudios, etc.), y la prueba compara si la distribución de las categorías varía significativamente entre los dos grupos (tratamiento y control).

Tabla 3.3. Distribución por sexo

SEXO	GRUPO DE CONTROL (No han realizado el curso)	GRUPO DE TRATAMIENTO (Han realizado el curso)	TOTAL	KRUSKAL-WALLIS CHI-CUADRADO
Hombre	143.596	3.456	147.052	
Mujer	208.405	4.091	212.496	
Total	352.001	7.547	359.548	55,321*** (p_valor=0.0001)

***p<0.01, **p<0.05, *p<0.1. Fuente: Elaboración propia con datos de LABORA.

La Tabla 3.4 presenta la distribución de la base de datos de acuerdo con los grupos de edad y la realización del curso. Para este análisis, se han utilizado las categorías de edad establecidas por el Instituto Nacional de Estadística (INE) en la Encuesta de Población Activa, agrupadas en cinco rangos: 16-24 años, 25-34 años, 35-44 años, 45-54 años y mayores de 55 años.

En términos generales, el grupo mayoritario tanto entre quienes realizaron el curso como entre quienes no lo hicieron está compuesto por personas de 45 a 54 años, con un total de 99.977 individuos. El análisis muestra que las diferencias entre grupos de edad en función de la realización del curso son significativas, como lo refleja el valor del estadístico Chi-cuadrado (2545,538) con un p-valor de 0.0001.

Tabla 3.4. Distribución por grupo de edad

GRUPOS DE EDAD	GRUPO DE CONTROL (No ha realizado el curso)	GRUPO DE TRATAMIENTO (Han realizado el curso)	TOTAL	KRUSKAL-WALLIS CHI-CUADRADO
Entre 16-24 años	6.160	856	7.016	
Entre 25-34 años	53.089	1.735	54.824	
Entre 35-44 años	71.112	1.816	72.928	
Entre 45-54 años	97.749	2.228	99.977	
Más 55 años	123.891	912	124.803	
Total	352.001	7.547	359.548	2.545,538*** (0.0001)

***p<0.01, **p<0.05, *p<0.1. Fuente: Elaboración propia con datos de LABORA.

En la tabla 3.5 se detalla la distribución del nivel académico tanto de los que han participado en el curso como de los que no han participado, agrupado en cuatro categorías principales. La clasificación utilizada en este análisis se ha simplificado a partir de una versión más detallada, disponible en el Anexo I.

Más de la mitad (62%) de los participantes en el programa de formación poseen un nivel de estudios equivalente a secundaria, lo que representa 4.674 individuos. Si tenemos en cuenta los individuos que no han participado en el programa de formación este porcenta-

Tabla 3.5. Distribución por niveles de estudios

NIVEL DE ESTUDIOS	GRUPO DE CONTROL (No han realizado el curso)	GRUPO DE TRATAMIENTO (Han realizado el curso)	TOTAL	KRUSKAL-WALLIS CHI-CUADRADO
Sin estudios o primarios	19.821	455	20.276	
Secundaria	267.751	4.674	272.425	
Bachiller y FP media	39.434	1.789	41.223	
Universidad	24.989	629	25.618	
Total	351.995	7.547	359.542	556,455*** (0.0001)

***p<0.01, **p<0.05, *p<0.1. Fuente: Elaboración propia con datos de LABORA.



je se incrementa hasta el 76%. Respecto a la población total, si se incluyen aquellos con formación en bachillerato y FP media más universidad, este porcentaje aumenta significativamente, alcanzando casi el 94,3% del total de la población analizada. El análisis estadístico pone de manifiesto diferencias significativas en la distribución por nivel de estudios, con un Chi-cuadrado de 556,455 y un p-valor de 0.0001.

Por su parte, el análisis de los participantes en el curso según su nacionalidad (Tabla 3.6) muestra que la mayoría, un 76,0%, son de nacionalidad española. Los siguientes grupos más representados son las personas de origen africano, con un 8,3%, y los procedentes de América Latina, que representan un 7,5% (Tabla 3.7).

Para facilitar la interpretación, las nacionalidades se han agrupado en seis categorías: España, Unión Europea, Resto de Europa, Iberoamérica, África y resto del mundo. España constituye el grupo más numeroso, con un total de 287.840 individuos, de los cuales 282.554 no realizaron el curso y 5.286 sí lo hicieron. Las diferencias observadas en la distribución por nacionalidad entre los participantes y no participantes en el curso son estadísticamente significativas, como refleja el Chi-cuadrado de 269.114 con un p-valor de 0.0001.

Tabla 3.6. Distribución por nacionalidad

NACIONALIDAD	GRUPO DE CONTROL (No han realizado el curso)	GRUPO DE TRATAMIENTO (Han realizado el curso)	TOTAL	KRUSKAL- WALLIS CHI- CUADRADO
España	282.554	5.286	287.840	
Unión europea	21.735	297	22.032	
Resto de Europa	5.527	119	5.646	
Iberoamérica	12.827	707	13.534	
África	15.416	820	16.236	
Resto del mundo	13.942	318	14.260	
Total	352.001	7.547	359.548	269.114*** (0.0001)

*** $p < 0.01$, ** $p < 0.05$, * $p < 0.1$. Fuente: Elaboración propia con datos de LABORA.

En la tabla 3.7, el análisis sobre la relación entre la participación en el curso y la percepción de una prestación muestra que la mayoría de las personas en la base de datos no reciben prestación alguna. De las 359.548 personas consideradas, un 77,4% no perciben prestaciones, mientras que el 22,5% restante sí las reciben. Entre quienes no realizaron el curso (grupo de control), el 22,6% perciben una prestación, mientras que el 77,4% no la reciben. En el caso de quienes sí realizaron el curso (grupo de tratamiento), un 23,5% perciben prestación, mientras que el 76,5% no la reciben.

El análisis estadístico refleja que estas diferencias son estadísticamente significativas, como lo indica el valor del Chi-cuadrado de 3,808 con un p-valor de 0.0510.

Tabla 3.7. Distribución en función si reciben prestación o no

SEXO	GRUPO DE CONTROL (No han realizado el curso)	GRUPO DE TRATAMIENTO (Han realizado el curso)	TOTAL	KRUSKAL-WALLIS CHI-CUADRADO
Si	79.425	1.775	81.200	
No	272.576	5.772	278.348	
Total	352.001	7.547	359.548	3,808* (0.0510)

*** $p < 0.01$, ** $p < 0.05$, * $p < 0.1$. Fuente: Elaboración propia con datos de LABORA.

⁶La base de datos es igual a 281.100 registros debido a que encontramos 111.448 registros con valores desconocidos para la variable ocupación.

En relación con la ocupación de origen, la tabla 3.8 muestra la distribución de los individuos que han realizado el curso según la clasificación de ocupaciones a un dígito. La distribución por ocupación muestra que las ocupaciones elementales (71.035 personas) y las de trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores (70.484 personas) son las más prevalentes entre quienes realizaron el curso, representando casi el 50% de la población total del grupo de tratamiento⁶. El análisis estadístico muestra diferencias significativas en la distribución por ocupación, con un Chi-cuadrado de 213.560 y un p-valor de 0.0001.

Tabla 3.8. Distribución por ocupación (1 dígito)

OCUPACIONES	GRUPO DE CONTROL (No han realizado el curso)	GRUPO DE TRATAMIENTO (Han realizado el curso)	TOTAL	KRUSKAL-WALLIS CHI-CUADRADO
Ocupaciones elementales	70.038	997	71.035	
Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores	69.021	1.463	70.484	
Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras	40.039	570	40.609	
Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina	29.097	709	29.806	
Operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores	26.830	378	27.208	
Técnicos profesionales de apoyo	19.692	490	20.182	
Técnicos y profesionales científicos e intelectuales	12.818	278	13.096	
Trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero	5.923	86	6.009	
Directores y gerentes	5.566	105	5.671	
Total	279.024	5.076	284.100	213.560*** [0.0001]

***p<0.01, **p<0.05, *p<0.1. Fuente: Elaboración propia con datos de LABORA.

El análisis realizado mediante el test de Kruskal-Wallis confirma la existencia de diferencias significativas entre quienes participan en el curso de formación y quienes no, para todas las variables analizadas (sexo, nivel de estudios, ocupación, entre otras). Esto indica que las características de los participantes y no participantes no son homogéneas dentro de los grupos considerados, lo que podría generar sesgos en el análisis del impacto del curso. Por lo tanto, es necesario llevar a cabo un proceso de emparejamiento entre ambos grupos, con el fin de equilibrar sus características y garantizar que las conclusiones obtenidas reflejan de manera precisa el efecto del curso, sin que estos factores actúen como variables de confusión.

3.2. GRUPO DE TRATAMIENTO (alumnado que ha realizado el programa FCC99)

En este apartado se analizan en detalle las características del grupo de tratamiento, compuesto por personas desempleadas que han participado en el curso de formación. La primera sección describe el perfil sociodemográfico de los participantes, mientras que la segunda se centra en las características específicas del alumnado en relación con el curso realizado.



3.2.1. Caracterización de las personas destinatarias del curso de formación (grupo de tratamiento)

Con el objetivo de analizar la implantación territorial del curso de formación, la Figura 3.1 muestra la proporción de alumnado en cada comarca en relación con el total de personas desempleadas. Las comarcas con una mayor proporción de alumnado son els Ports, donde más del 5% de los desempleados han participado en algún curso. Les siguen la Vall d'Aiora y el Vinalopó Mitjà, con un porcentaje de alumnado situado entre el 2,8% y el 3,4%.

En el siguiente grupo se encuentran las comarcas de l'Alcalatén, l'Alt Palància, la Safor, el Comtat, l'Alcoià y l'Alacantí, con un porcentaje de alumnado comprendido en torno al 2,3%. Les siguen el Baix Maestrat, la Plana Alta, el Camp de Morvedre, l'Horta Nord, València, l'Horta Sud, la Ribera Baixa, la Marina Alta, la Marina Baixa, el Baix Vinalopó, el Baix Segura y la Plana d'Utiel-Requena, con una proporción que oscila entre el 1,7% y el 2,3%.

Por su parte, las comarcas con menor implantación del programa de formación son la Plana Baixa, el Camp de Túria, la Foia de Bunyol, la Ribera Alta, la Vall d'Albaida y l'Alt Vinalopó, con porcentajes inferiores al 2%, situándose entre el 1,1% y el 1,7%. En un nivel aún más bajo se encuentran l'Alt Maestrat, els Serrans, la Canal de Navarrés y la Costera, donde la proporción de alumnado varía entre el 0,6% y el 1,1%.

Finalmente, los municipios del Racó d'Ademús y l'Alt Millars son los que presentan la menor participación en el programa de formación, con porcentajes entre el 0% y el 0,6%.

A continuación, se analiza el perfil del alumnado, poniendo el foco en la nacionalidad y desglosando en detalle los dos grupos de ocupación más representativos entre quienes han realizado el curso.

La Tabla 3.9 presenta la distribución del alumnado según las principales nacionalidades. En este análisis se incluyen únicamente las nacionalidades que representan al menos el 10% de los participantes, excluyendo aquellas menos significativas. Se observa que más del 70% de los participantes en el curso son de nacionalidad española, destacándose como el grupo predominante.

En relación con la profesión de origen, en la tabla 3.8 se ha visto que las ocupaciones mayoritarias son: trabajadores de los servicios de restauración, protección y vendedores

Tabla 3.9. Grupo de tratamiento según nacionalidad

NACIONALIDAD	TOTAL ALUMNADO	PORCENTAJE
Española	4.455	73.98
De Colombia	269	4.47
De Venezuela	178	2.96
De Marruecos	135	2.24
Rumano	115	1.91
De Ecuador	114	1.89
De Argentina	99	1.64
De Bolivia	54	0.90

Fuente: elaboración propia con datos proporcionados por LABORA.

**PROPORCIÓN DEL NÚMERO DE ALUMNADO EN RELACIÓN
CON EL TOTAL DE DESEMPLEADOS A NIVEL COMARCAL**

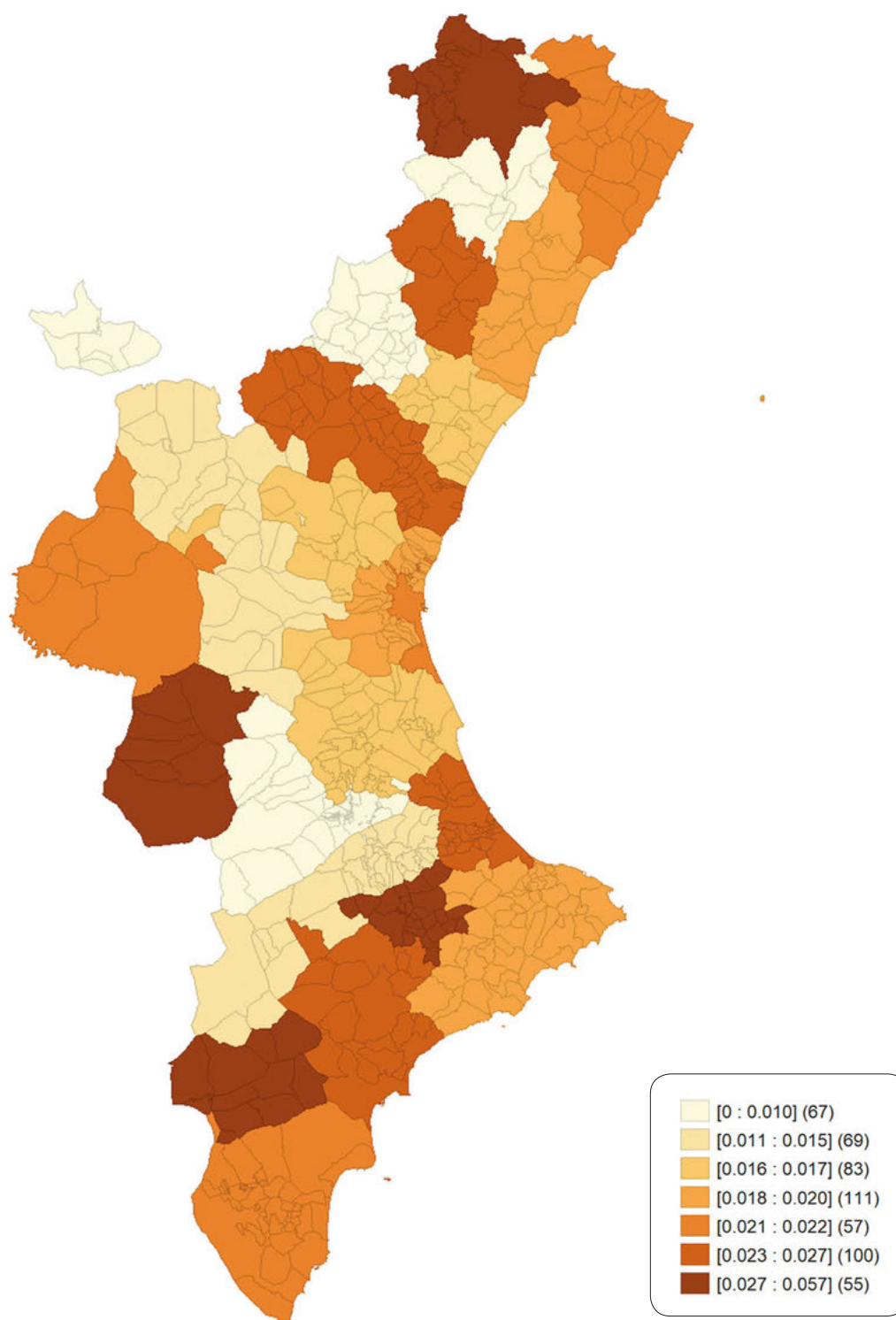


Figura 3.1: Proporción del número de alumnado en relación con el total de desempleados a nivel comarcal.
Fuente: Elaboración propia con datos de LABORA.



y ocupaciones elementales. En las tablas 3.10 y 3.11 se muestra el detalle de estos dos sectores mayoritarios a un nivel de ocupación de dos dígitos pero referido únicamente a los participantes en el programa de formación.

El sector de los trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores se concentra en torno a los trabajadores asalariados de los servicios de protección y seguridad y dependientes en tiendas y almacenes, que representan más del 60% (Tabla 3.10).

Tabla 3.10. Grupo de tratamiento de los trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores (clasificación a dos dígitos)

OCCUPACIÓN (DOS DÍGITOS)	TOTAL ALUMNADO	PORCENTAJE
Trabajadores asalariados de los servicios de protección y seguridad	505	31.15
Dependientes en tiendas y almacenes	496	30.60
Trabajadores de los servicios personales	160	9.87
Trabajadores de los cuidados a las personas en servicios de salud	108	6.66
Trabajadores de los servicios de protección y seguridad	100	6.17
Cajeros y taquilleros (excepto bancos)	97	5.98
Otros trabajadores de los cuidados a la	73	4.50
Vendedores (excepto en tiendas y almacenes)	49	3.02
Comerciantes propietarios de tiendas	18	1.11
Camareros y cocineros propietarios	15	0.93
Total	1.621	100.00

Fuente: elaboración propia con datos proporcionados por LABORA.

En cuanto a las ocupaciones elementales, las tres primeras ocupaciones son el personal de limpieza, peones de las industrias manufactureras y peones del transporte, descargadores y reponedores.

Tabla 3.11. Grupo de tratamiento de los trabajadores de las ocupaciones elementales (Clasificación a dos dígitos)

OCCUPACIÓN (DOS DÍGITOS)	TOTAL ALUMNADO	PORCENTAJE
Otro personal de limpieza	303	26.65
Peones de las industrias manufactureras	227	19.96
Peones del transporte, descargadores y reponedores	164	14.42
Peones agrarios, forestales y de la pesca	150	13.19
Empleados domésticos	92	8.09
Ayudantes de preparación de alimentos	77	6.77
Peones de la construcción y de la minería	75	6.60
Recogedores de residuos urbanos, vendedores	49	4.31
Total	1.137	100.00

Fuente: elaboración propia con datos proporcionados por LABORA.

En general, se observa que el programa de formación está principalmente dirigido a personas que desempeñan ocupaciones de menor cualificación o que cuentan con una formación técnica limitada. Estas ocupaciones suelen concentrarse en sectores con alta demanda de mano de obra, aunque con oportunidades de progreso profesional más restringidas sin una actualización de habilidades. Este perfil está vinculado al nivel educativo de los participantes, tal como se refleja en la Tabla 3.5. El grupo de tratamiento presenta un 6% de personas con nivel educativo primario o sin estudios, mientras que este porcentaje es ligeramente inferior en el grupo de control (5,6%). En cuanto a los estudios secundarios, el grupo de tratamiento alcanza una proporción del 62%, frente al 76% registrado en el grupo de control (Tabla 3.5).

Por lo tanto, los datos parecen indicar que el perfil de los participantes del curso está sesgado hacia una baja/media cualificación educativa, con una fuerte presencia de personas que desempeñan ocupaciones en el sector de los servicios.

3.2.2. Descripción y organización del programa de formación (FCC99)

El programa de formación FCC99 se organiza a nivel de familias profesionales, agrupando en especialidades formativas. En la tabla 3.12 se detallan las 22 familias formativas, vigentes en 2022, en las que se ha estructurado el programa (así como el total de alumnado que ha participado), teniendo en cuenta únicamente al alumnado desempleado y las consideraciones realizadas, respecto a la base de datos, en el apartado 3.1. Cada familia formativa se desglosa en diferentes especialidades. En el Anexo III se detalla la distribución de los cursos realizados según las familias profesionales.

Tabla 3.12. Familias profesionales

FAMILIA	TOTAL ALUMNADO	PORCENTAJE	FECHA FINALIZACIÓN CURSO EN PROMEDIO
Servicios Socioculturales y a la Comunidad	2.759	25.88	5 mayo 23
Administración y Gestión	1.220	12.81	9 julio 23
Informática y Comunicaciones	964	10.12	25 mayo 23
Comercio y Marketing	835	8.77	22 mayo 23
Hostelería y Turismo	627	6.58	1 junio 23
Imagen Personal	585	6.14	24 junio 23
Transporte y Mantenimiento de Vehículos	522	5.48	19 mayo 23
Electricidad y Electrónica	512	5.38	4 junio 23
Instalación y Mantenimiento	373	3.92	7 junio 23
Fabricación Mecánica	276	2.90	21 abril 23
Seguridad y Medio Ambiente	258	2.71	14 junio 23
Energía y Agua	212	2.23	21 junio 23
Textil, Confección y Piel	159	1.67	9 junio 23
Actividades Físicas y Deportivas	139	1.46	14 junio 23
Sanidad	109	1.14	16 junio 23
Agraria	71	0.75	4 julio 23
Artes Gráficas	61	0.64	25 junio 23
Edificación y Obra Civil	59	0.62	11 junio 23
Marítimo-Pesquera	26	0.27	7 agosto 23
Química	22	0.23	10 julio 23
Mantenimiento y Servicios a la Producción	16	0.17	23 mayo 23
Industrias Alimentarias	13	0.14	12 mayo 23
Total	9.524	100.00	

Fuente: elaboración propia con datos proporcionados por LABORA.

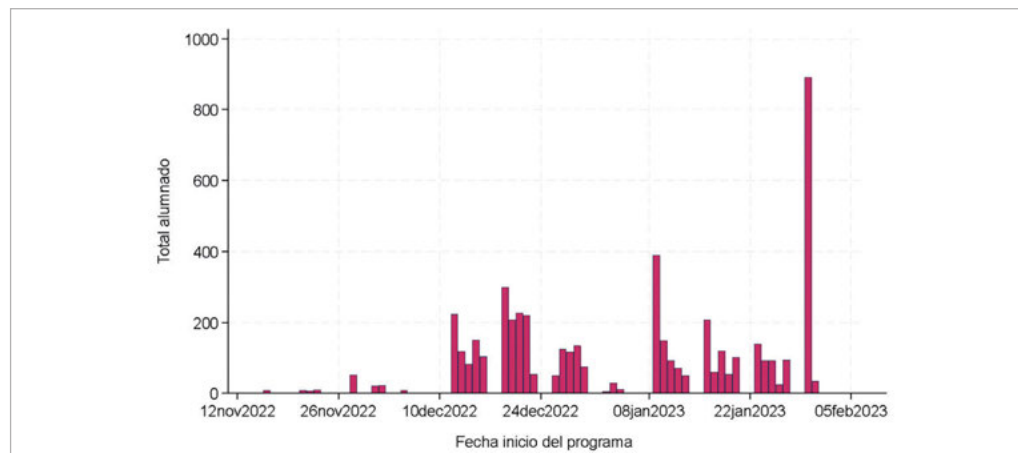
Con el fin de llevar a cabo un análisis descriptivo del perfil del alumnado que realiza el curso de formación, hemos seleccionado las cinco primeras familias profesionales con mayor número de inscritos: **Servicios Socioculturales y a la Comunidad, Administración y Gestión, Informática y Comunicaciones, Comercio y Marketing y Hostelería y comercio.** Además, debe señalarse que en los cursos de especialización realizados en cada una de estas familias formativas, se debe tener en cuenta la presencia de formaciones transversales. Así, y a modo de ejemplo, la familia formativa “Servicios Socioculturales y a la

Comunidad” incluye cursos de especialización que se consideran formación transversal, como son: inglés A1, inglés A2, inglés B1, inglés B2 e inglés C1.

Un aspecto fundamental para llevar a cabo una evaluación de impacto efectiva es considerar las fechas de finalización de los cursos, y establecer un criterio que permita homogeneizarlas. En este sentido, se observa que los cursos se han desarrollado entre el 16 de noviembre de 2022 y el 31 de enero de 2023. La Figura 3.2 ilustra la frecuencia con la que se han realizado los cursos a lo largo de este período. Tal y como se puede apreciar, la mayoría de los cursos tuvieron lugar hacia finales de enero de 2023, destacando particularmente el 30 de enero como la fecha con mayor número de finalizaciones.

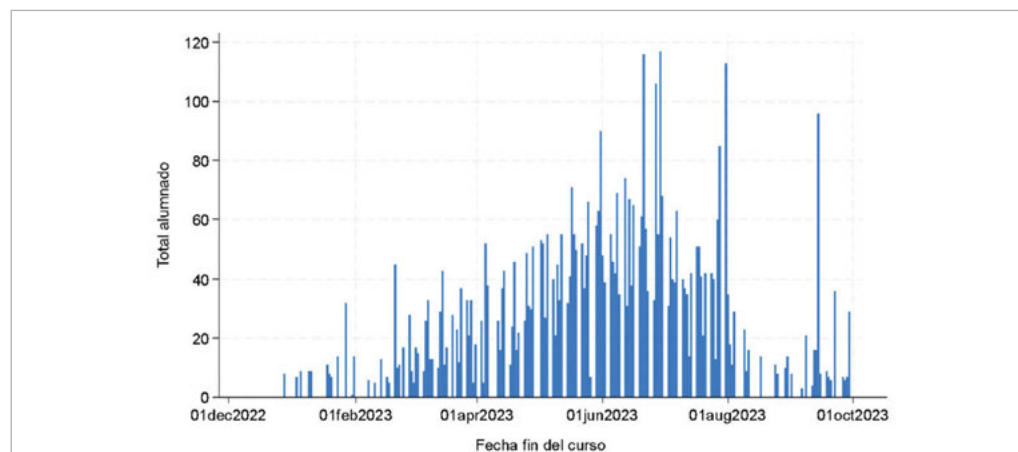
Por otro lado, la Figura 3.3 muestra las fechas de finalización de los cursos, que abarcan desde el 28 de diciembre de 2022 hasta el 29 de septiembre de 2023. En la cuarta columna de la tabla 3.12 se ha añadido el dato de la fecha promedio de finalización de los cursos dentro de cada familia. A partir de este análisis, se ha determinado que, para efectos de cálculo del impacto de los cursos sobre la probabilidad de encontrar empleo, se considerará un punto de inicio en junio de 2023. Este criterio permitirá tener una base más uniforme para medir el impacto de la formación en la probabilidad de encontrar empleo de los participantes.

Figura 3.2. Número de cursos realizados según la fecha de inicio



Fuente: elaboración propia con datos proporcionados por LABORA.

Figura 3.3. Número de cursos realizados según la fecha de finalización



Fuente: elaboración propia con datos proporcionados por LABORA.

En la tabla 3.13 se muestra la distribución por sexos de los y las participantes del programa que han asistido a los cinco cursos mayoritarios, se observa que los Servicios Socioculturales y a la Comunidad, Administración y Gestión, Comercio y Marketing y Hostelería y Turismo son preferidos por las mujeres, mientras que la informática y comunicaciones es el único en el que los hombres son mayoría.

Tabla 3.13. Características relativas a las personas pertenecientes a las cinco familias profesionales seleccionadas

FAMILIA PROFESIONAL	HOMBRE	MUJER	TOTAL
Servicios Socioculturales y a la Comunidad	613 24,87%	1.852 75,13%	2.465 100
Administración y Gestión	245 20,08%	975 79,92%	1.220 100
Informática y Comunicaciones	584 60,58%	380 39,42%	964 100
Comercio y Marketing	370 44,31%	465 55,69%	835 100
Hostelería y Turismo	270 43,06%	357 56,94%	627 100

Fuente: Elaboración propia con datos de Labora

En cuanto al segmento de edad de estas cinco especialidades, vemos que la mayoría de los participantes en el curso se sitúa entre el grupo de edad, 45-54 años. El perfil por lo tanto, corresponde a desempleados, mayores de 45 años y con niveles de formación bajos, dada la formación mayoritaria observada en las tablas 3.10 y 3.11.

Tabla 3.14. Distribución de los participantes en los cinco cursos mayoritarios en función del grupo de edad

FAMILIA	Entre 16-24 años	Entre 25-34 años entre 35	Entre 35-44 años	Entre 45-54 años	Más 55	TOTAL
Servicios Socioculturales y a la Comunidad	558	558	582	729	305	2.465
Administración y Gestión	296	296	303	364	146	1.220
Informática y Comunicaciones	267	267	190	252	132	964
Comercio y Marketing	196	196	205	230	84	835
Hostelería y Turismo	149	149	112	142	80	627

Fuente: Elaboración propia con datos de Labora

3.3. EMPAREJAMIENTO DEL GRUPO DE CONTROL Y DEL GRUPO DE TRATAMIENTO (*Matching*)

Tal como se señaló en la sección anterior, para implementar una metodología de evaluación basada en la causalidad, es esencial emparejar adecuadamente los dos grupos definidos (control y tratamiento) sobre los que se realizará la comparación en términos de probabilidad de encontrar empleo. Este proceso de emparejamiento busca garantizar que las unidades comparadas (en este caso, los individuos) sean lo más similares posible en función de ciertas características o covariables observadas. Esto es clave para obtener estimaciones más precisas del efecto del tratamiento. Además, al equilibrar las covariables entre los grupos de tratamiento y control, se mejora la validez interna del estudio y



permite una mejor comparación entre ambos grupos, incrementando la fiabilidad de los resultados y su capacidad para reflejar de manera más precisa la relación causal entre el tratamiento y los resultados. Al trabajar con grupos comparables, la interpretación de los resultados es más sencilla, ya que las diferencias observadas son menos propensas a estar influenciadas por otros factores.

En este sentido, a partir de la base de datos descrita en el apartado anterior se ha llevado a cabo un proceso de emparejamiento en dos etapas. En primer lugar, se ha utilizado el método de Emparejamiento Exacto por Coarsening (CEM), que agrupa las variables para reducir la dimensionalidad y formar grupos más homogéneos. Para llevar a cabo este emparejamiento, la base de datos ha sido ajustada de la siguiente forma: a partir de los registros de los individuos desempleados se eliminan los valores desconocidos (datos inexistente) de las siguientes variables: sexo, edad, nivel de estudios, nacionalidad y si perciben o no prestación. No se eliminan los valores desconocidos de la ocupación previa, para no prescindir de un número excesivo de desempleados que han realizado el curso, por lo tanto, los valores desconocidos de la ocupación previa se sustituyen por cero⁷. Este primer emparejamiento se realiza con las siguientes variables: sexo, grupo de edad, nivel académico, nacionalidad, si perciben prestación y ocupación previa. El total de la base de datos sobre la que se realiza el primer emparejamiento se muestra en la tabla 3.15.

⁷Se ha de tener en cuenta que estamos en fase de emparejamiento, por lo tanto, se ha optado por el criterio de mantener el mayor número de registros posibles, y no prescindir de demasiadas observaciones.

⁸Tebalance summarize es una función de Stata, utilizada para resumir las métricas de balance de covariables en análisis de emparejamiento y ponderación, como parte de la evaluación del equilibrio entre grupos de tratamiento y control antes y después del ajuste.

Tabla 3.15. Total de registros de la base de datos

	NO HA REALIZADO EL CURSO	HAN REALIZADO EL CURSO	TOTAL
Antes de emparejamiento	352.001	7.547	359.548
Después del emparejamiento	326.917	7.490	334.407

Fuente: Elaboración propia con datos de LABORA.

Sin embargo, los indicadores obtenidos después de aplicar el CEM han mostrado que el balance no era adecuado en algunas variables, ya que la diferencia estándar (*std-diff*) de algunas de ellas superaba el umbral de 0.1, lo que indica un desajuste significativo en las distribuciones de los grupos. Además, los pesos asignados a algunas observaciones eran demasiado altos, lo que sugiere que esas observaciones estaban representando de manera desproporcionada a ciertos grupos. Esto podría introducir un sesgo en el análisis, ya que las observaciones con pesos elevados tienen una influencia excesiva en los resultados, distorsionando la comparabilidad entre los grupos tratados y no tratados.

Ante estos resultados, se ha optado por aplicar un segundo emparejamiento, basado en los puntajes de propensión (*propensity scores*). Esta técnica, mediante una regresión logística, estima la probabilidad de recibir el tratamiento en función de las covariables observadas y empareja a los individuos con puntajes similares. Los puntajes de propensión permiten emparejar o ponderar las unidades de los grupos de tratamiento y control para que sean comparables en términos de estas covariables, reduciendo así el sesgo de las estimaciones.

El emparejamiento se ha realizado utilizando las siguientes variables: sexo, grupo de edad, nivel de estudios, nacionalidad, percepción de prestaciones por desempleo y ocupación. Los resultados obtenidos (Tabla 3.16) aportan la siguiente información⁸:

- **Diferencias estandarizadas:** Estas reflejan las diferencias en las medias de las covariables entre los grupos de tratamiento, estandarizadas mediante la desviación estándar combinada. El objetivo es que estas diferencias sean cercanas a cero en los datos emparejados, lo que indicaría un buen equilibrio. En este caso, se observa que, para todas las covariables, las diferencias estandarizadas son próximas a cero, lo que confirma un equilibrio adecuado.
- **Ratios de varianza:** Estas comparan las varianzas de las covariables entre los grupos de tratamiento. Un ratio cercano a uno indica que las varianzas son similares, lo que también sugiere un buen equilibrio.

Por lo tanto, se observa en la tabla que los datos emparejados muestran un buen equilibrio en términos de diferencias estandarizadas y ratios de varianza. Las diferencias estandarizadas están cerca de cero y las ratios de varianza están cerca de uno, lo que indica que el emparejamiento ha sido efectivo para equilibrar las covariables entre los grupos de tratamiento. Esto es un buen indicio de que el análisis posterior para estimar el efecto del tratamiento será más robusto y menos sesgado.

Tabla 3.16. Resumen del equilibrio de covariables antes y después del emparejamiento (Propensity Matching Score)

COVARIABLES	DIFERENCIAS ESTANDARIZADAS		RATIO DE VARIANZA	
	Datos sin emparejar	Datos emparejados	Datos sin emparejar	Datos emparejados
Sexo	-0.043	0.047	1.016	0.979
Grupo de edad	-0.545	-0.003	1.108	0.999
Nivel académico	0.327	-0.008	1.534	1.074
Ocupación	0.069	-0.037	1.131	0.976
Renta pc	0.021	0.028	0.997	1.034
Total desempleados	0.104	0.051	0.976	0.964

Fuente: Elaboración propia.

3.4. VARIABLE SOBRE LA QUE SE MIDE EL IMPACTO PARA LA EVALUACIÓN DE PROGRAMA (variable dependiente, *outcome*).

En el análisis del impacto del programa, la variable dependiente o *outcome* es clave para evaluar los resultados alcanzados. Esta variable permite cuantificar el grado en que se han cumplido los objetivos del programa y constituye una referencia esencial para comparar los efectos entre el grupo de tratamiento y el grupo de control de forma rigurosa.

Los *outcomes* representan cambios observables en las variables de interés que se espera ocurran como resultado de la intervención. Estos cambios pueden ser cuantitativos, como un aumento en los ingresos, o cualitativos, como una mejora en la satisfacción de los participantes. Para que los *outcomes* sean útiles como indicadores del éxito del programa, deben estar alineados directamente con los objetivos específicos de la intervención. Por ejemplo, en un programa de capacitación laboral, el *outcome* clave podría ser el incremento en la probabilidad de encontrar empleo. Mientras que en un programa de salud



pública, los *outcomes* podrían incluir la reducción en la incidencia de una enfermedad o la mejora en los indicadores generales de salud de la población objetivo.

En el ámbito de las políticas de empleo, los *outcomes* están diseñados para capturar los cambios en la empleabilidad de los participantes tras su participación en el programa. La cuestión central es si la intervención permite a los desempleados reinsertarse en el mercado laboral de manera rápida y en condiciones favorables.

En este análisis, la variable dependiente utilizada para medir el impacto del programa de formación es la probabilidad de encontrar empleo en un período determinado tras la finalización del curso. Esta medida, conocida como tasa de inserción, se define como la proporción de participantes que acceden a un empleo en un periodo específico, en relación con el total de personas que completaron el programa. La fórmula para calcularla es la siguiente:

$$\text{tasa de inserción del grupo de tratamiento}_t = \frac{\text{total de personas que han encontrado empleo}_t}{\text{total de personas que han participado en el programa}}$$

La aplicación del modelo analítico permitirá comparar la probabilidad de inserción laboral entre los participantes que completaron el curso de formación y aquellos que no formaron parte de este. Además, el modelo ofrecerá una estimación de la probabilidad diferencial de encontrar empleo para los participantes en el curso, comparada con la probabilidad que esos mismos individuos habrían tenido si no hubieran asistido al curso.

En el presente trabajo, la evaluación del impacto se realiza a partir de datos proporcionados por la Dirección General de Empleo (LABORA)⁹. En este sentido se considerarán los siguientes escenarios: **probabilidad de empleo entre 0 y 30 días, entre 1 y 3 meses, entre 3 y 6 meses, entre 6 y 12 meses y entre 12 y 24 meses tras la finalización del curso.**

Para definir la variable de resultado (probabilidad de encontrar empleo tras la finalización del curso en plazos de 1, 3, 6, 12 y 24 meses), se ha seguido un procedimiento específico. Dado que los participantes en el programa presentan una considerable variabilidad en las fechas de finalización de sus cursos, se ha calculado el tiempo transcurrido desde dicha fecha hasta los intervalos de análisis definidos (1, 3, 6, 12 y 24 meses). Este enfoque permite identificar con precisión a los participantes que han logrado un contrato laboral en cada periodo: dentro del primer mes, entre 1 y 3 meses, entre 3 y 6 meses, entre 6 y 12 meses, y entre 12 y 24 meses tras completar el curso.

Para estimar el impacto del curso de formación en la probabilidad de contratación, es fundamental disponer también de la variable de resultado correspondiente al grupo de control. Esto implica contar con información sobre la contratación de quienes no

⁹Es importante señalar que la base de datos proporcionada por LABORA sobre los contratos realizados, incluye, para el grupo de control, un total de 326.917 registros (demandantes de empleo desempleados) obtenidos tras el primer emparejamiento. Por su parte, la base de datos correspondiente al grupo de tratamiento (LABORA) incluye a la totalidad del alumnado que ha realizado el curso, abarcando desempleados, ocupados y trabajadores agrarios, es decir 10.442 individuos. Tal y como se ha ido señalando a lo largo del trabajo, se tendrá en cuenta para la evaluación del impacto la población desempleada, por lo que, en relación a los que ha realizado el curso, a la base de datos proporcionada por LABORA se descontará la población ocupada y los trabajadores agrarios, por lo que el grupo de tratamiento será igual a 9.352 registros.

participaron en el curso, en términos comparables a los participantes y para los mismos intervalos temporales (1 mes, entre 1 y 3 meses, entre 3 y 6 meses, entre 6 y 12 meses, y entre 12 y 24 meses desde la finalización del curso). Sin embargo, el grupo de control carece, por definición, de una fecha de finalización del curso. Para abordar esta limitación y garantizar la homogeneidad de la variable dependiente respecto al grupo de tratamiento, se ha adoptado el siguiente enfoque: utilizando la distribución de fechas de finalización del curso observada entre los participantes, se han imputado aleatoriamente fechas equivalentes para el grupo de control, basándose en su distribución estadística. Esta imputación, fundamentada en la misma distribución empírica de los participantes, permite realizar una comparación adecuada entre ambos grupos.

En la tabla 3.17 se muestra los contratos que se han realizado tanto en el grupo de control como en el grupo de tratamiento¹⁰.

Tabla 3.17. Grupos de control y de tratamiento en función del periodo temporal

PERIODO TEMPORAL DESPUÉS DE LA FINALIZACIÓN DE CURSO*	GRUPOS	CONTROL	TRATAMIENTO	TOTAL
Menos de 1 mes	No contratos	312.850	8.286	321.136
	Contratos	14.067	1.238	15.305
	Total	326.917	9.524	336.441
Entre 1 y 3 meses	No contratos	302.837	7.981	310.818
	Contratos	24.080	1.543	25.623
	Total	326.917	9.524	336.441
Entre 3 y 6 meses	No contratos	294.931	7.810	302.741
	Contratos	31.986	1.714	33.700
	Total	326.917	9.524	336.441
Entre 6 y 12 meses	No contratos	280.224	7.148	287.372
	Contratos	46.693	2.376	623.813
	Total	326.917	9.524	336.441
Entre 12 y 24 meses	No contratos	289.528	7.662	297.190
	Contratos	37.389	1.862	39.251
	Total	326.917	9.524	336.441

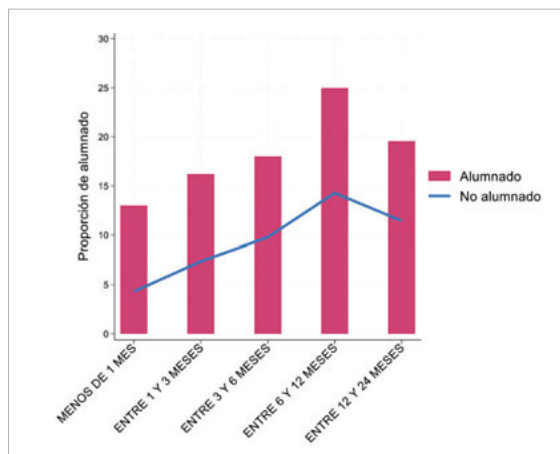
*En el caso de los que no han realizado el curso, se les ha asignado una fecha de forma aleatoria y siguiendo la distribución de las fechas de finalización de los cursos

En la figura 3.4 se presenta la tasa de inserción laboral de los participantes en función de estos periodos. Los resultados muestran que, conforme transcurre el tiempo, la proporción de contratos aumenta, alcanzando su punto máximo entre los 6 y los 12 meses posteriores a la finalización del curso. Sin embargo, a partir de los 12 meses, se observa un descenso en el total de contratos realizados. Se detecta también que la tasa de inserción de los que no han realizado el curso es inferior a la de los que sí que lo han realizado.

¹⁰Es importante señalar que la base de datos proporcionada por LABORA sobre los contratos realizados, incluye, para el grupo de control, un total de 326.917 registros (demandantes de empleo desempleados) obtenidos tras el primer emparejamiento. Por su parte, la base de datos correspondiente al grupo de tratamiento (LABORA) incluye a la totalidad del alumnado que ha realizado el curso, abarcando desempleados, ocupados y trabajadores agrarios, es decir 10.442 individuos. Tal y como se ha ido señalando a lo largo del trabajo, se tendrá en cuenta para la evaluación del impacto la población desempleada, por lo que, en relación a los que ha realizado el curso, a la base de datos proporcionada por LABORA se descontará la población ocupada y los trabajadores agrarios, por lo que el grupo de tratamiento será igual a 9.352 registros. Con el objetivo de maximizar el número de individuos con contrato y así disponer de una información lo más próxima a la realidad, esta tabla se ha elaborado siguiendo el siguiente criterio: el tamaño del grupo de control se ha establecido en 326.917 individuos, que corresponde al total de registros obtenidos tras el primer emparejamiento. En cuanto al grupo de tratamiento, se incluyen las cifras correspondientes al total de desempleados que han participado en el curso, es decir, 9.524 personas (se han incluido los registros en los que existen valores desconocidos para las variables clave). Es importante señalar que estas tablas ofrecen un análisis descriptivo del outcome (probabilidad de encontrar empleo), por lo que se ha priorizado disponer de una base de datos lo más completa posible. Lógicamente en el análisis de impacto se deberá proceder a un ajuste mayor de la base de datos, en primer lugar porque se realizará el segundo emparejamiento (PMS) y en segundo lugar porque los registros con observaciones desconocidas en las variables de control quedan eliminados de la regresión.



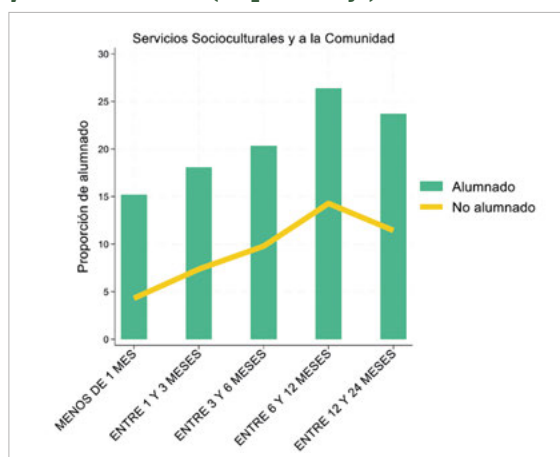
Figura 3.4. Proporción del alumnado y no alumnado que ha sido contratado después de finalizar el curso de formación sobre el total de alumnado del curso



Fuente: Elaboración propia con datos de Labora.

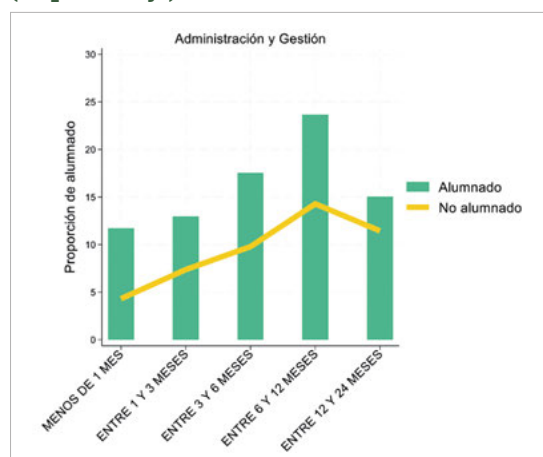
A continuación se presentan (Figuras 3.5, 3.6, 3.7, 3.8 y 3.9) cinco gráficos de barras que muestran la tasa de inserción laboral según cada familia de curso. La selección de estas cinco familias se ha realizado en función de las familias de especialización con mayor número de alumnado. Como referencia se añade en todos gráficos la tasa de inserción general de los no-alumnos.

Figura 3.5. Tasa de inserción laboral la familia de especialización: servicios socioculturales y a la Comunidad (en porcentaje)



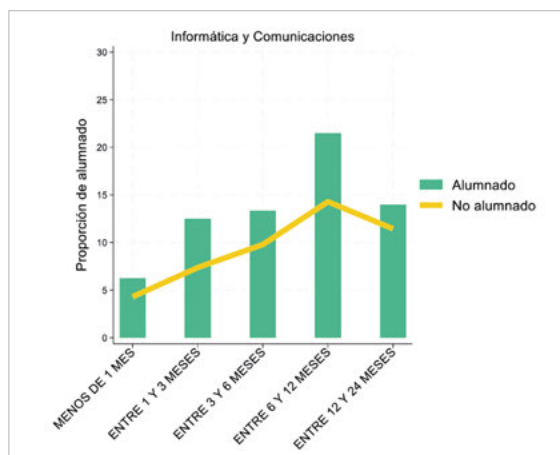
Fuente: Elaboración propia con datos de Labora.

Figura 3.6. Tasa de inserción laboral la familia de especialización: administración y gestión (en porcentaje)



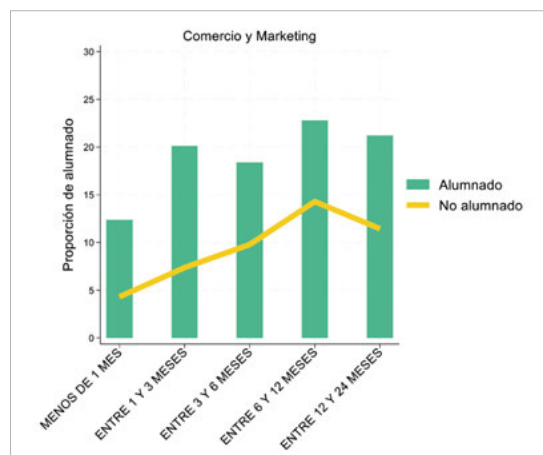
Fuente: Elaboración propia con datos de Labora.

Figura 3.7. Tasa de inserción laboral la familia de especialización: informática y comunicaciones (en porcentaje)



Fuente: Elaboración propia con datos de Labora.

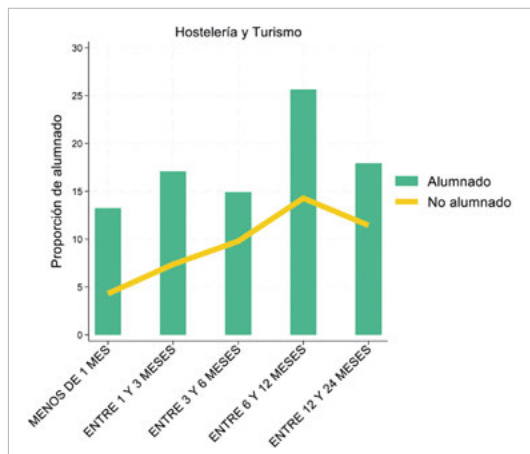
Figura 3.8. Tasa de inserción laboral la familia de especialización: comercio y marketing (en porcentaje)



Fuente: Elaboración propia con datos de Labora.

¹¹Por indicación de LABORA el contrato temporal incluye el de formación.

Figura 3.9. Tasa de inserción laboral la familia de especialización: hostelería y comercio (en porcentaje)



Fuente: Elaboración propia con datos de Labora.

Otro escenario que considerar son los aspectos vinculados a la **calidad del empleo**, fundamentales para evaluar el impacto del curso de formación en la probabilidad de acceder a un trabajo de calidad. **Este análisis compara dicha probabilidad entre quienes realizaron el curso y quienes no lo hicieron, además de estimar el efecto hipotético sobre la calidad del empleo en caso de que el curso no se hubiera llevado a cabo.**

Para ello, se utilizan dos indicadores clave: **la duración de la jornada laboral** y el **tipo de contrato**. En cuanto a la duración de la jornada laboral,

la base de datos proporciona información sobre si el contrato es de jornada completa, parcial o fija-discontinua. Respecto al tipo de contrato, los datos recogen dos categorías principales: contrato indefinido, temporal¹¹.

La tabla 3.18 muestra la distribución porcentual de los contratos según la duración de la jornada laboral (completa, fija/discontinua, parcial) y el tipo de formación (alumnado, no alumnado y total), diferenciada por periodos temporales posteriores a la finalización del curso. En general, del total de contratos que se firmaron, la mayoría de los contratos corresponden a jornadas completas en todos los periodos analizados, con ligeras diferencias entre el alumnado y quienes no realizaron el curso. Los contratos parciales mantienen una proporción relativamente constante, mientras que los contratos fijos o discontinuos presentan variaciones menores a lo largo del tiempo.

Tabla 3.18. Contratos según el tipo de jornada en función de total de contratos en cada grupo de tratamiento (en porcentaje)

PERIODO TEMPORAL DESPUÉS DE LA FINALIZACIÓN DE CURSO*	PROGRAMA DE FORMACIÓN	COMPLETA	FIJO/DISCONTINUO	PARCIAL
Menos de 1 mes	Alumnado	54.65	12.93	32.42
	No alumnado	53.24	14.62	32.15
Entre 1 y 3 meses	Alumnado	53.21	14.71	32.08
	No alumnado	54.15	15.03	30.82
Entre 3 y 6 meses	Alumnado	54.99	10.92	34.09
	No alumnado	54.56	14.89	30.54
Entre 6 y 12 meses	Alumnado	52.93	13.47	33.60
	No alumnado	53.08	14.96	31.96
Entre 12 y 24 meses	Alumnado	51.53	14.40	34.07
	No alumnado	51.34	16.18	32.48

Fuente: Elaboración propia con datos de Labora.

La tabla 3.19 presenta el número de contratos clasificados por jornada laboral (indefinido, temporal) en función del total de contratos en cada grupo de tratamiento (alumnado y no alumnado) y en diferentes periodos posteriores a la finalización del curso de formación.



En todos los periodos analizados, la mayoría de los contratos son de tipo temporal, con una proporción notablemente superior a los contratos indefinidos y fijos/discontinuos. Los contratos indefinidos, aunque en menor proporción, tienden a aumentar ligeramente en los primeros meses después de finalizar el curso, especialmente en el caso del alumnado. En general, no se observan grandes diferencias entre los contratos de los grupos de alumnado y no alumnado.

¹²En la base de datos el tipo de contrato aparece clasificado en tres grupos: Indefinido, temporal y formación. A sugerencia de LABORA; el contrato de formación se ha considerado temporal.

Tabla 3.19. Número de contratos según la jornada laboral en función de total de contratos en cada grupo de tratamiento¹² (en porcentaje)

PERIODO TEMPORAL DESPUÉS DE LA FINALIZACIÓN DE CURSO*	PROGRAMA DE FORMACION	INDEFINIDO	TEMPORAL
Menos de 1 mes	Alumnado	44.99	55.00
	No alumnado	42.80	57.20
Entre 1 y 3 meses	Alumnado	45.24	54.76
	No alumnado	44.32	55.68
Entre 3 y 6 meses	Alumnado	44.98	55.02
	No alumnado	46.37	53.63
Entre 6 y 12 meses	Alumnado	50.33	49.66
	No alumnado	52.78	47.22
Entre 12 y 24 meses	Alumnado	49.62	50.37
	No alumnado	52.21	47.79

Fuente: Elaboración propia con datos de Labora.

4.1. ASPECTOS METODOLÓGICOS

La metodología utilizada en este estudio tiene como objetivo evaluar el impacto del programa de formación sobre la probabilidad de encontrar empleo, atendiendo a los distintos escenarios descritos previamente en la sección 3.4. Este análisis se enmarca en un enfoque contrafactual, que permite identificar el efecto atribuible a la participación en el programa, al aislarlo de otros factores externos que podrían influir en los resultados laborales de los beneficiarios. Según el listado de técnicas de análisis contrafactual detalladas en la sección 2.2 y teniendo en cuenta la información que nos ofrece la base de datos, en este análisis aplicaremos la técnica basada en *Average treatment effect*: metodología del Matching (Técnicas de emparejamiento).

En este contexto, el análisis se estructura en torno a tres conceptos fundamentales: la unidad de observación, la intervención o tratamiento aplicado y la variable de resultado. La unidad se refiere a las personas elegibles para formar parte del programa de formación, que son el objeto del estudio. El tratamiento corresponde a la intervención aplicada, en este caso, la participación en el curso de formación. Finalmente, el resultado evalúa el impacto de esa participación, en términos de inserción laboral. En el siguiente apartado se detallarán los escenarios en los que detalla el impacto por familia formativa y calidad de empleo.

De acuerdo con Rubin (1974) y Holland (1986), para implementar este modelo es necesaria la definición de un indicador de tratamiento (T_i), representado como una variable binaria. Este indicador toma el valor de $T_i = 1$ si la persona ha participado en el programa y $T_i = 0$ si no lo ha hecho, permitiendo clasificar a las personas en dos grupos: el grupo tratado (participantes del programa) y el grupo de control (individuos que cumplen los requisitos pero no participaron).



El enfoque contrafactual requiere la construcción de un escenario hipotético que permita estimar lo que habría sucedido si los participantes no hubieran recibido la formación. Para ello, se consideran las bases de datos descritas en el capítulo 3, que contienen información suficiente para identificar los grupos de tratamiento y control y realizar el emparejamiento de individuos con características similares. Este procedimiento asegura que cualquier diferencia en los resultados entre ambos grupos pueda atribuirse al programa de formación.

El análisis del impacto se centra en tres parámetros principales:

■ **Efecto Promedio del Tratamiento (ATE):** mide el impacto promedio del tratamiento en toda la población, incluyendo tanto a los participantes como a los no participantes. Se calcula como:

$$ATE = E [Y_i(1) - Y_i(0)]$$

Donde $Y_i(1)$ representa el resultado potencial si el individuo ha recibido el tratamiento, y $Y_i(0)$, el resultado si no lo ha recibido.

■ **Efecto Promedio del Tratamiento en los Tratados (ATET):** estima el impacto promedio del tratamiento exclusivamente entre los participantes:

$$ATET = E [Y_i(1) - Y_i(0) \mid Di=1]$$

Este parámetro compara los resultados reales de los participantes con los que habrían tenido si no hubieran participado.

■ **Medias de Resultados Potenciales (POM):** reflejan el nivel promedio de los resultados bajo diferentes condiciones de tratamiento:

$$POM(1) = \frac{1}{N} \sum_{i=1}^N Y_i(1), POM(0) = \frac{1}{N} \sum_{i=1}^N Y_i(0)$$

Estas medias permiten evaluar los resultados esperados tanto para los participantes como para los no participantes.

Siguiendo esta metodología y para medir el impacto del programa de formación (FCC99) sobre la inserción laboral, se emplea el siguiente modelo:

$$Y_{i,t} = \alpha_0 + \alpha_1 T_{i,t} + \sum_{j=1}^N \alpha_j X_{i,t} + \varepsilon_i$$

Donde:

$Y_{i,t}$: variable dependiente binaria que toma el valor 1 si el individuo encuentra empleo en un período determinado y 0 en caso contrario.

$T_{i,t}$: indicador del tratamiento, que toma el valor 1 si el individuo ha realizado el curso y 0 si no lo ha hecho.

$X_{i,t}$: variables de control que influyen en la empleabilidad (detalladas en la tabla 4.1).

ε_i : término de error.



¹³Políticas activas de empleo en Castilla y León, AlReF 2021. Informe de evaluación de impacto del programa: "subvenciones para la realización de acciones formativas dirigidas prioritariamente a trabajadores y trabajadoras desempleados: convocatoria 2017". LANBIDE, Servicio Vasco de Empleo, 2019. SOC -Avalua. Evaluación de las políticas activas de empleo en Cataluña, formación de Oferta en Áreas Prioritarias (FOAP), 2016-2019. EVERIS SPAIN SLU.

¹⁴Anexo II.

Dado que la variable dependiente es binaria, este modelo se estima mediante un modelo logístico (*logit*), adecuado para predecir probabilidades.

En cuanto a las variables de control (X_{it}), en un modelo que estima el Efecto Promedio del Tratamiento (ATE) para evaluar el impacto de participar en un curso de formación, las variables de control son fundamentales. Estas variables permiten aislar el efecto del tratamiento (participar en el curso) de otros factores que podrían influir en los resultados. Ayudan a ajustar las diferencias entre los grupos de tratamiento y control que no están relacionadas con el tratamiento, reduciendo así el sesgo en la estimación del ATE. Además, la inclusión de variables de control relevantes aumenta la precisión de las estimaciones del ATE, ya que explica una mayor parte de la variabilidad en los resultados y reduce el error estándar de la estimación. También, la introducción de variables de control mejora la validez interna del estudio, asegurando que las diferencias observadas en los resultados se deban principalmente al tratamiento y no a otros factores externos. En este sentido, y siguiendo otros trabajos similares¹³, en la tabla 4.1 se describen las variables de control:

Tabla 4.1. Descripción de las variables de control

VARIABLE	DEFINICIÓN	DESCRIPCIÓN	FUENTE
Sexo	Hombre/mujer [categórica]	Mujer=1 Hombre=0	LABORA
Grupo de edad	5 grupos [categórica]	Entre 16-24 Entre 25-34 Entre 35-44 Entre 45-54 Mas 55	LABORA
Nacionalidad	Nativo/inmigrante [categórica]	España=0 Extranjero=1	LABORA
Código de ocupación	Tres niveles [categórica] ¹⁴	Nivel alto de cualificación Nivel medio de cualificación Nivel bajo de cualificación	LABORA
Renta per cápita (en logs)	Renta per cápita bruta [cuantitativa]		Portal Estadístic de la Generalitat Valenciana
Total desempleados (en logs)	Número total de desempleados [cuantitativa]		Tesorería de la Seguridad Social

Fuente: Elaboración propia.

4.2. ESCENARIOS DE IMPACTO

Tal y como se ha señalado en apartados anteriores, para calcular el impacto del programa de formación sobre la probabilidad de encontrar empleo, se definen los siguientes escenarios:

- Impacto al mes de haber finalizado el curso de formación.
- Impacto sobre la probabilidad de encontrar empleo entre 30 y 60 días después de la finalización del curso.
- Impacto sobre la probabilidad de encontrar empleo entre 60 y 180 días después de la finalización del curso.



- Impacto sobre la probabilidad de encontrar empleo entre 180 y 365 días después de la finalización del curso.
- Impacto sobre la probabilidad de encontrar empleo entre 365 y 720 días después de la finalización del curso.

Las estimaciones se realizarán tanto para el conjunto total de la base de datos (todos los participantes en el programa de formación) como para las cinco especialidades con mayor número de estudiantes: Servicios Socioculturales y a la Comunidad, Administración y Gestión, Informática y Comunicaciones, Comercio y Marketing, y Hostelería y Turismo.

En lo que respecta a la calidad del empleo, y con el fin de analizar la influencia del curso de formación, se estimará su impacto sobre la probabilidad de acceder a un empleo de calidad. Para ello, se agruparán los registros en función del tipo de contrato (indefinido y temporal). Igualmente, se evaluará la calidad del empleo tanto para el total de la base de datos como para las cinco especialidades con mayor número de empleados

ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

En este capítulo se presentan los resultados de las estimaciones realizadas, considerando los escenarios definidos en la sección anterior. Es fundamental recordar que el análisis del impacto del programa de formación en la probabilidad de encontrar empleo se ha llevado a cabo utilizando la técnica de estimación de efectos promedio del tratamiento (*Average Treatment Effect, ATE*) en combinación con el método de emparejamiento por puntaje (*Propensity Score Matching, PSM*).

En la Tabla 5.1 se presentan los resultados de la estimación, donde la variable dependiente (outcome) es binaria e indica si los individuos han encontrado empleo (1) o no (0) en los diferentes periodos determinados anteriormente. La segunda columna muestra el Efecto Promedio del Tratamiento (ATE), que mide el impacto promedio del tratamiento en toda la población, incluyendo tanto a los participantes como a los no participantes. Se observa

Tabla 5.1. Estimación del impacto de la probabilidad de encontrar trabajo después de haber finalizado el curso de formación. Estimación de efectos del tratamiento (ATE) estimador: emparejamiento por puntaje (*Propensity Score Matching*)

TODAS LAS ESPECIALIDADES	Coefficiente ATET	Coefficiente ATET
1 MES	0.091*** (0.000)	0.096*** (0.000)
ENTRE 1 Y 3 MESES	0.093*** (0.000)	0.096*** (0.000)
ENTRE 3 Y 6 MESES	0.092*** (0.000)	0.087*** (0.000)
ENTRE 6 Y 12 MESES	0.115*** (0.000)	0.105*** (0.000)
ENTRE 12 Y 24 MESES	0.093*** (0.000)	0.071*** (0.000)

*** $p < 0.01$, ** $p < 0.05$, * $p < 0.1$. Fuente: Elaboración propia.



que, en todos los casos, el resultado de la estimación es significativo, con un valor aproximado de 0.09. Esto indica que **el programa de formación tiene un impacto positivo y significativo en la probabilidad de encontrar empleo, aumentando esta probabilidad en aproximadamente un 9,0%**. La probabilidad de encontrar trabajo es mayor entre los 6 y 12 meses posteriores a la finalización del curso, siendo un 11,5% mayor para aquellos que realizaron el curso en comparación con los que no lo hicieron.

En cuanto al Efecto Promedio del Tratamiento en los Tratados (ATET), que estima el impacto promedio del tratamiento exclusivamente entre los participantes (tercera columna), el resultado también es positivo y significativo. Los alumnos que participaron en el programa tienen una mayor probabilidad de encontrar trabajo que si no hubieran participado, alcanzando su valor máximo entre los 6 y 12 meses después de haber finalizado el curso (10,5%). Por lo tanto, **el programa de formación tiene un impacto positivo y significativo en la empleabilidad de los participantes**.

Los gráficos que se presentan a continuación tienen como objetivo analizar el impacto promedio del curso de formación (ATE) sobre la probabilidad de encontrar empleo, mostrando los diferentes escenarios considerados para evaluar dicho impacto. Además, permiten identificar las tendencias en distintos intervalos temporales y según los cinco cursos de especialización más demandados. En el eje horizontal se representan los distintos periodos considerados para analizar el impacto del programa de formación sobre la empleabilidad. Esto permite analizar cómo varía el impacto del tratamiento en función del tiempo que los participantes permanecieron en el programa.

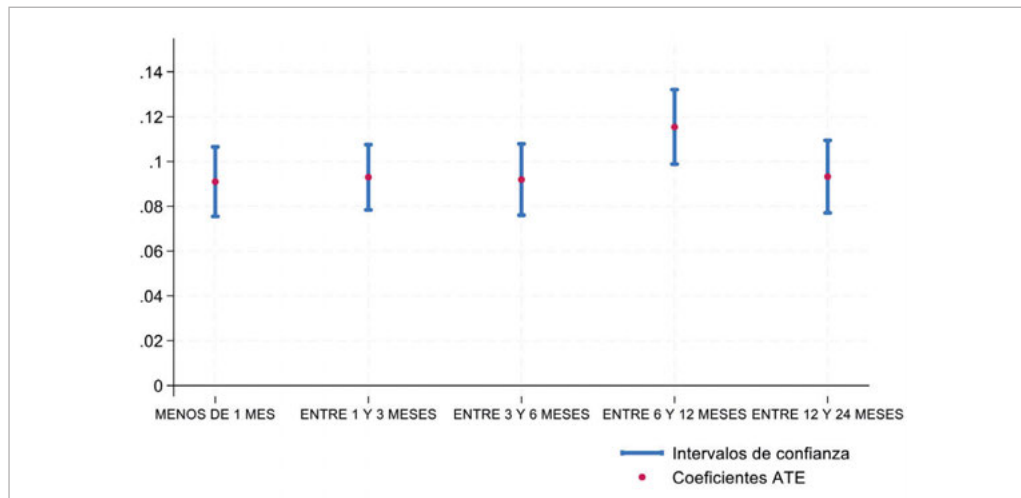
En el eje vertical se muestran los valores de los coeficientes ATE, que reflejan el impacto promedio del tratamiento sobre la probabilidad de encontrar empleo. Los valores positivos indican un efecto favorable del tratamiento, mientras que los valores negativos sugieren un efecto adverso. Cada punto en el gráfico corresponde a la estimación del coeficiente ATE para un intervalo temporal específico, y las líneas verticales asociadas a cada punto representan los intervalos de confianza. Estas líneas indican la incertidumbre de las estimaciones, proporcionando un rango dentro del cual es probable que se encuentre el valor verdadero del coeficiente con un nivel de confianza determinado. Además, los gráficos permiten determinar si los efectos estimados son estadísticamente significativos. En aquellos casos donde los intervalos de confianza incluyen el valor cero, no es posible afirmar que el tratamiento haya tenido un efecto significativo sobre el resultado de interés.

La Figura 5.1 representa el efecto diferencial de haber participado en el programa de formación en comparación con no haberlo hecho. Los resultados muestran que, en todos los periodos analizados, el coeficiente es positivo y significativo, lo que indica que **la participación en el curso incrementa la probabilidad de encontrar empleo en relación con aquellos que no lo realizaron**. Además, se observa que este efecto es más notable entre los 6 y 12 meses posteriores a la finalización del curso, periodo en el que la probabilidad promedio de encontrar trabajo presenta un incremento más significativo.

El resto de las figuras (Figura 5.2 a Figura 5.6) presentan los resultados correspondientes a las cinco especialidades formativas con mayor número de demandantes de empleo: Servicios Socioculturales y a la Comunidad, Administración y Gestión, Informática y Comunicaciones, Comercio y Marketing y Hostelería y Turismo. En cada figura, el eje



Figura 5.1. Impacto promedio diferencial del programa de formación sobre toda la población (ATE)

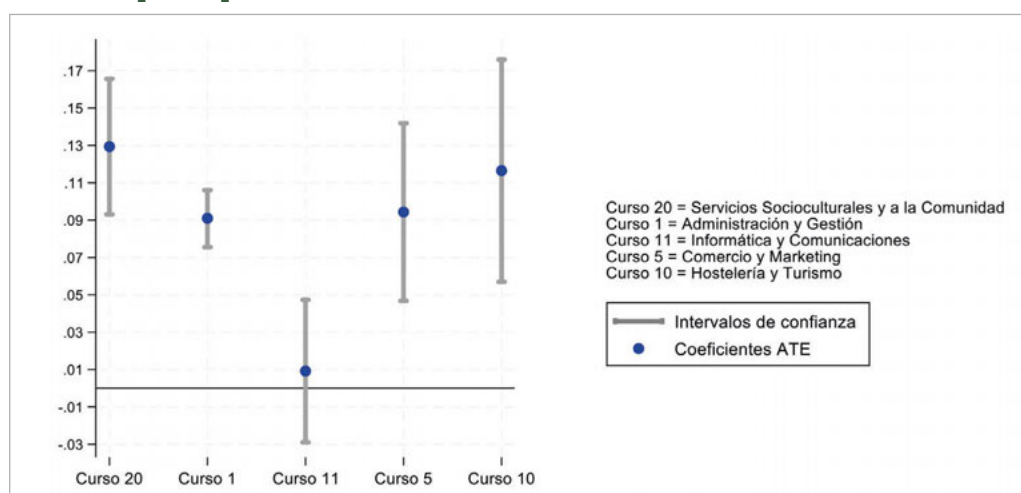


Fuente: Elaboración propia.

horizontal enumera las especialidades, mientras que el eje vertical muestra los valores de los coeficientes ATE. La línea de referencia en cero permite identificar si el efecto estimado es significativo: si el intervalo de confianza incluye el cero, el coeficiente no es significativo; si no lo incluye, el coeficiente es significativo. Este diseño facilita la identificación del impacto estimado de cada especialidad en la probabilidad de inserción laboral, considerando el periodo de análisis.

Los resultados muestran que, **durante el primer mes (Figura 5.2) tras la finalización del curso, todas las especialidades formativas, excepto Informática y Comunicaciones, presentan un impacto positivo y significativo sobre la probabilidad de encontrar empleo.** La especialidad de Servicios Socioculturales y a la Comunidad destaca con el mayor incremento: completar este curso aumenta la probabilidad de encontrar empleo en un 12,9% en comparación con no haberlo realizado.

Figura 5.2. Impacto promedio diferencial (ATE) en la probabilidad de conseguir empleo 1 mes tras finalizar los cursos de especialización más demandados, para la población total

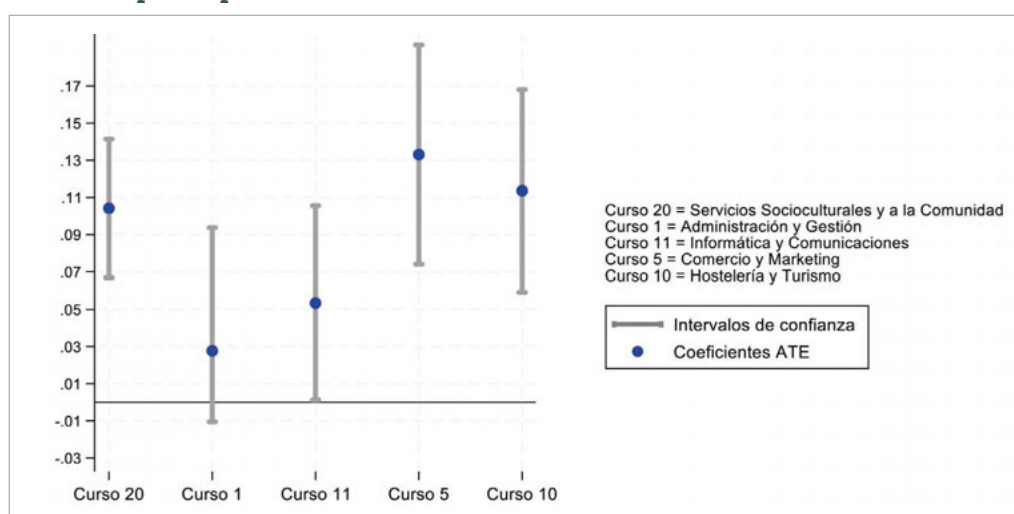


Fuente: Elaboración propia.



En el periodo de **entre 1 y 3 meses (Figura 5.3)**, todos los cursos, excepto **Administración y Gestión**, muestran un **impacto positivo y significativo** sobre la **probabilidad de encontrar empleo**. La especialidad de Comercio y Marketing tiene el mayor efecto, con un coeficiente ATE de 0.133, lo que implica un aumento del 13,3% en la probabilidad de encontrar empleo.

Figura 5.3. Impacto promedio diferencial (ATE) en la probabilidad de conseguir empleo entre 1 y 3 meses tras finalizar los cursos de especialización más demandados, para la población total

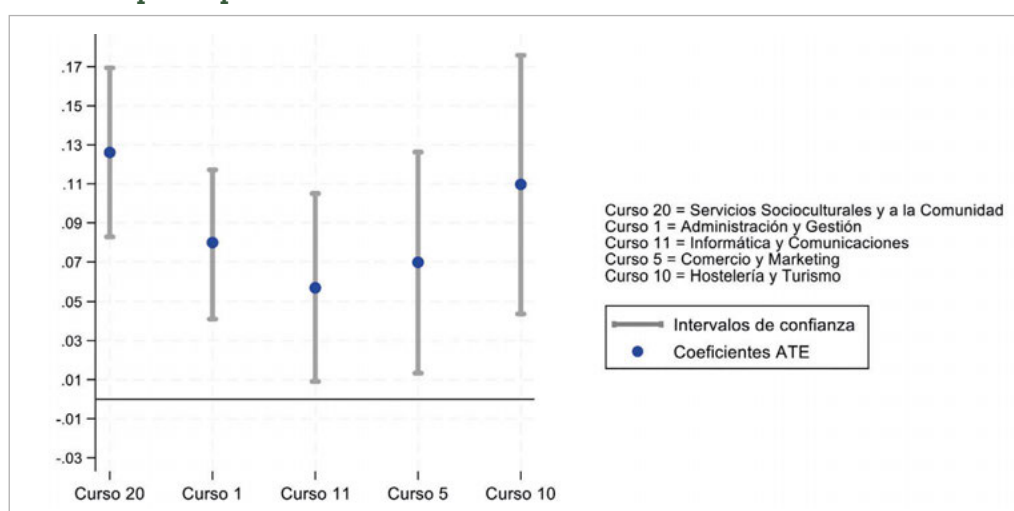


Fuente: Elaboración propia.

143

Para el periodo de **entre 3 y 6 meses (Figura 5.4)**, todas las especialidades también muestran un **impacto positivo y significativo**. El mayor efecto se observa en Servicios Socioculturales y a la Comunidad, con un coeficiente ATE de 0.126, lo que indica un aumento del 12,6% en la probabilidad de encontrar empleo.

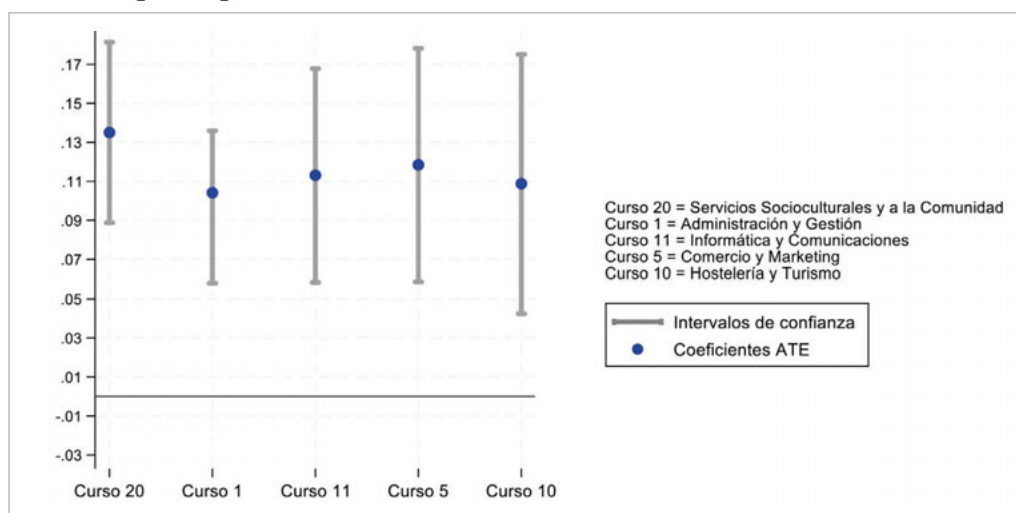
Figura 5.4. Impacto promedio diferencial (ATE) en la probabilidad de conseguir empleo entre 3 y 6 meses tras finalizar los cursos de especialización más demandados, para la población total



Fuente: Elaboración propia.

En el periodo de **entre 6 y 12 meses (Figura 5.5)**, las **probabilidades asociadas a las distintas especialidades son muy similares**, lo que sugiere que el efecto de realizar cualquiera de estos cursos es comparable en términos de mejora de la inserción laboral.

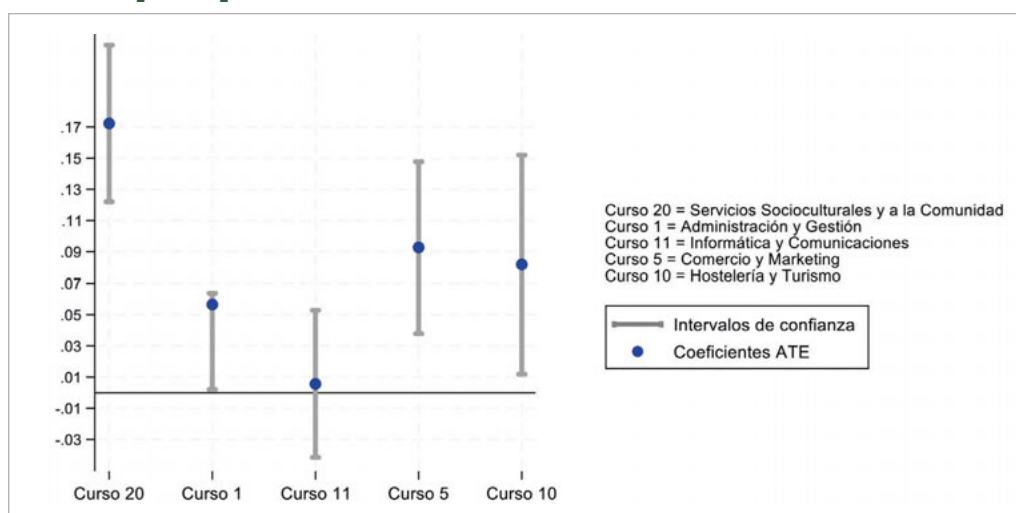
Figura 5.5. Impacto promedio diferencial (ATE) en la probabilidad de conseguir empleo entre 6 y 12 meses tras finalizar los cursos de especialización más demandados, para la población total



Fuente: Elaboración propia.

Finalmente, en el periodo de **entre 12 y 24 meses (Figura 5.6)**, aunque **todas las especialidades tienen un impacto positivo**, Servicios Socioculturales y a la Comunidad muestra el mayor efecto, con un coeficiente ATE de 0.172, lo que implica un aumento del 17,2% en la probabilidad de encontrar empleo. Por otro lado, Informática y Comunicaciones no muestra un impacto significativo en este periodo, lo que sugiere que a largo plazo no hay una diferencia estadísticamente relevante en la probabilidad de encontrar empleo entre quienes realizaron este curso y quienes no.

Figura 5.6. Impacto promedio diferencial (ATE) en la probabilidad de conseguir empleo entre 12 y 24 meses tras finalizar los cursos de especialización más demandados, para la población total



Fuente: Elaboración propia.



El análisis realizado permite **concluir que los cursos de formación tienen un impacto positivo y significativo en la probabilidad de inserción laboral de los demandantes de empleo**, aunque este impacto varía dependiendo del periodo transcurrido desde la finalización del curso. En términos generales, **los efectos más pronunciados se observan en los primeros meses, especialmente en aquellas especialidades con un enfoque práctico y de mayor demanda laboral**.

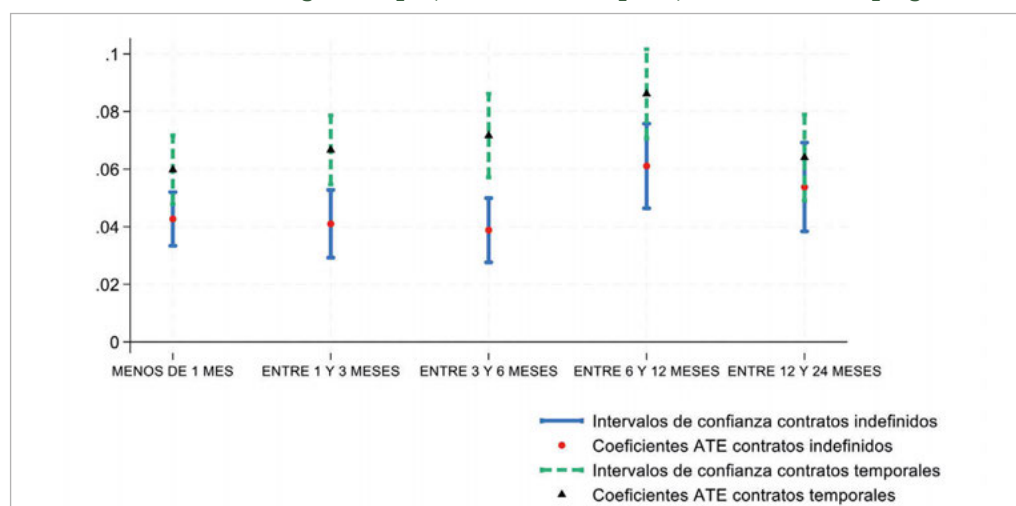
A corto plazo, en los primeros meses después de completar los cursos, la mayoría de las especialidades incrementan de manera significativa las probabilidades de encontrar empleo. Las especialidades de Servicios Socioculturales y a la Comunidad y Comercio y Marketing son particularmente efectivas en este sentido, destacando por sus mayores incrementos en la probabilidad de inserción laboral.

A medida que se alarga el periodo de análisis, los efectos se mantienen positivos, aunque el impacto tiende a estabilizarse. Entre los 3 y 6 meses y entre los 6 y 12 meses, las diferencias en la probabilidad de encontrar empleo entre las distintas especialidades se reducen, sugiriendo que el beneficio de realizar los cursos tiende a ser más homogéneo a medida que pasa el tiempo.

A largo plazo, en el periodo de 12 a 24 meses, Servicios Socioculturales y a la Comunidad se mantiene como la especialidad con el mayor impacto, indicando que sus efectos sobre la empleabilidad son más duraderos. Sin embargo, se observa que la especialidad de Informática y Comunicaciones pierde relevancia en términos de impacto a largo plazo, lo que sugiere que, aunque esta formación pueda ser útil a corto plazo, sus efectos no se sostienen a medida que pasa el tiempo.

En relación con la probabilidad de encontrar un empleo de calidad, la Figura 5.7 muestra y compara el impacto del programa de formación sobre la probabilidad de firmar un contrato indefinido o temporal, entre los participantes del curso y los no participantes. En términos generales, se observa un aumento en la probabilidad de conseguir un contrato, independientemente del tipo. No obstante, el análisis revela que **el incremento en la**

Figura 5.7. Impacto diferencial del programa de formación en la probabilidad de firmar un contrato, según su tipo (indefinido o temporal), tras finalizar el programa

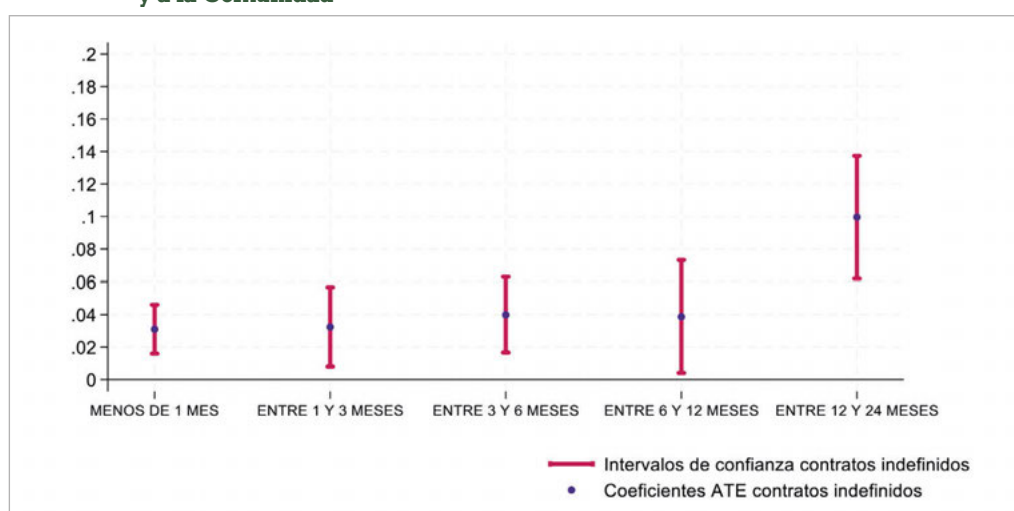


Fuente: Elaboración propia.

probabilidad de obtener un contrato temporal es más pronunciado para aquellos que han completado el curso, en comparación con los que consiguen un contrato indefinido.

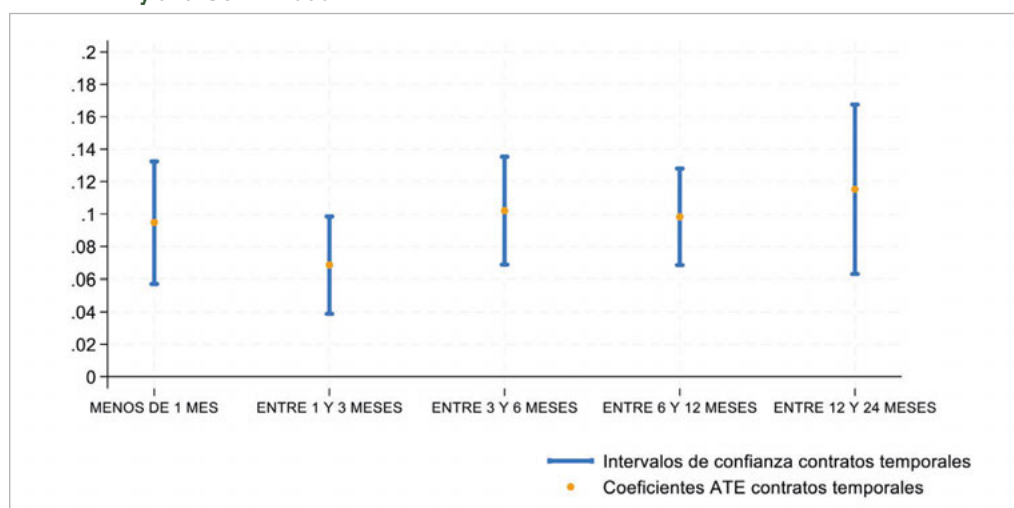
A continuación, se muestran los intervalos de confianza correspondientes a cada una de las cinco especialidades con mayor demanda, las figuras siguientes presentan los resultados sobre el impacto diferencial promedio en la probabilidad de obtener un empleo, diferenciando entre contratos de tipo indefinido (en color rojo) y temporal (en color azul). En cada figura, el eje horizontal indica el periodo temporal en el que se ha conseguido el empleo, mientras que el eje vertical muestra los valores de los coeficientes ATE. La línea de referencia en el cero permite evaluar la significación del efecto estimado: si el intervalo de confianza incluye el cero, el coeficiente no es significativo; de lo contrario, sí lo es. Este diseño facilita la interpretación del impacto estimado de cada especialidad en la probabilidad de inserción laboral a lo largo del período analizado.

Figura 5.8. Impacto promedio diferencial (ATE) en la probabilidad de conseguir un contrato de tipo indefinido en la especialidad formativa “Servicios Socioculturales y a la Comunidad”



Fuente: Elaboración propia.

Figura 5.9. Impacto promedio diferencial (ATE) en la probabilidad de conseguir un contrato de tipo temporal en la especialidad formativa “Servicios Socioculturales y a la Comunidad”



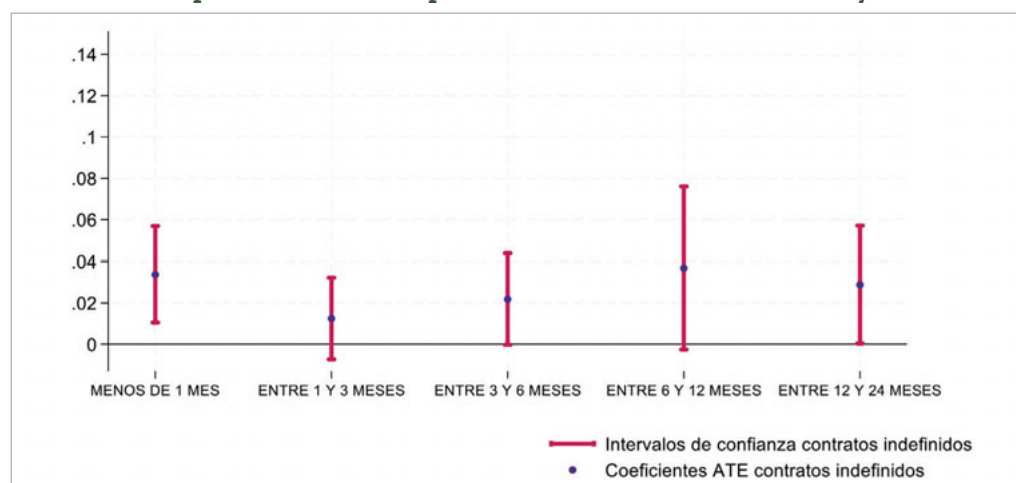
Fuente: Elaboración propia.



En las Figuras 5.8 y 5.9, se analiza la especialidad formativa “Servicios socioculturales y a la Comunidad”. Los resultados muestran que el impacto del curso en el diferencial de probabilidad de encontrar empleo es positivo y significativo tanto para los contratos temporales como para los indefinidos. Sin embargo, los contratos temporales presentan un impacto mayor. En ambos casos, el diferencial de probabilidad alcanza su valor máximo entre 12 y 24 meses después de finalizar el curso.

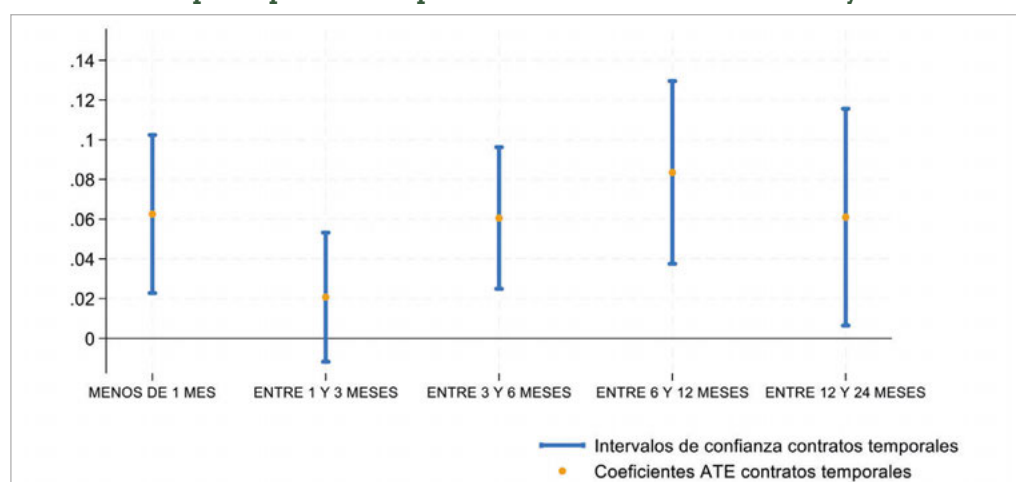
Para la especialidad “Administración y gestión”, los resultados son más heterogéneos. Existen periodos en los que el impacto no es significativo, lo que impide interpretarlos de forma concluyente. En el caso de los contratos indefinidos, el diferencial es significativo únicamente en el periodo comprendido entre 1 y 30 días tras finalizar el curso. En los demás periodos, aunque el impacto parece positivo, el rango de confianza incluye el cero, lo que pone en duda su significatividad. Para los contratos temporales, el diferencial de probabilidad es superior y alcanza su máximo entre 6 y 12 meses después de la finalización del curso.

Figura 5.10. Impacto promedio diferencial (ATE) en la probabilidad de conseguir un contrato de tipo indefinido en la especialidad formativa “Administración y Gestión”



Fuente: Elaboración propia.

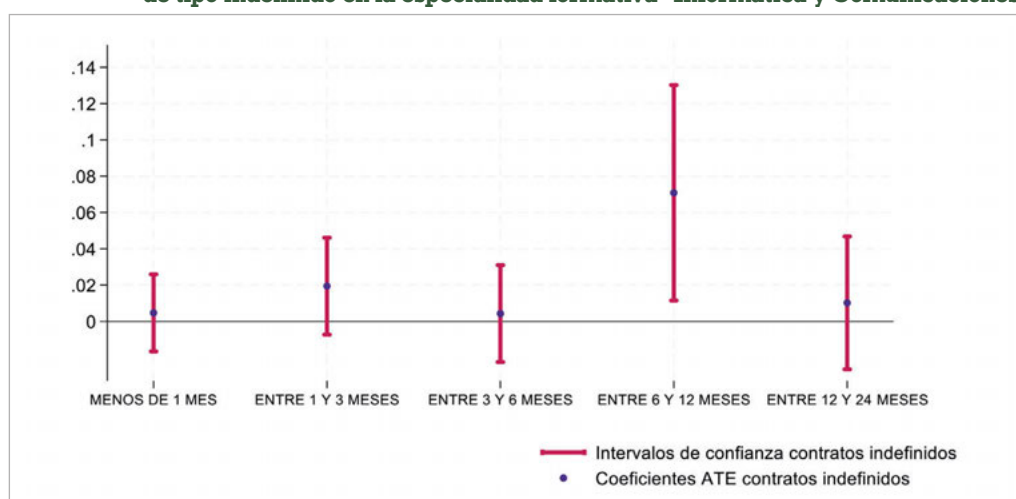
Figura 5.11. Impacto promedio diferencial (ATE) en la probabilidad de conseguir un contrato de tipo temporal en la especialidad formativa “Administración y Gestión”



Fuente: Elaboración propia.

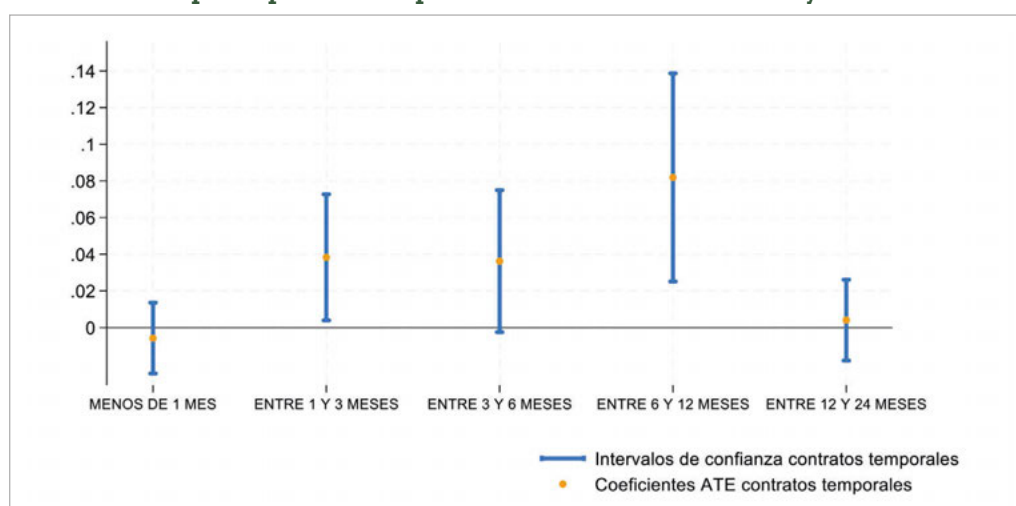
Las Figuras 5.12 y 5.13 corresponden a la especialidad “Informática y comunicaciones”. En este caso, el impacto del curso sobre los contratos indefinidos es significativo exclusivamente en el periodo de 6 a 12 meses después de la formación. Para los contratos temporales, la significatividad se extiende a dos periodos, de 1 a 3 meses y de 6 a 12 meses tras finalizar el curso. En términos comparativos, el impacto sobre los contratos indefinidos (0.07) es ligeramente inferior al de los contratos temporales (0.08).

Figura 5.12. Impacto promedio diferencial (ATE) en la probabilidad de conseguir un contrato de tipo indefinido en la especialidad formativa “Informática y Comunicaciones”



Fuente: Elaboración propia.

Figura 5.13. Impacto promedio diferencial (ATE) en la probabilidad de conseguir un contrato de tipo temporal en la especialidad formativa “Informática y Comunicaciones”

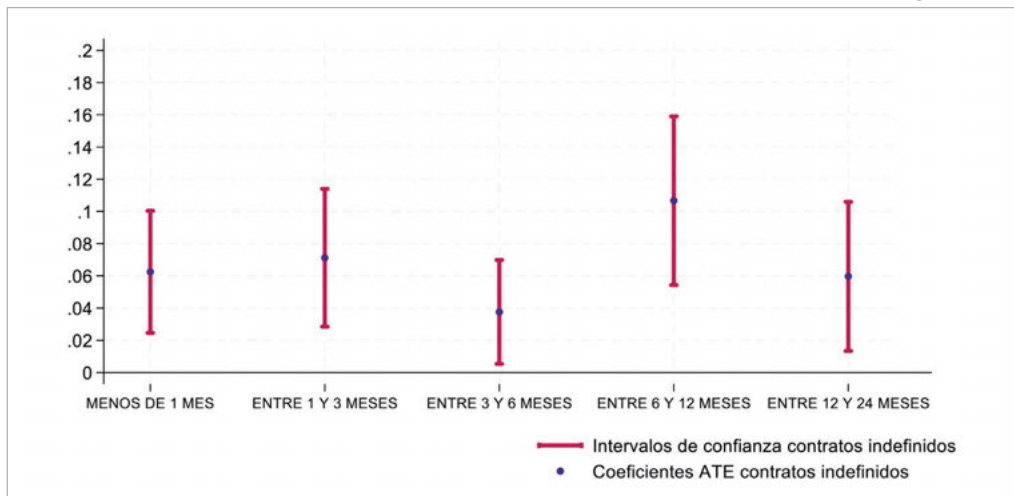


Fuente: Elaboración propia.

En la especialidad de “Comercio y marketing” (Figuras 5.14 y 5.15), el curso tiene un impacto positivo y estadísticamente significativo en todos los periodos analizados para los contratos indefinidos. Sin embargo, en el caso de los contratos temporales, el impacto no resulta significativo entre los 6 y 12 meses posteriores a la finalización del curso, ya que el intervalo de confianza incluye el valor cero. Para los contratos indefinidos, el diferencial probabilístico alcanza su punto máximo precisamente en ese mismo intervalo temporal, es decir, entre los 6 y 12 meses tras la finalización del curso.

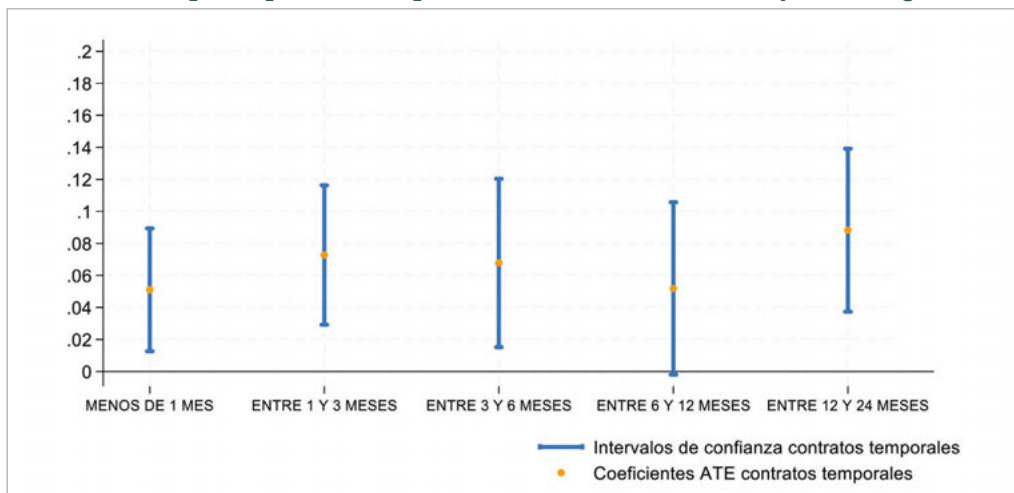


Figura 5.14. Impacto promedio diferencial (ATE) en la probabilidad de conseguir un contrato de tipo indefinido en la especialidad formativa “Comercio y Marketing”



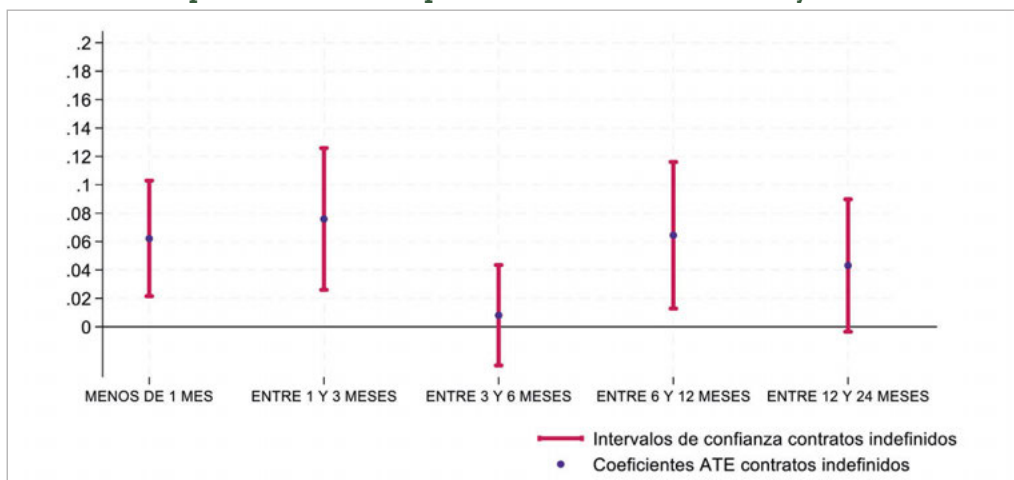
Fuente: Elaboración propia.

Figura 5.15. Impacto promedio diferencial (ATE) en la probabilidad de conseguir un contrato de tipo temporal en la especialidad formativa “Comercio y Marketing”



Fuente: Elaboración propia.

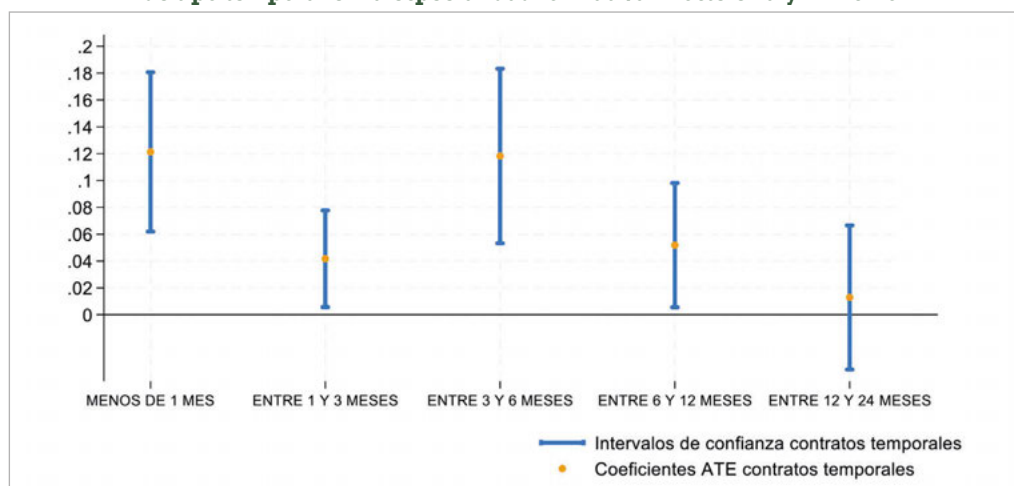
Figura 5.16. Impacto promedio diferencial (ATE) en la probabilidad de conseguir un contrato de tipo indefinido en la especialidad formativa “Hostelería y Turismo”



Fuente: Elaboración propia.

Por último, para la especialidad “Hostelería y turismo”, y considerando únicamente los periodos significativos (aquellos en los que el rango de confianza no incluye el cero), el mayor impacto sobre el diferencial probabilístico de encontrar empleo se produce inmediatamente después de completar el curso (entre 1 y 30 días) y está asociado a los contratos temporales.

Figura 5.17. Impacto promedio diferencial (ATE) en la probabilidad de conseguir un contrato de tipo temporal en la especialidad formativa “Hostelería y Turismo”



Fuente: Elaboración propia.

El análisis de las cinco especialidades formativas con mayor demanda pone de manifiesto que los cursos generan un impacto positivo y significativo en la probabilidad de inserción laboral, aunque con variaciones según la especialidad, el tipo de contrato y el periodo analizado. Las diferencias observadas reflejan tanto la especificidad de cada sector como la dinámica temporal en la empleabilidad generada por los programas formativos.

En “Servicios socioculturales y a la comunidad”, el curso muestra un impacto positivo significativo tanto en contratos temporales como indefinidos, con un diferencial máximo entre los 12 y 24 meses posteriores a la finalización del curso. Este patrón evidencia el potencial de esta formación para promover tanto la inserción inmediata como una empleabilidad más sostenible en el tiempo.

Por el contrario, los resultados en “Administración y gestión” son más heterogéneos. El impacto en contratos indefinidos es significativo únicamente en el corto plazo (1 a 30 días tras el curso), mientras que, en los contratos temporales, el efecto alcanza su máximo entre los 6 y 12 meses. Esto sugiere que la especialidad tiene un impacto más notable en empleos temporales, aunque con fluctuaciones en su consistencia.

En la especialidad de “Informática y comunicaciones”, los contratos indefinidos muestran significancia únicamente entre los 6 y 12 meses tras la formación, mientras que los temporales destacan en dos periodos: de 1 a 3 meses y de 6 a 12 meses. Aunque el impacto promedio es moderado, su presencia en varios intervalos refleja una influencia sostenida en la empleabilidad.

Por su parte, la formación en “Comercio y marketing” presenta un patrón distintivo: los contratos indefinidos experimentan un impacto positivo y significativo en todos los



periodos, alcanzando su máximo entre los 6 y 12 meses. En los contratos temporales, sin embargo, el impacto no es significativo en este mismo intervalo. Esto sugiere que esta especialidad está mejor orientada a promover empleos de carácter estable.

Finalmente, en “Hostelería y turismo”, el impacto es particularmente relevante en el periodo inmediato tras la formación (1 a 30 días) y está asociado a los contratos temporales. Este resultado refleja la dinámica acelerada del sector, caracterizada por una alta demanda estacional.

En términos generales, los contratos temporales suelen beneficiarse más de los cursos formativos, mostrando un impacto significativo en más casos y periodos que los contratos indefinidos. Esto puede deberse a las características del mercado laboral en determinados sectores y al diseño de las formaciones, que parecen estar orientadas a facilitar empleos de rápida inserción.

Como conclusión, los resultados subrayan la necesidad de ajustar los cursos a las características y demandas de cada sector. Mientras que especialidades como “Servicios socioculturales y a la comunidad” ofrecen una empleabilidad más sostenida, sectores como “Hostelería y turismo” generan un impacto inmediato, pero de menor duración.



CONCLUSIONES

El presente trabajo pone de manifiesto la importancia de la evaluación de políticas públicas, tanto por la importancia del efecto de la formación, como por las disparidades encontradas según plazo temporal y familia formativa. Este resultado puede contribuir al diseño más ajustado de la oferta de cursos formativos.

El informe subraya la **relevancia** de disponer de **bases de datos completas y de alta calidad**. Contar con información más detallada sobre las características de los demandantes de empleo, así como con series temporales más amplias y registros con mínimos vacíos de información, facilita el diseño de metodologías más flexibles y con mayores posibilidades analíticas. Por ello, se recomienda mejorar los procesos de recopilación de datos sobre los demandantes de empleo, garantizando una mayor consistencia y precisión en la información recabada. Solo a través de bases de datos sólidas y fiables se pueden generar evidencias robustas que permitan diseñar y ajustar políticas formativas más eficaces, alineadas con las necesidades reales del mercado laboral.

El manejo de la base de datos se ha orientado en todo momento a maximizar el número de registros disponibles. Las variaciones en el número de registros utilizados en distintas fases del trabajo responden a la necesidad de mejorar la calidad de la muestra y facilitar el proceso de emparejamiento, garantizando resultados estadísticamente robustos. En cada etapa, el tamaño de la base de datos ha sido suficiente para asegurar la plena fiabilidad estadística.

Como **principal conclusión** del análisis, se puede afirmar que **los cursos de formación tienen un impacto positivo y significativo en el diferencial de probabilidad de inserción laboral de los demandantes de empleo**, tanto en comparación con aquellos que no han realizado el curso como respecto a la situación hipotética de no haberlo realizado. No obstante, este impacto varía en función del tiempo transcurrido desde la finalización del curso. En términos generales, los efectos más pronunciados se observan durante los prime-



ros meses, especialmente en las especialidades con un enfoque práctico y alta demanda en el mercado laboral.

El programa de formación FCC99 cumple con su objetivo principal de mejorar la empleabilidad de los participantes en los distintos cursos ofertados. Este programa está dirigido a personas que desempeñan ocupaciones de menor cualificación o con formación técnica limitada, es decir, colectivos con mayores dificultades para acceder al mercado laboral. Por ello, consideramos un éxito el incremento en la probabilidad de encontrar empleo y la mejora en sus condiciones laborales, reflejadas en el aumento de las contrataciones.

En cuanto a la contratación temporal, aunque no representa el escenario laboral más óptimo, constituye una puerta de entrada o reincorporación al mercado de trabajo para personas con una situación formativa menos favorable. Esto **facilita su integración en el mercado laboral** y les permite adquirir experiencia profesional en el corto plazo.

No obstante, los resultados del análisis también indican la necesidad de diseñar estrategias complementarias que promuevan la continuidad laboral, especialmente en sectores con impactos efímeros. Estas estrategias podrían maximizar la eficacia de los programas formativos y reforzar el apoyo en la transición hacia empleos estables, especialmente en especialidades con efectos más duraderos, contribuyendo al desarrollo de carreras laborales más sólidas.

Asimismo, las políticas formativas deben ser adaptables y alinearse con las dinámicas del mercado laboral para optimizar su impacto en la empleabilidad tanto a corto como a largo plazo. En este sentido, es fundamental priorizar aquellas especialidades y formatos contractuales donde el impacto sea más consistente o inmediato, favoreciendo la sostenibilidad del empleo y una mayor eficacia de estos programas.



REFERENCIAS

- ARTES, J., & RODRÍGUEZ-SÁNCHEZ, B. (2022). Métodos de evaluación de políticas públicas. *Papeles de economía española*, 172, 18-29.
- Guía práctica 5. Evaluación de impacto, Institut Català d'Avaluació de Polítiques Públiques (ivàlua), 2009.
- HECKMAN, J. J., ICHIMURA, H., & TODD, P. (1998). Matching as an econometric evaluation estimator. *The review of economic studies*, 65(2), 261-294.
- HEIJ, C. (2004). *Econometric methods with applications in business and economics*. Oxford University Press, USA.
- HOLLAND, P. W. (1986). Statistics and causal inference. *Journal of the American statistical Association*, 81(396), 945-960.
- La Curva de Laffer y el Impuesto sobre la Renta. Instituto Juan de Mariana (2024).
- RABE-HESKETH, S., & SKRONDAL, A. (2008). *Multilevel and longitudinal modeling using Stata*. STATA press.
- REBOLLO-SANZ, Y. F., & PÉREZ, J. I. G. (2021). Evaluación de impacto de políticas activas de empleo para colectivos de difícil inserción laboral. Cuadernos económicos de ICE, (102).
- ROSENBAUM, P. R., & RUBIN, D. B. (1983). The central role of the propensity score in observational studies for causal effects. *Biometrika*, 70(1), 41-55.
- RUBIN, D. B. (1973). The use of matched sampling and regression adjustment to remove bias in observational studies. *Biometrics*, 185-203.
- RUBIN, D. B. (1974). Estimating causal effects of treatments in randomized and nonrandomized studies. *Journal of educational Psychology*, 66(5), 688.
- RUBIN, D. B. (2005). Causal inference using potential outcomes: Design, modeling, decisions. *Journal of the American Statistical Association*, 100(469), 322-331.
- VALDÉS, F. F., GARRIDO, F. M., & NOGUERA, J. P. (2007). Evaluación de impacto en salud: aspectos teóricos y metodológicos. *Cuadernos Médico Sociales*, 47(3), 155-161.
- VÁZQUEZ, M. S., & SANTAMERA, A. S. (2008). Evaluación de impacto en salud: valorando la efectividad de las políticas en la salud de las poblaciones. *Revista española de salud pública*, 82(3), 261-272.
- WANG, J. (2021). To use or not to use propensity score matching?. *Pharmaceutical Statistics*, 20(1), 15-24.
- WORDOFA, M. G., HASSEN, J. Y., ENDRIS, G. S., AWEKE, C. S., MOGES, D. K., & RORISA, D. T. (2021). Adoption of improved agricultural technology and its impact on household income: a propensity score matching estimation in eastern Ethiopia. *Agriculture & Food Security*, 10, 1-12.
- ZHAO, A., & DING, P. (2022). To Adjust or not to Adjust? Estimating the Average Treatment Effect in Randomized Experiments with Missing Covariates. *Journal of the American Statistical Association*, 119(545), 450-460.

ANEXO I

TABLA A I - 1 CLASIFICACIÓN NIVEL ACADÉMICO

DESCRIPCIÓN (DATOS LABORA)	Clasificación	Alumnado	Porcentaje
Enseñanzas universitarias de 1er y 2º ciclo, de sólo segundo ciclo y equivalentes (licenciados)	Universitarios	9.060	2,52
Enseñanzas universitarias de primer ciclo y equivalentes o personas que han aprobado 3 cursos completos de una licenciatura o créditos equivalentes (diplomados)	Universitarios	7.657	2,13
Enseñanzas universitarias de grado	Universitarios	5.488	1,53
Enseñanzas universitarias oficiales de máster	Universitarios	3.062	0,85
Doctorado universitario.	Universitarios	349	0,10
Programas de postgrado impartidos por las universidades u otras instituciones	Universitarios	2	0,00
Enseñanzas de bachillerato	Bachillerato	21.833	6,07
Enseñanzas de grado superior de formación profesional específica y equivalentes, artes plásticas y diseño y deportivas	Bachillerato	18.825	5,24
Enseñanzas de grado medio de música y danza	Bachillerato	227	0,06
Títulos propios de las universidades y otras enseñanzas que precisan del título de bachiller (2 y más años)	Bachillerato	137	0,04
Estudios oficiales de especialización profesional	Bachillerato	115	0,03
Enseñanzas para la formación e inserción laboral que precisan de una formación profesional de grado superior para su realización (más de 300 horas)	Bachillerato	86	0,02
Primera etapa de educación secundaria sin título de graduado escolar o equivalente	Estudios secundarios	165.222	45,95
Primera etapa de educación secundaria con título de graduado escolar o equivalente	Estudios secundarios	80.754	22,46
Enseñanzas de grado medio de formación profesional específica, artes plásticas y diseño y deportivas	Estudios secundarios	24.788	6,89

DESCRIPCIÓN (DATOS LABORA)	Clasificación	Alumnado	Porcentaje
Programas para la formación e inserción laboral que no precisan de una titulación académica de la 1ª etapa de secundaria para su realización (más de 300 horas)	Estudios secundarios	1.227	0,34
Programas para la formación e inserción laboral que precisan de una titulación de estudios secundarios de primera etapa para su realización (más de 300 horas)	Estudios secundarios	238	0,07
Enseñanzas para la formación e inserción laboral que precisan de una titulación de estudios secundarios de 2ª etapa para su realización (más de 300 horas).	Estudios secundarios	196	0,05
Estudios primarios completos	Estudios primarios/ sin estudios	10.427	2,90
Estudios primarios incompletos	Estudios primarios/ sin estudios	6.741	1,87
Sin estudios	Estudios primarios/ sin estudios	3.108	0,86
TOTAL		359.542 *	100,00

*6 valores desconocidos. Fuente: Elaboración propia con datos de LABORA.

ANEXO II

CLASIFICACIÓN DEL NIVEL DE OCUPACIÓN (1 DÍGITO) EN FUNCIÓN DEL GRADO DE CUALIFICACIÓN

NIVEL ALTO DE CUALIFICACIÓN
Directores y gerentes Técnicos y profesionales científicos e intelectuales
NIVEL MEDIO DE CUALIFICACIÓN
Técnicos profesionales de apoyo Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina Trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras Operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores
NIVEL BAJO DE CUALIFICACIÓN
Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores Ocupaciones elementales



ANEXO III

TABLA A III - 1 DESGLOSE DE LOS CURSOS DE FORMACIÓN POR FAMILIAS FORMATIVAS

FAMILIA FORMATIVA	CURSO	TOTAL ALUMNADO
Servicios Socioculturales y a la Comunidad (sin los idiomas)	Atención sociosanitaria a personas dependientes en instituciones sociales	480
	Atención sociosanitaria a personas en el domicilio	190
	Competencias digitales para formadores y tutores según el marco común de competencia digital docente	10
	Dinamización de actividades de tiempo libre educativo infantil y juvenil	194
	Dirección y coordinación de actividades de tiempo libre educativo infantil y juvenil	13
	Docencia de la formación profesional para el empleo	355
	Empleo doméstico	15
	Gestión de llamadas de teleasistencia	119
	Inglés A1	128
	Inglés A2	356
	Inglés B1	330
	Inglés B2	165
	Inglés C1	55
	Inserción laboral de personas con discapacidad	58
	Limpieza de superficies y mobiliario en edificios y locales	213
	Mediación comunitaria	43
	Promoción para la igualdad efectiva de mujeres y hombres	16
	Promoción y participación de la comunidad sorda	15
TOTAL Servicios Socioculturales y a la Comunidad		2.755
Administración y Gestión	Actividades administrativas en la relación con el cliente	168
	Actividades de gestión administrativa	286
	Creación y gestión de microempresas	26
	Gestión contable y gestión administrativa para auditoría	32
	Inglés: gestión comercial	12
	Operaciones auxiliares de servicios administrativos y generales	352
	Operaciones de grabación y tratamiento de datos y documentos	467
TOTAL Administración y Gestión		1.343
Informática y Comunicaciones	CMS y E-Commerce	52
	Community manager, herramientas, analítica e informes	14
	Competencias digitales avanzadas	52
	Competencias digitales básicas	100
	Confección y publicación de páginas web	271
	Desarrollo de aplicaciones con tecnologías web	52
	Desarrollo de aplicaciones para dispositivos Android	17
	Desarrollo de proyectos de comercio electrónico con Woocommerce y Prestashop	15
	Herramientas Web 2.0	15
	Montaje y reparación de sistemas microinformáticos	55
	Operaciones auxiliares de montaje y mantenimiento de sistemas microinformáticos	149
	Operación de redes departamentales	8
	Operación de sistemas informáticos	50
	Programación de sistemas informáticos	11
	Seguridad informática	25
	Sistemas de gestión de información	15
	Sistemas microinformáticos	110
	Tratamiento de imágenes para web y móvil	15
TOTAL Informática y Comunicaciones		1.026



FAMILIA FORMATIVA	CURSO	TOTAL ALUMNADO
Comercio y Marketing	Actividades auxiliares de almacén	330
	Actividades auxiliares de comercio	116
	Actividades de gestión del pequeño comercio	96
	Actividades de venta	96
	Gestión administrativa y financiera del comercio internacional	14
	Gestión comercial de ventas	37
	Gestión comercial y financiera del transporte por carretera	12
	Gestión y control del aprovisionamiento	14
	Organización del transporte y la distribución	28
	Organización y gestión de almacenes	83
	Tráfico de mercancías por carretera	52
	Tráfico de viajeros por carretera	12
TOTAL Comercio y Marketing		890
Hostelería y Turismo	Alojamiento rural	15
	Cocina	88
	Operaciones básicas de cocina	147
	Operaciones básicas de pastelería	32
	Operaciones básicas de pisos en alojamientos	13
	Operaciones básicas de restaurante y bar	180
	Promoción turística local e información al visitante	14
	Repostería	29
	Servicios de bar y cafetería	83
	Servicios de restaurante	76
TOTAL Hostelería y Turismo		677
Imagen Personal	Cuidados estéticos de manos y pies	76
	Peluquería	219
	Servicios auxiliares de estética	173
	Servicios auxiliares de peluquería	120
	Servicios estéticos de higiene, depilación y maquillaje	31
TOTAL Imagen Personal		619
Transporte y Mantenimiento de Vehículos	Conducción de autobuses	15
	Conducción de vehículos pesados de transporte de mercancías por carretera	145
	Conducción profesional de vehículos turismos y furgonetas	29
	Formación específica para conductores profesionales: movilizaciones de cargas e idiomas	11
	Formación integral para conductores profesionales de mercancías por carretera	25
	Mantenimiento de elementos no estructurales de carrocerías de vehículos	10
	Mantenimiento de los sistemas eléctricos y electrónicos de vehículos	93
	Mantenimiento de sistemas de transmisión de fuerza y trenes de rodaje de vehículos automóviles	11
	Mantenimiento del motor y sus sistemas auxiliares	38
	Mantenimiento e instalación de sistemas eléctricos y electrónicos de embarcaciones deportivas y de recreo	10
	Operaciones aux. de mantenimiento de sistemas y equipos de embarcaciones deportivas y de recreo	34
	Operaciones auxiliares de mantenimiento de carrocerías de vehículos	9
	Operaciones auxiliares de mantenimiento en electromecánica de vehículos	104
	Pintura de vehículos	31
	Transporte de mercancías por carretera (cap)	13
TOTAL Transporte y Mantenimiento de Vehículos		578



FAMILIA FORMATIVA	CURSO	TOTAL ALUMNADO
Electricidad y Electrónica	Montaje y mantenimiento de infraestructuras de telecomunicaciones en edificios	36
	Montaje y mantenimiento de instalaciones eléctricas de baja tensión	210
	Montaje y mantenimiento de sistemas de automatización industrial	28
	Montaje y mantenimiento de sistemas domóticos e inmóticos	28
	Operaciones auxiliares de montaje de instalaciones electrotécnicas y de telecomunicaciones en edificios	106
	Operaciones auxiliares de montaje de redes eléctricas	32
	Operaciones auxiliares de montaje y mantenimiento de equipos eléctricos y electrónicos	123
TOTAL Electricidad y Electrónica		563
Instalación y Mantenimiento	Instalación y mantenimiento de ascensores y otros equipos fijos de elevación y transporte	30
	Mantenimiento y montaje mecánico de equipo industrial	15
	Montaje y mantenimiento de instalaciones caloríficas	25
	Montaje y mantenimiento de instalaciones de climatización y ventilación-extracción	84
	Montaje y mantenimiento de instalaciones frigoríficas	54
	Operaciones de fontanería y calefacción-climatización doméstica	198
TOTAL Instalación y Mantenimiento		406
Seguridad y Medio Ambiente	Limpieza en espacios abiertos e instalaciones industriales	93
	Mantenimiento higiénico-sanitario de instalaciones susceptibles de proliferación de microorganismos	11
	Servicios para el control de plagas	51
	Vigilancia, seguridad privada y protección de explosivos	44
	Vigilancia, seguridad privada y protección de personas	104
TOTAL Seguridad y Medio Ambiente		303
Fabricación Mecánica	Mecanizado por arranque de viruta	8
	Operaciones auxiliares de fabricación mecánica	30
	Programación del brazo robot fanuc - nivel avanzado	9
	Programación del brazo robot fanuc - nivel inicial	7
	Soldadura con electrodo revestido y tig	144
	Soldadura oxigás y soldadura mig/mag	100
TOTAL Fabricación Mecánica		298
Energía y Agua	Montaje y mantenimiento de instalaciones solares fotovoltaicas	104
	Montaje y mantenimiento de instalaciones solares térmicas	72
	Montaje, puesta, mantenimiento, inspección y revisión de instalaciones receptoras y aparatos de gas	11
	Operaciones básicas en el montaje y mantenimiento de instalaciones de energías renovables	47
TOTAL Energía y Agua		234
Actividades Físicas y Deportivas	Guía por itinerarios de baja y media montaña	14
	Instrucción en yoga	31
	Socorrismo en espacios acuáticos naturales	85
	Socorrismo en instalaciones acuáticas	39
TOTAL Actividades Físicas y Deportivas		169



FAMILIA FORMATIVA	CURSO	TOTAL ALUMNADO
Textil, Confección y Piel	Arreglos y adaptaciones de prendas y artículos en textil y piel	71
	Confección de vestuario a medida en textil y piel	12
	Diseño y fabricación de marroquinería	17
	Operaciones auxiliares de lavandería industrial y de proximidad	8
	Operaciones auxiliares de procesos textiles	10
	Operaciones auxiliares de tapizado de mobiliario y mural	12
	Patronaje de artículos de confección en textil y piel	12
	Reparación de calzado y marroquinería	15
	Tejeduría de calada	9
TOTAL Textil, Confección y Piel		166
Sanidad	Atención sanitaria a múltiples víctimas y catástrofes	30
	Tanatopraxia	15
	Transporte sanitario	76
TOTAL Sanidad		121
Agraria	Actividades auxiliares en agricultura	15
	Actividades auxiliares en floristería	13
	Agricultura ecológica	37
	Gestión y mantenimiento de árboles y palmeras ornamentales	13
TOTAL Agraria		78
Artes Gráficas	Diseño de productos gráficos	40
	Edición de revistas digitales y ebooks	12
	Tratamiento y maquetación de elementos gráficos en preimpresión	15
TOTAL Artes Gráficas		67
Edificación y Obra Civil	Instalación de placa de yeso laminado y falsos techos	15
	Operaciones auxiliares de revestimientos continuos en construcción	40
	Pintura decorativa en construcción	10
TOTAL Edificación y Obra Civil		65
Marítimo-Pesquera	Operaciones portuarias de carga, estiba, descarga, desestiba y transbordo	30
TOTAL Artes Gráficas		30
Química	Operaciones de transformación de polímeros termoplásticos	12
	Organización y control de la transformación de polímeros termoplásticos	12
TOTAL Química		24
Mantenimiento y Servicios a la Producción	Montaje de muebles y elementos de carpintería	16
TOTAL Mantenimiento y Servicios a la Producción		16
Industrias Alimentarias	Carnicería y elaboración de productos cárnicos	14
TOTAL Industrias Alimentarias		14
TOTAL GENERAL		10.442



EVALUACIÓN DE POLÍTICAS PÚBLICAS DE LABORA CON INCIDENCIA TERRITORIAL

**Itinerarios y servicios
de orientación**

**José Miguel Giner Pérez
Álvaro de Juanes Rodríguez**

*Departamento de Economía Aplicada y Política Económica
Universidad de Alicante*

01	Introducción y objetivos.....	165
02	Metodología y fuentes de información.....	181
03	Impacto de las políticas activas de empleo.....	201
04	Limitaciones del estudio.....	232
05	Conclusiones.....	234
06	Bibliografía.....	237

INTRODUCCIÓN Y OBJETIVOS

1.1. INTRODUCCIÓN

Las políticas activas de empleo (PAE) son un conjunto de intervenciones diseñadas para mejorar el funcionamiento del mercado de trabajo y reducir el desempleo. Estas políticas pueden incluir programas de formación, orientación laboral, intermediación laboral y apoyo al emprendimiento, entre otros. La evaluación de las PAE es un proceso fundamental para determinar su eficacia y eficiencia, así como para identificar posibles mejoras.

La evaluación de las PAE es importante por varias razones:

- **Rendición de cuentas:** La evaluación permite a los responsables políticos y a la sociedad en general conocer el impacto de las PAE y determinar si están logrando sus objetivos. Esto es especialmente importante en un contexto de recursos públicos limitados, donde es fundamental asegurar que el gasto se destine a intervenciones efectivas.
- **Mejora de la eficacia y eficiencia:** La evaluación proporciona información valiosa sobre los puntos fuertes y débiles de las PAE, lo que permite identificar áreas de mejora y optimizar el diseño y la implementación de los programas.
- **Aprendizaje y adaptación:** La evaluación continua de las PAE permite aprender de la experiencia y adaptar las políticas a los cambios en el mercado de trabajo y en las necesidades de los desempleados.
- **Toma de decisiones basada en evidencia:** La evaluación rigurosa de las PAE proporciona evidencia sólida para la toma de decisiones políticas, lo que permite diseñar políticas más efectivas y eficientes.

La evaluación de las PAE puede adoptar diferentes enfoques y metodologías, dependiendo de los objetivos de la evaluación y de los recursos disponibles. Algunos de los enfoques más comunes son:

- **Evaluación de impacto:** Este tipo de evaluación se centra en medir el efecto

causal de las PAE sobre los resultados del mercado de trabajo, como la probabilidad de encontrar empleo, la duración del desempleo o los ingresos. Para ello, se utilizan métodos estadísticos y econométricos que permiten comparar los resultados de los participantes en las PAE con los de un grupo de control que no ha participado.

- **Evaluación de proceso:** Este tipo de evaluación se centra en analizar cómo se implementan las PAE, cómo se gestionan los programas y cómo interactúan los diferentes actores involucrados. Su objetivo es identificar posibles problemas en la implementación y proponer mejoras.
- **Evaluación coste-beneficio:** Este tipo de evaluación compara los costes de las PAE con sus beneficios, tanto económicos como sociales. Su objetivo es determinar si las PAE son una inversión rentable para la sociedad.

La evaluación de las PAE presenta una serie de retos y desafíos, entre los que destacan:

- **Disponibilidad de datos:** La evaluación rigurosa de las PAE requiere datos de alta calidad sobre los participantes en los programas y sobre un grupo de control comparable. En muchos casos, estos datos no están disponibles o son incompletos.
- **Problemas de causalidad:** Es difícil establecer una relación causal clara entre las PAE y los resultados del mercado de trabajo, ya que estos últimos pueden verse influenciados por otros factores, como las condiciones económicas o las características de los individuos.
- **Complejidad de las intervenciones:** Las PAE suelen ser intervenciones complejas que involucran a múltiples actores y que pueden tener efectos diversos y a largo plazo. Esto dificulta la evaluación de su impacto.

Para mejorar la evaluación de las PAE, se proponen las siguientes recomendaciones:

- **Mejorar la disponibilidad y calidad de los datos:** Es necesario invertir en la recopilación y el análisis de datos de alta calidad sobre los participantes en las PAE y sobre grupos de control comparables.
- **Utilizar metodologías rigurosas:** Se recomienda utilizar metodologías de evaluación de impacto robustas, como los métodos de emparejamiento o los diseños experimentales, para establecer relaciones causales claras.
- **Realizar evaluaciones de proceso:** Además de la evaluación de impacto, es importante realizar evaluaciones de proceso para identificar posibles problemas en la implementación de las PAE y proponer mejoras.
- **Fomentar la colaboración entre investigadores y responsables políticos:** Es fundamental establecer una colaboración estrecha entre los investigadores y los responsables políticos para asegurar que las evaluaciones sean relevantes y útiles para la toma de decisiones.

La evaluación de las PAE es un proceso fundamental para asegurar que estas políticas sean efectivas y eficientes. A pesar de los retos y desafíos existentes, es posible realizar evaluaciones rigurosas que proporcionen información valiosa para la toma de decisiones políticas y para la mejora continua de las PAE.

Las políticas activas de empleo (PAE) han evolucionado significativamente en las últimas décadas, pasando de intervenciones genéricas a enfoques más individualizados y adaptados a las necesidades específicas de cada desempleado. En este contexto, los itinerarios



personalizados de inserción (IPI) han emergido como una herramienta clave para mejorar la empleabilidad y facilitar la inserción laboral de las personas que se encuentran en situación de desempleo. La evaluación de los IPI es fundamental para determinar su eficacia, identificar áreas de mejora y asegurar que estos programas contribuyan de manera efectiva a la consecución de los objetivos de las PAE.

Los IPI son un conjunto de acciones y servicios individualizados, diseñados para acompañar a los desempleados en su proceso de búsqueda de empleo y mejorar sus oportunidades de inserción laboral. Estos itinerarios se basan en un diagnóstico previo de las competencias, habilidades y necesidades de cada persona, y pueden incluir una amplia gama de medidas, como orientación laboral, formación profesional, intermediación laboral, apoyo al emprendimiento, prácticas en empresas y seguimiento personalizado.

La evaluación de los IPI es esencial por diversas razones:

- **Rendición de cuentas:** Permite a los responsables políticos y a la sociedad en general conocer el impacto de los IPI y determinar si están logrando sus objetivos de inserción laboral. Esto es especialmente importante en un contexto de recursos públicos limitados, donde es fundamental asegurar que el gasto se destine a intervenciones efectivas.
- **Mejora de la eficacia y eficiencia:** La evaluación proporciona información valiosa sobre los puntos fuertes y débiles de los IPI, lo que permite identificar áreas de mejora y optimizar el diseño y la implementación de los programas.
- **Aprendizaje y adaptación:** La evaluación continua de los IPI permite aprender de la experiencia y adaptar las políticas a los cambios en el mercado de trabajo y en las necesidades de los desempleados.
- **Toma de decisiones basada en evidencia:** La evaluación rigurosa de los IPI proporciona evidencia sólida para la toma de decisiones políticas, lo que permite diseñar políticas más efectivas y eficientes.

La evaluación de los IPI puede adoptar diferentes enfoques y metodologías, dependiendo de los objetivos de la evaluación y de los recursos disponibles. Algunos de los enfoques más comunes son:

- **Evaluación de impacto:** Este tipo de evaluación se centra en medir el efecto causal de los IPI sobre los resultados del mercado de trabajo, como la probabilidad de encontrar empleo, la duración del desempleo o los ingresos. Para ello, se utilizan métodos estadísticos y econométricos que permiten comparar los resultados de los participantes en los IPI con los de un grupo de control que no ha participado.
- **Evaluación de proceso:** Este tipo de evaluación se centra en analizar cómo se implementan los IPI, cómo se gestionan los programas y cómo interactúan los diferentes actores involucrados. Su objetivo es identificar posibles problemas en la implementación y proponer mejoras.
- **Evaluación coste-beneficio:** Este tipo de evaluación compara los costes de los IPI con sus beneficios, tanto económicos como sociales. Su objetivo es determinar si los IPI son una inversión rentable para la sociedad.

La evaluación de los IPI presenta una serie de retos y desafíos, entre los que destacan:

- **Disponibilidad de datos:** La evaluación rigurosa de los IPI requiere datos de alta calidad sobre los participantes en los programas y sobre un grupo de control com-

- parable. En muchos casos, estos datos no están disponibles o son incompletos.
- **Problemas de causalidad:** Es difícil establecer una relación causal clara entre los IPI y los resultados del mercado de trabajo, ya que estos últimos pueden verse influenciados por otros factores, como las condiciones económicas o las características de los individuos.
 - **Complejidad de las intervenciones:** Los IPI suelen ser intervenciones complejas que involucran a múltiples actores y que pueden tener efectos diversos y a largo plazo. Esto dificulta la evaluación de su impacto.

Para mejorar la evaluación de los IPI, se proponen las siguientes recomendaciones:

- **Mejorar la disponibilidad y calidad de los datos:** Es necesario invertir en la recopilación y el análisis de datos de alta calidad sobre los participantes en los IPI y sobre grupos de control comparables.
- **Utilizar metodologías rigurosas:** Se recomienda utilizar metodologías de evaluación de impacto robustas, como los métodos de emparejamiento o los diseños experimentales, para establecer relaciones causales claras.
- **Realizar evaluaciones de proceso:** Además de la evaluación de impacto, es importante realizar evaluaciones de proceso para identificar posibles problemas en la implementación de los IPI y proponer mejoras.
- **Fomentar la colaboración entre investigadores y responsables políticos:** Es fundamental establecer una colaboración estrecha entre los investigadores y los responsables políticos para asegurar que las evaluaciones sean relevantes y útiles para la toma de decisiones.

La evaluación de los IPI es un proceso fundamental para asegurar que estas políticas sean efectivas y eficientes. A pesar de los retos y desafíos existentes, es posible realizar evaluaciones rigurosas que proporcionen información valiosa para la toma de decisiones políticas y para la mejora continua de los IPI.

Tal como hemos comentado anteriormente, los Itinerarios Personalizados de Inserción (IPI) se han convertido en una herramienta fundamental dentro de las políticas activas de empleo (PAE) para abordar el desempleo y mejorar la empleabilidad de las personas. Sin embargo, su eficacia no está garantizada y depende en gran medida de su diseño, implementación y adaptación a las necesidades específicas de cada individuo. La evaluación juega un papel crucial en este proceso, ya que permite identificar los puntos fuertes y débiles de los IPI y proponer mejoras basadas en evidencia empírica.

En este contexto, se ha planteado el objetivo preliminar de analizar cómo se puede mejorar la eficacia de los IPI a partir de las evaluaciones realizadas. Para ello, se revisa la literatura científica y se analizan diferentes estudios de evaluación de IPI, con el fin de identificar las mejores prácticas y proponer recomendaciones para optimizar estos programas.

En Kuhn (2019), se realizó una revisión sistemática de la literatura científica sobre evaluación de IPI, utilizando bases de datos académicas como JSTOR, *Google Scholar* y *Web of Science*. Se seleccionaron estudios que cumplieran con los siguientes criterios de inclusión:

- Publicados en revistas académicas revisadas por pares o informes técnicos de instituciones reconocidas.



- Utilizaran metodologías de evaluación rigurosas, como evaluaciones de impacto con grupos de control o diseños experimentales.
- Incluyeran información detallada sobre el diseño, la implementación y los resultados de los IPI evaluados.

Se identificaron y analizaron un total de 25 estudios que cumplieran con los criterios de inclusión. La información extraída de los estudios se organizó en torno a las siguientes categorías:

- Características de los IPI evaluados (tipos de servicios ofrecidos, duración, intensidad, etc.).
- Metodologías de evaluación utilizadas.
- Resultados de las evaluaciones (impacto en la inserción laboral, la duración del desempleo, los ingresos, etc.).
- Factores que influyen en la eficacia de los IPI (características de los participantes, calidad de los servicios, coordinación entre actores, etc.).

El análisis de los estudios de evaluación de IPI reveló una serie de hallazgos importantes:

- **Impacto positivo de los IPI:** En general, los estudios encontraron que los IPI tienen un impacto positivo en la inserción laboral de los participantes, aunque la magnitud de este impacto varía en función de las características de los programas y de los participantes.
- **Importancia de la personalización:** Los IPI más eficaces son aquellos que se adaptan a las necesidades específicas de cada persona, teniendo en cuenta sus competencias, habilidades, experiencia laboral y objetivos profesionales.
- **Calidad de los servicios:** La calidad de los servicios ofrecidos en el marco de los IPI es un factor clave para su eficacia. Los participantes valoran especialmente la orientación laboral de calidad, la formación profesional relevante y el apoyo en la búsqueda de empleo.
- **Coordinación entre actores:** La coordinación entre los diferentes actores involucrados en los IPI (servicios de empleo, centros de formación, empresas, etc.) es fundamental para garantizar la coherencia y la eficacia de los programas.
- **Seguimiento y apoyo continuo:** El seguimiento y el apoyo continuo a los participantes después de su inserción laboral son importantes para asegurar la sostenibilidad de los resultados y prevenir recaídas en el desempleo.

A partir de los resultados del análisis, se proponen las siguientes recomendaciones para mejorar la eficacia de los IPI:

- **Fortalecer la personalización:** Es fundamental realizar un diagnóstico exhaustivo de las necesidades y características de cada participante al inicio del IPI, con el fin de diseñar un itinerario individualizado y adaptado a sus objetivos profesionales.
- **Mejorar la calidad de los servicios:** Se deben garantizar la calidad de los servicios ofrecidos en el marco de los IPI, invirtiendo en la formación de los profesionales, utilizando metodologías innovadoras y evaluando la satisfacción de los participantes.
- **Fomentar la coordinación:** Es necesario establecer mecanismos de coordinación eficaces entre los diferentes actores involucrados en los IPI, con el fin de asegurar la coherencia de las intervenciones y evitar duplicidades.
- **Implementar un seguimiento continuo:** Se recomienda realizar un seguimiento

continuo de los participantes después de su inserción laboral, con el fin de ofrecerles apoyo y prevenir posibles recaídas en el desempleo.

- **Utilizar metodologías de evaluación rigurosas:** Es importante utilizar metodologías de evaluación rigurosas para medir el impacto de los IPI e identificar áreas de mejora. Se recomienda utilizar evaluaciones de impacto con grupos de control o diseños experimentales siempre que sea posible.
- **Adaptar los IPI a los cambios del mercado laboral:** Los IPI deben ser flexibles y adaptarse a los cambios del mercado laboral, anticipando las necesidades de las empresas y ofreciendo formación en competencias demandadas.
- **Promover la participación de las empresas:** Se recomienda involucrar a las empresas en el diseño y la implementación de los IPI, con el fin de asegurar que los programas respondan a sus necesidades y facilitar la inserción laboral de los participantes.
- **Fomentar la colaboración entre servicios de empleo y entidades sociales:** Es importante establecer alianzas entre los servicios de empleo y las entidades sociales para ofrecer un apoyo integral a los participantes, abordando tanto las necesidades laborales como las sociales.

La evaluación de los IPI es un proceso fundamental para mejorar su eficacia y asegurar que estos programas contribuyan de manera efectiva a la inserción laboral de las personas. Las recomendaciones propuestas en este documento, basadas en la evidencia científica y en el análisis de estudios de evaluación, pueden ser de utilidad para los responsables políticos y los profesionales que trabajan en el diseño e implementación de IPI.

Es importante destacar que la mejora de la eficacia de los IPI es un proceso continuo que requiere un esfuerzo constante de evaluación, adaptación y mejora. Solo a través de una evaluación rigurosa y un enfoque basado en la evidencia se podrá garantizar que los IPI cumplan su objetivo de facilitar la inserción laboral de las personas y promover un mercado de trabajo más inclusivo y dinámico.

Los Itinerarios Personalizados de Inserción (IPI) se han consolidado como una herramienta clave en las políticas activas de empleo (PAE) para abordar el desempleo y mejorar la empleabilidad de las personas. Sin embargo, el futuro de los IPI se enfrenta a nuevos desafíos y oportunidades en un contexto de cambios constantes en el mercado laboral y en la sociedad en general. En cuanto a los desafíos podemos apuntar:

- **Transformación digital:** La digitalización del mercado laboral y de los servicios de empleo exige una adaptación de los IPI a las nuevas tecnologías. Se espera que los IPI incorporen herramientas digitales para el diagnóstico de competencias, la orientación laboral, la formación online y la búsqueda de empleo.
- **Inteligencia artificial:** La inteligencia artificial (IA) ofrece oportunidades para personalizar aún más los IPI, utilizando algoritmos para analizar datos y ofrecer recomendaciones personalizadas a los participantes. Sin embargo, es importante abordar los posibles riesgos éticos y de privacidad asociados al uso de la IA en los IPI.
- **Nuevas formas de empleo:** El auge de la economía colaborativa, el trabajo autónomo y otras formas de empleo atípicas plantea nuevos desafíos para los IPI. Se espera que los IPI desarrollen estrategias específicas para apoyar a las personas que buscan este tipo de empleo, ofreciendo formación en competencias digitales, habilidades emprendedoras y gestión de proyectos.



- **Competencias del futuro:** Los rápidos cambios tecnológicos y la globalización exigen una adaptación continua de los IPI a las nuevas necesidades del mercado laboral. Se espera que los IPI se centren en el desarrollo de competencias transversales, como la creatividad, la resolución de problemas, el pensamiento crítico y la capacidad de adaptación.
- **Evaluación y mejora continua:** La evaluación rigurosa de los IPI es fundamental para asegurar su eficacia y adaptarlos a los cambios del mercado laboral. Se espera que los IPI incorporen sistemas de seguimiento y evaluación continua para identificar áreas de mejora y medir el impacto de los programas.

Respecto a las oportunidades:

- **Personalización:** La creciente disponibilidad de datos y el desarrollo de nuevas tecnologías permiten personalizar aún más los IPI, adaptándolos a las necesidades específicas de cada persona y a las características del mercado laboral local.
- **Colaboración:** La colaboración entre diferentes actores (servicios de empleo, centros de formación, empresas, entidades sociales, etc.) puede enriquecer los IPI y ofrecer un apoyo más integral a los participantes.
- **Innovación:** La incorporación de nuevas tecnologías y metodologías innovadoras (gamificación, aprendizaje basado en proyectos, etc.) puede hacer que los IPI sean más atractivos y eficaces.
- **Enfoque en la inclusión:** Los IPI pueden desempeñar un papel clave en la promoción de la inclusión laboral de grupos vulnerables, como personas con discapacidad, jóvenes sin experiencia, mujeres y personas mayores.

Recomendaciones de cara al futuro de estas intervenciones:

- **Invertir en la formación de los profesionales:** Los profesionales que trabajan en los IPI necesitan formación continua para adaptarse a los cambios tecnológicos y desarrollar nuevas competencias.
- **Desarrollar herramientas digitales:** Es necesario invertir en el desarrollo de herramientas digitales para el diagnóstico de competencias, la orientación laboral, la formación online y la búsqueda de empleo.
- **Fomentar la colaboración:** Se recomienda establecer alianzas entre diferentes actores para enriquecer los IPI y ofrecer un apoyo más integral a los participantes.
- **Promover la innovación:** Es importante apoyar la investigación y la experimentación con nuevas tecnologías y metodologías para mejorar la eficacia de los IPI.
- **Evaluar y mejorar continuamente:** Se recomienda implementar sistemas de seguimiento y evaluación continua para identificar áreas de mejora y medir el impacto de los IPI.

El futuro de los IPI en el marco de las políticas activas de empleo es prometedor, pero exige una adaptación continua a los cambios tecnológicos y sociales. Al invertir en la formación de los profesionales, desarrollar herramientas digitales, fomentar la colaboración, promover la innovación y evaluar continuamente los programas, se puede garantizar que los IPI sigan siendo una herramienta eficaz para abordar el desempleo y mejorar la empleabilidad de las personas.



La política de itinerarios personalizados de inserción a nivel global

La política de itinerarios personalizados de inserción (IPI) se ha convertido en una herramienta clave para mejorar la empleabilidad y facilitar la inserción laboral de las personas desempleadas en todo el mundo. Esta política se enmarca en el enfoque de activación, que promueve la participación activa de los desempleados en su propio proceso de búsqueda de empleo.

La política de IPI se basa en la idea de que cada persona desempleada tiene un perfil y unas necesidades específicas, y que por lo tanto requiere un enfoque individualizado para mejorar sus oportunidades de empleo. Esta política se enmarca en el enfoque de activación, que promueve la participación activa de las personas desempleadas en su propio proceso de inserción laboral.

La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) ha desempeñado un papel fundamental en el impulso de la política de IPI, a través de la elaboración de estudios y recomendaciones sobre buenas prácticas en materia de activación de desempleados.

En los últimos años, la política de IPI se ha visto reforzada por la adopción de diversas iniciativas y programas internacionales, como la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas, que incluye entre sus objetivos la promoción del trabajo decente y el crecimiento económico inclusivo.

La política de IPI a nivel mundial se caracteriza por una serie de elementos comunes, que se pueden resumir de la siguiente manera:

- **Personalización:** Los IPI se adaptan a las necesidades y características de cada persona desempleada, teniendo en cuenta su perfil, sus competencias, sus intereses y sus obstáculos.
- **Integralidad:** Los IPI abarcan un conjunto de medidas y servicios diversificados, que pueden incluir acciones de orientación, formación, búsqueda de empleo, apoyo a la creación de empresas, prácticas profesionales, entre otras.
- **Participación:** Los IPI promueven la participación activa de las personas desempleadas en su propio proceso de inserción laboral, implicándolas en la definición y el seguimiento de su itinerario.
- **Colaboración:** Los IPI requieren la colaboración de diversos actores, como los servicios públicos de empleo, los centros de formación, las empresas, las organizaciones sociales y las autoridades locales.

A pesar de sus avances, la política de IPI a nivel mundial se enfrenta a una serie de desafíos, entre los que destacan:

- **Implementación:** La implementación de los IPI puede ser compleja, debido a la necesidad de coordinar a diversos actores y de adaptar las medidas a las características de cada persona desempleada.
- **Evaluación:** La evaluación de la eficacia de los IPI puede ser difícil, debido a la falta de datos y de metodologías adecuadas.
- **Financiación:** La financiación de los IPI puede ser insuficiente, debido a la escasez de recursos y a la competencia entre diferentes programas y políticas.



- **Equidad:** La política de IPI debe garantizar la igualdad de oportunidades para todas las personas desempleadas, evitando la discriminación por motivos de género, edad, origen o discapacidad.

A nivel de países, se pueden identificar diversas buenas prácticas en materia de IPI.

Algunos ejemplos son:

- **Australia:** El programa “*Job Active*” ofrece un servicio de orientación y colocación personalizado a las personas desempleadas, con el objetivo de mejorar su empleabilidad y facilitar su inserción laboral.
- **Canadá:** El programa “*Service Canada*” ofrece un conjunto de medidas y servicios personalizados a las personas desempleadas, incluyendo acciones de orientación, formación, búsqueda de empleo y apoyo a la creación de empresas.
- **Dinamarca:** El modelo danés se caracteriza por la activación temprana de los desempleados, que son contactados por los servicios de empleo a las pocas semanas de quedarse sin trabajo.
- **Países Bajos:** El enfoque holandés se basa en la colaboración entre los servicios públicos de empleo, los municipios y las organizaciones sociales, que trabajan de forma coordinada para ofrecer un apoyo integral a las personas desempleadas.

La política de IPI se ha convertido en una herramienta fundamental para mejorar la empleabilidad de las personas desempleadas y facilitar su acceso al mercado de trabajo en todo el mundo. A pesar de los desafíos que aún enfrenta, esta política ha demostrado ser eficaz para reducir el desempleo y promover la inclusión social.

Es importante seguir fortaleciendo la política de IPI, mejorando su implementación, su evaluación y su financiación. Asimismo, es necesario garantizar la equidad en el acceso a los IPI, evitando la discriminación y promoviendo la igualdad de oportunidades para todas las personas desempleadas.

La política de itinerarios personalizados de inserción en la Unión Europea

La Unión Europea (UE) ha establecido como uno de sus objetivos prioritarios el fomento del empleo y la lucha contra el desempleo. En este contexto, los itinerarios personalizados de inserción laboral (IPI) se han convertido en una herramienta clave para mejorar la empleabilidad de las personas desempleadas y facilitar su acceso al mercado de trabajo.

Los IPI se definen como un conjunto de medidas y servicios personalizados, adaptados a las necesidades y características de cada persona desempleada, con el objetivo de mejorar su empleabilidad y facilitar su inserción laboral. Estos itinerarios pueden incluir acciones de orientación, formación, búsqueda de empleo, apoyo a la creación de empresas, prácticas profesionales, entre otras.

La política de IPI se basa en la idea de que cada persona desempleada tiene un perfil y unas necesidades específicas, y que por lo tanto requiere un enfoque individualizado para mejorar sus oportunidades de empleo. Esta política se enmarca en el enfoque de activación, que promueve la participación activa de las personas desempleadas en su propio proceso de inserción laboral.

La política de IPI ha evolucionado de forma significativa en las últimas décadas. Inicialmente, se centraba en medidas de carácter pasivo, como el pago de prestaciones por desempleo. Sin embargo, a partir de los años 90, se ha ido desarrollando un enfoque más activo, que promueve la participación de las personas desempleadas en medidas de formación y orientación.

En este sentido, la Estrategia Europea de Empleo (EEE), lanzada en 1997, ha desempeñado un papel fundamental en el impulso de la política de IPI. La EEE establece una serie de objetivos y directrices para las políticas de empleo de los Estados miembros, incluyendo la promoción de la inserción laboral de los desempleados de larga duración y de los jóvenes.

En los últimos años, la política de IPI se ha visto reforzada por la adopción de diversas iniciativas y programas europeos, como el Fondo Social Europeo (FSE), el Programa de Garantía Juvenil y la Recomendación del Consejo sobre la integración de los desempleados de larga duración en el mercado laboral.

La política de IPI en la UE se caracteriza por una serie de elementos comunes, que se pueden resumir de la siguiente manera:

- **Personalización:** Los IPI se adaptan a las necesidades y características de cada persona desempleada, teniendo en cuenta su perfil, sus competencias, sus intereses y sus obstáculos.
- **Integralidad:** Los IPI abarcan un conjunto de medidas y servicios diversificados, que pueden incluir acciones de orientación, formación, búsqueda de empleo, apoyo a la creación de empresas, prácticas profesionales, entre otras.
- **Participación:** Los IPI promueven la participación activa de las personas desempleadas en su propio proceso de inserción laboral, implicándolas en la definición y el seguimiento de su itinerario.
- **Colaboración:** Los IPI requieren la colaboración de diversos actores, como los servicios públicos de empleo, los centros de formación, las empresas, las organizaciones sociales y las autoridades locales.

A pesar de sus avances, la política de IPI en la UE se enfrenta a una serie de desafíos, entre los que destacan:

- **Implementación:** La implementación de los IPI puede ser compleja, debido a la necesidad de coordinar a diversos actores y de adaptar las medidas a las características de cada persona desempleada.
- **Evaluación:** La evaluación de la eficacia de los IPI puede ser difícil, debido a la falta de datos y de metodologías adecuadas.
- **Financiación:** La financiación de los IPI puede ser insuficiente, debido a la escasez de recursos y a la competencia entre diferentes programas y políticas.
- **Equidad:** La política de IPI debe garantizar la igualdad de oportunidades para todas las personas desempleadas, evitando la discriminación por motivos de género, edad, origen o discapacidad.

A nivel de países, se pueden identificar diversas buenas prácticas en materia de IPI.

Algunos ejemplos son:

- **Países Bajos:** El enfoque holandés se basa en la colaboración entre los servicios públicos de empleo, los municipios y las organizaciones sociales, que trabajan



de forma coordinada para ofrecer un apoyo integral a las personas desempleadas.

- **Dinamarca:** El modelo danés se caracteriza por la activación temprana de los desempleados, que son contactados por los servicios de empleo a las pocas semanas de quedarse sin trabajo.
- **Alemania:** El sistema alemán se centra en la formación profesional, ofreciendo a los desempleados cursos de alta calidad que les permiten adquirir las competencias necesarias para acceder al mercado de trabajo.
- **España:** En España, se han desarrollado diversas iniciativas de IPI a nivel regional y local, como los programas de acompañamiento a la inserción laboral y los itinerarios personalizados de inserción sociolaboral.

La política de IPI se ha convertido en una herramienta fundamental para mejorar la empleabilidad de las personas desempleadas y facilitar su acceso al mercado de trabajo en la UE. A pesar de los desafíos que aún enfrenta, esta política ha demostrado ser eficaz para reducir el desempleo y promover la inclusión social.

Es importante seguir fortaleciendo la política de IPI, mejorando su implementación, su evaluación y su financiación. Asimismo, es necesario garantizar la equidad en el acceso a los IPI, evitando la discriminación y promoviendo la igualdad de oportunidades para todas las personas desempleadas.

La política de itinerarios personalizados de inserción en España

175

La política de itinerarios personalizados de inserción (IPI) se ha consolidado como una herramienta fundamental para mejorar la empleabilidad y facilitar la inserción laboral de las personas desempleadas en España. Esta política se enmarca en el enfoque de activación, que promueve la participación activa de los desempleados en su propio proceso de búsqueda de empleo.

A continuación se analiza la política de IPI en España, examinando su evolución, sus principales características, sus desafíos y sus buenas prácticas a nivel de comunidades autónomas. Para ello, se ha recurrido a una revisión de la literatura científica, así como a documentos y estudios elaborados por instituciones nacionales y regionales.

La política de IPI en España ha evolucionado de forma significativa en las últimas décadas. Inicialmente, se centraba en medidas de carácter pasivo, como el pago de prestaciones por desempleo. Sin embargo, a partir de los años 90, se ha ido desarrollando un enfoque más activo, que promueve la participación de las personas desempleadas en medidas de formación y orientación.

En este sentido, el Plan Nacional de Empleo (PNE) ha desempeñado un papel fundamental en el impulso de la política de IPI. El PNE establece una serie de objetivos y directrices para las políticas de empleo de las comunidades autónomas, incluyendo la promoción de la inserción laboral de los desempleados de larga duración y de los jóvenes.

En los últimos años, la política de IPI se ha visto reforzada por la adopción de diversas iniciativas y programas nacionales, como el Sistema Nacional de Garantía Juvenil y el Programa de Activación para el Empleo.

La política de IPI en España se caracteriza por una serie de elementos comunes, que se pueden resumir de la siguiente manera:

- **Personalización:** Los IPI se adaptan a las necesidades y características de cada persona desempleada, teniendo en cuenta su perfil, sus competencias, sus intereses y sus obstáculos.
- **Integralidad:** Los IPI abarcan un conjunto de medidas y servicios diversificados, que pueden incluir acciones de orientación, formación, búsqueda de empleo, apoyo a la creación de empresas, prácticas profesionales, entre otras.
- **Participación:** Los IPI promueven la participación activa de las personas desempleadas en su propio proceso de inserción laboral, implicándolas en la definición y el seguimiento de su itinerario.
- **Colaboración:** Los IPI requieren la colaboración de diversos actores, como los servicios públicos de empleo, los centros de formación, las empresas, las organizaciones sociales y las autoridades locales.

A pesar de sus avances, la política de IPI en España se enfrenta a una serie de desafíos, entre los que destacan:

- **Implementación:** La implementación de los IPI puede ser compleja, debido a la necesidad de coordinar a diversos actores y de adaptar las medidas a las características de cada persona desempleada.
- **Evaluación:** La evaluación de la eficacia de los IPI puede ser difícil, debido a la falta de datos y de metodologías adecuadas.
- **Financiación:** La financiación de los IPI puede ser insuficiente, debido a la escasez de recursos y a la competencia entre diferentes programas y políticas.
- **Equidad:** La política de IPI debe garantizar la igualdad de oportunidades para todas las personas desempleadas, evitando la discriminación por motivos de género, edad, origen o discapacidad.

A nivel de comunidades autónomas, se pueden identificar diversas buenas prácticas en materia de IPI. Algunos ejemplos son:

- **Andalucía:** El programa “Andalucía Orienta” ofrece un servicio de orientación y acompañamiento personalizado a las personas desempleadas, con el objetivo de mejorar su empleabilidad y facilitar su inserción laboral.
- **Cataluña:** El programa “Inserción y Acompañamiento Laboral” (IAL) ofrece un conjunto de medidas y servicios personalizados a las personas desempleadas, incluyendo acciones de orientación, formación, búsqueda de empleo y apoyo a la creación de empresas.
- **Comunidad Valenciana:** El programa “Espai Labora” ofrece un servicio de orientación y formación personalizado a las personas desempleadas, con el objetivo de mejorar sus competencias y facilitar su inserción laboral.
- **País Vasco:** El programa “Lanbide” ofrece un servicio de orientación y acompañamiento personalizado a las personas desempleadas, con el objetivo de mejorar su empleabilidad y facilitar su inserción laboral.

La política de IPI se ha convertido en una herramienta fundamental para mejorar la empleabilidad de las personas desempleadas y facilitar su acceso al mercado de trabajo en España. A pesar de los desafíos que aún enfrenta, esta política ha demostrado ser eficaz para reducir el desempleo y promover la inclusión social.



Es importante seguir fortaleciendo la política de IPI, mejorando su implementación, su evaluación y su financiación. Asimismo, es necesario garantizar la equidad en el acceso a los IPI, evitando la discriminación y promoviendo la igualdad de oportunidades para todas las personas desempleadas.

El estudio elaborado por Ana Domínguez Morales (2024), se centra en la orientación profesional a través de itinerarios personalizados en el contexto de las políticas de empleo en España, especialmente en la Comunidad Autónoma de Andalucía. El análisis destaca la importancia de adaptar los servicios de empleo a las necesidades individuales de los usuarios, considerando las transformaciones provocadas por la economía digital y verde.

El documento sienta las bases sobre el marco normativo vigente, tanto a nivel estatal como a nivel de las instrucciones no vinculantes de organizaciones como la OIT y la UE. Se argumenta que las políticas activas de empleo deben alinearse con estos estándares supranacionales, integrando los intereses derivados de la transformación económica con la necesidad de un enfoque más personalizado en la inserción laboral.

El estudio profundiza en cómo, a través del Mecanismo de Recuperación y Resiliencia, España se ha comprometido a reformular sus políticas de empleo. La propuesta implica el desarrollo de servicios que se consideren esenciales para la empleabilidad, enfatizando la coordinación con diferentes instituciones y el diseño de programas específicos para la inserción laboral.

Uno de los principales enfoques del documento es la elaboración de itinerarios formativos que contemplen acciones de formación adaptadas a las competencias y calificaciones necesarias para los usuarios. Estos itinerarios buscan no solo mejorar la empleabilidad, sino también asegurar la formación continua y la adaptación a cambios en el mercado laboral.

El documento menciona la importancia de introducir un sistema de “cheque formación,” que permita a los usuarios gestionar subvenciones específicas para acceder a actividades formativas, garantizando así un enfoque más proactivo en su desarrollo profesional.

Se abordan también las implicaciones operativas del cierre de unidades de orientación, así como la reasignación de itinerarios a otros responsables. A pesar de los desafíos, el marco normativo establece que los derechos de los demandantes de empleo deben ser garantizados, ajustándose a las nuevas regulaciones introducidas por la Ley 3/2023.

La digitalización de los servicios es otro tema relevante. La asistencia será proporcionada tanto presencialmente como a través de canales digitales, lo que requiere que tanto los usuarios como los tutores estén capacitados en el uso de estas herramientas.

Finalmente, el texto resalta la importancia de garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo. Las políticas están diseñadas para prohibir cualquier tipo de discriminación por motivos de residencia, nacionalidad o vinculación con servicios de empleo, con el objetivo de permitir un acceso equitativo a las ofertas de trabajo dentro de todo el Espacio Económico Europeo.

En un reciente informe del SEPE (2021) se apunta que los itinerarios personalizados de inserción (IPI) son una serie de acciones coordinadas y adaptadas a las circunstancias de cada individuo, orientadas a mejorar su empleabilidad y facilitar su acceso al mercado laboral. Funcionan como un marco de referencia que permite a los demandantes de empleo seguir un camino estructurado hacia la obtención de un empleo conforme a sus habilidades, experiencias y necesidades específicas.

Sus objetivos principales son:

- **Adaptabilidad:** Los IPI buscan adaptar las intervenciones a las características personales y profesionales de cada individuo. Esto implica diseñar un plan individual que contemple tanto la formación necesaria como el acompañamiento adecuado.
- **Superación de Barreras:** Buscan identificar y superar las barreras que enfrentan los demandantes de empleo, que pueden incluir falta de competencias, dificultades de movilidad, o situaciones personales como el cuidado de hijos.
- **Mejora de la Inserción Laboral:** Aumentar la tasa de inserción y mejorar la calidad del empleo obtenido.

Los IPI se componen de diversas acciones y servicios, que pueden variar dependiendo del perfil del beneficiario. Entre los componentes más comunes se incluyen:

- **Tutorización:** Este es uno de los servicios más importantes, donde se proporciona un apoyo continuo y personalizado. La tutorización puede incluir sesiones de asesoramiento individual, donde se analizan las necesidades laborales y se diseñan estrategias personalizadas para la búsqueda de empleo.
- **Formación Profesional:** La formación puede ir desde cursos técnicos hasta la capacitación en habilidades blandas, dependiendo de las áreas requeridas en el mercado laboral. La evaluación del PAPE 2021 indica que cuando la formación se combina con itinerarios personalizados, la tasa de inserción laboral aumenta significativamente.
- **Asesoramiento para el Autoempleo:** Este servicio se dirige a aquellos que desean iniciar un negocio propio. Se proporciona orientación sobre la creación de empresas, financiamiento, y gestión empresarial. La inclusión de este servicio tiene un impacto positivo notable en la inserción de este grupo.
- **Apoyo a la Movilidad:** Aunque esta acción está presente en menor medida, proporciona herramientas y recursos a los beneficiarios para mejorar su movilidad geográfica, facilitando así la búsqueda de empleo.

El informe destaca varias observaciones clave respecto al impacto de los IPI:

- **Resultados Cuantitativos:** Las evaluaciones muestran que los itinerarios personalizados tienen un impacto significativo en las tasas de inserción. Por ejemplo, la combinación de tutorías y formación, junto con itinerarios personalizados, podría aumentar las tasas de inserción en 8,07 puntos porcentuales, lo que subraya la importancia de los elementos combinados.
- **Comparación entre Grupos:** Se observan diferencias en la eficacia de los itinerarios personalizados en función de las características sociodemográficas de los beneficiarios. Por ejemplo, los grupos en riesgo de exclusión social y personas con discapacidades tienen tasas de inserción más altas cuando participan en servicios que combinan tutorización, formación e itinerarios.



Los IPI muestran distintas eficacias según el grupo socioeconómico:

- **Inmigrantes:** Este grupo muestra un alto impacto en su inserción laboral, alcanzando hasta un 69% con servicios específicos como el autoempleo y formación e itinerario.
- **Mujeres:** Las mujeres que participan en servicios combinados como formación e itinerarios tienen las tasas más elevadas de inserción, sobre todo aquellas que han enfrentado situaciones de violencia de género.
- **Personas mayores de 45 años:** Este grupo también presenta mejores porcentajes de inserción al recibir servicios de autoempleo.

El análisis del impacto de los IPI es complicado debido a la influencia de múltiples variables en el mercado laboral. Sin embargo, el PAPE 2021 utiliza diversas técnicas analíticas como el *Propensity Score Matching* y *Difference in Differences* para evaluar el efecto real de los IPI sobre la inserción laboral. Estos métodos permiten ajustar por variables que podrían sesgar los resultados, logrando así un análisis más robusto.

Además de las tasas de inserción, es crucial tener en cuenta las percepciones de los beneficiarios sobre la calidad de los servicios recibidos. La satisfacción del beneficiario con respecto a su itinerario personalizado puede influir en su motivación y éxito a largo plazo. Las evaluaciones periódicas y el feedback de los participantes ayudarán a mejorar los programas ofrecidos.

En cuanto a los desafíos y recomendaciones futuras.

DESAFÍOS:

- **Desigualdades en el Acceso:** Asegurar que todos los grupos, especialmente aquellos más vulnerables, tengan acceso equitativo a los IPI sigue siendo un desafío.
- **Seguimiento a Largo Plazo:** La necesidad de un seguimiento continuo para evaluar el impacto a largo plazo de los itinerarios en la calidad del empleo y la estabilidad laboral.

RECOMENDACIONES:

- Aumentar la personalización de los servicios, asegurando que cada itinerario se adapte de manera aún más precisa a las circunstancias del beneficiario.
- Integrar evaluaciones regulares y sistemáticas para ajustar y mejorar continuamente la implementación de los IPI.
- Fomentar colaboraciones con empresas y organizaciones para ofrecer oportunidades prácticas de formación y empleo alineadas con los itinerarios personalizados.

Se apunta como conclusión que los itinerarios personalizados de inserción son una herramienta fundamental dentro del marco del PAPE 2021, que no solo aumenta las tasas de inserción laboral, sino que también aborda de forma más holística las necesidades específicas de los diferentes colectivos. La continua evaluación y ajuste de estos itinerarios permitirá maximizar su efectividad y garantizar que se adapten a las dinámicas cambiantes del mercado laboral y las necesidades de los beneficiarios.

1.2. OBJETIVOS

El principal objetivo de este análisis es evaluar el impacto de las políticas activas de empleo implementadas en la Comunitat Valenciana, con un enfoque en los Itinerarios Personalizados de Inserción y los Servicios de Orientación proporcionados por los Espais Labora.

Específicamente, se persigue:

- **Cuantificar la efectividad de los Itinerarios Personalizados de Inserción** en la mejora de la empleabilidad en comparación con los servicios de orientación individual. Para ello, se medirán indicadores clave como la tasa de inserción laboral y la duración de la permanencia en el empleo.
- **Identificar los factores sociodemográficos** (edad, sexo, nacionalidad, nivel de estudios, discapacidad, entre otros) que puedan influir en los resultados de inserción laboral. Esto permitirá determinar si existen perfiles con mayor probabilidad de éxito o factores que limiten la efectividad de los itinerarios personalizados.
- **Evaluar los resultados en distintos horizontes temporales:** corto, mediano y largo plazo. Así se podrá observar si los beneficios de las políticas activas de empleo se mantienen en el tiempo o presentan variaciones.
- **Analizar las diferencias territoriales** dentro de la Comunitat Valenciana. Aprovechando la cobertura regional de los Espais Labora, se buscará detectar posibles variaciones en la efectividad de los programas entre provincias y otras subdivisiones, lo que puede ofrecer información valiosa para la asignación de recursos.
- **Desarrollar recomendaciones** para optimizar las políticas activas de empleo, basadas en los hallazgos y teniendo en cuenta las diferencias en los resultados por grupos de perfil y territorios. Estas recomendaciones apuntarán a maximizar el impacto positivo en la empleabilidad de los demandantes de empleo en la Comunitat Valenciana.

Para alcanzar estos objetivos, se analizarán los datos correspondientes al año 2022, año en el cual el personal técnico de orientación de los Espais Labora atendió a un total de 154.841 personas, realizó cerca de 51.000 itinerarios personalizados de inserción y llevó a cabo más de 400.000 acciones individuales.

METODOLOGÍA Y FUENTES DE INFORMACIÓN

2.1. FUENTES DE INFORMACIÓN

Para el análisis del impacto de los Itinerarios Personalizados de Inserción y los Servicios de Orientación en la Comunitat Valenciana, se utilizan dos fuentes de datos principales, correspondientes al año 2022:

- **Base de datos de Espais Labora:** Registra tanto las características sociodemográficas de los demandantes de empleo —como edad, sexo, nivel educativo, nacionalidad y situación de discapacidad— como los detalles de su participación en los Itinerarios Personalizados de Inserción y las acciones de orientación individual realizadas en los Espais Labora. Esta base permite identificar los servicios y tipos de apoyo específicos que ha recibido cada participante.
- **Base de datos de Contratos (SEPE):** Proporciona un registro detallado de los contratos de trabajo firmados durante el período de análisis, permitiendo evaluar aspectos clave como el tipo de contrato, la duración del empleo y la estabilidad laboral alcanzada por los participantes de los programas en LABORA.

La preparación y procesamiento de estas bases de datos ha seguido los siguientes pasos:

- A. Preparación inicial:** Cada base de datos se sometió a un proceso de limpieza, recodificación y manejo de valores ausentes para asegurar su consistencia y precisión en el análisis.
- B. Definición de variables clave:** En colaboración con LABORA, se seleccionaron las variables necesarias para medir el impacto de los itinerarios de inserción. Estas incluyen tanto indicadores de inserción laboral y duración en el empleo, como factores sociodemográficos de interés.

C. Combinación de bases de datos: Mediante el uso de un identificador único, se integraron las bases de Espais Labora y SEPE, logrando así una única base consolidada con toda la información relevante sobre las características de los participantes y sus resultados laborales.

2.2. TIPOLOGÍAS DE LOS ITINERARIOS

En el marco del análisis de las políticas de empleo implementadas por los Espais Labora, es esencial entender las diferentes tipologías de itinerarios que se ofrecen para mejorar la empleabilidad de diversos colectivos. Estos itinerarios están diseñados para proporcionar orientación y formación personalizada, adaptándose a las necesidades específicas de cada usuario. A continuación, se describen los principales tipos de itinerarios identificados en las bases de datos recibidas:

Los itinerarios TAURO son programas de orientación y formación laboral implementados por LABORA, el Servicio Valenciano de Empleo y Formación, a través de los Espais Labora. Estos itinerarios están diseñados para mejorar la empleabilidad de diversos colectivos mediante acciones personalizadas. A continuación, se detallan los principales itinerarios:

- **101: Itinerario individual y personalizado de empleo:** Orientado a personas desempleadas, ofrece asesoramiento y formación adaptados a las necesidades individuales para facilitar la inserción laboral.
- **102: Itinerario individual y personalizado de autoempleo:** Dirigido a quienes desean emprender, proporciona orientación y recursos para la creación de empresas o actividades por cuenta propia.
- **103: Itinerario individual y personalizado de empleo Garantía Juvenil:** Enfocado en jóvenes inscritos en el Sistema Nacional de Garantía Juvenil, brinda formación y prácticas para mejorar su acceso al mercado laboral.
- **104: Itinerario individual online:** Ofrece recursos y orientación a distancia, permitiendo a los usuarios acceder a servicios de empleo de forma telemática.
- **200: Itinerario personalizado RAI:** Destinado a beneficiarios de la Renta Activa de Inserción, incluye acciones específicas para mejorar su empleabilidad.
- **400: Incorporación al programa del Real Decreto-Ley 10/2009:** Relacionado con medidas específicas establecidas en dicho decreto para colectivos afectados por la crisis económica.
- **500: Itinerario personalizado de inserción (RDL 1/2011):** Basado en el Real Decreto-Ley 1/2011, se centra en la reinserción laboral de colectivos específicos.
- **601: Itinerario individual y personalizado programa ACTIVA:** Parte del programa ACTIVA, que busca mejorar la empleabilidad mediante formación y prácticas.



- **700: Programas experimentales:** Proyectos piloto que implementan nuevas metodologías o enfoques en la inserción laboral.
- **701: Equipos de Búsqueda de Empleo:** Grupos de trabajo colaborativo donde los participantes comparten recursos y estrategias para encontrar empleo.
- **702: Programas de Fomento de Empleo:** Iniciativas que promueven la contratación y creación de empleo en sectores específicos.
- **801: Itinerario personalizado de atención a parados de larga duración (PLD):** Diseñado para personas desempleadas de larga duración, ofrece acciones específicas para su reinserción laboral.
- **800000: Itinerario personalizado de inserción para jóvenes de 16 a 30 años (Art.3 RD-Ley 1/2011):** Enfocado en jóvenes, proporciona formación y orientación para facilitar su entrada al mercado laboral.
- **800300: Itinerario personalizado de inserción para procedentes de otros sectores afectados por crisis (Art.3 RD-Ley 1/2011):** Dirigido a trabajadores de sectores en crisis, ofrece acciones para su reorientación profesional.
- **999901: Entrevista de diagnóstico:** Primera fase de evaluación donde se identifican las necesidades y perfil del usuario para asignar el itinerario más adecuado.

2.3. ANÁLISIS DESCRIPTIVO DE LOS DATOS

Este apartado tiene como objetivo analizar el perfil sociodemográfico de los demandantes de empleo que han recibido algún tipo de servicio de orientación en los Espais Labora y compararlo con aquellos que han participado en Itinerarios Personalizados de Inserción. Es fundamental señalar que los datos analizados no corresponden a la totalidad de la población desempleada en la Comunitat Valenciana, sino únicamente a aquellas personas que han recurrido a los servicios de orientación de Labora en busca de apoyo en su inserción laboral.

Dentro de este grupo de demandantes, se diferencian aquellos que han recibido algún tipo de asesoramiento general en los Espais Labora de aquellos que han sido seleccionados o han decidido participar en Itinerarios Personalizados de Inserción, que suponen una estrategia más intensiva de acompañamiento en la búsqueda de empleo y mejora de la empleabilidad. Los itinerarios buscan proporcionar un enfoque más estructurado, con sesiones individualizadas y acciones dirigidas a reforzar competencias laborales y facilitar la incorporación al mercado de trabajo.

Para entender mejor las diferencias entre estos grupos, se ha calculado el Odds Ratio (OR), una medida estadística que permite comparar la probabilidad relativa de que un individuo de cada categoría haya participado en un itinerario en comparación con su peso dentro del total de demandantes que han recibido algún servicio.

Para cada categoría de la tabla, el odds ratio (OR) se calcula de la siguiente manera:

$$OR = \frac{\frac{\text{Participantes (\%)}}{100 - \text{Participantes (\%)}}}{\frac{\text{Demandantes (\%)}}{100 - \text{Demandantes (\%)}}}$$

Donde:

- **Participantes (%):** Es el porcentaje de personas dentro de una categoría específica que han seguido un itinerario personalizado.
- **Demandantes (%):** Es el porcentaje de personas dentro de la misma categoría que se han registrado como demandantes de empleo en los Espais Labora.
- La fracción $p/1-p$ representa las *odds* o “razón de probabilidades” de estar en el grupo de participantes en itinerarios en relación con no estarlo.

El OR se interpreta de la siguiente manera:

- **OR > 1:** Indica que la categoría analizada tiene una mayor probabilidad de participar en un itinerario en comparación con su presencia entre los demandantes.
- **OR = 1:** No hay diferencia significativa entre la presencia en los itinerarios y entre los demandantes de empleo.
- **OR < 1:** La categoría tiene menos probabilidades de participar en los itinerarios respecto a su proporción entre los demandantes de empleo.

A continuación, se presentan los resultados principales y su interpretación.

Tabla 1. Perfil sociodemográfico de los demandantes de empleo y los participantes en acciones

Perfil sociodemográfico	Demandantes de empleo (n)	Demandantes de empleo (%)	Participantes (n)	Participantes (%)	ODDS ratio
Sexo: Hombre	102.220	42.82	20.068	38	0.82
Sexo: Mujer	136.524	57.18	32.740	62	1.22
Edad: Menor de 30	66.944	28.04	12.413	23.51	0.79
Edad: Entre 30 y 44	63.228	26.48	10.590	20.05	0.7
Edad: Mayor de 44	108.572	45.48	29.805	56.44	1.55
Discapacidad: No	238.080	99.72	52.523	99.46	0.52
Discapacidad: Sí	664	0.28	285	0.54	1.93
Provincia: Alicante	88.226	36.95	16.181	30.64	0.75
Provincia: Castellón	31.032	13	5.807	11	0.83
Provincia: Valencia	119.429	50.02	30.789	58.3	1.4
Nivel de estudios: Básico	163.552	68.51	34.698	65.71	0.88
Nivel de estudios: Medio	32.479	13.6	7.955	15.06	1.13
Nivel de estudios: Superior	42.712	17.89	10.155	19.23	1.09
Paro de larga duración: Sí	73.739	30.89	29.900	56.62	2.92
Paro de larga duración: No	165.005	69.11	22.908	43.38	0.34



Distribución por género: una mayor participación de mujeres en los itinerarios

La distribución de género entre los demandantes de empleo atendidos en los Espais Labora muestra una mayor presencia de mujeres (57.18%) en comparación con los hombres (42.82%). Sin embargo, al analizar la participación en los itinerarios personalizados, se observa un incremento en la representación femenina, alcanzando un 62% del total de participantes. Esto implica un *Odds Ratio* de 1.22, lo que sugiere que las mujeres tienen un 22% más de probabilidades de acceder a un itinerario en comparación con su peso entre los demandantes de empleo.

Esta diferencia podría explicarse por varios factores. En primer lugar, los itinerarios pueden resultar más atractivos para las mujeres si ofrecen medidas específicas de conciliación laboral o enfoques adaptados a sectores en los que predominan perfiles femeninos. También es posible que las mujeres demandantes de empleo tengan una mayor predisposición a participar en programas de asesoramiento y formación, especialmente si se encuentran en situación de búsqueda de estabilidad laboral tras periodos de inactividad laboral.

Por el contrario, los hombres, aunque representan el 42.82% de los demandantes, solo constituyen el 38% de los participantes en itinerarios, con un OR de 0.82, lo que indica una menor propensión a acceder a estos programas. Esto podría reflejar diferencias en la percepción de la utilidad de estos servicios o en la disponibilidad de tiempo para asistir a sesiones de orientación, especialmente en sectores donde el empleo masculino está más vinculado a dinámicas de contratación directa sin necesidad de mediación institucional.

Distribución por edad: mayor presencia de participantes de más de 44 años

El análisis por grupos de edad muestra que la participación en los itinerarios es significativamente mayor entre los demandantes de empleo de más de 44 años, quienes representan el 45.48% de los demandantes atendidos en los Espais Labora, pero un 56.44% de los participantes en itinerarios. Esto se traduce en un *Odds Ratio* de 1.55, lo que indica que este grupo tiene un 55% más de probabilidades de participar en los itinerarios personalizados en comparación con su presencia en los Espais Labora.

Este dato refuerza la idea de que los itinerarios son una herramienta utilizada de manera prioritaria por personas que enfrentan mayores dificultades para reincorporarse al mercado laboral, como los trabajadores de mayor edad. La discriminación por edad, la obsolescencia de competencias y la falta de oportunidades en determinados sectores pueden hacer que este grupo recurra en mayor medida a programas de orientación estructurada.

Por el contrario, la participación de los grupos más jóvenes es menor en términos proporcionales. Los menores de 30 años constituyen el 28.04% de los demandantes de empleo atendidos, pero solo el 23.51% de los participantes en itinerarios, con un OR de 0.79, lo que indica que tienen un 21% menos de probabilidades de acceder a un itinerario en comparación con su peso en los Espais Labora. Algo similar ocurre con el grupo de 30 a 44 años, que tiene un OR de 0.70, lo que implica una menor tendencia a acceder a estos programas.

Una posible explicación para esta menor participación de los más jóvenes en itinerarios puede estar en la existencia de programas alternativos dirigidos a este colectivo, como la Garantía Juvenil, que canaliza a los menores de 30 años hacia otras vías de inserción. Además, este grupo podría percibir los itinerarios como menos necesarios si su horizonte de búsqueda de empleo es más flexible y diversificado, con mayores oportunidades en sectores dinámicos.

Discapacidad y acceso a los itinerarios: una apuesta por la inclusión

El análisis de la participación de personas con discapacidad en los Itinerarios Personalizados de Inserción revela que, aunque constituyen solo un 0.28% de los demandantes de empleo atendidos en los Espais Labora, su participación en los itinerarios es ligeramente superior, alcanzando el 0.54%, con un Odds Ratio de 1.93. Esto indica que, en términos relativos, tienen casi el doble de probabilidades de acceder a estos programas en comparación con su presencia entre los demandantes de empleo.

Sin embargo, a pesar de este mayor acceso relativo, el número absoluto de participantes sigue siendo bajo, lo que sugiere que hay factores estructurales que limitan su participación en los itinerarios. Entre las posibles explicaciones se encuentran la menor representación de personas con discapacidad en la población activa, la existencia de programas de inserción específicos fuera del circuito de Espais Labora, y barreras que pueden dificultar su acceso a estos servicios.

Por lo tanto, aunque el OR indica un esfuerzo por incluir a este colectivo, su baja participación en términos absolutos apunta a la necesidad de evaluar si los itinerarios actuales están suficientemente adaptados para responder a sus necesidades o si es necesario reforzar su difusión y accesibilidad.

Diferencias territoriales en la participación en itinerarios

A nivel territorial, se observan diferencias notables en la participación en itinerarios dependiendo de la provincia. Valencia es la provincia con una mayor proporción de participantes en itinerarios (58.3%), por encima de su peso entre los demandantes de empleo atendidos (50.02%), con un OR de 1.40, lo que indica una mayor penetración de estos programas en esta provincia.

En contraste, Alicante y Castellón presentan una menor representación de participantes en itinerarios en comparación con su peso en los demandantes de empleo atendidos en los Espais Labora, con OR de 0.75 y 0.83 respectivamente.

Estas diferencias podrían estar relacionadas con la oferta de servicios y la disponibilidad de programas de itinerarios en cada provincia, así como con factores socioeconómicos que influyen en la demanda de este tipo de intervención.



Paro de larga duración: Un colectivo prioritario en los itinerarios

Uno de los aspectos más evidentes en el análisis sociodemográfico es la alta concentración de parados de larga duración dentro de los Itinerarios Personalizados de Inserción. Mientras que en el total de demandantes de empleo atendidos en los Espais Labora este grupo representa el 30.89%, su peso dentro de los participantes en itinerarios asciende al 56.62%, lo que refleja un fuerte sesgo en favor de este colectivo dentro de las estrategias de orientación laboral.

El Odds Ratio de 2.92 confirma esta tendencia, indicando que las personas en paro de larga duración tienen casi tres veces más probabilidades de participar en un itinerario que el resto de los demandantes de empleo atendidos en Espais Labora. Esta sobre-representación no es casual, sino que responde a una estrategia clara de priorización de aquellos colectivos con mayores dificultades de inserción laboral.

Las personas en paro de larga duración suelen enfrentar barreras estructurales que dificultan su reincorporación al empleo, como la pérdida de competencias actualizadas, la discriminación por la duración del desempleo y el debilitamiento de sus redes de contacto profesional. En este contexto, los itinerarios actúan como un mecanismo de refuerzo que busca dotar a este colectivo de herramientas que faciliten su retorno al mercado laboral.

Por el contrario, el grupo de parados de corta duración tiene un Odds Ratio de 0.34, lo que indica que este colectivo tiene una probabilidad significativamente menor de acceder a un itinerario personalizado en comparación con su presencia en Espais Labora. Este dato sugiere que las personas con menor tiempo en desempleo tienen más opciones de encontrar empleo sin necesidad de una intervención intensiva, por lo que los itinerarios no son su vía principal de reinserción.

Desde una perspectiva metodológica, esta gran diferencia en los Odds Ratios hace que el análisis posterior con modelos estadísticos basados en la comparación de los grupos con técnicas *matching* pierda relevancia. Dado que la selección de los participantes en los itinerarios ya favorece de manera tan evidente a los parados de larga duración, cualquier evaluación de impacto posterior podría verse sesgada, reflejando diferencias de composición en los grupos en lugar de los efectos reales de la intervención. Por este motivo, en los análisis econométricos y de evaluación de impacto que se desarrollarán más adelante, no se profundizará en la relación entre la duración del desempleo y la probabilidad de participar en un itinerario, ya que los resultados serían predecibles debido a la segmentación estructural que se ha identificado en este análisis descriptivo.

Es por ello y como pequeña conclusión, los datos confirman que los itinerarios están cumpliendo su función de priorizar a los desempleados de larga duración, aunque esta selección tan marcada dificulta la posibilidad de evaluar con precisión si el programa está teniendo un impacto real en la mejora de su empleabilidad o si simplemente está reflejando la focalización previa de las políticas activas de empleo.

2.4. INDICADORES OBJETO DE ESTUDIO

Para evaluar el impacto de los Itinerarios Personalizados de Inserción y Servicios de Orientación en la empleabilidad de los demandantes de empleo en la Comunitat Valenciana, se han definido dos indicadores clave: la **tasa de empleabilidad** y el **tiempo hasta encontrar empleo**. Estos indicadores permiten cuantificar el éxito de los itinerarios y compararlos con otros programas de políticas activas de empleo. A continuación, se detallan estos indicadores y su relevancia en el contexto del análisis:

- **Tasa de empleabilidad:** Este indicador mide el porcentaje de participantes en los itinerarios que logran incorporarse al mercado laboral tras completar el programa. La tasa de empleabilidad es una medida directa de la eficacia de los itinerarios de inserción, ya que permite determinar qué proporción de los participantes ha logrado su objetivo de empleabilidad. Comparando esta tasa entre los participantes y el grupo de control, es posible observar si la participación en los itinerarios ha tenido un impacto positivo en la empleabilidad en comparación con no haber participado. Un aumento significativo en la tasa de empleabilidad entre los participantes puede interpretarse como un éxito de las políticas de inserción laboral y puede servir como argumento para expandir o mejorar este tipo de programas.
- **Tiempo hasta encontrar empleo:** Este indicador representa el tiempo promedio (en días) que tarda un participante en encontrar empleo después de completar el itinerario de inserción. El tiempo hasta encontrar empleo es un factor crítico para evaluar la eficiencia de los itinerarios, ya que un tiempo más corto sugiere que el programa ha mejorado las habilidades o la empleabilidad del participante de manera efectiva y rápida. Este indicador también permite realizar un análisis temporal del impacto, observando si los beneficios se manifiestan en el corto, mediano o largo plazo. Un tiempo reducido hasta encontrar empleo puede indicar que los itinerarios han tenido un impacto rápido y efectivo, mientras que un tiempo más prolongado podría sugerir la necesidad de ajustes en el enfoque del programa o un mayor apoyo post-itinerario.

Ambos indicadores no solo son útiles para evaluar el impacto de los itinerarios de inserción, sino que también sirven para identificar qué perfiles de participantes responden mejor a estos programas. Esto es especialmente relevante para la elaboración de políticas públicas, ya que permite segmentar los resultados por características sociodemográficas (como edad, nivel educativo, grado de discapacidad, etc.) y así identificar áreas donde los itinerarios pueden estar siendo más efectivos o donde se requieren mejoras. Al comprender mejor el impacto de estos programas en distintos perfiles, se pueden adaptar las políticas activas de empleo para maximizar su efectividad y dirigir los recursos hacia los grupos con mayor potencial de mejora.

2.5. METODOLOGÍA

Para llevar a cabo este estudio, se ha seguido un enfoque metodológico detallado que permite evaluar con precisión la efectividad de los Itinerarios Personalizados de Inserción



implementados en la Comunitat Valenciana. El objetivo central de la metodología es medir el impacto de estos programas en la empleabilidad de los participantes, analizando su inserción en el mercado laboral y el tiempo transcurrido hasta la obtención de un empleo tras su paso por los itinerarios.

El diseño del análisis se ha estructurado en varias fases, desde la recopilación y limpieza de datos hasta la aplicación de técnicas estadísticas y modelos econométricos para cuantificar el efecto de los itinerarios en la inserción laboral. Se ha optado por un enfoque basado en datos administrativos provenientes de los Espais Labora, complementados con registros de contratación del Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE), lo que ha permitido trabajar con una base de datos amplia y representativa de los demandantes de empleo atendidos en la Comunitat Valenciana durante el año 2022.

Una de las principales fortalezas del estudio radica en la integración de grandes fuentes de información, lo que ha permitido construir un análisis detallado de los perfiles de los demandantes de empleo, segmentar los participantes en itinerarios y comparar sus resultados con aquellos que no han seguido estos programas. Sin embargo, para garantizar la robustez del análisis, ha sido necesario aplicar un riguroso tratamiento de los datos, asegurando su calidad y consistencia antes de la aplicación de las técnicas estadísticas y modelos de evaluación.

2.5.1. Fuentes de datos y estructura de la información

El análisis se basa en dos bases de datos principales que han sido integradas y procesadas para obtener un conjunto de datos consolidado que permita la comparación entre los distintos grupos analizados.

La primera fuente de información corresponde a los registros de los Espais Labora, que contienen datos sobre los demandantes de empleo atendidos en el marco de los servicios de orientación proporcionados por el Servicio Valenciano de Empleo y Formación. Esta base de datos incluye información clave sobre las características sociodemográficas de los demandantes, como la edad, el sexo, el nivel educativo, la provincia de residencia y la situación de discapacidad, así como el tipo de servicio recibido dentro de los Espais Labora. Un aspecto fundamental de esta fuente de datos es que permite identificar qué personas han participado en Itinerarios Personalizados de Inserción, lo que constituye la variable clave para definir el grupo de tratamiento en este estudio.

La segunda fuente de información proviene de la base de datos de contratos laborales registrados en 2022, proporcionada por el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE). Esta base contiene información detallada sobre los contratos firmados por los demandantes de empleo, lo que permite analizar el impacto de los itinerarios en la inserción laboral. Entre los datos más relevantes de esta fuente se incluyen la fecha de inicio del contrato, la duración del empleo y el tipo de contrato firmado, elementos esenciales para medir el éxito de los itinerarios en términos de colocación laboral.

Ambas bases de datos han sido almacenadas en formato Parquet, un estándar ampliamente utilizado en entornos de análisis de datos en Python, debido a sus ventajas en

términos de eficiencia y rapidez en la lectura y escritura de datos. A diferencia de formatos tradicionales como CSV o Excel, Parquet permite:

- Compresión y almacenamiento optimizado, lo que reduce significativamente el tamaño de los archivos sin pérdida de información.
- Lectura y escritura más rápida en entornos de procesamiento masivo, lo que facilita el manejo de grandes volúmenes de datos sin comprometer el rendimiento.
- Acceso selectivo a columnas específicas, permitiendo una gestión más eficiente de los datos sin necesidad de cargar archivos completos en memoria.

Para garantizar la correcta vinculación de ambas bases, se ha utilizado como identificador único la variable CODPER, que permite unir los registros de los demandantes de empleo con su historial de contratación. El proceso de integración se ha llevado a cabo de la siguiente manera:

1. **Conversión de CODPER a formato *string*** en ambas bases de datos, asegurando la consistencia en el tipo de datos para evitar errores en la fusión.
2. **Unión de las bases mediante un “merge” en Python**, utilizando CODPER como clave de emparejamiento para vincular cada demandante de empleo con su historial de contratación.
3. **Verificación de integridad de la fusión**, identificando registros sin coincidencias y evaluando posibles inconsistencias en los datos.
4. **Generación de una base consolidada**, en la que cada individuo cuenta con información detallada sobre su participación en los servicios de orientación y su posterior inserción en el mercado de trabajo.

El uso del formato Parquet, combinado con la integración estructurada de datos mediante Python y pandas, ha permitido optimizar el tiempo de ejecución de los análisis, asegurando una manipulación eficiente de grandes volúmenes de información. Este enfoque ha sido clave para garantizar la reproducibilidad del estudio y facilitar la aplicación de modelos estadísticos en las fases posteriores del análisis.

El proceso de integración de los datos ha sido fundamental para el desarrollo del análisis, ya que ha permitido contar con un conjunto de datos que incluye tanto información previa a la participación en los itinerarios como los resultados laborales posteriores. Esto ha posibilitado la comparación entre los demandantes de empleo que han seguido un itinerario y aquellos que no lo han hecho, proporcionando una base sólida para la evaluación del impacto de estos programas en la empleabilidad.

2.5.2. Procesamiento, limpieza de datos y creación de nuevas variables

Una vez integradas las bases de datos de Espais Labora y contratos SEPE, el siguiente paso ha consistido en llevar a cabo un exhaustivo proceso de limpieza, estandarización y transformación de variables para garantizar la calidad y fiabilidad de los datos utilizados en el análisis. Este procedimiento ha sido fundamental para asegurar que la información esté libre de inconsistencias y errores que puedan afectar los resultados del estudio.



El tratamiento de los datos se ha centrado en tres aspectos principales: **gestión de valores ausentes y errores en los registros, conversión y estandarización de variables clave, y creación de nuevas variables derivadas para el análisis**. A continuación, se describen en detalle los procedimientos aplicados en cada una de estas áreas.

Uno de los primeros pasos en el tratamiento de los datos ha sido la **detección y gestión de valores ausentes**. En bases de datos administrativas de gran volumen, es habitual encontrar registros incompletos o erróneos debido a fallos en la captura de información o a la falta de actualización de ciertos campos.

Para minimizar el impacto de estos problemas, se ha realizado una revisión de los principales campos de la base de datos y se han aplicado diferentes estrategias en función de la naturaleza de los valores ausentes:

- En el caso de la variable “FECHA_NACIMIENTO”, se han detectado registros con valores inválidos o ausentes. Para evitar distorsiones en los cálculos de edad, estos registros han sido eliminados del análisis, ya que la edad es una variable clave en la segmentación de los demandantes de empleo.
- Las fechas de contratación en la base de contratos SEPE han sido revisadas para evitar registros inconsistentes, como contratos con fechas de inicio posteriores a la fecha de fin del período de análisis. En estos casos, se han eliminado los registros erróneos para evitar sesgos en el cálculo del tiempo hasta la contratación.
- Para las variables categóricas (sexo, provincia, nivel educativo, etc.), se han identificado registros con valores faltantes o mal codificados, que han sido imputados utilizando la moda en el caso de variables con alta frecuencia de valores repetidos o reclasificados cuando era posible identificar errores evidentes en la codificación.

Además de la detección de valores ausentes, se han realizado controles de calidad adicionales para garantizar la coherencia de la información en cada registro. Por ejemplo, se ha verificado que los demandantes de empleo identificados como participantes en itinerarios realmente estuvieran registrados en la base de datos de Espais Labora con un servicio asociado a estos programas.

El siguiente paso en el procesamiento de los datos ha sido la **conversión y estandarización de las principales variables utilizadas en el análisis**. Esto ha sido necesario para garantizar que los datos sean homogéneos y puedan ser analizados correctamente con herramientas estadísticas y modelos econométricos.

Entre los procedimientos más relevantes llevados a cabo en esta etapa se encuentran los siguientes:

- Conversión de la variable “CODPER” a formato string en ambas bases de datos, garantizando que la unión de los datos no se vea afectada por discrepancias en el formato del identificador.
- Transformación de fechas a formato datetime en Python, facilitando el cálculo de tiempos hasta la contratación y permitiendo operaciones de filtrado y ordenación de registros de manera más eficiente.

- Reclasificación de la variable “NIVEL EDUCATIVO” en tres grandes grupos para facilitar el análisis comparativo entre demandantes con distintos niveles de formación:
 - Educación básica.
 - Formación profesional o educación media.
 - Educación superior.
- Normalización de la variable “SITUACIÓN DISCAPACIDAD”, asegurando que los registros fueran consistentes en su clasificación y permitiendo segmentar el análisis entre personas con y sin discapacidad sin errores en la codificación.

Este proceso ha permitido que las variables utilizadas en los modelos de análisis se encuentren en un formato adecuado y libre de inconsistencias, evitando problemas en la interpretación de los resultados.

Una vez garantizada la consistencia y calidad de los datos, se **han generado una serie de nuevas variables** necesarias para la evaluación de los itinerarios personalizados. Estas variables han sido diseñadas para capturar aspectos clave del impacto de los programas y mejorar la precisión de los análisis econométricos.

Variable de tratamiento (“TRATAMIENTO”)

Para segmentar correctamente los demandantes de empleo en función de su participación en los itinerarios, se ha creado una variable binaria denominada “TRATAMIENTO”, que toma los siguientes valores:

- 1 si el individuo ha participado en un itinerario personalizado.
- 0 si el individuo ha recibido algún servicio en Espais Labora, pero no ha participado en un itinerario.

Esta variable es la base para la comparación de resultados entre el grupo de tratamiento (participantes en itinerarios) y el grupo de control (demandantes de empleo sin itinerario).

Variable de edad al 31 de diciembre de 2022

Dado que la edad es una variable clave en el análisis de la empleabilidad, se ha calculado de manera uniforme para todos los demandantes de empleo utilizando la siguiente fórmula:

$$\text{Edad} = \text{Año de referencia} - \text{Año de nacimiento}$$

Para evitar inconsistencias, se ha verificado si la fecha de cumpleaños ya había ocurrido en el año de referencia y se han ajustado los valores de edad en consecuencia.

Variable de inserción laboral (“INSERCIÓN”)

Se ha definido una variable binaria para evaluar si un individuo ha conseguido un contrato tras recibir servicios en Espais Labora:

- 1 si el demandante ha sido contratado en 2022.
- 0 si no ha conseguido empleo en el período analizado.

Esta variable es esencial para el cálculo de la tasa de empleabilidad y para las regresiones que evalúan la probabilidad de inserción laboral.



Variable de tiempo hasta la contratación (“TIEMPO_EMPLEO”)

Para los demandantes de empleo que han obtenido un contrato, se ha calculado el número de días transcurridos desde la fecha de finalización del itinerario hasta la fecha de inicio del primer contrato registrado en 2022.

Este cálculo se ha realizado restando ambas fechas, asegurando que los valores sean positivos y reflejen correctamente el tiempo hasta la contratación.

Segmentación de la variable de duración del desempleo

Para analizar el impacto de los itinerarios en función del tiempo que una persona ha estado en situación de desempleo, se ha clasificado a los demandantes en dos grupos:

- Paro de larga duración (más de 12 meses sin empleo).
- Paro de corta duración (menos de 12 meses sin empleo).

Esta clasificación ha sido utilizada posteriormente en los análisis para evaluar si el impacto de los itinerarios varía en función del tiempo que una persona ha estado en desempleo.

2.5.3. Emparejamiento de grupos (grupo tratamiento y grupo control)

Una vez que los datos han sido procesados y se han definido las variables clave para el análisis, el siguiente paso metodológico ha consistido en la creación de un grupo de comparación adecuado para evaluar el impacto de los Itinerarios Personalizados de Inserción. Dado que la participación en estos programas no se asigna de manera aleatoria, sino que responde a criterios administrativos y características individuales de los demandantes de empleo, es necesario aplicar un método que permita construir un grupo de control que sea lo más comparable posible al grupo de tratamiento.

Para ello, se ha utilizado un procedimiento de emparejamiento estadístico (*Propensity Score Matching, PSM*), que permite equilibrar las diferencias iniciales entre ambos grupos y garantizar que cualquier diferencia en los resultados observados pueda ser atribuida, en la medida de lo posible, a la participación en los itinerarios y no a diferencias preexistentes entre los individuos.

El análisis de impacto de los itinerarios se enfrenta a un desafío metodológico importante: los individuos no son asignados aleatoriamente a participar en el programa, sino que la selección se basa en una serie de criterios administrativos y características individuales que pueden influir en sus probabilidades de inserción laboral. Esto introduce el riesgo de sesgo de selección, es decir, la posibilidad de que las diferencias en los resultados laborales entre participantes y no participantes no se deban al itinerario en sí, sino a diferencias preexistentes entre los grupos.

Por ejemplo, si los itinerarios tienden a ser asignados con mayor frecuencia a parados de larga duración, el grupo de tratamiento podría presentar peores tasas de inserción laboral simplemente porque sus miembros enfrentan mayores barreras para encontrar empleo, independientemente de la efectividad del itinerario. De manera inversa, si los itinerarios se asignan preferentemente a personas con mayor motivación o más recursos personales para la búsqueda de empleo, sus mejores resultados laborales podrían no deberse exclusivamente al programa.

Para minimizar estos sesgos y hacer que el grupo de control sea lo más comparable posible al grupo de tratamiento, se ha optado por aplicar un emparejamiento por puntuación de propensión (PSM, por sus siglas en inglés), que permite construir un grupo de comparación equilibrado mediante la identificación de individuos con características similares en ambos grupos.

Metodología del emparejamiento: *Propensity Score Matching (PSM)*

El *Propensity Score Matching* es una técnica estadística que asigna a cada individuo del grupo de tratamiento un individuo del grupo de control con una probabilidad similar de haber participado en un itinerario, estimada en función de una serie de características observables.

Para estimar la probabilidad de que un individuo participe en un itinerario, se ha aplicado un modelo de regresión logística, en el que la variable dependiente es la participación en el programa (TRATAMIENTO = 1 si el individuo ha seguido un itinerario, 0 en caso contrario).

La ecuación utilizada para el cálculo del *Propensity Score* es la siguiente:

$$P(\text{Itinerario} = 1) = \frac{1}{1 + e^{-(\beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \dots + \beta_n X_n)}}$$

donde $X_1, X_2, \dots, X_n$ representan variables clave como:

- Edad (categorizada en rangos relevantes para el mercado laboral).
- Sexo.
- Provincia de residencia.
- Nivel educativo.
- Nacionalidad

Una vez calculada la *Propensity Score* para cada individuo, se han generado estratos homogéneos a partir de las combinaciones de estas variables, agrupando a los individuos en categorías que reflejan perfiles similares.

Tras la generación de los estratos, se ha aplicado un emparejamiento uno a uno entre los individuos del grupo de tratamiento y del grupo de control dentro de cada estrato, asegurando que la comparación se realice entre individuos con características similares.

El procedimiento seguido ha sido el siguiente:

1. Asignación de estratos a cada individuo

- Se ha creado una nueva variable denominada “ESTRATO”, que combina los valores de las variables de emparejamiento en una única categoría.
- Esto ha permitido agrupar a los individuos con perfiles idénticos en el mismo estrato, mejorando la homogeneidad dentro de cada grupo.



2. Selección de pares dentro de cada estrato

- Se han identificado todos los estratos en los que existían tanto individuos del grupo de tratamiento como del grupo de control.
- Dentro de cada estrato, se ha realizado un emparejamiento aleatorio para seleccionar un número igual de individuos en ambos grupos.
- En los casos en los que el grupo de tratamiento tenía más individuos que el grupo de control (o viceversa), se ha realizado una selección aleatoria sin reemplazo para equilibrar el tamaño de los grupos.

3. Generación de la base de datos emparejada

- Tras completar el emparejamiento, se ha generado un nuevo conjunto de datos que contiene únicamente los individuos emparejados.
- Se ha almacenado la correspondencia entre los identificadores de los individuos emparejados en las siguientes columnas:
 - CODPER_TRATAMIENTO: Identificador del individuo en el grupo de tratamiento.
 - CODPER_CONTROL: Identificador del individuo emparejado en el grupo de control.
 - ESTRATO: Categoría de emparejamiento basada en la combinación de variables seleccionadas.

Este enfoque híbrido permite aprovechar las ventajas del *Propensity Score Matching* al ajustar la probabilidad de participación en un itinerario, al mismo tiempo que se garantiza un emparejamiento preciso dentro de estratos homogéneos, evitando emparejamientos entre individuos con perfiles marcadamente diferentes. Antes del emparejamiento, existían diferencias significativas entre los participantes en itinerarios y el resto de los demandantes de empleo, lo que hacía que la comparación directa entre ambos grupos fuera inadecuada.

Después del emparejamiento, las diferencias en las variables clave se han reducido considerablemente, asegurando que cualquier diferencia en los resultados laborales observados pueda interpretarse como un posible efecto del itinerario y no como una consecuencia de diferencias estructurales preexistentes entre los grupos.

No obstante, es importante destacar que este método de emparejamiento no puede eliminar todas las fuentes de sesgo. Existen factores no observables, como la motivación individual o la actitud frente a la búsqueda de empleo, que no pueden ser controlados con este método y que podrían seguir influyendo en los resultados.

2.5.4. Cálculo de indicadores

El objetivo principal de esta fase es cuantificar y comparar los resultados laborales entre los demandantes de empleo que han seguido un itinerario y aquellos que no lo han hecho. Para ello, se han calculado dos indicadores principales:

- **Tasa de empleabilidad**, que mide la proporción de personas que han conseguido un empleo tras su participación en un itinerario.
- **Tiempo hasta encontrar empleo**, que analiza cuántos días transcurren desde la finalización del itinerario hasta la obtención de un contrato.

Indicador 1: Tasa de empleabilidad

La tasa de empleabilidad mide la proporción de personas que, tras haber recibido servicios en los Espais Labora, han conseguido un contrato de trabajo en 2022. Se calcula mediante la siguiente fórmula:

$$\text{Tasa de empleabilidad} = \frac{\text{Nº de individuos con contrato en 2022}}{\text{Nº total de individuos en el grupo}} \times 100$$

Este cálculo se ha realizado por separado para el grupo de tratamiento (participantes en itinerarios) y el grupo de control (demandantes de empleo emparejados que no han seguido un itinerario), permitiendo comparar la inserción laboral entre ambos grupos.

Para ello, se ha definido una variable binaria denominada "INSERCIÓN", que toma los siguientes valores:

- 1 si el individuo ha firmado un contrato en 2022.
- 0 si no ha obtenido un empleo durante el periodo analizado.

Se ha considerado como inserción laboral cualquier contrato registrado en la base de datos de SEPE, independientemente de su duración o tipo de contrato, ya que el objetivo es medir la primera entrada al empleo tras la participación en el itinerario.

Además, la tasa de empleabilidad ha sido calculada y comparada para distintos subgrupos, incluyendo segmentaciones por sexo, edad, provincia, nivel educativo y duración del desempleo, con el fin de analizar si el impacto de los itinerarios varía según el perfil de los demandantes de empleo.

Para evaluar si las diferencias observadas entre los grupos de tratamiento y control son estadísticamente significativas, se ha aplicado una prueba de hipótesis para proporciones (prueba Z de diferencia de proporciones), que permite determinar si las tasas de empleabilidad son significativamente distintas entre los dos grupos.

Indicador 2: Tiempo hasta encontrar empleo

El tiempo hasta la contratación mide cuántos días transcurren desde la finalización del itinerario hasta la firma del primer contrato de trabajo registrado en la base de datos de SEPE. Se ha calculado restando la fecha de finalización del itinerario de cada individuo de la fecha de inicio del primer contrato encontrado en los registros de contratación.

La fórmula utilizada es la siguiente:

$$\text{Tiempo hasta la contratación} = \text{Fecha de inicio del primer contrato} - \text{Fecha de finalización del itinerario}$$

Para el grupo de control, donde los individuos no han participado en un itinerario, se ha tomado como referencia la fecha de la última acción de orientación recibida en Espais Labora, asegurando que la medición sea equivalente entre ambos grupos.



Dado que la variable de tiempo hasta la contratación puede presentar una alta dispersión, se han aplicado dos enfoques para su análisis:

- Cálculo del promedio y la mediana del tiempo hasta la contratación, comparando las distribuciones entre el grupo de tratamiento y el grupo de control.
- Aplicación de modelos de supervivencia (Kaplan-Meier y modelo de Cox), que permiten analizar la probabilidad acumulada de encontrar empleo a lo largo del tiempo y evaluar si los participantes en itinerarios logran insertarse más rápidamente en comparación con los demandantes de empleo que no han seguido un itinerario.

Para analizar si las diferencias en el tiempo hasta la contratación entre los grupos son estadísticamente significativas, se ha aplicado una prueba t de *Student* para la comparación de medias y una prueba *log-rank* en el análisis de supervivencia.

Para capturar una visión completa de la inserción laboral, se ha optado por un enfoque de “tiempo relativo al empleo”. Los tiempos negativos, que indican contratación antes de finalizar el itinerario, no se consideran en los análisis descriptivos, pero sí se integran en los modelos econométricos, ajustados de forma que no afecten la robustez ni la eficiencia de los resultados. Esta estrategia permite conservar todos los datos relevantes, proporcionando una perspectiva detallada sin comprometer la validez del análisis.

2.5.5. Análisis de subgrupos

197

Además del cálculo global de los indicadores, se ha realizado un análisis detallado desglosando los resultados por diferentes características de los demandantes de empleo, con el fin de identificar patrones diferenciales en la efectividad de los itinerarios.

Las segmentaciones incluyen:

- Sexo: Comparación de la tasa de empleabilidad y el tiempo hasta la contratación entre hombres y mujeres.
- Edad: Análisis de diferencias en la inserción laboral entre jóvenes, adultos y mayores de 44 años.
- Provincia: Evaluación del impacto de los itinerarios según la ubicación del demandante de empleo.
- Nivel educativo: Comparación de los resultados entre personas con educación básica, media (Formación Profesional) y superior.

Estos análisis permiten detectar posibles diferencias en la efectividad de los itinerarios en función de las características individuales y ofrecen información relevante para el diseño de futuras políticas de empleo.

2.5.6. Modelos econométricos y análisis de regresión

Para evaluar el impacto de los Itinerarios Personalizados de Inserción en la inserción laboral de los demandantes de empleo, se ha recurrido al uso de modelos econométricos, los cuales permiten estimar relaciones causales entre la participación en un itinerario y los resultados laborales observados.

Dado que el objetivo es medir cómo influye la participación en un itinerario en la probabilidad de encontrar empleo y en el tiempo hasta la contratación, se han aplicado dos enfoques metodológicos complementarios:

- **Modelos de regresión logística (Logit)** para estimar la probabilidad de inserción laboral tras la participación en un itinerario.
- **Modelos de supervivencia (Cox Proportional Hazards y Kaplan-Meier)** para analizar el tiempo hasta la contratación.

Ambos enfoques permiten controlar por diversas características individuales y minimizar los sesgos en la comparación entre los grupos de tratamiento y control. A continuación, se describen en detalle los modelos utilizados y su implementación en el análisis.

Regresión logística: Estimación de la probabilidad de inserción laboral

La regresión logística es un modelo econométrico utilizado para modelar la probabilidad de ocurrencia de un evento binario, en este caso, la probabilidad de que un individuo consiga un empleo tras haber participado en un itinerario. Dado que la variable dependiente (INSERCIÓN = 1 si el individuo consigue empleo, 0 en caso contrario) es de naturaleza binaria, el modelo de regresión logística es adecuado, ya que permite estimar la relación entre las variables explicativas y la probabilidad de éxito.

La ecuación del modelo es la siguiente:

$$P(Y = 1) = \frac{1}{1 + e^{-(\beta_0 + \beta_1 \text{TRATAMIENTO} + \sum \beta_i X_i)}}$$

Donde:

- $Y=1$ si el individuo ha conseguido empleo y $Y=0$ en caso contrario.
- **TRATAMIENTO** es la variable binaria que indica si el individuo ha participado en un itinerario (1 si participó, 0 si no).
- X_i representa el conjunto de variables de control, que incluyen edad, sexo, provincia, nivel educativo, duración del desempleo y situación de discapacidad.
- β_0 es el intercepto del modelo, y $\beta_1, \beta_2, \dots, \beta_n$ son los coeficientes que indican el efecto de cada variable explicativa sobre la probabilidad de encontrar empleo.

Los coeficientes β_i representan el cambio en la probabilidad de conseguir empleo asociado a cada variable explicativa, pero debido a la naturaleza no lineal del modelo, la interpretación directa de estos coeficientes no es intuitiva. Para facilitar la interpretación, se calculan los Odds Ratios (OR) de cada variable, que se obtienen mediante la transformación exponencial de los coeficientes del modelo.

Para evaluar la adecuación del modelo y la significancia estadística de los coeficientes, se han aplicado:

- **Pruebas de Wald**, que verifican si cada coeficiente β_i es significativamente distinto de cero.
- **Pseudo R-cuadrado (McFadden's R^2)**, que mide la capacidad explicativa del modelo.



- **Prueba de bondad de ajuste de Hosmer-Lemeshow**, que evalúa si el modelo predice correctamente la inserción laboral observada.

El modelo ha sido estimado mediante el método de máxima verosimilitud, que optimiza los parámetros del modelo maximizando la probabilidad de los valores observados en la muestra.

Regresión lineal y análisis de covarianza (ANCOVA): Evaluación del tiempo hasta el empleo

Dado que el tiempo hasta la contratación es una variable continua, se han utilizado dos métodos complementarios para evaluar diferencias en la velocidad de inserción laboral entre los participantes en itinerarios y el grupo de control:

1. Regresión lineal simple, que modela el tiempo hasta el empleo en función de la participación en el itinerario.
2. Análisis de covarianza (ANCOVA), que permite comparar las medias del tiempo hasta el empleo entre grupos, controlando por factores individuales.

La ecuación general de la regresión lineal es:

$$TIEMPO_{EMPLEO} = \beta_0 + \beta_1 TRATAMIENTO + \sum \beta_i X_i + \epsilon$$

Donde:

- TIEMPO_EMPLEO es el número de días hasta la contratación.
- TRATAMIENTO es la variable binaria que indica si el individuo ha participado en un itinerario.
- X_i representa las variables de control sociodemográficas.
- ϵ es el término de error aleatorio.

En el caso de ANCOVA, se compara el tiempo promedio hasta la contratación entre los grupos de tratamiento y control, ajustando por variables individuales para eliminar posibles efectos de confusión.

Modelos de supervivencia: Análisis del tiempo hasta la contratación

Dado que el tiempo hasta la contratación es una variable que representa el tiempo hasta la ocurrencia de un evento, se han utilizado modelos de supervivencia que permiten analizar la probabilidad acumulada de inserción laboral a lo largo del tiempo.

Los dos modelos empleados han sido:

- **Modelo de Cox Proportional Hazards**, que permite estimar el efecto de los itinerarios en el riesgo relativo de encontrar empleo.
- **Modelo Weibull**, que asume una distribución específica del tiempo hasta el evento, permitiendo una mayor especificidad en el análisis.

El modelo de riesgos proporcionales de Cox permite estimar el hazard ratio (HR), que indica si los participantes en itinerarios encuentran empleo más rápido que el grupo de control.

La ecuación del modelo es:

$$h(t) = h_0(t)e^{(\beta_1 \text{ TRATAMIENTO} + \sum \beta_i X_i + \varepsilon)}$$

Donde:

- $h(t)$ es la tasa de riesgo de encontrar empleo en el tiempo t .
- $h_0(t)$ es la función de riesgo base.
- e^{β_i} es el hazard ratio (HR), que mide el efecto del itinerario sobre la rapidez de la inserción laboral.

Para los que:

- $HR > 1 \rightarrow$ Los participantes en itinerarios encuentran empleo más rápido que el grupo de control.
- $HR < 1 \rightarrow$ Los participantes en itinerarios tardan más en encontrar empleo.
- $HR = 1 \rightarrow$ No hay diferencias en la velocidad de inserción laboral.

El supuesto clave del modelo de Cox es la proporcionalidad de los riesgos, que ha sido verificado mediante gráficos de Schoenfeld y pruebas de correlación de residuos.

En cuanto al modelo de Weibull es una extensión del modelo de supervivencia que permite asumir una distribución específica para los tiempos hasta el evento, en este caso, la contratación.

Se basa en la función de riesgo:

$$h(t) = \lambda p t^{p-1}$$

Donde:

- λ es el parámetro de escala.
- p es el parámetro de forma, que determina cómo cambia el riesgo de empleo con el tiempo.

Si $p > 1$, la probabilidad de encontrar empleo aumenta con el tiempo. Si $p < 1$, la probabilidad de encontrar empleo disminuye con el tiempo.

El uso de regresión logística, análisis de covarianza y modelos de supervivencia permite analizar de manera integral el impacto de los itinerarios en la empleabilidad. Mientras que la regresión logística estima la probabilidad de obtener un empleo, los modelos de supervivencia permiten evaluar si los participantes encuentran trabajo en un menor tiempo en comparación con el grupo de control.

IMPACTO DE LAS POLÍTICAS ACTIVAS DE EMPLEO

3.1. EMPAREJAMIENTO DE LOS GRUPOS Y CALIDAD DEL BALANCEO

El análisis del impacto de los Itinerarios Personalizados de Inserción en la inserción laboral de los demandantes de empleo requiere una comparación rigurosa entre aquellos que han participado en estos programas y aquellos que no lo han hecho. Para garantizar que la evaluación sea lo más precisa posible, es fundamental contar con un grupo de comparación que refleje de manera fidedigna las características del grupo de tratamiento y que permita aislar el efecto de la intervención en los resultados laborales.

El proceso de emparejamiento implementado en este estudio ha tenido como objetivo principal minimizar el sesgo de selección, asegurando que los participantes en itinerarios no sean sistemáticamente diferentes a los no participantes en términos de sus características individuales. En este sentido, se ha utilizado un enfoque de emparejamiento por estratificación, en el que los individuos han sido agrupados en bloques homogéneos en función de variables clave, lo que ha permitido construir un grupo de control comparable al grupo de tratamiento.

Este procedimiento ha sido esencial para mejorar la validez del análisis y garantizar que las diferencias en los resultados observados puedan atribuirse, en mayor medida, a la participación en los itinerarios y no a factores preexistentes. A continuación, se detalla la metodología del emparejamiento utilizada, los resultados obtenidos en términos de balanceo entre los grupos y la reducción del sesgo alcanzada mediante este procedimiento.

Dado que la participación en los itinerarios no es aleatoria, sino que depende de decisiones administrativas y características de los propios demandantes de empleo, se ha requerido un método de ajuste estadístico que permita hacer comparaciones más robustas

y equitativas entre los participantes en los itinerarios y aquellos que no han sido seleccionados para participar.

El enfoque adoptado ha sido un emparejamiento por estratificación, en el cual se han definido grupos homogéneos en función de variables clave, asegurando que las características del grupo de tratamiento sean replicadas dentro del grupo de control. Este método permite minimizar la influencia de factores estructurales en los resultados laborales y establecer comparaciones más precisas sobre el impacto de los itinerarios en la inserción laboral.

Uno de los principales desafíos en la evaluación de impacto es la presencia de sesgo de selección, es decir, la posibilidad de que los individuos que participan en un itinerario sean intrínsecamente distintos a los que no lo hacen. Por ejemplo, si los itinerarios tienden a dirigirse a demandantes de empleo con mayores dificultades de inserción (como parados de larga duración o personas con baja cualificación), entonces una simple comparación entre participantes y no participantes podría subestimar el efecto real del programa. Por el contrario, si los itinerarios son asignados preferentemente a personas con mayor predisposición a encontrar empleo, la evaluación podría sobrestimar el impacto del programa.

Para abordar este problema, el emparejamiento ha permitido equilibrar las diferencias entre los grupos antes de la comparación, asegurando que ambos colectivos sean comparables en términos de edad, sexo, nivel educativo, provincia de residencia y nacionalidad.

3.1.1. Metodología del emparejamiento

Identificación de estratos

Para garantizar una comparación justa entre los individuos, cada persona en la muestra ha sido asignada a un estrato único basado en la combinación exacta de varias variables de emparejamiento. Estas variables han sido seleccionadas por su influencia en la inserción laboral y su potencial para introducir sesgos en la comparación si no son adecuadamente controladas.

Las variables utilizadas para la estratificación incluyen:

- Género: La inserción laboral puede estar influenciada por diferencias estructurales en el mercado de trabajo entre hombres y mujeres.
- Grupo de edad: Se han definido categorías etarias basadas en la dinámica del mercado laboral, diferenciando entre menores de 30 años, personas de 30 a 44 años y mayores de 44 años.
- Nivel educativo: Se han clasificado los demandantes de empleo según su nivel de formación (educación básica, formación profesional o educación superior), ya que este factor es determinante en la empleabilidad.
- Nacionalidad: Se ha distinguido entre nacionales y extranjeros, dado que pueden existir barreras adicionales de inserción laboral para ciertos colectivos migrantes.
- Provincia de residencia: La segmentación por provincia permite captar diferencias en las oportunidades laborales según el territorio en el que se encuentra el demandante de empleo.



Cada una de estas variables ha sido concatenada en un identificador de estrato, permitiendo agrupar a los individuos en bloques homogéneos antes de realizar el emparejamiento.

Emparejamiento dentro de los estratos

Una vez definidos los estratos, se ha procedido al emparejamiento de individuos dentro de cada bloque siguiendo un criterio de selección uno a uno, asegurando que cada individuo del grupo de tratamiento tenga un equivalente en el grupo de control con características idénticas.

Para ello, se ha aplicado el siguiente procedimiento:

- **Selección aleatoria dentro de cada estrato:** Se han emparejado individuos del grupo de tratamiento con individuos del grupo de control de manera aleatoria dentro de cada estrato.
- **Balanceo del tamaño del grupo de control:** En los casos en los que un estrato contenía más individuos en uno de los grupos, se ha ajustado el número de observaciones para igualarlo al tamaño del grupo más pequeño.
- **Emparejamiento sin reemplazo:** Cada individuo del grupo de control ha sido emparejado una sola vez, evitando que un mismo individuo sea utilizado múltiples veces en diferentes comparaciones.

Este procedimiento ha permitido construir un grupo de control que actúa como una “muestra espejo” del grupo de tratamiento, asegurando que las diferencias observadas en los resultados laborales puedan ser atribuidas con mayor confianza a la participación en los itinerarios.

203

3.1.2. Resultados del emparejamiento y reducción de sesgo

Para evaluar la efectividad del matching, se calcularon estadísticas descriptivas antes y después del emparejamiento para ambos grupos. Estas estadísticas muestran el balance de las características clave entre los grupos y la reducción de sesgo alcanzada mediante el matching. Los resultados fueron los siguientes:

- **Calidad del balanceo:** Antes del emparejamiento, se observaron diferencias notables en las medias de variables binarias clave, con una diferencia de -0.13 en género, 0.13 en nivel educativo y 0.19 en nacionalidad. Estas diferencias indicaban un desequilibrio inicial, en el que los individuos en el grupo tratamiento diferían significativamente en características sociodemográficas respecto al grupo control.
- **Resultados del emparejamiento:** Después del emparejamiento, las diferencias en estas variables clave se redujeron a 0, indicando un balanceo completo entre ambos grupos. Este balance confirma que el proceso de emparejamiento fue efectivo, permitiendo que los grupos de tratamiento y control sean comparables en las características principales de emparejamiento, lo cual optimiza la precisión del análisis de impacto.

La **reducción del sesgo** obtenida mediante este emparejamiento fortalece la validez interna del estudio, permitiendo que las diferencias en los resultados observados, como la empleabilidad y el tiempo hasta la inserción laboral, reflejen de manera más precisa el impacto de los itinerarios. Además, este nivel de balanceo y control en las diferencias iniciales asegura que el análisis posterior pueda interpretarse con mayor confianza, permitiendo extraer conclusiones más robustas sobre la efectividad de los programas de inserción.

3.2. RESULTADOS DEL INDICADOR 'TASA DE EMPLEABILIDAD'

El análisis de la tasa de empleabilidad permite evaluar la efectividad de los Itinerarios Personalizados de Inserción en la inserción laboral de los demandantes de empleo. Para ello, se ha comparado la proporción de personas que han encontrado empleo en el grupo de tratamiento (participantes en itinerarios) y el grupo de control (demandantes de empleo emparejados que no han participado en un itinerario).

Los resultados obtenidos muestran diferencias sutiles pero significativas entre ambos grupos, sugiriendo que el impacto de los itinerarios puede variar en función del perfil sociodemográfico de los participantes y del contexto laboral en el que se insertan.

3.2.1. Resultados generales

En términos de tamaño muestral, tanto el grupo de tratamiento como el grupo de control están conformados por **52.776** individuos, garantizando una base comparativa equilibrada para el análisis.

A nivel global, los resultados muestran que la **tasa de empleabilidad acumulada en el grupo de tratamiento es del 7.09% (IC 95%: 6.87% - 7.31%)**, mientras que en el grupo de control alcanza el **7.86% (IC 95%: 7.63% - 8.09%)**.

Esta diferencia, aunque pequeña, es estadísticamente significativa (**valor $p < 0.0001$**), lo que indica que, en términos generales, los demandantes de empleo que no han participado en los itinerarios han presentado una ligera ventaja en cuanto a empleabilidad en comparación con aquellos que sí lo hicieron.

Estos resultados pueden interpretarse de diversas formas. Por un lado, la menor tasa de empleabilidad en el grupo de tratamiento podría reflejar una **mayor dificultad de inserción laboral de los participantes en itinerarios**, dado que estos programas suelen estar dirigidos a colectivos con mayores barreras de acceso al mercado de trabajo. Por otro lado, es importante considerar la posible existencia de **factores no observables**, como la motivación o la disposición individual a aceptar ofertas de empleo, que podrían influir en los resultados.



Tabla 2. Resultados generales de empleabilidad junto con el desglose por intervalos temporales

Intervalo	Grupo	Tasa de Empleabilidad (%)	IC 95% Inferior (%)	IC 95% Superior (%)
Total	Tratamiento	7.09	6.87	7.31
Total	Control	7.86	7.63	8.09
3 meses	Tratamiento	3.92	3.76	4.09
3 meses	Control	4.12	3.95	4.29
6 meses	Tratamiento	5.47	5.28	5.67
6 meses	Control	5.72	5.52	5.92
9 meses	Tratamiento	6.72	6.51	6.94
9 meses	Control	7.22	7.00	7.44

Las tasas de empleabilidad fueron también examinadas en intervalos de tiempo discretos de 3, 6 y 9 meses, con resultados consistentes que reflejan diferencias leves entre los grupos de tratamiento y control:

- A los 3 meses: La tasa de empleabilidad en el grupo de tratamiento fue del 3.92% (IC 95%: 3.76% - 4.09%) comparada con el 4.12% en el grupo de control (IC 95%: 3.95% - 4.29%).
- A los 6 meses: La tasa de empleo en el grupo de tratamiento aumentó al 5.47% (IC 95%: 5.28% - 5.67%), mientras que en el grupo de control fue del 5.72% (IC 95%: 5.52% - 5.92%).
- A los 9 meses: El grupo de tratamiento alcanzó una tasa de empleo del 6.72% (IC 95%: 6.51% - 6.94%) y el grupo de control llegó al 7.22% (IC 95%: 7.00% - 7.44%).

Estos resultados reflejan una tendencia hacia una menor tasa de empleabilidad acumulada en el grupo de tratamiento en cada intervalo. Sin embargo, es notable que la diferencia entre ambos grupos disminuye conforme se amplía el periodo de observación, lo que indica una posible convergencia de las tasas de empleabilidad a largo plazo.

3.2.2. Resultados por subgrupos 'Tasa de empleabilidad'

El análisis general revela que la tasa de empleabilidad en el grupo de tratamiento es ligeramente inferior a la del grupo de control. Sin embargo, este resultado global oculta variaciones importantes en subgrupos específicos donde la intervención demuestra beneficios notables. Estos hallazgos sugieren que la intervención tiene impactos positivos en segmentos particulares de la población y que, mediante adaptaciones focalizadas, podría mejorar la empleabilidad general de los participantes.

Esta sección presenta los resultados de la tasa de empleabilidad para los diferentes subgrupos del estudio, desglosados por variables sociodemográficas y laborales clave. La Tabla 3 proporciona una visión general de las tasas de empleabilidad del grupo de tratamiento

Tabla 3. Resultados por subgrupos de la empleabilidad

Subgrupo	Tasa de Empleabilidad - Tratamiento	IC 95% - Tratamiento	Tasa de Empleabilidad - Control	IC 95% - Control	Z Proporciones	Valor p
Rango de Edad						
16-25	0.1110	(0.1088, 0.1132)	0.1095	(0.1073, 0.1117)	0.9367	0.3489
26-36	0.1074	(0.1051, 0.1098)	0.1047	(0.1023, 0.1070)	1.6218	0.1049
36-45	0.0809	(0.0789, 0.0829)	0.0891	(0.0870, 0.0911)	-5.5726	0.0
46-55	0.0588	(0.0576, 0.0600)	0.0781	(0.0768, 0.0795)	-20.6963	0.0
56-65	0.0424	(0.0410, 0.0439)	0.0352	(0.0338, 0.0365)	7.2596	0.0
+65	0.0211	(0.0138, 0.0283)	0.0145	(0.0085, 0.0205)	1.3731	0.1697
Nacionalidad						
Extranjera	0.074	(0.073, 0.075)	0.0807	(0.080, 0.082)	-9.9611	0.0
Española	0.082	(0.080, 0.084)	0.0858	(0.084, 0.087)	-3.2926	0.001
Provincia de Residencia						
Alicante	0.0602	(0.059, 0.061)	0.0603	(0.059, 0.062)	-0.0874	0.9303
Castellón	0.0885	(0.086, 0.091)	0.0913	(0.089, 0.094)	-1.4580	0.1449
Valencia	0.0829	(0.082, 0.084)	0.924	(0.091, 0.094)	-12.0491	0.0
Sexo						
Hombre	0.0790	(0.078, 0.080)	0.0841	(0.083, 0.085)	-5.1446	0.0
Mujer	0.0746	(0.074, 0.076)	0.0810	(0.080, 0.082)	-8.8699	0.0
Días en Desempleo						
0-30 días	0.0974	(0.0954, 0.0994)	0.0953	(0.0933, 0.0973)	1.4321	0.1521
30-90 días	0.1034	(0.0997, 0.1070)	0.0884	(0.0850, 0.0918)	5.9004	0.0
90+ días	0.0690	(0.0681, 0.0699)	0.0779	(0.0770, 0.0788)	-13.7925	0.0
Nivel de Educación						
Nivel Básico	0.0701	(0.069, 0.071)	0.0787	(0.078, 0.080)	-11.9655	0.0
Nivel Medio	0.0838	(0.082, 0.085)	0.0843	(0.082, 0.086)	-0.3864	0.6992
Nivel Superior	0.0870	(0.085, 0.089)	0.0895	(0.087, 0.091)	-1.9706	0.0488
Discapacidad						
Sin Discapacidad	0.0764	(0.075, 0.077)	0.0821	(0.081, 0.083)	-9.9776	0.0
Con Discapacidad	0.0351	(0.026, 0.044)	0.0701	(0.057, 0.083)	-4.2773	0.0
Estado Civil						
Soltero/a	0.0728	(0.0713, 0.0743)	0.0858	(0.0842, 0.0875)	-11.5124	0.0
Casado/a	0.0555	(0.0539, 0.0570)	0.0667	(0.0650, 0.0684)	-9.5330	0.0
Viudo/a	0.0524	(0.0419, 0.0630)	0.0280	(0.0202, 0.0358)	3.6494	0.0003
Divorciado/a	0.0797	(0.0753, 0.0841)	0.0547	(0.0510, 0.0585)	8.4546	0.0
Separado/a	0.0687	(0.0630, 0.0745)	0.0483	(0.0435, 0.0532)	5.2852	0.0
Pareja de Hecho	0.0411	(0.0317, 0.0505)	0.0669	(0.0551, 0.0788)	-3.3351	0.0009

y del grupo de control, así como los intervalos de confianza y los valores de significación estadística (p-valor) para cada subgrupo.

El análisis de la tasa de empleabilidad por grupos de edad permite comprender con mayor profundidad cómo los Itinerarios Personalizados de Inserción han impactado en diferentes segmentos de la población. Los resultados revelan un patrón diferencial en la efectividad



de los itinerarios según la edad de los participantes, lo que sugiere que la intervención no ha tenido un impacto homogéneo en todos los demandantes de empleo.

En términos generales, los resultados muestran que los itinerarios parecen ser más efectivos en los grupos de edad más jóvenes (16-25 años) y en los mayores de 56 años, mientras que en los grupos intermedios (36-55 años) la tasa de empleabilidad del grupo de tratamiento ha sido inferior a la del grupo de control.

Este hallazgo pone de manifiesto que la eficacia de los itinerarios no solo depende de la estructura del programa en sí, sino también de las dinámicas del mercado laboral, las barreras de acceso que enfrentan ciertos colectivos y la capacidad de los programas de empleo para abordar estos desafíos específicos.

En el grupo de los más jóvenes, aquellos con edades comprendidas **entre 16 y 25 años**, la tasa de empleabilidad del grupo de tratamiento es ligeramente superior a la del grupo de control. La diferencia, aunque pequeña, es estadísticamente no significativa ($p = 0.3489$), lo que indica que el impacto de los itinerarios en este segmento es positivo pero no concluyente en términos estadísticos.

Este resultado es relevante, ya que sugiere que los itinerarios han sido moderadamente efectivos en ayudar a los jóvenes a incorporarse al mercado laboral, pero su impacto no es lo suficientemente fuerte como para generar una diferencia significativa respecto a quienes no participaron en el programa.

El leve aumento en la tasa de empleabilidad de los jóvenes del grupo de tratamiento puede deberse a varios factores:

1. **Mayor flexibilidad laboral en este segmento:** Los jóvenes suelen tener **menos compromisos familiares** y una mayor disposición a aceptar empleos en distintos sectores, lo que facilita su inserción laboral.
2. **Menores barreras de entrada al mercado laboral:** Aunque la falta de experiencia es una limitación para este grupo, muchos empleadores están dispuestos a contratar jóvenes en posiciones de entrada, con menor exigencia de experiencia previa.
3. **Programas específicos dentro de los itinerarios:** Es posible que ciertos itinerarios hayan incluido acciones dirigidas específicamente a jóvenes, como formación en habilidades digitales o acceso a programas de prácticas laborales, lo que podría haber contribuido al resultado positivo.

Sin embargo, el hecho de que la diferencia con el grupo de control no sea significativa también sugiere que los jóvenes del grupo de control han logrado encontrar empleo sin necesidad de pasar por un itinerario, lo que refuerza la idea de que la demanda de empleo para este grupo es relativamente alta.

En el siguiente grupo de edad, **26 a 36 años**, la tasa de empleabilidad del grupo de tratamiento sigue ligeramente por encima del grupo de control, aunque la diferencia tampoco es estadísticamente significativa ($p = 0.1049$).

Este resultado indica que los itinerarios han tenido un efecto positivo en este grupo, pero no lo suficientemente fuerte como para diferenciarlo de aquellos que no participaron en el programa.

En este segmento, los participantes pueden haber encontrado empleo por diversas razones, incluyendo:

- **Mayor estabilidad y experiencia acumulada**, lo que facilita su empleabilidad en sectores con demanda laboral.
- **Mayor claridad en objetivos profesionales**, ya que muchos demandantes de empleo en este grupo ya cuentan con una formación consolidada y experiencia previa.

El impacto limitado de los itinerarios en este segmento sugiere que la intervención podría beneficiarse de una mayor personalización, enfocándose en perfiles específicos dentro de este grupo, como personas con experiencia en sectores en declive o con dificultades de reciclaje profesional.

El grupo de **36 a 55 años** muestra el peor desempeño relativo del grupo de tratamiento en comparación con el grupo de control.

- En el segmento de 36 a 45 años, la tasa de empleabilidad del grupo de tratamiento es significativamente menor que la del grupo de control (8.09% vs. 8.91%, $p < 0.0001$).
- La diferencia se amplía en el segmento de 46 a 55 años, donde el grupo de tratamiento tiene una tasa de empleabilidad mucho menor que el grupo de control (5.88% vs. 7.81%, $p < 0.0001$).

Estos resultados sugieren que los itinerarios no han logrado mejorar la inserción laboral en este segmento y, en algunos casos, podrían haber sido contraproducentes.

Las posibles explicaciones incluyen:

- **Mayor competencia laboral**: Este grupo compite tanto con jóvenes con menor coste de contratación como con trabajadores más experimentados en posiciones de alta cualificación.
- **Necesidad de reciclaje profesional**: Muchos trabajadores de este grupo pueden haber perdido empleos en sectores en transformación y podrían necesitar una formación más intensa y especializada para adaptarse a nuevos mercados.
- **Diseño inadecuado de los itinerarios para este segmento**: Es posible que las estrategias de inserción utilizadas no hayan sido las más adecuadas para este grupo de edad, que requiere una mayor orientación laboral y adaptación a sectores en crecimiento.

En el grupo de **56 a 65 años**, el grupo de tratamiento presenta una tasa de empleabilidad superior a la del grupo de control (4.24% vs. 3.52%, $p < 0.0001$), lo que indica que los itinerarios han sido efectivos en mejorar la inserción laboral de los participantes de mayor edad.

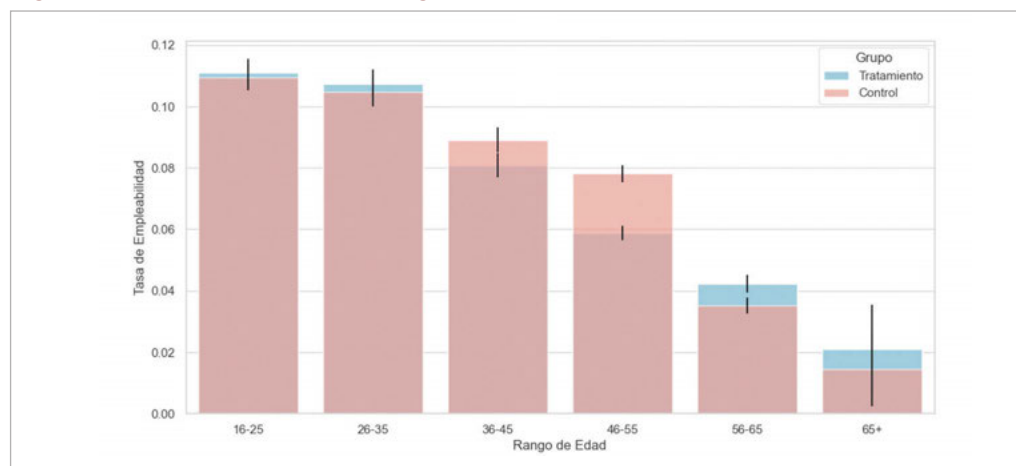
Dado que este colectivo suele enfrentar barreras estructurales en el mercado laboral, como la discriminación por edad y la dificultad para acceder a formación en nuevas



competencias, el hecho de que los itinerarios hayan logrado un impacto positivo es un hallazgo relevante.

Este resultado sugiere que los itinerarios han logrado superar parcialmente las barreras de acceso al empleo en este grupo, lo que puede indicar la necesidad de reforzar aún más este tipo de intervenciones para los mayores de 50 años.

Figura 1. Tasa de empleabilidad por grupo de edad



El análisis de la tasa de empleabilidad por provincia de residencia proporciona una visión más detallada sobre cómo los Itinerarios Personalizados de Inserción han impactado en la empleabilidad de los demandantes de empleo en diferentes regiones de la Comunitat Valenciana.

El contexto territorial es un factor clave en la inserción laboral, ya que las oportunidades de empleo no están distribuidas de manera homogénea en todas las provincias. Factores como la especialización sectorial, el dinamismo del mercado de trabajo, la presencia de industrias clave y la concentración de servicios pueden influir significativamente en la efectividad de los itinerarios en cada territorio.

En Alicante, los resultados muestran que la tasa de empleabilidad en el grupo de tratamiento y en el grupo de control es prácticamente idéntica (6.02% vs. 6.03%, $p = 0.9303$), lo que indica que la participación en los itinerarios no ha generado un impacto significativo en la inserción laboral de los demandantes de empleo en esta provincia.

En Castellón, la tasa de empleabilidad del grupo de tratamiento es del 8.85%, mientras que en el grupo de control asciende al 9.13%. La diferencia es pequeña y no es estadísticamente significativa ($p = 0.1449$), lo que indica que los itinerarios tampoco han tenido un impacto claramente diferenciador en esta provincia.

Los resultados en Castellón reflejan una situación similar a la de Alicante, en la que los itinerarios no parecen haber mejorado las oportunidades de inserción laboral en comparación con los demandantes de empleo que no participaron en el programa.

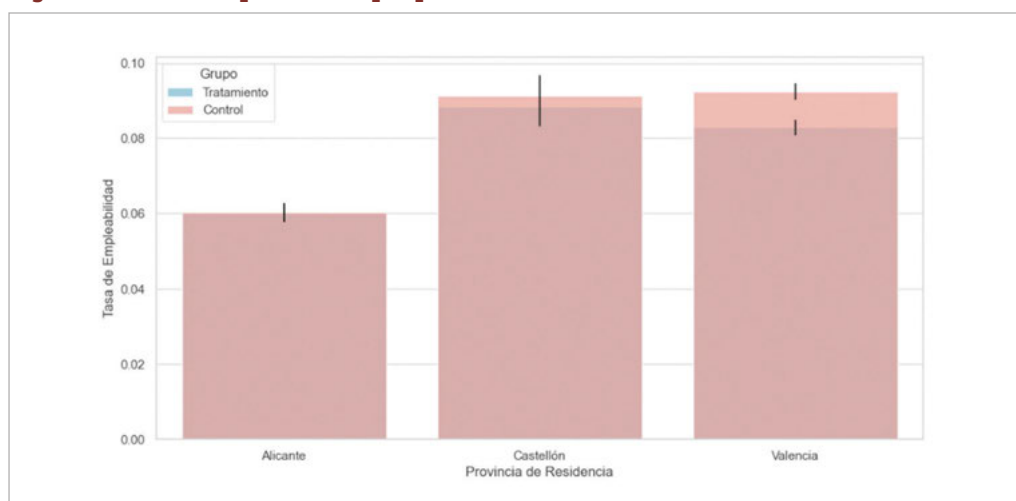
No obstante, la tasa de empleabilidad en Castellón es superior a la de Alicante, lo que sugiere que el mercado laboral en esta provincia puede estar ofreciendo mejores oportunidades de empleo para los demandantes estudiados en esta investigación.

A diferencia de Alicante y Castellón, en Valencia sí se observa una diferencia estadísticamente significativa en la tasa de empleabilidad entre el grupo de tratamiento y el grupo de control.

- El grupo de tratamiento tiene una tasa de empleabilidad del 8.29%, mientras que en el grupo de control es del 9.24% ($p < 0.0001$).
- La diferencia indica que los demandantes de empleo que no participaron en los itinerarios han conseguido empleo en mayor proporción que aquellos que sí lo hicieron.

Este resultado sugiere que factores regionales podrían influir en la efectividad de la intervención, resaltando la importancia de ajustar el programa según el contexto local.

Figura 2. Tasa de empleabilidad por provincia de residencia



El tiempo que una persona pasa en situación de desempleo es un factor determinante en su probabilidad de encontrar empleo. La literatura sobre economía laboral sugiere que la probabilidad de inserción laboral tiende a disminuir a medida que aumenta la duración del desempleo, debido a la pérdida de habilidades, la reducción de la motivación y la percepción negativa por parte de los empleadores sobre los candidatos con largos periodos de inactividad laboral.

Dado este contexto, es fundamental analizar si los Itinerarios Personalizados de Inserción han logrado mejorar la empleabilidad de los participantes en función del tiempo que llevan en situación de desempleo. Si los itinerarios han sido efectivos, deberíamos observar una mayor tasa de inserción en los participantes que han permanecido más tiempo en desempleo, en comparación con aquellos que no han recibido esta intervención.

Los datos muestran un patrón diferenciado en la empleabilidad de los participantes en los itinerarios en función del tiempo que han pasado en situación de desempleo. En los primeros 30 días tras la inscripción en Espais Labora, los resultados entre el grupo de tratamiento y el grupo de control son prácticamente idénticos, lo que sugiere que la intervención no ha marcado una diferencia significativa en este periodo inicial. En cambio, en el grupo de personas que han estado entre 30 y 90 días sin empleo, los itinerarios han mostrado un impacto positivo claro, con tasas de empleabilidad más altas en el grupo de



tratamiento en comparación con el grupo de control. Sin embargo, este efecto positivo desaparece en los desempleados de larga duración, donde la intervención ha mostrado ser menos efectiva e incluso ha producido una empleabilidad inferior a la del grupo de control.

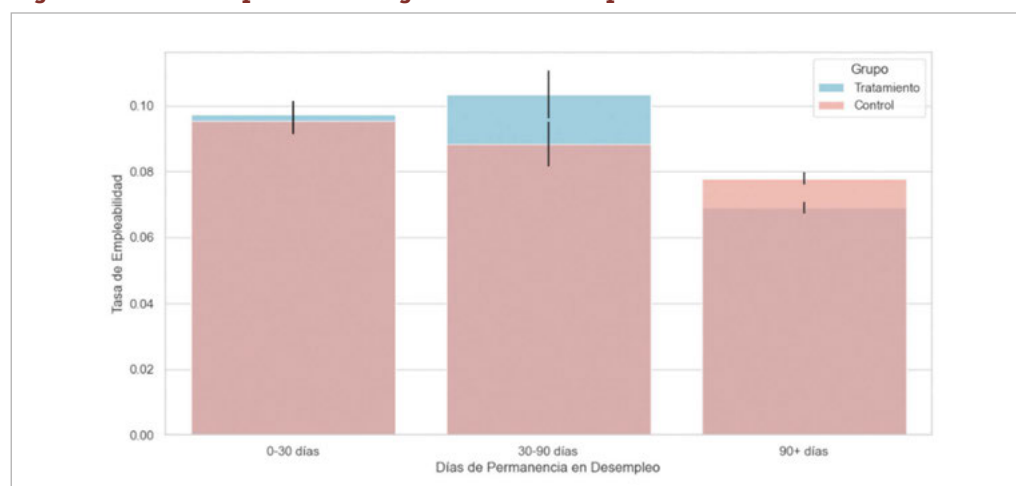
Estos resultados evidencian que la efectividad de los itinerarios no es uniforme y que su impacto depende en gran medida del momento en el que se implementan dentro del ciclo de desempleo de una persona. Mientras que en algunos casos pueden actuar como un refuerzo oportuno que impulsa la inserción laboral, en otros pueden no ser suficientes para contrarrestar los obstáculos estructurales que enfrentan los desempleados de larga duración.

Por un lado, es posible que los demandantes de empleo que llevan poco tiempo en situación de desempleo no enfrenten grandes barreras para su inserción laboral, lo que hace que la participación en un itinerario no sea un factor determinante en su contratación. Muchas de estas personas pueden haber perdido su empleo recientemente por razones ajenas a su desempeño laboral y contar con una red de contactos activa o habilidades fácilmente transferibles a nuevos puestos, lo que facilita su reincorporación sin necesidad de una intervención adicional. En contra posición, para los individuos que han permanecido entre 30 y 90 días en desempleo a intervención ha sido particularmente útil.

El hecho de que este sea el grupo en el que los itinerarios han mostrado un mayor impacto sugiere que estos programas podrían optimizarse aún más para focalizarse en este segmento de la población, asegurando que los participantes reciban intervenciones rápidas y efectivas antes de que su situación de desempleo se prolongue y sus oportunidades laborales se reduzcan significativamente.

Finalmente, la baja efectividad de los itinerarios en el grupo de parados de larga duración, podría indicar que los programas de inserción laboral necesitan una reformulación específica para abordar las necesidades de los desempleados de larga duración, quienes pueden requerir estrategias más intensivas y personalizadas, como reciclaje profesional en sectores con alta demanda, incentivos para la contratación o programas de mentoría con empleadores.

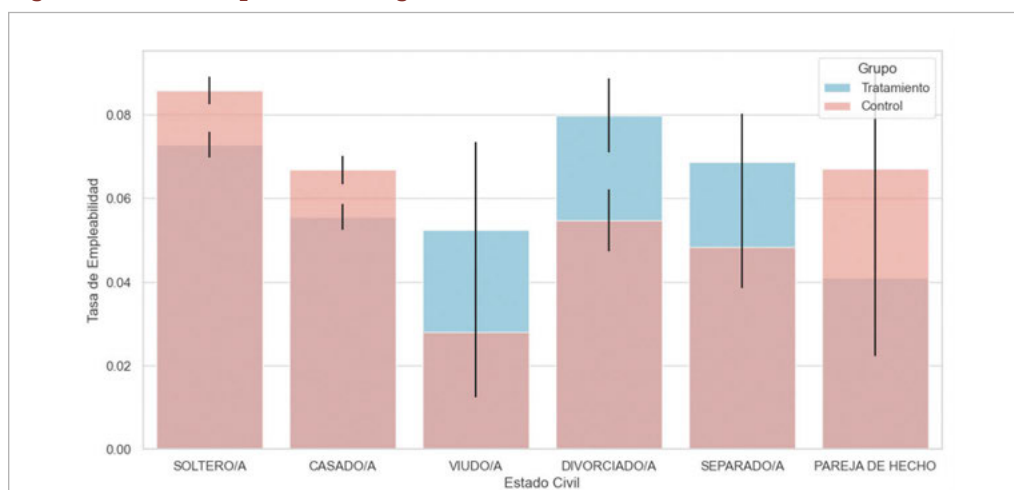
Figura 3. Tasa de empleabilidad según días en desempleo



El estado civil de una persona puede influir en su inserción laboral de diversas maneras. Factores como la estabilidad emocional, las responsabilidades familiares, la movilidad geográfica y la percepción del compromiso laboral pueden variar según la situación personal de cada individuo. Además, desde una perspectiva económica, las decisiones en torno a la búsqueda de empleo pueden estar condicionadas por la presencia o ausencia de un segundo ingreso en el hogar, lo que influye en la urgencia con la que un individuo necesita encontrar trabajo.

El estado civil también muestra influir en la efectividad de la intervención. Los viudos(as) y divorciados(as) del grupo de tratamiento presentan tasas de empleabilidad superiores a las del control. Es notable que los divorciados(as) alcanzan una tasa del 7.97% en el tratamiento frente al 5.47% en el control, con una diferencia estadísticamente significativa ($p < 0.0$). Estos hallazgos apuntan a la posibilidad de adaptar la intervención para ofrecer un apoyo más especializado a aquellos que han experimentado transiciones significativas en su vida personal, como el divorcio o la viudez, que pueden necesitar un refuerzo extra para su reinserción laboral.

Figura 4. Tasa de empleabilidad según estado civil



Los datos muestran un patrón diferencial en la empleabilidad según el estado civil de los participantes. Mientras que algunos grupos han mostrado una mayor tasa de inserción en el grupo de tratamiento, en otros casos los participantes en itinerarios han presentado tasas de empleabilidad inferiores en comparación con el grupo de control.

Estos resultados sugieren que el estado civil no solo tiene un impacto en la empleabilidad general de los demandantes de empleo, sino que también modula la efectividad de los itinerarios de inserción, lo que abre la puerta a posibles ajustes en la intervención para mejorar su impacto en diferentes perfiles.

Los resultados muestran que los itinerarios han sido más efectivos para personas viudas y divorciadas, mientras que han tenido un impacto negativo en solteros y casados.

Este análisis sugiere que los itinerarios no deben aplicarse de manera uniforme, sino que deben adaptarse a las necesidades específicas de cada grupo. En particular, se recomien-



da fortalecer las estrategias de inserción para solteros y casados, quienes parecen haber encontrado empleo con mayor facilidad fuera del marco de los itinerarios.

Estos resultados refuerzan la importancia de la personalización de las políticas activas de empleo, asegurando que cada intervención esté alineada con las características y desafíos de los distintos colectivos dentro del mercado laboral.

En cuanto a la efectividad destacada, los participantes de 16 a 36 años, aquellos con entre 30 y 90 días en situación de desempleo, así como personas en estados civiles de divorciado/a, separado/a y viudo/a, presentan tasas de empleabilidad superiores o cercanas al grupo de control. Esto evidencia que la intervención tiene un impacto positivo y que, con ajustes menores, podría intensificarse en estos segmentos.

Por otro lado, se identifican áreas de mejora en ciertos subgrupos como personas de 36 a 55 años, individuos con nivel educativo básico y participantes con discapacidad. Adaptaciones específicas y estrategias enfocadas podrían aumentar notablemente la efectividad en estos grupos. Además, se observan tendencias positivas en participantes de 56 años en adelante, mostrando una mejora en la tasa de empleabilidad en el grupo de tratamiento. Esto sugiere que la intervención es especialmente beneficiosa para personas de mayor edad y que este efecto positivo podría expandirse con ajustes adicionales.

En general, los hallazgos indican que la intervención tiene un impacto apreciable y potencialmente superior al de las prácticas actuales en varios subgrupos. Una estrategia personalizada, que tome en cuenta las características y necesidades de cada segmento de la población, podría maximizar la tasa de empleabilidad y beneficiar a un espectro más amplio de participantes.

Es importante enmarcar estos hallazgos dentro de una visión constructiva, comprendiendo que la inserción laboral no solo depende de la intervención recibida, sino también de factores estructurales del mercado de trabajo, dinámicas de empleabilidad propias de cada colectivo y barreras preexistentes que pueden condicionar los resultados. Estos datos no deben interpretarse como una deficiencia de los itinerarios en sí, sino como una oportunidad para reflexionar sobre posibles mejoras y ajustes que permitan reforzar su efectividad en los grupos que enfrentan mayores dificultades.

Los subgrupos en los que la tasa de empleabilidad del grupo de tratamiento ha sido inferior a la del grupo de control incluyen personas extranjeras, mujeres, individuos con nivel educativo básico y personas con discapacidad. A continuación, se analiza en profundidad cada uno de estos segmentos.

Los datos revelan que la tasa de empleabilidad de los participantes en los itinerarios de origen extranjero ha sido ligeramente inferior a la del grupo de control, con un 7.4% en el grupo de tratamiento frente al 8.07% en el grupo de control. Si bien la diferencia no es extremadamente pronunciada, sí es estadísticamente significativa y pone de manifiesto una barrera estructural en la inserción laboral de este colectivo.

En cuanto al análisis por sexo, los resultados muestran que tanto los hombres como las mujeres que participaron en los itinerarios tuvieron tasas de empleabilidad ligeramente

inferiores a las de sus respectivos grupos de control. Si bien la diferencia no es alarmante, sí sugiere que los itinerarios no han conseguido mejorar la inserción laboral de manera equitativa entre géneros. Esto podría estar relacionado con diversos factores, incluyendo las diferencias estructurales en el acceso al empleo entre hombres y mujeres, las características de los sectores en los que suelen insertarse y la posible necesidad de enfoques más personalizados dentro de la intervención.

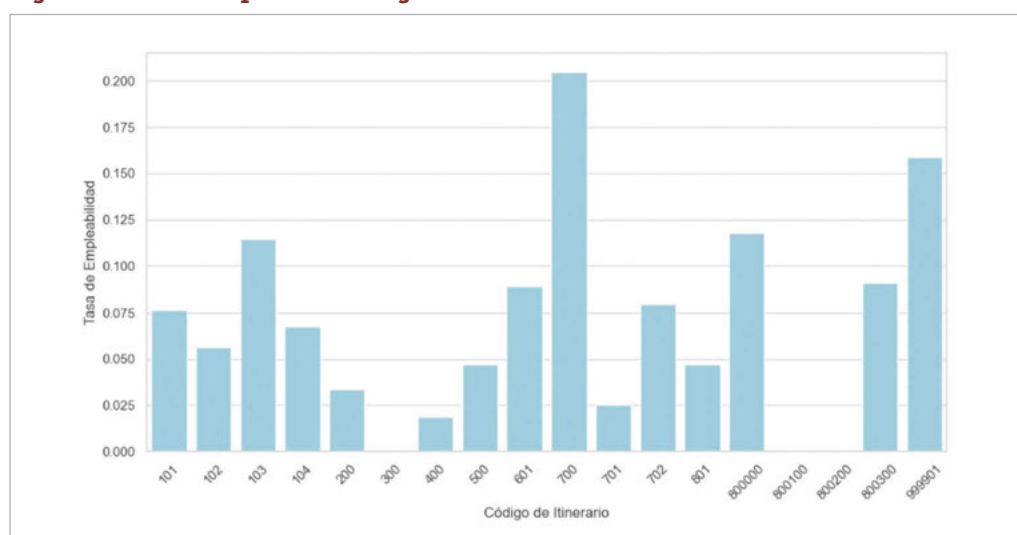
Los resultados también sugieren que los itinerarios han sido menos efectivos para mejorar la inserción laboral de personas con menor nivel educativo, lo que podría estar relacionado con la menor competitividad de estos perfiles en el mercado de trabajo o con la falta de formación complementaria que les permita acceder a empleos más cualificados.

Para abordar esta problemática, sería recomendable reforzar las estrategias de formación dentro de los itinerarios, asegurando que los participantes con menor nivel educativo puedan adquirir habilidades que incrementen su empleabilidad, ya sea mediante formación técnica, desarrollo de competencias digitales o acceso a programas de certificación profesional.

Finalmente el grupo de personas con discapacidad es el que presenta la diferencia más marcada en términos de empleabilidad entre el grupo de tratamiento y el grupo de control. Este resultado indica que los itinerarios no han logrado mejorar la inserción laboral de las personas con discapacidad en la misma medida que en otros grupos, lo que sugiere que estos programas pueden necesitar ajustes específicos para atender mejor las necesidades de este colectivo.

Como análisis adicional, se ha considerado el impacto de cada itinerario sobre la empleabilidad de forma aislada para los individuos de la muestra del grupo de tratamiento. En la Figura 5 se observa como el código de itinerario 700 (Programas Experimentales) destaca significativamente con la tasa de empleabilidad más alta, alcanzando alrededor del 20%. Este programa es claramente el más efectivo en términos de empleabilidad en comparación con los demás.

Figura 5. Tasa de empleabilidad según itinerario





Otros itinerarios con tasas de empleabilidad notables, que están por encima de 7.5%, incluyen:

- 800000 (IPI jóvenes de 16 a 30 años): Este programa muestra una tasa elevada, sugiriendo que la intervención es especialmente efectiva para jóvenes, como también se observa en los resultados generales.
- 8999901 (IPI procedentes de otros sectores afectados por crisis) y 999901 (Entrevista de diagnóstico): Ambos también están por encima del umbral, lo que indica que tienen un impacto destacado sobre la empleabilidad de sus participantes.
- 103 (Itinerario individual y personalizado programa ACTIVA): Este itinerario también se encuentra por encima del 7.5%, destacando entre los itinerarios personalizados.

3.3. RESULTADOS DEL INDICADOR 'TIEMPO HASTA ENCONTRAR EMPLEO'

3.3.1. Resultados generales

El tiempo que transcurre desde que un participante completa un itinerario de inserción laboral hasta que encuentra empleo es un indicador fundamental para evaluar la eficacia de las intervenciones diseñadas para mejorar la empleabilidad. Si un demandante de empleo encuentra trabajo en un menor tiempo tras completar el itinerario, ello sugiere que la intervención ha logrado mejorar sus habilidades, aumentar su competitividad en el mercado laboral o facilitar conexiones con oportunidades de empleo.

En el análisis general, se evidencia que los participantes del grupo de tratamiento encontraron empleo en un promedio de **93.92 días**, mientras que los del grupo de control lo hicieron en **106.57 días**. Esta diferencia de aproximadamente **12.65 días** es estadísticamente significativa, como lo indica el resultado de la prueba t (**Estadístico t: -5.6460, Valor p: 0.0001**). Este hallazgo sugiere que la intervención ha logrado acelerar el proceso de búsqueda de empleo para los participantes, reduciendo el tiempo que permanecen desempleados y, por ende, mitigando los efectos negativos asociados al desempleo prolongado.

Este hallazgo es especialmente relevante, ya que encontrar empleo más rápidamente no solo reduce el impacto económico y emocional del desempleo en los individuos, sino que también tiene efectos positivos a nivel macroeconómico, reduciendo la presión sobre los sistemas de protección social y aumentando la productividad del mercado laboral.

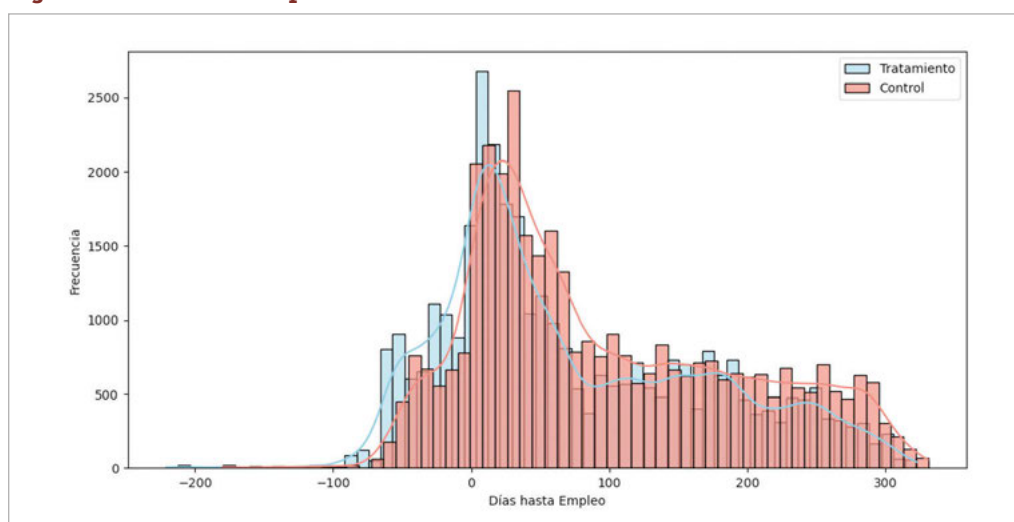
La desviación estándar de los tiempos hasta encontrar empleo fue de **97.19 días** para el grupo de tratamiento y de **101.70 días** para el grupo de control. Aunque ambos valores indican una considerable variabilidad en los tiempos, la desviación ligeramente menor en el grupo de tratamiento puede indicar una mayor consistencia en los resultados de la intervención. Los intervalos de confianza al 95% no se solapan entre ambos grupos (Tratamiento: 90.81 - 97.03 días; Control: 103.47 - 109.66 días), lo que refuerza la significancia de la diferencia observada y sugiere que el efecto positivo de la intervención no es producto del azar.

La mediana del tiempo hasta encontrar empleo ofrece una perspectiva adicional y menos sensible a valores extremos que la media. Para el grupo de tratamiento, la mediana fue de **64 días**, mientras que para el grupo de control fue de **81 días**, lo que indica que al menos el 50% de los participantes del grupo de tratamiento encontró empleo en menos de dos meses y medio. Esta diferencia de **17 días** es notable y refuerza la idea de que la intervención ha tenido un impacto significativo en acelerar la reinserción laboral de los participantes.

Más allá de los valores promedio y de la mediana, es relevante analizar la distribución de los tiempos de inserción laboral para entender cuándo se produce el impacto de los itinerarios y si este efecto es uniforme a lo largo del tiempo o si se concentra en determinados momentos del proceso de búsqueda de empleo.

Como podemos observar en la Figura 6, Los datos indican que en el grupo de tratamiento, el **41.30% de los participantes encontró empleo en los primeros 90 días**, una proporción muy similar a la observada en el grupo de control (**41.55%**). Sin embargo, en el rango de **90 a 180 días**, la diferencia se inclina a favor del grupo de tratamiento, con un **21.85% de los participantes encontrando empleo en este periodo**, en comparación con el **20.29% del grupo de control**. Este hallazgo sugiere que los itinerarios han sido particularmente efectivos en el medio plazo, ayudando a un mayor número de participantes a insertarse en el mercado laboral entre los tres y seis meses después de completar el programa. Es posible que las estrategias de orientación y formación adquiridas durante el itinerario comiencen a mostrar su efecto con un cierto retraso, a medida que los participantes aplican los conocimientos adquiridos y amplían su red de contactos laborales.

Figura 6. Resultados comparativos de los días hasta la inserción laboral



Un aspecto particularmente interesante es la disminución en la proporción de participantes que tardaron más de **180 días** en encontrar empleo en el grupo de tratamiento (**22.82%**) en comparación con el grupo de control (**27.26%**). Esta reducción en el desempleo de larga duración es significativa, ya que permanecer sin empleo por periodos prolongados puede tener consecuencias negativas en la autoestima, habilidades y futuro profesional de los individuos. La intervención parece estar mitigando estos efectos al ayudar a más personas a reintegrarse al mercado laboral en menos de seis meses. Además, un **14.03%**



de los participantes del grupo de tratamiento encontró empleo antes de la última acción del programa, en contraste con el **10.89%** del grupo de control. Este dato sugiere que la intervención está teniendo un impacto positivo desde etapas tempranas, posiblemente gracias a una orientación más efectiva, habilidades mejoradas o redes de contacto fortalecidas durante el programa.

Los resultados observados invitan a reflexionar sobre las razones que podrían explicar la reducción significativa en el tiempo hasta la inserción laboral en el grupo de tratamiento.

Es posible que los itinerarios hayan proporcionado a los participantes herramientas más alineadas con las demandas del mercado laboral, lo que les ha permitido encontrar empleo más rápidamente. Algunos factores que podrían haber contribuido a este resultado incluyen:

- Desarrollo de competencias específicas: La formación recibida en los itinerarios podría haber permitido a los participantes mejorar sus habilidades técnicas y transversales, facilitando su empleabilidad.
- Refuerzo en estrategias de búsqueda de empleo: La orientación sobre elaboración de currículum, entrevistas laborales y técnicas de networking puede haber aumentado la efectividad de la búsqueda de empleo.
- Conexión con sectores con alta demanda: Los itinerarios pueden haber favorecido la inserción en sectores en crecimiento, acelerando el proceso de contratación.
- Aumento en la confianza y motivación: La participación en programas de orientación puede haber tenido un efecto positivo en la autoestima y la percepción de empleabilidad de los participantes.

3.3.2. Resultados por subgrupos 'Tiempo hasta encontrar empleo'

El análisis general ha demostrado que los Itinerarios Personalizados de Inserción han logrado reducir significativamente el tiempo que los participantes tardan en encontrar empleo en comparación con el grupo de control. Este hallazgo es de gran relevancia, ya que acortar la duración del desempleo no solo reduce el impacto negativo en la estabilidad económica de los individuos, sino que también mejora su confianza y competitividad en el mercado laboral.

Sin embargo, la efectividad de la intervención no ha sido uniforme en todos los grupos de población. Al desglosar los resultados por subgrupos, se pueden identificar diferencias en la magnitud de la reducción del tiempo hasta el empleo, lo que permite comprender mejor qué perfiles han logrado beneficiarse más de los itinerarios y en qué segmentos podría ser necesario realizar ajustes para mejorar su impacto.

Este análisis detallado de los subgrupos aporta información clave para la mejora de los programas de inserción laboral, ya que permite identificar qué factores pueden haber influido en la eficacia de los itinerarios en diferentes perfiles sociodemográficos y laborales. Algunas poblaciones pueden haber encontrado empleo más rápidamente gracias a la orientación específica recibida, mientras que en otros casos los efectos pueden haber sido más limitados debido a barreras estructurales que los itinerarios no han logrado eliminar por completo.

En las siguientes secciones, se examinan los resultados del tiempo hasta la inserción laboral en función de variables clave como edad, nacionalidad, provincia de residencia, sexo, duración del desempleo, nivel educativo y estado civil, permitiendo así una interpretación más precisa de los efectos de la intervención en cada segmento de la población.

La edad es un factor determinante en la empleabilidad de los demandantes de empleo, ya que influye en las oportunidades de contratación, la estabilidad en el mercado

Tabla 4. Resultados por subgrupos del tiempo hasta encontrar empleo

Subgrupo	Días hasta empleo - Tratamiento	IC 95% - Tratamiento	Días hasta empleo - Control	IC 95% - Control	Z Proporciones	Valor p
Rango de Edad						
16-25	69.95	[67.75, 72.15]	91.46	[89.49, 93.43]	-14.28	0.0
26-36	77.50	[75.18, 79.82]	99.58	[97.17, 102.00]	-12.92	0.0
36-45	78.89	[76.65, 81.12]	102.17	[99.76, 104.58]	-13.88	0.0
46-55	70.58	[68.68, 72.48]	92.28	[90.53, 94.03]	-16.47	0.0
56-65	69.09	[65.97, 72.20]	93.43	[89.82, 97.04]	-10.00	0.0
+65	190.91	[155.02, 226.79]	0.59	[-24.05, 25.23]	8.57	0.0
Nacionalidad						
Extranjera	83.33	[81.47, 85.20]	99.28	[97.37, 101.18]	-11.71	0.0
Española	69.16	[67.94, 70.38]	93.70	[92.53, 94.88]	-28.36	0.0
Provincia de Residencia						
Alicante	73.18	[71.23, 75.12]	88.13	[86.11, 90.15]	-10.44	0.0
Castellón	64.18	[61.45, 66.91]	99.16	[96.08, 102.24]	-16.65	0.0
Valencia	75.01	[73.68, 76.34]	97.21	[95.97, 98.45]	-23.91	0.0
Sexo						
Hombre	74.44	[73.17, 75.71]	93.53	[92.30, 94.76]	-21.14	0.0
Mujer	71.44	[69.71, 73.17]	98.34	[96.63, 100.05]	-21.66	0.0
Días en Desempleo						
0-30 días	89.08	[86.95, 91.21]	99.20	[97.05, 101.34]	-6.56	0.0
30-90 días	78.09	[74.61, 81.57]	93.47	[89.55, 97.40]	-5.75	0.0
90+ días	66.72	[65.48, 67.96]	94.48	[93.28, 95.67]	-31.62	0.0
Nivel de Educación						
Nivel Básico	77.39	[75.96, 78.81]	106.39	[105.02, 107.76]	-28.77	0.0
Nivel Medio	72.08	[69.67, 74.50]	82.35	[80.10, 84.60]	-6.10	0.0
Nivel Superior	65.40	[63.59, 67.22]	78.43	[76.62, 80.25]	-9.96	0.0
Discapacidad						
Sin Discapacidad	73.31	[72.29, 74.34]	95.26	[94.26, 96.26]	-29.99	0.0
Con Discapacidad	82.63	[57.05, 108.22]	107.06	[87.70, 126.42]	-1.49	0.1386
Estado Civil						
Soltero/a	74.68	[72.65, 76.70]	93.74	[91.78, 95.70]	-13.27	0.0
Casado/a	75.72	[73.03, 78.40]	93.45	[90.96, 95.95]	-9.49	0.0
Viudo/a	76.17	[62.42, 89.91]	130.17	[92.55, 167.78]	-2.64	0.0105
Divorciado/a	56.31	[51.71, 60.91]	78.08	[71.27, 84.88]	-5.19	0.0
Separado/a	77.12	[69.47, 84.78]	125.94	[115.90, 135.97]	-7.58	0.0
Pareja de Hecho	34.49	[19.64, 49.33]	72.73	[59.76, 85.70]	-3.80	0.0002



laboral y la capacidad de adaptación a las demandas de los distintos sectores productivos. En este contexto, el análisis del tiempo hasta encontrar empleo por grupo de edad resulta fundamental para comprender cómo han impactado los Itinerarios Personalizados de Inserción en diferentes etapas de la vida laboral de los participantes.

Los resultados muestran un impacto positivo generalizado de la intervención, con una reducción significativa en el tiempo necesario para encontrar empleo en todos los grupos de edad. Sin embargo, hay dos aspectos que requieren una reflexión más profunda: el efecto altamente positivo en los jóvenes de 16 a 25 años, y la situación atípica del grupo de mayores de 65 años, donde los resultados requieren un análisis más detallado.

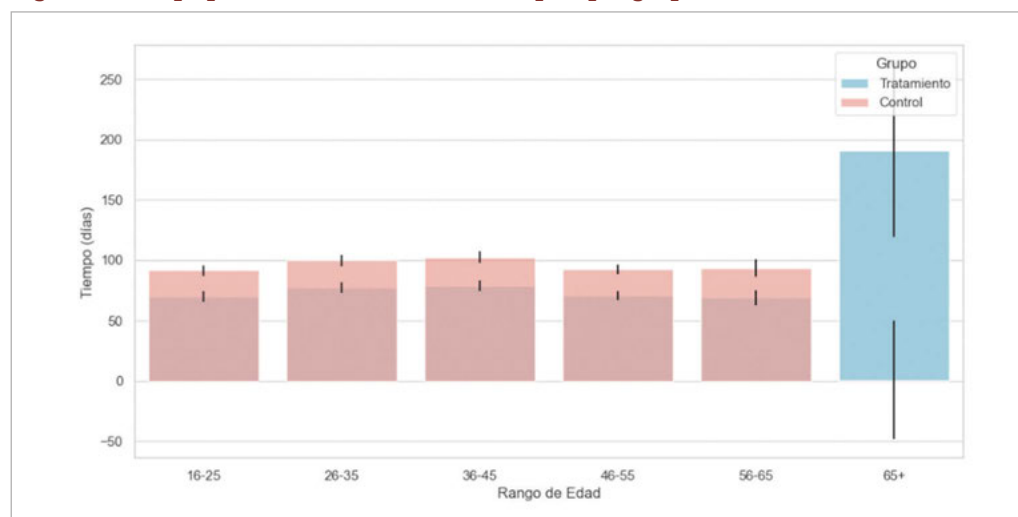
El grupo de **jóvenes entre 16 y 25 años** es el que ha experimentado la mayor reducción en el tiempo hasta encontrar empleo, pasando de 91.46 días en el grupo de control a 69.95 días en el grupo de tratamiento. Esta diferencia de más de 21 días es altamente significativa ($p < 0.0001$) y sugiere que los itinerarios han sido particularmente efectivos en facilitar la inserción laboral de los más jóvenes.

Este resultado es relevante, ya que indica que la intervención ha logrado superar algunas de las barreras comunes que enfrentan los jóvenes en el mercado de trabajo, como la falta de experiencia laboral, la menor estabilidad en los contratos y la dificultad para acceder a redes de empleo consolidadas.

Estos resultados se pueden observar en la Figura 7, donde también se distingue como Los participantes de **56 a 65 años** también se benefician, con el grupo de tratamiento encontrando empleo en promedio en 69.09 días, en comparación con 93.43 días del control. Esto sugiere que la intervención ayuda a mitigar barreras como la discriminación por edad.

El resultado más llamativo del análisis por edad es el caso de los **mayores de 65 años**, donde los datos muestran una diferencia inusualmente grande en el tiempo hasta encontrar empleo.

Figura 7. Tiempo promedio hasta encontrar empleo por grupo de edad



En este grupo, el promedio en el grupo de tratamiento ha sido de 190.91 días, mientras que en el grupo de control se ha registrado un valor extremadamente bajo de 0.59 días.

Este resultado parece indicar un problema metodológico o un sesgo en la muestra, ya que no es realista que el grupo de control haya encontrado empleo en un plazo tan corto. En las siguientes secciones del informe se realizará un análisis más detallado para comprender mejor esta discrepancia y evaluar si se deben realizar ajustes en la interpretación de los datos en este grupo específico.

La nacionalidad es un factor que puede influir en el acceso al mercado de trabajo, ya que los demandantes de empleo de origen extranjero pueden enfrentar barreras adicionales en comparación con los nacionales. Entre estos obstáculos se encuentran dificultades en el reconocimiento de titulaciones obtenidas en otros países, diferencias culturales en los procesos de selección, barreras idiomáticas y menor acceso a redes laborales establecidas.

La intervención es altamente efectiva tanto para participantes de nacionalidad española como extranjera. Los nacionales en el grupo de tratamiento encontraron empleo en promedio en 69.16 días, reduciendo más de 24 días en comparación con el control. Los extranjeros también muestran una reducción significativa de aproximadamente 16 días, encontrando empleo en 83.33 días frente a 99.28 días del control.

Los resultados muestran que los itinerarios han reducido significativamente el tiempo que tarda un demandante de empleo en encontrar trabajo, independientemente de su nacionalidad. Sin embargo, el grado de reducción ha sido distinto, lo que indica que los itinerarios han sido más efectivos en acelerar la inserción laboral de los nacionales que en la de los extranjeros.

El hecho de que el impacto sea positivo en ambos grupos refuerza la utilidad de la intervención, pero la diferencia en la magnitud del efecto indica que existen barreras estructurales que los itinerarios no han logrado eliminar completamente en el caso de los trabajadores extranjeros. Adaptar los programas para atender mejor sus necesidades específicas podría mejorar su impacto y reducir aún más los tiempos de inserción laboral en este grupo.

La efectividad de la intervención es consistente en las tres provincias analizadas. En Alicante, el grupo de tratamiento reduce el tiempo hasta el empleo en aproximadamente 15 días. En Castellón, la reducción es aún mayor, con más de 35 días menos en el grupo de tratamiento. En Valencia, la intervención también muestra un impacto significativo, reduciendo el tiempo en más de 22 días. Estos resultados sugieren que la intervención se adapta eficazmente a diferentes contextos regionales.

Los resultados reflejan que la reducción en el tiempo hasta el empleo ha sido significativa en todas las provincias, aunque la magnitud de esta mejora ha sido mayor en Castellón, seguida de Valencia y, finalmente, de Alicante. Este patrón sugiere que la efectividad de los itinerarios podría estar relacionada con factores territoriales específicos, como la estructura económica de cada provincia y la disponibilidad de oportunidades laborales en los sectores donde se insertan los participantes.

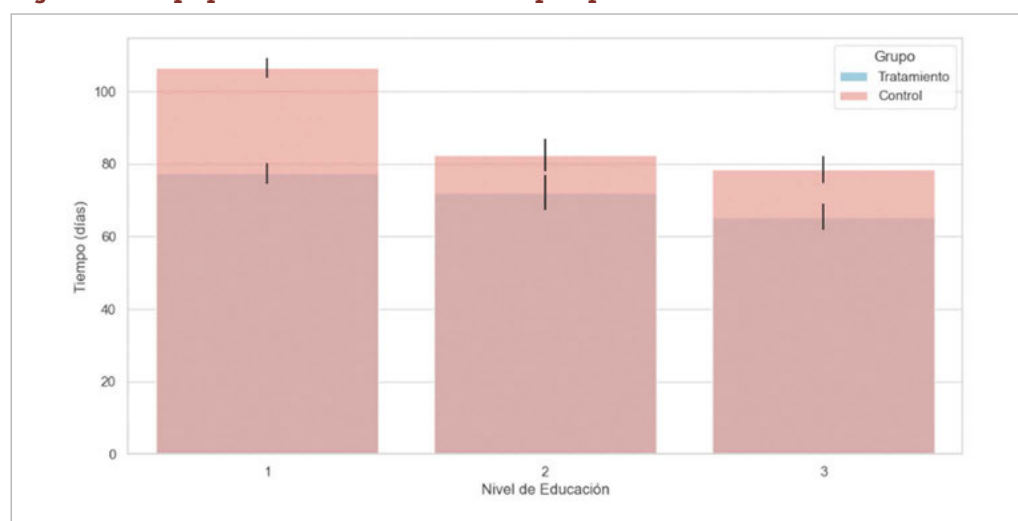


El mercado laboral ha mostrado históricamente brechas de género en términos de acceso, condiciones laborales y estabilidad en el empleo. Factores como la segregación ocupacional, las diferencias en las tasas de temporalidad y la conciliación laboral pueden influir en los resultados de los programas de inserción laboral. En este contexto, analizar la reducción del tiempo de desempleo en función del sexo permite identificar si los itinerarios han conseguido igualar oportunidades entre hombres y mujeres o si persisten diferencias en su efectividad.

Los datos reflejan que la intervención beneficia a ambos sexos, con una reducción significativa en el tiempo hasta encontrar empleo. Las mujeres del grupo de tratamiento encontraron empleo en promedio en 71.44 días, reduciendo casi 27 días en comparación con el control. Los hombres también redujeron su tiempo en aproximadamente 19 días, encontrando empleo en 74.44 días. Estos resultados indican que la intervención contribuye a mejorar la empleabilidad de ambos géneros y podría estar ayudando a cerrar brechas de género en el mercado laboral.

Es importante señalar que la mayor reducción en el tiempo hasta el empleo en las mujeres no significa necesariamente que la brecha de género en el mercado laboral haya desaparecido. Si bien las mujeres han logrado reducir su tiempo de búsqueda en mayor medida que los hombres, su tiempo promedio hasta encontrar empleo sigue siendo ligeramente superior al de los hombres en el grupo de tratamiento (71.44 días vs. 74.44 días). Esto indica que, a pesar del impacto positivo de los itinerarios, siguen existiendo desigualdades estructurales en el mercado laboral que pueden hacer que las mujeres enfrenten más dificultades en el acceso al empleo.

Figura 8. Tiempo promedio hasta encontrar empleo por nivel educativo

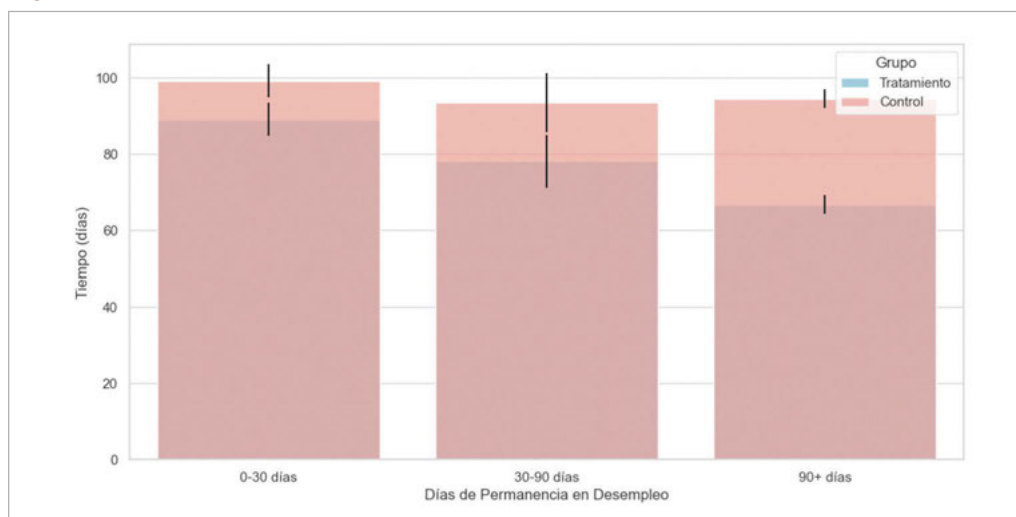


En la Figura 8 se puede visualizar como la intervención refleja un impacto positivo de los itinerarios en todos los niveles educativos, aunque con diferencias en la magnitud de la reducción del tiempo hasta el empleo. En particular, los participantes con nivel educativo básico han mostrado la mayor reducción en comparación con el grupo de control, lo que sugiere que la intervención ha sido especialmente beneficiosa para aquellos con mayores dificultades de acceso al mercado laboral. Los participantes con nivel básico

reducen su tiempo hasta el empleo en casi 29 días, lo que es especialmente relevante para quienes pueden enfrentar más dificultades en el mercado laboral. Aquellos con nivel medio y superior también experimentan reducciones significativas de 10 días y 13 días, respectivamente.

Estos resultados reflejan que los itinerarios han sido particularmente efectivos en agilizar la inserción laboral de los participantes con menor nivel educativo, mientras que en los perfiles con mayor formación la reducción ha sido más moderada. Las personas con nivel educativo básico suelen enfrentarse a mayores barreras de acceso al empleo, debido a que cuentan con menos credenciales formales y pueden estar más expuestas a la temporalidad y a la precariedad laboral. En este sentido, el hecho de que los itinerarios hayan reducido en casi un mes el tiempo hasta encontrar empleo en este grupo sugiere que la intervención ha sido especialmente útil en mejorar sus oportunidades laborales.

Figura 9. Tiempo promedio hasta encontrar empleo por duración del desempleo



Los resultados mostrados en la figura 9 muestran como los itinerarios han sido efectivos en todos los grupos, pero con diferencias notables en la magnitud del impacto.

Los resultados muestran que:

- Las personas que llevaban menos de 30 días en desempleo vieron una reducción de aproximadamente 10 días en el tiempo hasta encontrar empleo.
- Para quienes llevaban entre 30 y 90 días en desempleo, la reducción fue más pronunciada, con más de 15 días menos en comparación con el grupo de control.
- En los desempleados de larga duración (más de 90 días), el impacto ha sido aún mayor, con una reducción de casi 28 días en el tiempo hasta el empleo, lo que sugiere que la intervención ha sido particularmente efectiva en este grupo.

Estos hallazgos refuerzan la idea de que los itinerarios han tenido un impacto más fuerte en los demandantes de empleo con mayor permanencia en desempleo, lo que indica que la intervención ha logrado reducir algunas de las barreras estructurales que afectan a los desempleados de larga duración.



El hecho de que los itinerarios hayan reducido significativamente el tiempo hasta el empleo en este grupo indica que la intervención ha sido particularmente efectiva en ayudarlos a superar estas barreras, proporcionando herramientas concretas para mejorar su competitividad en el mercado laboral.

La inserción laboral de las personas con discapacidad es un desafío recurrente en el mercado de trabajo, donde este colectivo enfrenta barreras estructurales adicionales que pueden dificultar su acceso a oportunidades laborales. Entre estas barreras se encuentran la discriminación en los procesos de selección, la falta de adaptaciones en el entorno de trabajo, una menor oferta de empleo inclusivo y la dificultad para acreditar ciertas competencias cuando las trayectorias laborales han sido intermitentes o condicionadas por limitaciones funcionales.

Los datos muestran que los participantes sin discapacidad han experimentado una reducción significativa en el tiempo hasta encontrar empleo, con 21.95 días menos en el grupo de tratamiento respecto al grupo de control.

En el caso de los participantes con discapacidad, la diferencia entre el grupo de tratamiento y el grupo de control es también positiva, pero menor, con 24.43 días de reducción. Sin embargo, en este grupo, la diferencia no es estadísticamente significativa ($p = 0.1386$), lo que sugiere que, aunque la intervención ha tenido un impacto en la reducción del tiempo de desempleo, su efecto ha sido menos robusto en comparación con el grupo de personas sin discapacidad.

Este resultado plantea la necesidad de analizar qué aspectos de la intervención han sido menos efectivos en este colectivo y cómo podrían optimizarse para asegurar que la reducción del tiempo hasta la inserción laboral sea más consistente en todos los perfiles. Además, las limitaciones de los datos disponibles de individuos con discapacidad pueden haber sesgado el análisis de esta variable en el estudio.

El análisis de cómo han impactado los itinerarios en la reducción del tiempo de búsqueda de empleo en función del estado civil muestra que los itinerarios han reducido significativamente el tiempo hasta la inserción laboral en la mayoría de los grupos analizados, pero con diferencias notables en la magnitud de la reducción según el estado civil.

Los principales hallazgos indican que:

- Los solteros y casados han experimentado una reducción de aproximadamente 18 días en el tiempo hasta encontrar empleo.
- Los divorciados han logrado la mayor reducción, con más de 21 días menos en comparación con el grupo de control.
- Las personas separadas y viudas han mostrado una disminución menos uniforme, aunque el impacto de la intervención sigue siendo positivo.
- El caso de las personas en pareja de hecho destaca por la reducción más pronunciada en el tiempo hasta el empleo, con casi 38 días menos, lo que sugiere que los itinerarios han sido particularmente efectivos en este grupo.

Estos resultados confirman que la intervención ha tenido un impacto diferencial según la situación personal de los participantes, lo que sugiere que algunos grupos han logrado beneficiarse más que otros de la orientación y formación proporcionadas en los itinerarios.

El análisis detallado por subgrupos confirma que los Itinerarios Personalizados de Inserción han sido efectivos en reducir el tiempo de búsqueda de empleo en una amplia diversidad de perfiles sociodemográficos y laborales. La intervención ha permitido acelerar la inserción laboral en casi todos los segmentos analizados, lo que refuerza su utilidad como herramienta para mejorar la empleabilidad de los demandantes de empleo.

Sin embargo, la magnitud del impacto no ha sido uniforme en todos los colectivos. Los resultados muestran que los itinerarios han sido especialmente efectivos en aquellos grupos que suelen enfrentar mayores barreras en su acceso al empleo, como los jóvenes sin experiencia laboral, las personas mayores que pueden enfrentar discriminación por edad, las mujeres, los demandantes de empleo con menor nivel educativo y aquellos en situación de desempleo prolongado.

Estos hallazgos reflejan que la intervención no solo ha logrado mejorar la inserción laboral de manera general, sino que también ha funcionado como un mecanismo que ayuda a reducir las desigualdades estructurales del mercado laboral, beneficiando de manera más pronunciada a los colectivos que históricamente han encontrado mayores dificultades para acceder al empleo.

En términos generales, los resultados del análisis por subgrupos reflejan que los itinerarios han sido una herramienta efectiva no solo para mejorar la empleabilidad en términos generales, sino también para reducir desigualdades en el acceso al empleo, contribuyendo a una inserción laboral más equitativa. El hecho de que los colectivos con mayores dificultades para encontrar empleo hayan experimentado las reducciones más significativas en el tiempo hasta la contratación sugiere que el programa está cumpliendo un rol clave en la promoción de la equidad en el mercado laboral, ayudando a cerrar brechas estructurales y facilitando oportunidades para quienes más las necesitan.

3.4. ANÁLISIS ECONOMETRICOS

Para evaluar con mayor precisión el impacto de los itinerarios de inserción en la empleabilidad de los participantes, se han aplicado modelos econométricos que permiten cuantificar la relación entre la participación en el programa y la probabilidad de encontrar empleo, así como la velocidad de inserción laboral.

Si bien el análisis descriptivo ha demostrado que los itinerarios han reducido significativamente el tiempo hasta la contratación y han mejorado la inserción laboral en la mayoría de los grupos analizados, es necesario aplicar técnicas estadísticas avanzadas que permitan aislar el efecto de la intervención, controlando por otras variables que también pueden influir en los resultados laborales, como la edad, el nivel educativo, el tiempo en desempleo o la provincia de residencia.



En este apartado se presentan los resultados obtenidos a partir de dos enfoques econométricos principales:

1. **Regresión logística (Logit):** utilizada para estimar la **probabilidad de encontrar empleo** tras la participación en un itinerario, permitiendo identificar qué factores aumentan o disminuyen la empleabilidad de los participantes.
2. **Modelos de supervivencia (Cox y Weibull):** aplicados para analizar el **tiempo hasta la contratación**, permitiendo evaluar si la intervención ha acelerado el proceso de inserción laboral y en qué medida.

Estos modelos permiten no solo confirmar si los itinerarios han tenido un efecto positivo en la empleabilidad, sino también **determinar la magnitud de este efecto y en qué perfiles de participantes ha sido más pronunciado**, proporcionando información valiosa para la mejora y optimización del programa.

3.4.1. Resultados de la Regresión Logística (Logit)

Para profundizar en el entendimiento de los factores que influyen en la probabilidad de encontrar empleo y verificar los resultados obtenidos previamente, se ha llevado a cabo un análisis de regresión logística. Este enfoque econométrico permite estimar la relación entre una variable dependiente dicotómica (en este caso, si el participante encontró empleo o no) y un conjunto de variables independientes, controlando simultáneamente por múltiples factores. Esta metodología más avanzada ofrece una visión detallada y sofisticada de cómo distintos atributos personales y contextuales afectan la empleabilidad, permitiendo aislar el efecto de cada variable y evaluar su significancia estadística.

El modelo de regresión logística incluye variables como grupo de edad, nivel de educación, provincia de residencia, estado civil, sexo, nacionalidad, discapacidad y si el participante pertenece al grupo de tratamiento o control. Se eliminaron variables con baja representatividad (como ciertas categorías de provincia de residencia y estado civil) para mejorar la convergencia y estabilidad del modelo. Se puede observar en la Figura 10 de la siguiente página.

El modelo de regresión logística revela que varias variables tienen un efecto significativo en la probabilidad de encontrar empleo. En primer lugar, el efecto del tratamiento es notable. El coeficiente asociado al tratamiento es negativo y significativo (coeficiente = -0.0836, $p < 0.0001$), lo que indica que, controlando por las demás variables del modelo, pertenecer al grupo de tratamiento se asocia con una probabilidad ligeramente menor de encontrar empleo en comparación con el grupo de control. El **odds ratio (OR)** de 0.92 sugiere una reducción del 8% en las probabilidades de empleo para los participantes del grupo de tratamiento.

Este resultado es consistente con los hallazgos del análisis descriptivo previo, donde se observó que el grupo de tratamiento tenía una tasa de empleabilidad ligeramente inferior a la del grupo de control. Esto podría deberse a factores no observados o a características específicas de los participantes del grupo de tratamiento que influyen en sus oportuni-

dades laborales. Es posible que estos individuos enfrenten barreras adicionales o que la intervención no haya sido lo suficientemente efectiva en su implementación actual.

Figura 10. Resumen de resultados del modelo Logit

Logit Regression Results						
Dep. Variable:	ENCONTRO_EMPLEO	No. Observations:	877918			
Model:	Logit	Df Residuals:	877899			
Method:	MLE	Df Model:	18			
Date:	Mon, 11 Nov 2024	Pseudo R-squ.:	0.02071			
Time:	12:30:40	Log-Likelihood:	-2.3789e+05			
converged:	True	LL-Null:	-2.4292e+05			
Covariance Type:	nonrobust	LLR p-value:	0.000			
	coef	std err	z	P> z	[0.025	0.975]
Intercept	-2.2452	0.015	-152.491	0.000	-2.274	-2.216
GRUPO_EDAD_2[T.True]	-0.0575	0.012	-4.686	0.000	-0.081	-0.033
GRUPO_EDAD_3[T.True]	-0.3117	0.013	-24.086	0.000	-0.337	-0.286
GRUPO_EDAD_4[T.True]	-0.5376	0.012	-45.051	0.000	-0.561	-0.514
GRUPO_EDAD_5[T.True]	-1.1451	0.017	-68.176	0.000	-1.178	-1.112
GRUPO_EDAD_6[T.True]	-1.9947	0.138	-14.482	0.000	-2.265	-1.725
NIVEL_EDUCACION_2[T.True]	0.0772	0.011	7.208	0.000	0.056	0.098
NIVEL_EDUCACION_3[T.True]	0.0505	0.010	5.041	0.000	0.031	0.070
PROVINCIA_RESIDENCIA_Castellón[T.True]	0.3944	0.014	27.331	0.000	0.366	0.423
PROVINCIA_RESIDENCIA_Valencia[T.True]	0.3452	0.009	36.584	0.000	0.327	0.364
ESTADO_CIVIL_2_0[T.True]	0.0573	0.012	4.626	0.000	0.033	0.082
ESTADO_CIVIL_3_0[T.True]	0.0601	0.082	0.737	0.461	-0.100	0.220
ESTADO_CIVIL_4_0[T.True]	0.3461	0.024	14.670	0.000	0.300	0.392
ESTADO_CIVIL_5_0[T.True]	0.2748	0.035	7.949	0.000	0.207	0.343
ESTADO_CIVIL_6_0[T.True]	-0.0407	0.074	-0.546	0.585	-0.187	0.105
TRATAMIENTO	-0.0836	0.008	-10.505	0.000	-0.099	-0.068
SEXO	0.0224	0.008	2.648	0.008	0.006	0.039
NACIONALIDAD	-0.1351	0.009	-14.737	0.000	-0.153	-0.117
DISCAPACIDAD_BIN	-0.5901	0.096	-6.166	0.000	-0.778	-0.403
Odds Ratios e intervalos de confianza:						
	2.5%	97.5%	OR			
Intercept	0.102897	0.109010	0.105909			
GRUPO_EDAD_2[T.True]	0.921746	0.967131	0.944166			
GRUPO_EDAD_3[T.True]	0.713854	0.751002	0.732193			
GRUPO_EDAD_4[T.True]	0.570652	0.597979	0.584156			
GRUPO_EDAD_5[T.True]	0.307872	0.328826	0.318177			
GRUPO_EDAD_6[T.True]	0.103860	0.178214	0.136049			
NIVEL_EDUCACION_2[T.True]	1.057834	1.103207	1.080282			
NIVEL_EDUCACION_3[T.True]	1.031324	1.072604	1.051761			
PROVINCIA_RESIDENCIA_Castellón[T.True]	1.442155	1.526088	1.483528			
PROVINCIA_RESIDENCIA_Valencia[T.True]	1.386443	1.438689	1.412324			
ESTADO_CIVIL_2_0[T.True]	1.033565	1.084983	1.058962			
ESTADO_CIVIL_3_0[T.True]	0.905098	1.245883	1.061907			
ESTADO_CIVIL_4_0[T.True]	1.349647	1.480406	1.413515			
ESTADO_CIVIL_5_0[T.True]	1.230021	1.408521	1.316249			
ESTADO_CIVIL_6_0[T.True]	0.829718	1.111046	0.960133			
TRATAMIENTO	0.905576	0.934267	0.919810			
SEXO	1.005843	1.039805	1.022683			
NACIONALIDAD	0.858045	0.889447	0.873605			
DISCAPACIDAD_BIN	0.459486	0.668622	0.554276			

En relación con el grupo de edad, el análisis muestra una tendencia decreciente en las probabilidades de empleo a medida que aumenta la edad, en comparación con el grupo de referencia de 16 a 25 años. Los participantes de 26 a 35 años presentan un OR de 0.94, indicando una ligera disminución del 6% en las probabilidades de encontrar empleo. Esta reducción se acentúa en los grupos de mayor edad: los de 36 a 45 años tienen un OR de 0.73, los de 46 a 55 años un OR de 0.58, los de 56 a 65 años un OR de 0.32, y los mayores de 65 años un OR de 0.14. Estos resultados resaltan las crecientes barreras que enfrentan las personas mayores en el mercado laboral, siendo esencial diseñar estrategias específicas que apoyen a estos grupos para mejorar su empleabilidad y reducir la discriminación por edad.

El nivel de educación también influye en las probabilidades de encontrar empleo. Los participantes con educación media (nivel educativo 2) tienen un OR de 1.08, lo que implica un 8% más de probabilidades de encontrar empleo que aquellos con nivel básico. Aquellos con educación superior (nivel educativo 3) presentan un OR de 1.05, un incremento del 5% en las probabilidades respecto al nivel básico. Aunque el efecto es positivo, no es muy pronunciado, sugiriendo que otros factores, como la experiencia laboral o habilidades específicas, también desempeñan un papel importante en la empleabilidad.

La provincia de residencia muestra un impacto significativo. Los residentes en Castellón tienen un OR de 1.48, lo que indica un 48% más de probabilidades de encontrar empleo que los de Alicante. De manera similar, los residentes en Valencia tienen un OR de 1.41, incrementando sus probabilidades en un 41%. Estas diferencias regionales podrían deberse a variaciones en la demanda de empleo, políticas locales o condiciones económicas, sugiriendo que adaptar las intervenciones al contexto local podría mejorar su eficacia.

En cuanto al sexo, ser hombre aumenta ligeramente las probabilidades de encontrar empleo en un 2%, con un OR de 1.02. Aunque la diferencia es pequeña, este resultado sugiere que persisten ligeras desigualdades de género en el mercado laboral. Es importante continuar promoviendo la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres para asegurar una participación equitativa en el mercado laboral.

La nacionalidad también tiene un efecto significativo en la empleabilidad. Los participantes de nacionalidad extranjera tienen un OR de 0.87, lo que implica un 13% menos de probabilidades de encontrar empleo que los españoles. Este hallazgo indica que las personas de nacionalidad extranjera enfrentan barreras adicionales en el mercado laboral, posiblemente relacionadas con el reconocimiento de títulos, barreras idiomáticas o discriminación. Es esencial implementar políticas que favorezcan la inclusión laboral de los inmigrantes y faciliten su integración en el mercado laboral.

La discapacidad es un factor determinante en la probabilidad de encontrar empleo. Las personas con discapacidad tienen un OR de 0.55, es decir, un 45% menos de probabilidades de encontrar empleo que aquellas sin discapacidad. Este resultado pone de manifiesto las significativas barreras que enfrentan las personas con discapacidad en el mercado laboral. Es crucial desarrollar e implementar políticas y programas que promuevan la inclusión y faciliten la empleabilidad de este colectivo, abordando las barreras estructurales y sociales que limitan sus oportunidades laborales.

3.4.2. Reflexión sobre la Regresión Logística (Logit)

El modelo confirma y amplía los hallazgos del análisis descriptivo, proporcionando una comprensión más profunda de los factores que influyen en la empleabilidad. La asociación negativa entre pertenecer al grupo de tratamiento y la probabilidad de encontrar empleo sugiere que la intervención, tal como se implementó, no logró mejorar la empleabilidad de los participantes en comparación con las prácticas existentes. Este resultado indica la necesidad de reevaluar la intervención, considerando posibles ajustes en su diseño o implementación para incrementar su eficacia y asegurarse de que satisfaga las necesidades de los participantes.

La disminución de las probabilidades de empleo con la edad resalta las barreras estructurales y la discriminación por edad presentes en el mercado laboral. Es esencial diseñar estrategias específicas para apoyar a los trabajadores de mayor edad, como programas de actualización de habilidades, mentorías intergeneracionales y campañas contra la discriminación, que puedan mejorar sus oportunidades de empleo.

Aunque un mayor nivel educativo se asocia con probabilidades ligeramente superiores de empleo, el efecto no es muy pronunciado. Esto sugiere que la educación, si bien es importante, no es el único factor determinante de la empleabilidad. Otros elementos, como la experiencia laboral, las competencias específicas y las redes de contacto, también influyen significativamente. Por lo tanto, los programas de formación y desarrollo profesional deben considerar estos aspectos para ser más efectivos.

Las diferencias significativas entre provincias indican que los contextos regionales juegan un papel crucial en la empleabilidad. Factores como la demanda laboral, las industrias predominantes y las políticas locales pueden influir en las oportunidades de empleo. Adaptar las intervenciones y políticas laborales al contexto local podría mejorar su eficacia y abordar las necesidades específicas de cada región, maximizando el impacto positivo en la empleabilidad de los participantes.

3.4.3. Consideraciones metodológicas sobre la Regresión Logística (Logit)

Es importante señalar que el valor del pseudo R-cuadrado es de 0.02071. En modelos de regresión logística, es común obtener valores bajos de pseudo R-cuadrado, ya que este indicador no se interpreta de la misma manera que el R-cuadrado en regresiones lineales. Se utiliza principalmente para comparar la calidad de ajuste entre modelos similares. Un valor bajo no implica que el modelo sea inapropiado, especialmente cuando las variables predictoras son significativas y el modelo converge adecuadamente. En este caso, las variables incluidas son significativas y aportan información valiosa sobre los factores que influyen en la empleabilidad.

El modelo convergió exitosamente sin problemas de singularidad o multicolinealidad, lo que respalda la confiabilidad y validez de los estimadores obtenidos. La eliminación de categorías con pocos registros para mejorar la precisión y estabilidad del modelo es una práctica adecuada en análisis econométricos. Esto asegura que los resultados no estén sesgados por categorías con insuficiente información y que las conclusiones sean robustas.

3.4.4. Resultados de los modelos de supervivencia (Cox y Weibull)

El análisis del tiempo hasta encontrar empleo a través de los modelos de supervivencia, particularmente el modelo de Cox Proportional Hazards y el modelo Weibull, proporciona una comprensión detallada del impacto de los itinerarios de inserción laboral. Estos modelos permiten analizar no solo la probabilidad de encontrar empleo, sino también el tiempo necesario para alcanzar este objetivo, ofreciendo una visión integral del impacto de las intervenciones.



Figura 11. Resumen de resultados del modelo de Cox

model	lifelines.CoxPHFitter											
duration col	'DIAS_HASTA_EMPLEO'											
event col	'ENCUENTRO_EMPLEO'											
baseline estimation	breslow											
number of observations	877918											
number of events observed	69491											
partial log-likelihood	-801730.16											
time fit was run	2024-11-11 11:30:40 UTC											
	coef	exp(coef)	se(coef)	coef lower 95%	coef upper 95%	exp(coef) lower 95%	exp(coef) upper 95%	cmp to	z	p	-log2(p)	
COOPER	0.00	1.00	0.00	0.00	0.00	1.00	1.00	0.00	3.55	<0.005	11.33	
SEXO	-0.01	0.99	0.01	-0.03	0.00	0.97	1.00	0.00	-1.38	0.17	2.56	
NACIONALIDAD	-0.05	0.95	0.01	-0.07	-0.03	0.93	0.97	0.00	-5.01	<0.005	20.83	
DISCAPACIDAD_BIN	-0.70	0.50	0.09	-0.88	-0.52	0.41	0.60	0.00	-7.51	<0.005	43.90	
TRATAMIENTO	0.11	1.12	0.01	0.09	0.12	1.10	1.13	0.00	14.25	<0.005	150.59	
GRUPO_EDAD_2	-0.12	0.89	0.01	-0.14	-0.09	0.87	0.91	0.00	-9.69	<0.005	71.42	
GRUPO_EDAD_3	-0.15	0.86	0.01	-0.18	-0.12	0.84	0.89	0.00	-10.39	<0.005	81.58	
GRUPO_EDAD_4	-0.20	0.82	0.01	-0.23	-0.18	0.79	0.84	0.00	-14.53	<0.005	156.52	
GRUPO_EDAD_5	-0.55	0.57	0.02	-0.59	-0.52	0.55	0.59	0.00	-31.18	<0.005	706.36	
GRUPO_EDAD_6	-1.37	0.25	0.14	-1.64	-1.10	0.19	0.33	0.00	-10.05	<0.005	76.51	
NIVEL_EDUCACION_2	0.17	1.18	0.01	0.15	0.19	1.16	1.21	0.00	16.44	<0.005	199.39	
NIVEL_EDUCACION_3	0.26	1.29	0.01	0.24	0.28	1.27	1.32	0.00	26.86	<0.005	525.43	
PROVINCIA_RESIDENCIA_Castellón	0.19	1.21	0.01	0.17	0.22	1.18	1.25	0.00	13.94	<0.005	144.21	
PROVINCIA_RESIDENCIA_Valencia	0.11	1.11	0.01	0.09	0.13	1.09	1.13	0.00	11.72	<0.005	103.05	
ESTADO_CIVIL_2_0	0.05	1.05	0.01	0.03	0.07	1.03	1.08	0.00	4.14	<0.005	14.84	
ESTADO_CIVIL_3_0	0.11	1.12	0.08	-0.04	0.27	0.96	1.31	0.00	1.42	0.15	2.69	
ESTADO_CIVIL_4_0	0.22	1.24	0.02	0.17	0.26	1.19	1.30	0.00	9.40	<0.005	67.28	
ESTADO_CIVIL_5_0	0.19	1.21	0.03	0.13	0.26	1.13	1.29	0.00	5.72	<0.005	26.45	
ESTADO_CIVIL_6_0	0.31	1.37	0.07	0.17	0.46	1.19	1.58	0.00	4.37	<0.005	16.32	
Concordance	0.60											
Partial AIC	1603498.33											
log-likelihood ratio test	3350.00 on 19 df											
-log2(p) of ll-ratio test	inf											

En el modelo de Cox, los resultados confirman que la participación en los itinerarios de inserción laboral tiene un efecto positivo en acelerar la reinserción en el mercado laboral. Los participantes del grupo de tratamiento presentan un riesgo relativo (hazard ratio) de 1.12, lo que significa que tienen un 12% más de probabilidades de encontrar empleo más rápido en comparación con el grupo de control. Este hallazgo es estadísticamente significativo y refuerza la idea de que los itinerarios son efectivos para reducir los tiempos de búsqueda de empleo, aunque el impacto varía entre diferentes grupos demográficos y laborales.

El análisis también pone de manifiesto las desigualdades en la inserción laboral entre distintos colectivos. Por ejemplo, las personas mayores enfrentan importantes barreras, ya que su probabilidad de encontrar empleo rápidamente disminuye drásticamente con la edad. Los resultados muestran que los participantes mayores de 56 años tienen un riesgo relativo significativamente menor en comparación con los jóvenes, lo que indica que tardan mucho más en encontrar empleo. Este hallazgo resalta la necesidad de diseñar intervenciones específicas que aborden los desafíos únicos que enfrentan las personas mayores, como la discriminación por edad y las dificultades para adaptarse a nuevas demandas del mercado laboral.

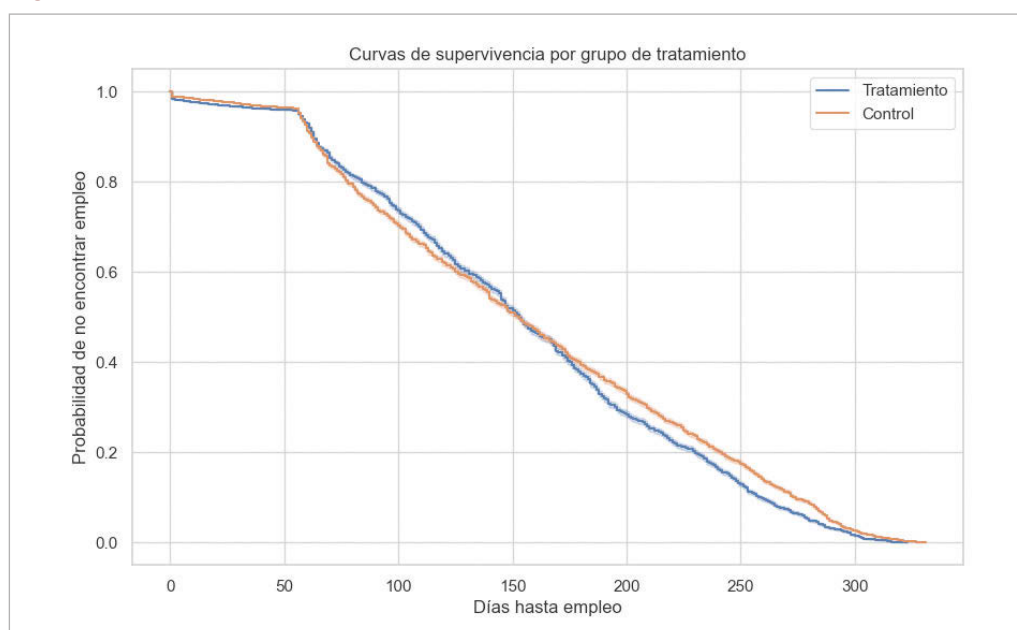
De manera similar, el colectivo de personas con discapacidad enfrenta barreras significativas que ralentizan su tiempo hasta el empleo. Con un hazard ratio de 0.50, las personas con discapacidad tienen un 50% menos de probabilidades de encontrar empleo rápidamente en comparación con aquellas sin discapacidad. Este resultado pone de relieve las barreras estructurales y sociales que dificultan la integración laboral de este grupo, subrayando la necesidad de implementar políticas inclusivas que fomenten su empleabilidad y promuevan un entorno laboral más accesible.

El nivel educativo emerge como un factor clave en la aceleración del tiempo hasta el empleo. Los participantes con niveles educativos medio y superior tienen un riesgo relativo considerablemente mayor de encontrar empleo más rápido que aquellos con un nivel educativo básico. Este resultado sugiere que los itinerarios podrían estar alineados con las necesidades de perfiles más cualificados, pero también plantea la necesidad de reforzar los programas para beneficiar de manera más equitativa a los participantes con menor nivel educativo.

Por otro lado, el análisis por provincias muestra diferencias regionales significativas en el tiempo hasta el empleo. Los participantes en Castellón y Valencia tienen mayores probabilidades de encontrar empleo más rápidamente en comparación con aquellos en Alicante, lo que podría reflejar diferencias en las dinámicas económicas, la demanda laboral o la implementación de los itinerarios en cada región. Estos hallazgos sugieren la necesidad de adaptar las intervenciones a las realidades locales, maximizando su impacto en cada contexto regional.

El modelo Weibull complementa este análisis al proporcionar información adicional sobre la distribución del tiempo hasta el empleo. Los resultados indican que la probabilidad de encontrar empleo aumenta con el tiempo dentro del periodo de observación, lo que sugiere que los efectos positivos de los itinerarios pueden intensificarse en el mediano plazo. Las curvas de supervivencia confirman que, a los 90 días, el 58% de los participantes del

Figura 12. Curvas de supervivencia resultado del modelo de Weibull





grupo de tratamiento había encontrado empleo, en comparación con el 53% del grupo de control. Esta ventaja persiste y se amplía a lo largo del tiempo, lo que refuerza la efectividad de los itinerarios en facilitar la reinserción laboral.

Sin embargo, los resultados también dejan entrever áreas de mejora. Aunque los itinerarios han demostrado ser efectivos en general, ciertos colectivos, como las personas mayores, los participantes con discapacidad y los trabajadores inmigrantes, continúan enfrentando desafíos importantes. La menor probabilidad de estos grupos de encontrar empleo rápidamente refleja la necesidad de enfoques más personalizados y de políticas específicas que aborden las barreras estructurales que limitan su integración en el mercado laboral.

3.4.5. Reflexión sobre los modelos de supervivencia y su interpretación

El uso de modelos de supervivencia, como el modelo de Cox Proportional Hazards y el modelo Weibull, ofrece una perspectiva rica y matizada sobre los efectos de los itinerarios de inserción laboral, al ir más allá de la simple probabilidad de encontrar empleo y enfocarse en el tiempo necesario para lograrlo. Estos enfoques permiten identificar no solo qué factores influyen en la empleabilidad, sino también en qué medida y velocidad lo hacen, lo que añade profundidad al análisis.

La capacidad del modelo de Cox para incorporar múltiples variables de control ha sido crucial para aislar el impacto del tratamiento de otros factores contextuales y sociodemográficos. Los resultados obtenidos resaltan que los itinerarios han logrado reducir los tiempos de búsqueda de empleo, especialmente en ciertos subgrupos, como jóvenes y personas con mayor nivel educativo. Sin embargo, el hallazgo de que algunos colectivos vulnerables, como personas mayores, con discapacidad o de nacionalidad extranjera, siguen enfrentando barreras significativas plantea una importante reflexión. Estos resultados nos invitan a preguntarnos si los itinerarios, en su diseño actual, están realmente ajustados a las necesidades específicas de estos grupos, o si, por el contrario, requieren adaptaciones más profundas y focalizadas para cumplir con su propósito de inclusión y equidad.

El modelo Weibull, por su parte, complementa este análisis al ofrecer información sobre cómo evoluciona la probabilidad de encontrar empleo a lo largo del tiempo. Su capacidad para modelar cambios en el riesgo relativo en diferentes momentos del periodo de observación es especialmente útil para comprender el impacto a mediano y largo plazo. Los resultados muestran que, aunque el grupo de tratamiento tiene una ventaja inicial, esta ventaja se amplifica con el tiempo, lo que sugiere que los efectos de los itinerarios pueden intensificarse en horizontes temporales más amplios.

Sin embargo, es crucial reflexionar sobre las limitaciones de estos modelos. Aunque ambos enfoques son potentes y robustos, dependen de la calidad de los datos y de la correcta especificación de las variables incluidas. Por ejemplo, los resultados sugieren que factores no observados, como características psicológicas, la estructura industrial del mercado o la existencia de otras políticas de empleo; podrían estar influyendo en los resultados y no han sido capturados en los modelos. Esto pone de manifiesto la necesidad de complementar los análisis cuantitativos con enfoques que permitan captar estas dimensiones altamente relevantes para la empleabilidad.

LIMITACIONES DEL ESTUDIO

Aunque este análisis ha aportado valiosa evidencia sobre la eficacia de los itinerarios personalizados de inserción laboral, es crucial considerar las limitaciones inherentes al estudio para interpretar los resultados con una perspectiva equilibrada y matizada. Estas limitaciones, tanto metodológicas como relacionadas con los datos y el contexto, reflejan los desafíos de evaluar políticas complejas en un entorno dinámico como el mercado laboral. A continuación, se describen los principales aspectos que podrían haber influido en los hallazgos, destacando áreas que requieren atención en futuros estudios.

El uso de un enfoque de emparejamiento por estratos permitió mejorar la comparabilidad entre los grupos de tratamiento y control, garantizando que las diferencias entre ellos se redujeran en términos de características observables. Sin embargo, este método tiene restricciones significativas. Una de las principales limitaciones es que el emparejamiento solo controla por variables incluidas en el análisis, como edad, sexo, nivel educativo o provincia de residencia, dejando fuera factores no observados que pueden ser igualmente importantes, como habilidades interpersonales, motivación personal o redes de contactos profesionales. Estas características intangibles, que no se encuentran en los datos disponibles, pueden influir en los resultados de empleabilidad y distorsionar las conclusiones atribuidas a la intervención.

La calidad y naturaleza de los datos disponibles son fundamentales para cualquier análisis cuantitativo, y en este caso, se identificaron algunas limitaciones importantes. Aunque las variables incluidas proporcionaron una buena base para evaluar los itinerarios, hubo una ausencia notable de información sobre aspectos clave como los sectores económicos en los que se encontraron empleos, las condiciones laborales asociadas (por ejemplo, tipo de contrato, salario, duración) y el ajuste entre las habilidades de los participantes y las demandas de los empleadores. Estas lagunas limitan la capacidad del análisis para evaluar la calidad del empleo obtenido, un factor crucial para medir el éxito a largo plazo de las políticas activas de empleo.

Además, el análisis se centró principalmente en el impacto a corto y mediano plazo, sin considerar de manera explícita la sostenibilidad de los resultados. No se evaluó si los



empleos obtenidos por los participantes eran estables o si existía un efecto rebote que los llevara nuevamente al desempleo. Este enfoque restringe la capacidad de evaluar si los itinerarios tienen un impacto duradero en la empleabilidad de los participantes o si simplemente facilitan inserciones laborales temporales.

Por otro lado, el uso de datos administrativos plantea riesgos inherentes, como errores en el registro de información. Por ejemplo, discrepancias en la codificación de los participantes (por medio de “CODPER”) podrían haber llevado a la exclusión de ciertos individuos o al mal registro de variables clave, como el tiempo hasta el empleo o la participación en itinerarios específicos. Estos problemas, aunque probablemente menores, podrían introducir sesgos que afecten la precisión de los resultados.

Los modelos utilizados en este análisis, como el logit y los modelos de supervivencia (Cox y Weibull), aportaron una perspectiva rica y técnicamente robusta. Sin embargo, también tienen restricciones importantes que deben ser consideradas. El modelo de Cox, por ejemplo, asume proporcionalidad en los riesgos relativos a lo largo del tiempo, lo que significa que el efecto de cada variable explicativa sobre el tiempo hasta el empleo es constante en todo el periodo de observación. Aunque esta suposición es razonable en muchos casos, su violación podría distorsionar las estimaciones, especialmente en subgrupos con dinámicas temporales complejas, como las personas mayores o los trabajadores inmigrantes.

Asimismo, el modelo logit, aunque útil para analizar la probabilidad de encontrar empleo, no capta la dimensión temporal del evento, lo que limita su capacidad para proporcionar una imagen completa del impacto de los itinerarios. Por otro lado, aunque se incluyeron múltiples variables explicativas, no se analizaron interacciones entre ellas, como la combinación de edad y nivel educativo, que podrían haber revelado dinámicas más complejas y patrones específicos en subgrupos particulares.

Los resultados de este estudio deben interpretarse en el contexto económico específico del periodo analizado, que podría haber influido en las tasas generales de empleabilidad. Factores como las fluctuaciones en la demanda laboral, las políticas económicas locales y las condiciones sectoriales pueden haber condicionado los resultados, y estos aspectos no fueron controlados explícitamente en el análisis.

Además, los itinerarios analizados son heterogéneos en su diseño y objetivos, lo que implica que los efectos promedio observados pueden no reflejar la efectividad de cada tipo de intervención. Por ejemplo, ciertos itinerarios podrían haber sido más efectivos en grupos específicos, mientras que otros pueden haber tenido un impacto menor. Este nivel de detalle, que no fue capturado en el análisis, podría haber proporcionado información valiosa sobre qué componentes de los itinerarios son más efectivos y por qué.

Si bien este estudio proporciona una evaluación sólida y bien fundamentada de los itinerarios personalizados de inserción laboral, estas limitaciones subrayan la necesidad de un enfoque más holístico en futuras investigaciones. Incorporar variables adicionales, como características del empleo obtenido y factores no observados, así como realizar un seguimiento longitudinal de los participantes, permitiría capturar mejor la efectividad y sostenibilidad de estas políticas. Al abordar estas limitaciones, será posible desarrollar políticas más inclusivas y efectivas, que no solo faciliten la inserción laboral, sino que también promuevan empleos de calidad y una mayor equidad en el mercado laboral.

CONCLUSIONES

El presente análisis ha permitido evaluar de manera exhaustiva el impacto de los Itinerarios Personalizados de Inserción y los Servicios de Orientación proporcionados por los Espais Labora en la Comunitat Valenciana. A través de metodologías rigurosas y datos representativos, se ha buscado cuantificar la efectividad de estas políticas activas de empleo en mejorar la empleabilidad de los participantes en comparación con las prácticas existentes. Los resultados obtenidos revelan una realidad compleja y multifacética. Por un lado, el análisis descriptivo y los modelos econométricos muestran que, en términos generales, el grupo de tratamiento (participantes en los itinerarios) no supera en tasas de empleabilidad al grupo de control. De hecho, la regresión logística indica que pertenecer al grupo de tratamiento se asocia con una probabilidad ligeramente menor de encontrar empleo. Este hallazgo sugiere que la intervención, tal como se está implementando actualmente, no está logrando los objetivos esperados de mejorar la inserción laboral de los participantes en comparación con las prácticas existentes.

Sin embargo, al profundizar en el análisis por subgrupos, emergen matices importantes que merecen atención. Los itinerarios demuestran ser particularmente efectivos en acelerar el tiempo hasta encontrar empleo, especialmente en ciertos colectivos vulnerables. Los jóvenes entre 16 y 25 años, que suelen enfrentar barreras como la falta de experiencia laboral, encuentran empleo más rápidamente tras participar en los itinerarios. Asimismo, los participantes de mayor edad (56-65 años) también se benefician significativamente, reduciendo el tiempo hasta la inserción laboral y superando desafíos como la discriminación por edad.

Estos resultados positivos en el tiempo hasta encontrar empleo sugieren que los itinerarios están proporcionando herramientas valiosas a los participantes, mejorando sus habilidades y competencias de manera que les permite reinserirse más rápidamente en el mercado laboral. No obstante, este impacto no se traduce en una mayor tasa de emplea-



bilidad general, lo que indica la existencia de factores adicionales que limitan la efectividad de la intervención en términos de inserción laboral total.

Es posible que las limitaciones observadas se deban a una falta de adecuación entre los contenidos de los itinerarios y las necesidades reales del mercado laboral o de los participantes. Por ejemplo, la intervención podría estar enfocándose en habilidades o competencias que no son las más demandadas por los empleadores, o quizás no está abordando de manera efectiva las barreras específicas que enfrentan ciertos colectivos, como las personas con discapacidad o de nacionalidad extranjera.

Otro aspecto a considerar es la posible heterogeneidad en la calidad y la implementación de los itinerarios en diferentes regiones o por parte de distintos orientadores. Las diferencias significativas entre provincias sugieren que factores contextuales y locales influyen en la eficacia de la intervención. Adaptar los itinerarios al contexto regional y garantizar una implementación homogénea y de alta calidad podría mejorar los resultados.

Además, el análisis revela que ciertos subgrupos, como las personas con nivel educativo básico o aquellas con discapacidad, no están experimentando mejoras significativas en su empleabilidad tras participar en los itinerarios. Esto indica la necesidad de personalizar aún más la intervención, diseñando estrategias específicas que aborden las barreras particulares que enfrentan estos colectivos. Por ejemplo, para las personas con discapacidad, sería crucial incorporar módulos que faciliten la adaptación al entorno laboral y promuevan la sensibilización de los empleadores.

Es importante también reflexionar sobre posibles fallos metodológicos en el estudio que podrían haber influido en los resultados. Aunque se utilizó un proceso riguroso de emparejamiento para crear un grupo de control comparable, siempre existe la posibilidad de variables no observadas que afecten la empleabilidad y que no hayan sido incluidas en el modelo. Factores como la motivación individual, las redes de contacto personales, la situación económica regional y/o la situación económica familiar pueden influir en la probabilidad de encontrar empleo y no fueron considerados en el análisis.

Asimismo, la medición de la empleabilidad a través de contratos registrados puede no reflejar completamente la realidad laboral de los participantes. Es posible que algunos individuos hayan encontrado empleo en la economía informal o hayan optado por el autoempleo, lo que no se capturaría en los datos utilizados. Incorporar métodos cualitativos o fuentes de datos adicionales podría ofrecer una visión más completa del impacto de los itinerarios.

En cuanto a las políticas activas de empleo del LABORA, los hallazgos sugieren que, si bien los Itinerarios Personalizados de Inserción tienen potencial y muestran efectividad en reducir el tiempo hasta encontrar empleo, especialmente en ciertos grupos, es necesario reevaluar y ajustar su enfoque para maximizar su impacto en la tasa de empleabilidad general. Esto implica:

- **Revisión y actualización de contenidos:** Asegurar que los itinerarios estén alineados con las demandas actuales del mercado laboral, incorporando habilidades y competencias relevantes que aumenten la empleabilidad de los participantes.
- **Personalización de la intervención:** Diseñar itinerarios más adaptados a las necesidades y desafíos específicos de cada subgrupo, ofreciendo apoyo especializado a colectivos que enfrentan mayores barreras.

- **Fortalecimiento de la conexión con el mercado laboral:** Fomentar alianzas con empleadores y sectores en crecimiento para facilitar la inserción laboral de los participantes, ofreciendo prácticas profesionales, programas de mentoría o eventos de networking.
- **Monitoreo y evaluación continua:** Implementar sistemas de seguimiento que permitan evaluar en tiempo real la efectividad de los itinerarios, facilitando ajustes oportunos y basados en evidencia.
- **Formación y capacitación de orientadores:** Garantizar que el personal encargado de implementar los itinerarios cuente con la formación y recursos necesarios para ofrecer un servicio de alta calidad y adaptado a las necesidades de los participantes.

BIBLIOGRAFÍA

CARD, D., KLUVE, J., & WEBER, A. (2018). What works? A meta-analysis of recent active labor market program evaluations. *Journal of Labor Economics*, 36(4), 953-1001.

CEDEFOP (2018). Skills forecast: trends and challenges to 2030. European Centre for the Development of Vocational Training.

Comisión Europea (2021). European Employment Strategy: Council Recommendation on a framework for active support to employment.

Comunidad Autónoma de Andalucía (2022). Programa “Andalucía Orienta”.

DOMÍNGUEZ MORALES, A. (2024). La orientación profesional mediante los itinerarios o planes personalizados de actuación: Apuntes sobre el caso andaluz. *TEMAS LABORALES*, 171, 137-170.

European Commission (2021). Employment and Social Developments in Europe 2021.

Eurostat (2022). Labour Force Survey in the EU.

Generalitat de Catalunya (2022). Programa “Inserción y Acompañamiento Laboral” (IAL).

Generalitat Valenciana (2022). Programa “Espai Laboral”.

Gobierno Vasco (2022). Programa “Lanbide”.

HECKMAN, J. J., & KAUTZ, T. (2012). Hard evidence on soft skills. *IZA World of Labor*.

International Labour Organization (2019). World Employment and Social Outlook: Trends 2019.

KUHN, P. J. (2019). The value of active labor market policies: Evidence from a randomized evaluation. *American Economic Review*, 109(10), 3579-3611.

Ministerio de Trabajo y Economía Social (2021). Plan Nacional de Empleo 2021-2024.

OCDE (2019). OECD Employment Outlook 2019: OECD Indicators. OECD Publishing.

OECD (2020). OECD Employment Outlook 2020: OECD Indicators.

OECD. (2017). OECD Employment Outlook 2017: OECD Indicators. OECD Publishing.

OIT (2017). World Employment and Social Outlook: Trends 2017. International Labour Organization.

Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) (2020). Memoria de actividades 2020.

Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) (2021). Evaluación completa PAPE 2021 (Informe). https://www.sepe.es/en/SiteSepe/contenidos/personas/encontrar_empleo/normativa/pdf/18012024-Evaluacion-completa-PAPE-2021.pdf







**EVALUACIÓN DE POLÍTICAS
PÚBLICAS DEL MERCADO
LABORAL VALENCIANO**

Políticas Activas de Empleo



GENERALITAT
VALENCIANA



Labora



UNIVERSITAT
JAUME I



UNIVERSITAT
DE VALÈNCIA



Universitat d'Alacant
Universidad de Alicante

ISBN 978-84-9133-771-3



9 788491 337713 >