





## **RED2RED**CONSULTORES

# **Evaluación** Programa Operativo Fondo Social Europeo de Castilla-La Mancha 2014-2020





#### Objetivos de la sesión

- Evaluación Intermedia 2019.
  - Metodología
  - Hallazgos y conclusiones
  - Recomendaciones
- Evaluación de la mejora de las competencias lingüísticas.
  - Calendario
  - Metodología





# Evaluación Intermedia 2019







#### De naturaleza mixta:

cuantitativa y cualitativa

Técnicas de análisis de recogida de la información

Entrevistas en Análisis profundidad documental







#### **METODOLOGÍA**

#### **Entrevistas**

ENTIDAD ENTREVISTADA			
Consejería de Economía, Empresas y Empleo	ORGANISMO INTERMEDIO (Viceconsejería de Empleo y Relaciones Laborales)  DG de Programas de Empleo  DG de Trabajo, Formación y Seguridad Laboral		
Consejería de Bienestar Social	DG de Acción Social y Cooperación  DG de Mayores y Personas con Discapacidad		
Consejería de Educación,	DG de Programas, Atención a la Diversidad y Formación Profesional		
Cultura y Deportes	DG de Universidades, Investigación e Innovación		
	Secretaría General de la Consejería de Educación, Cultura y Deportes		
Vicepresidencia primera	Instituto de la Mujer de Castilla-la Mancha		







### Principales hallazgos y conclusiones







#### LÓGICA DE LA INTERVENCIÓN (1/2)

Estructura de programación presenta cambios vinculados a dos aspectos principalmente:

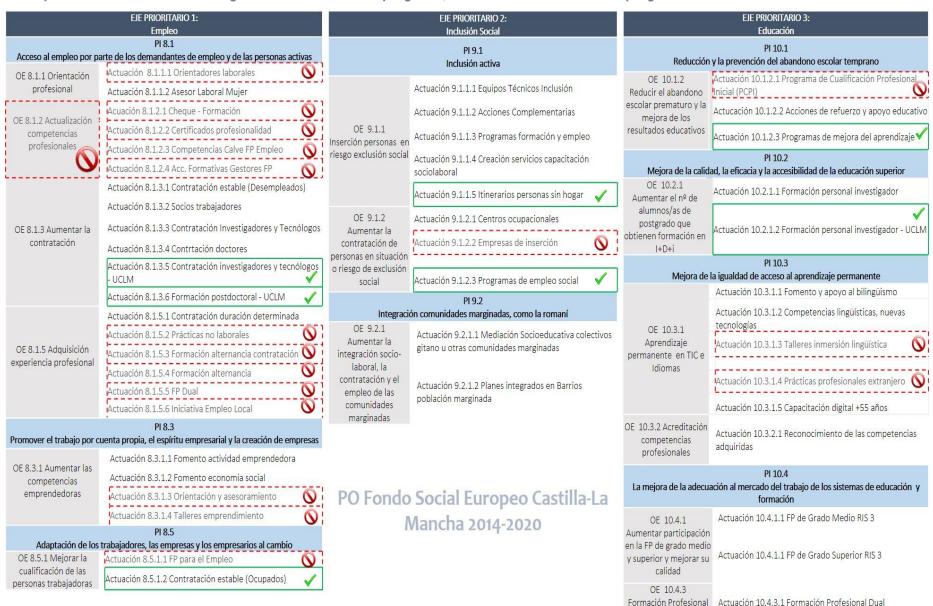
- 1. Dos ejercicios de reprogramación
  - Ajustados en una amplia mayoría a las mejoras identificadas en el primer ejercicio evaluativo de 2017,
- 2. Mayor esfuerzo en concentrar temáticamente las actividades y en lograr los objetivos previstos.

No obstante, en este momento el Programa presenta nuevas posibilidades para lograr una mayor concentración temática y mejorar al máximo la operatividad de las intervenciones



#### LÓGICA DE LA INTERVENCIÓN (2/2)

Esquema de los cambios en la lógica de intervención del programa, como consecuencia de la reprogramación de diciembre de 2018



Dual y aprendizaje

#### **IMPLEMENTACIÓN (1/3)**

- Diversidad muy amplia de objetivos, programación dispersa y múltiples actuaciones que en conjunto están alineados con los principios de FSE, sin embargo, de manera individualizada muestran una débil contribución a los objetivos generales.
- Esfuerzo programático y presupuestario (entorno al 55%) se orientan a medidas relacionadas con el fomento del empleo, cuya eficacia se produce a partir del Servicios de Asesoramiento Laboral de las mujeres y el Plan Extraordinario de Empleo de Castilla-La Mancha (eje 1),
- Otro peso importante se concentra en los ciclos de formación profesional de grado medio y superior (aproximadamente un 33%. Eje 3).
- Resultados vinculados al impulso que se ha producido en el eje 2, debido a la actividad de la Consejería de Bienestar Social.





#### **IIMPLEMENTACIÓN (2/3)**

#### **DEBILIDADES**



- Problemas para absorber los costes (adelanto presupuestario).
- Limitaciones para consolidar en tiempo y forma los recursos informáticos.
   Dificultad de retener el talento.
- Dificultades operativas para consolidar un buen diseño y aplicación de los principios horizontales.



#### **IMPLEMENTACIÓN (3/3)**

#### **FORTALEZAS**



- Muchas de las políticas que se desarrollan en el marco de Castilla-La Mancha no podrían implementarse sin el FSE.
- Mayor cobertura y diversificación.
- Cierta apropiación por parte de las partes implicadas en la gestión del PO de FSE (compromiso del Organismo Intermedio para considerar aquellas mejoras que sean factibles y obtener unos mejores resultados).





#### **EFICACIA EJE 1**

- Actuaciones con un grado de eficacia alto:
  - Acciones de orientación y asesoramiento laboral dirigidas a mujeres (OE 8.1.1)
  - Medidas para mejorar la empleabilidad por medio de la adquisición de experiencia laboral (8.1.5).

Se trata de dos líneas estratégicas políticas importantes que trabajan con grupos de personas en situación de vulnerabilidad

- Causas para las desviaciones de eficacia del resto de actuaciones:
  - Déficit en la disposición presupuestaria existente en los organismos responsable.
  - Cierta debilidad estructural por parte de los organismos para iniciar aquello que estaba previsto (sin considerar aquellas que han sido recientemente programadas).



#### **EFICACIA EJE 2**

- En general, la implementación de estas actuaciones han tenido muy buena acogida y ha significado la articulación de soluciones más innovadoras.
- Dificultades para alcanzar el grado de eficacia previsto: retraso considerable en la selección de operaciones.







#### **EFICACIA EJE 3**

- Los objetivos del eje 3 han sido reconfigurados recientemente en el marco de la reprogramación de 2018 identificando nuevas líneas que aún no se han puesto en marcha.
- La lucha contra el abandono escolar ha sido una apuesta regional para reducir los elevados valores que presenta la región en este tema y que ha tenido una traslación directa al PO.
- Una implementación atomizada con pequeñas intervenciones que globalmente presentan un grado de éxito muy pequeño de manera individual





#### MARCO DE RENDIMIENTO

1. La consecución de los hitos del marco de rendimiento no presenta desviaciones con respecto a los valores previstos.



- En términos generales, la fijación de objetivos respondió a una estimación poco ambiciosa.
- 3. No obstante, se produce una consecución desigual entre las diferentes actuaciones que permiten compensar los valores finales entre unas y otras.



#### **RESULTADOS EJE 1**

- El PO está siendo un instrumento de inversión para apoyar la inserción laboral y la activación en el mercado de trabajo, particularmente en dos colectivos: mujeres y las personas desempleadas.
- Si bien existe una mayor participación de mujeres que de hombres el grado de los avances en este ámbito, son mejores en los hombres que en las mujeres. Son ellos los que muestran un mejor comportamiento en el mercado laboral que ellas.



#### **RESULTADOS EJE 2**

- Los avances realizados hasta ahora han permitido desarrollar nuevos métodos de trabajo con las personas en situación vulnerable o riesgo de exclusión, y que, además, posiblemente no se podría haber puesto en marcha algunas de las intervenciones desarrolladas hasta el momento en este marco.
- Si bien los valores en materia de inserción no son significativos, los efectos se muestran en otras esferas como la mejora de las condiciones de vida y acceso a servicios básicos para las personas, o la prevención del abandono escolar entre las comunidades más marginadas.



#### **RESULTADOS EJE 3**

- En términos de género, parece que las mujeres se forman en menor medida en los en ciclos de formación profesional de grado medio y grado superior, asociado a la RIS3, sin embargo, luego logran promocionar al siguiente curso u obtener el título en mayor proporción que los hombres.
- Este eje está suponiendo un impulso al empleo profesionalizado y sobre todo ligado a los sectores emergentes de la I+D+i.

Con carácter general, si bien el programa está atomizado, los principales esfuerzos financieros están concentrados en aquellas medidas que contribuyen de manera directa a los resultados que han sido señalados en cada uno de los ejes.





#### **IMPACTO (1/3)**









#### **IMPACTO (2/3)**

- El programa Operativo ha sido un instrumento dinamizador del territorio.
- Promocionar modelos de gestión que en la práctica son más operativos y por lo tanto modernizar e innovan en la gestión de esta política.
- Por otro lado, con carácter interno, ha condicionado los modelos de trabajo y la capacitación del personal que los lidera.
- Se pueden atender a un mayor número de personas y dar cobertura a colectivos que sin la incidencia de FSE posiblemente no serían tratados en los mismos términos a los que el programa lo hace.



#### **IMPACTO (3/3)**

- Aunque el programa muestre retos aún en la aplicación del principio horizontal de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, se ha extendido un mayor conocimiento y áreas de trabajo específicas.
- Se prevé que se extienda en mayor medida modelos de gestión alineados a los requisitos normativos de FSE y de la propia región.
- Extensión de la cultura evaluativa.



#### PRINCIPIOS HORIZONTALES (1/3)

#### 1. Gobernanza Multinivel:

El Programa ha procurado favorecer y consolidar una participación de los diferentes socios articulando diferentes mecanismos que permitan tener en consideración diferentes opiniones, participaciones y consultas en la materia.

#### 2. <u>Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres:</u>

- El PO prevé una serie de actuaciones directas dirigidas a mejorar las condiciones de las mujeres en una situación de vulnerabilidad.
- Se considera prioritario un acceso igualitario entre hombres y mujeres al resto de actuaciones.
- Influencia clara y positiva del FSE para planificar a futuro y sistematizar recogida de información que permita identificar los hitos y logros desagregados por sexo



#### PRINCIPIOS HORIZONTALES (2/3)

- Se observa que el principal handicap en materia de planificación es profundizar sobre las verdaderas diferencias existentes entre hombres y mujeres que permita alinear la planificación en consecuencia.
- El diseño y planificación del PO, en general, no están sujeta a una evaluación de impacto de género que permitan planificar y ejecutar bajo la perspectiva de género.
- En estos años de implementación del Programa no se ha conseguido realmente una movilización real del organismo de igualdad competente para apoyar los retos existentes en la materia.





#### PRINCIPIOS HORIZONTALES (3/3)

#### 3. No discriminación:

El Eje 1 y en el Eje 2 del PO se observa que se desarrollan actuaciones que tienen una contribución directa con la no discriminación, principalmente en el Eje 2

#### 4. Desarrollo sostenible:

Se muestra cierta sensibilidad entre las partes implicadas en la gestión del programa por respetar el mismo. En la misma línea se puede concluir la incidencia en materia de cambio climático. Destacando que pese a todo no es un objetivo prioritario.



### Recomendaciones







#### **IMPLEMENTACIÓN Y EFICACIA (1/2)**

- 1. Se recomienda que se realice un análisis detallado de aquellas actuaciones que aún no han sido seleccionadas o que presenten desviaciones en su implementación y valorar su continuidad o no en el marco del programa.
- 2. Se considera positivo que se potencien aquellas que muestren una implementación correcta y que, además, hayan sido motores en promocionar algunos de los ejes principales del programa y además hayan tenido capacidad de absorción financiera
- 3. Se considera imprescindible abrir una mesa de diálogo entre diferentes organismos responsables que favorezca la movilización de los recursos económicos disponibles en la región y que sean necesarios para implementar el programa y contribuir al logro de mayores resultado → el impulso es necesario que se produzca para operativizar el alineamiento de la estrategia del PO FSE con las prioridades regionales.



#### **IMPLEMENTACIÓN Y EFICACIA (2/2)**

- 4. Se considera necesaria es articular un plan con diferentes medidas incentivadoras en el marco de la Administración Pública que permita retener el talento y el capital humano que forma parte de la implementación del PO de FSE de la región.
- 5. Se recomienda elaborar un plan de acción entre el Organismo Intermedio, el organismo competente de igualdad de la región y el equipo evaluador que identifique las principales actividades que han de implementarse en lo que queda de período para lograr una implementación efectiva de los principios horizontales en el PO y en especial del principio de transversalidad de género, ya que presenta una mayor debilidad.
- 6. En este sentido, se recomienda seguir **potenciando aquellas acciones** que incorporan elementos innovadores, además de adecuarse a los objetivos, introduzcan nuevos procesos en la implementación.





#### MARCO DE RENDIMIENTO

De cara al cumplimiento del marco de rendimiento de 2023, se recomienda seguir impulsando las diferentes actuaciones que alimentan estos valores con el objetivo de alcanzar el valor previsto para dicha anualidad y que el programa no incurra en incumplimiento.







#### **RESULTADOS**

#### 1. Creación de empleo:

Análisis específico de las características del empleo generado, que permitiera identificar la tipología de empleo creado y los ámbitos en los que se produce.



Por otro lado, se valoraría positivamente el hecho de que, con carácter previo a publicar aquellas convocatorias que estén especialmente vinculadas a la creación de empleo, que éstas sean sometidas a una evaluación de impacto de género o en su defecto que puedan estar supervisadas por el organismo de igualdad regional.



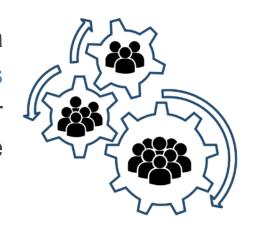




#### **RESULTADOS**

#### 2. Inclusión social

Se recomienda seguir impulsando actuaciones de esta naturaleza potenciando como hasta ahora procesos novedosos de intervención, que fomentan una mayor cobertura y abordar un problema social fuertemente arraigado en la región.



#### 3. Educación y formación

 Se recomienda impulsar una mayor participación de mujeres en estas acciones formativas, difundiendo desde los centros de educación primaria, o en aquellos foros que se consideren oportunos, con el objeto de eliminar posibles barreras que estén dificultando la absorción de mujeres en estos sectores.









#### CONTRIBUCIÓN DE LA ESTRATEGIA DE LA UNIÓN 2020

Se considera positivo seguir con la línea continuista existente, implementando el programa y favoreciendo una mayor contribución a los diferentes ámbitos con los que la Estrategia de la Unión 2020 trabaja. En este mismo sentido se considera la recomendación respecto al Pilar Europeo de Derechos Sociales.









#### PRINCIPIOS HORIZONTALES

#### **Gobernanza Multinivel:**

- Se recomienda seguir impulsando aquellas acciones, como las desarrolladas hasta el momento, que permitan establecer encuentros de diálogo y consultas entre todas las partes implicadas en la gestión del PO
- Se considera necesario programar con suficiente antelación los hitos a los que el programa quiere llegar en lo que queda de período de programación, con el objeto de planificar y coordinarse con todos los agentes implicados con la anterioridad y garantizar así la continuación de este principio en los términos que se ha ido desarrollando.





#### PRINCIPIOS HORIZONTALES

#### Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres:

- Se recomienda articular un plan de acción que permita mejorar la implementación de los principios horizontales.
  - Alineamiento con las políticas regionales vigentes en la materia.
  - Insistir en la difusión y promoción el papel del Organismo competente de Igualdad de la región

#### No discriminación:

Se recomienda que las futuras actuaciones sigan velando por su cumplimiento en los términos actuales, adecuándose y atendiendo las necesidades que vayan surgiendo en el período de programación vigente







# Evaluación competencias lingüísticas







#### Calendario



2018		2019	
Octubre-diciembre	Enero 2019	Mayo	Junio-julio
<ul><li>Selección de la muestra</li><li>Diseño de las pruebas</li></ul>	Pruebas exante	<ul><li>Pruebas expost</li><li>Cuestionario auxiliares de conversación</li></ul>	<ul> <li>Análisis         resultados</li> <li>Elaboración         informe de         evaluación</li> </ul>







#### Metodología. Selección de la muestra



- **Error**: 3% **Nivel Confianza**: 95% **Z**: 1,96
- Muestreo por conglomerados a través de afijación proporcional en función del número de alumnos en las 5 provincias de Castilla la Mancha dentro de los diferentes cursos.
- A continuación, se ha realizado una **estratificación** en función del **universo de cada centro** dentro de la provincia, estableciendo una **línea de corte según la media del conjunto.**
- Posteriormente, se vuelve a hacer una **afijación proporcional en cada estrato** según el número de centros que hay en cada provincia.
- La **elección de los centros** por **número aleatorios** hasta cubrir la muestra.
- Si el número de alumnos requeridos es mayor al que posee cada centro se reparten en otros centros de la misma provincia de manera proporcional.





### ¡Gracias por la atención!

Ángela García agm@red2red.net





