

## INFORME TÉCNICO

PROYECTO PILOTO DE EVALUACIÓN DE IMPACTO CONTRAFCTUAL DE ACCIONES DE FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL EMPLEO COFINANCIADAS POR EL FSE EN CASTILLA-LA MANCHA – PROYECTO Vs/2013/0281





## Contenido

1.	INFORMACIÓN CUALITATIVA .....	5
1.1.	Breve descripción de la acción.....	5
1.2.	Resultados.....	5
1.3.	Resumen de los progresos de la acción. ....	9
1.3.1.	Actividades inicialmente planificadas. ....	9
1.3.2.	Cambios producidos.....	12
1.3.3.	Actividades implementadas.....	14
1.3.4.	Igualdad.....	28
1.3.5.	Continuidad.....	29
1.4.	Lecciones aprendidas.....	29
1.4.1.	Productos y lecciones aprendidas.....	29
1.4.2.	Innovaciones/éxitos/mejores prácticas.....	32

## 1. INFORMACIÓN CUALITATIVA

### 1.1. Breve descripción de la acción.

Habida cuenta de que la formación constituye una de las prioridades estratégicas y una de las principales políticas activas de empleo en la región, el Gobierno regional de Castilla-La Mancha ha querido **conocer la efectividad de estas intervenciones públicas** desde el punto de vista del empleo, en concreto entre las personas jóvenes menores de 25 años, que cuentan con unas tasas de paro muy elevadas. En definitiva, **si los programas de formación profesional para el empleo han servido** para que las personas jóvenes desempleadas consiguieran y se mantuvieran en el empleo y mejoraran la calidad de la ocupación.

A través de este proyecto piloto se ha llevado a cabo una **evaluación de impacto contrafactual** que ha permitido observar qué hubiera sucedido en ausencia de la intervención pública a través de las acciones de formación. Para ello se ha procedido a evaluar si la formación para desempleados aumenta las oportunidades laborales **comparando la situación de las personas jóvenes menores de 25 años participantes con la de las personas de las mismas características que no participaron en ninguna acción formativa.**

El proceso de trabajo llevado a cabo ha combinado dos metodologías cuasi-experimentales de evaluación de impacto contrafactual: (1) **Propensity Score Matching** (para crear un grupo de control que sea lo más parecido posible al grupo de tratamiento sin sesgos en la información) y (2) **Difference-in-differences**, (para valorar el impacto neto obtenido sobre el grupo de personas participantes y el grupo de control).

### 1.2. Resultados.

El proyecto piloto de evaluación de impacto contrafactual de varias acciones de formación profesional para el empleo cofinanciadas por el FSE en Castilla-La Mancha ha tenido como objetivo:

- (1) Conocer el impacto neto en el colectivo de personas jóvenes de dos intervenciones de formación para el empleo incluidas en el PO FSE 2007-2013 (operación 2.66.7 – formación profesional para personas desempleadas y operación 2.66.8 de Talleres de Especialización Profesional), desde la perspectiva del empleo: mejora de la empleabilidad entendida como probabilidad de estar ocupados y de mejorar la calidad de la ocupación
- (2) Profundizar en el impacto comparativo entre las dos acciones (2.66.7; 2.66.8) evaluadas.
- (3) Valorar en consecuencia la pertinencia y eficacia de estas modalidades de actuación formativa como instrumentos de Políticas Activas en términos generales y en relación con el colectivo joven en particular.
- (4) Diseminar estos resultados entre los actores institucionales para llevar a cabo una reflexión colaborativa más amplia; y extraer aprendizajes y conclusiones para la adecuación de las políticas activas al actual escenario social y económico; y la optimización de recursos escasos y resultados.

- (5) Contribuir a generar un tejido experto de evaluadores en la región que trabaje este tipo de metodologías y cree condiciones para avanzar en la evaluación de las políticas públicas de acuerdo a las metodologías más innovadoras.

La evaluación de impacto contrafactual ha supuesto la puesta en marcha de una metodología innovadora, que al ser la primera vez que se pone en marcha en el marco de la Consejería de Empleo y Economía, ha requerido de un importante esfuerzo para optimizar las fuentes administrativas y disponer de información consistente necesaria en la evaluación, pero que sin embargo ha permitido conocer el efecto e impacto de las intervenciones de una manera más aproximada que a través de otros métodos de evaluación.

Además, el desarrollo del proyecto ha permitido **profundizar en el conocimiento de las bases de datos y su utilización** para hacer evaluaciones de impacto y se ha abierto un **debate sobre la pertinencia de algunas medidas**, la forma de mejorar las mismas, así como la **necesidad y pertinencia de llevar a cabo evaluaciones de impacto** en todas las políticas.

El proyecto de evaluación llevado a cabo en Castilla-La Mancha ha permitido conocer el **impacto de las acciones de formación profesional para el empleo** cofinanciadas a través de la operación 2.66.7 del PO FSE 2007-2013, constatando la pertinencia de estas medidas para mejorar la empleabilidad de las personas jóvenes menores de 25 años.

A través de esta evaluación de impacto se **ha permitido acreditar el impacto positivo en los jóvenes participantes en las acciones de formación de la operación 2.66.7 a la hora de facilitar su (re)inserción laboral**, cómo la formación facilitada en esta operación desde la Consejería de Empleo y Economía influye y es factor determinante en la consecución de un empleo y en la mejora de las condiciones laborales de los jóvenes, algo que no había quedado hasta ahora demostrado de una manera tan concluyente.

Sin embargo, al contrario de lo que sucede en la formación profesional para el empleo de oferta, la evaluación ha permitido constatar que los programas mixtos de empleo y formación llevados a cabo por las corporaciones locales o entidades sin ánimo de lucro, mediante las subvenciones para la puesta en marcha de **Talleres de Especialización Profesional (TEPRO) (operación 2.66.8)**, **no han tenido el impacto positivo esperado desde el punto de vista del empleo.**

Si bien **este resultado debe ser contextualizado**, y del análisis de los datos y resultados, se concluye que es un programa con una dimensión social importante, dirigido a personas especialmente vulnerables, que puede responder a otros fines, como la inclusión social, fijación de rentas en un determinado territorio, o el mantenimiento de la población en zonas concretas.

Dado el perfil específico del grupo meta del programa TEPRO, se observa que podría haber sido necesario complementar las variables utilizadas provenientes de los ficheros administrativos con otra serie de criterios que hubieran permitido un mayor nivel de afinidad con los controles respectivos, así por ejemplo el programa tuvo como colectivo prioritario para la participación en las distintas acciones entre otros las mujeres víctima de violencia de género, siendo este un aspecto que dificulta la posibilidad de obtener un control similar, pudiendo generar un sesgo en los resultados del matching.

Además, las acciones de empleo y formación de este programa han estado relacionadas con sectores en crisis como la construcción, lo que no ha favorecido la inserción laboral de las personas participantes.

Así mismo, el resultado de la evaluación de los TEPRO, pone de manifiesto que las personas jóvenes que han participado en los mismos pueden tener sesgados los resultados del análisis de su inserción laboral, por otros motivos que no han podido estudiarse con detalle en el proyecto (por ejemplo, la percepción de una prestación por desempleo al finalizar la acción).

De este modo, en el proceso de contraste cualitativo se han detectado que factores no observables como la motivación y actitud hacia el empleo de las personas participantes en el programa TEPRO pudieran haber sido claves a la hora de explicar el menor impacto en el empleo en relación con los controles. Así, estas personas participantes en TEPRO eran beneficiarias de un subsidio tras su paso por el programa lo que ha podido motivar una actitud más relajada durante los primeros meses a la hora de buscar un empleo en relación con el grupo de control.

A continuación se resumen los principales resultados impacto cuantitativos de la evaluación:

***El análisis del mercado de trabajo en el período objeto de evaluación evidencia un contexto especialmente complejo para la inserción laboral de los jóvenes participantes en los programas evaluados.***

Desde 2008, la reducción del empleo en Castilla-La Mancha ha sido especialmente intensa entre el colectivo de jóvenes. Entre 2008 y 2010 se duplicó el número de jóvenes desempleados en Castilla – La Mancha desde un total de 31.000 jóvenes a 76.000 jóvenes parados/as-. Cerca del 60% de este colectivo se corresponde con jóvenes en edades comprendidas entre los 16 y 24 años, llegando la tasa de desempleo juvenil a alcanzar el 53,4% en 2013.

***Los trabajos de campo realizados en el marco de la evaluación confirman estas dificultades de inserción para el colectivo analizado.***

El análisis de las BBDD y las encuestas realizadas confirman, desde ambas vías de investigación, las tendencias descritas en el capítulo primero de contexto, subrayando las dificultades de inserción de los jóvenes que responden al perfil de potenciales participantes en estos programas.

La gran mayoría de participantes y controles no han podido disponer de un empleo durante más 4 meses empleados de los 18 meses del período de evaluación. Asimismo, la incidencia de los contratos estables o de la obtención de empleos de una categoría profesional de cierto nivel ha sido limitada.

***En todo caso, se constatan resultados favorables a los participantes en la O.P. 2.66.7 en relación con sus controles en línea de un posible impacto positivo de la formación.***

Los principales indicadores de impacto en el empleo muestran que los participantes en la O.P.2.66.7. presentan unos resultados considerablemente más positivos que sus respectivos controles de forma que:

- a) El impacto positivo de la participación se confirma al estudiar el indicador asociado a la obtención de al menos un empleo en el período de estos 18 meses, que resulta claramente superior (+ 12 %) en el caso de los participantes (68,3%) que en el de los controles (56,3%). Es decir, mientras que algo más de dos cada tres participantes han encontrado empleo, en el caso de los controles que no han

participado en la formación esta proporción resulta doce puntos inferior.

- b) El análisis asociado a la duración de la actividad laboral (en los 18 meses posteriores a la formación) también permite evidenciar un resultado favorable a los participantes: han estado empleados un promedio de 114,4 días, mientras que sus controles respectivos han estado empleados una media de 78,3 días, lo que supone una diferencia favorable a los primeros de 36,1 días.

***Se aprecian menores niveles de precariedad y un mayor nivel o categoría de los puestos de trabajo logrados por los participantes en la O.P.266.7. en relación con los controles***

La evaluación de otros indicadores asociados a la estabilidad en el empleo confirma el mejor desempeño en el mercado laboral de los mismos en comparación con los controles, así, por ejemplo, presentan:

- a) Un número medio de días de permanencia medio por contrato superior a sus controles (+22,5 días).
- b) Haber alcanzado una mayor categoría laboral a lo largo de estos 18 meses (+0,43).

***Se advierten resultados desfavorables que cuestionan el impacto de la formación en los participantes en la O.P. 2.66.8.***

Los participantes en la O.P. 2.66.8 han evidenciado un peor comportamiento en su itinerario laboral que sus respectivos controles, a pesar de estos últimos no haber realizado ningún tipo de actividad formativa en el periodo:

- a) El 53,7% de los participantes han obtenido un empleo en período, proporción inferior en 7 puntos al 61% alcanzado por los controles.
- b) Las personas participantes han estado empleadas 76 días de los 18 meses posteriores a la finalización de los cursos, una media de 35,9 días menos que los controles.

***Dentro de esta valoración desfavorable para los participantes en la O.P. 2.66.8 se advierten diferencias significativas según las diversas variables estudiadas que permiten identificar perfiles en los que el impacto de la formación parece más positivo.***

A pesar de este menor impacto general, se detectan determinados perfiles en los que los participantes muestran unos resultados más favorables que sus respectivos controles de forma que:

- A mayor nivel formativo de partida, parece superior el impacto de la formación. Así, los participantes con un mayor nivel formativo de partida, especialmente aquellos que dispone de estudios de Bachillerato o Grado medio registran indicadores de impacto más favorables que sus controles.
- Los participantes formados en actividades ligadas al sector primario muestran indicadores de impacto positivos, lo que pone en evidencia la necesidad de adecuar la oferta a la realidad del mercado laboral local como se indica más adelante.
- Según el género y la edad se constata como los hombres y los más jóvenes registran un diferencial negativo de considerable menor magnitud (menos desfavorable) que el resto de perfiles.

***Se pone de relieve la pertinencia de profundizar en la adecuación de la oferta formativa en***



***el caso de la O.P.266.8. en relación con las cuencas de empleo locales.***

En este sentido, resulta especialmente relevante a la hora de evaluar la pertinencia de las acciones formativas en un entorno empresarial tan limitado, como el de los municipios de los participantes en la O.P.266.8, ( municipios con población inferior a 5.000 habitantes) tratar de avanzar en una mayor adecuación de la formación a las necesidades del tejido empresarial local.

En este sentido, la evaluación de impacto llevada a cabo, además de posibilitar profundizar en el conocimiento del impacto de las acciones en el colectivo de joven de menos de 25 años, ha permitido **abrir un marco de reflexión sobre la pertinencia y eficacia de las medidas**, sobretodo en relación con los futuros programas mixtos de empleo y formación, en concreto, en relación con las áreas de los cursos y actividades que se desarrollan y su vínculo con las demandas del mercado de trabajo.

Además, la experiencia desarrollada desde la Administración ha hecho posible **profundizar en las posibilidades de consulta de las distintas bases de datos** de gestión y control de las subvenciones por parte de la Consejería de Empleo y Economía, y ha permitido que desde los diferentes servicios involucrados se tenga **mayor consciencia de las oportunidades y ventajas que representa este tipo de evaluaciones** y despertar un interés y una voluntad por dar continuidad a las evaluaciones de impacto en el futuro.

### 1.3. Resumen de los progresos de la acción.

#### 1.3.1. Actividades inicialmente planificadas.

**Fase de lanzamiento - Mecanismos de puesta en marcha y coordinación de la EVALUACIÓN:**

**a) Articulación del marco de trabajo interno:**

- Se propone en primer término la constitución del **Grupo de Gestión del Proyecto** formado por los representantes de las direcciones y servicios implicados en la Evaluación de las operaciones seleccionadas, con la finalidad de alienar a todas las partes implicadas con el objeto de la evaluación.
- Identificación de roles y expectativas etc.: establecer quiénes serán las entidades suministradores de información, quienes se encargarán de la función de seguimiento y control de los procesos, así como de la valoración crítica de los resultados etc.
- Recopilación de las aportaciones y/o mejoras que se consideren de interés sobre la operativa y las fuentes de datos existentes; generación de compromisos y solicitudes al respecto. listado de grupos de interés a considerar a la hora de recopilar datos, así como el detalle de los canales de comunicación

**b) Articulación del marco de trabajo externo (Colaboradores externos):**

- Contratación de 2 equipos de expertos: Expertos en evaluación de impacto

contrafactual y Expertos en gestión, generación de información y procesos estadísticos a través de un proceso de licitación o concurso público y adjudicaciones correspondientes.

- Validación operativa y metodológica y ajuste de contenidos de trabajo esperados por parte de los agentes externos.

**Fase 1 – Obtención de Ficheros Administrativos existentes y otras informaciones complementarias:**

- Seguimiento de las peticiones de datos, resolución de dudas y recepción de la información sobre los **Ficheros de universo Participantes** en cada una de las 3 Operaciones seleccionadas.
- Seguimiento de las peticiones de datos, resolución de dudas y recepción de la información sobre los **Ficheros de universo Participantes** asociados a la situación laboral actual y el itinerario laboral y formativo desde la finalización de la actuación formativa a la actualidad.
- Validación de la información y explotación previa del contenido de distintos Ficheros de Universo de Participantes y diseño de indicadores.

**Fase 2. - Preselección de muestras iniciales:**

- Verificación y valoración de los ficheros e informaciones existentes.
- Dimensionamiento y preselección de potenciales colectivos de Participantes.
- Solicitud, seguimiento de las peticiones de datos, resolución de dudas y recepción de **Ficheros de Control** para las 3 operaciones seleccionadas asociados a la situación laboral actual y al itinerario laboral y formativo desde la fecha de control establecida.
- Validación de la información y explotación previa del contenido de distintos Ficheros de Control.

**Fase 3. - Encuestas complementarias a la Muestra de Participantes y Muestra de Control preseleccionadas:**

- Diseño de borrador de encuesta telefónica para las muestras de Participantes y de Control
- Validación de la encuesta telefónica por parte del Grupo de Pilotaje.
- **Encuesta telefónica** a las muestra seleccionadas para completar las informaciones existentes sobre el itinerario laboral y formativo para establecer los Indicadores puntuales -situación actual- y dinámicos -número de empleos desarrollados desde la finalización de la acción hasta la actualidad, tiempo de empleo (meses) que han supuesto esas ocupaciones-, calidad o nivel profesional y retributivo de los mismos, etc.
- Validación y depuración de los ficheros de resultados.

#### **Fase 4. – Selección definitiva de los Grupos de Participantes y Grupos de Control:**

- Análisis de los indicadores obtenidos. Aplicación de metodologías apropiadas para la selección definitiva tanto de los grupos de participantes como de los grupos de control (metodología “propensity score matching” aplicada a la selección de grupos de control).
- Diseño y Selección definitiva de los Grupos de Participantes y Grupos de Control. Para generar certezas estadísticas (con un reducido error muestral inferior en todos los casos al  $\pm 5,5\%$  en un nivel de confianza del 95%) se propone que las 3 muestras de Participantes y las 3 muestras de Control tengan cada una de ellas entre 350 y 400 efectivos. Es decir en total se evaluarían a 1.150 participantes y a 1.150 personas de control.

#### **Fase 5. – Desarrollo y aplicación de la metodología de evaluación de impacto contrafactual:**

- Aplicación de la Metodología Elegida (Diferencia de Diferencias) y cálculo de impactos netos.
- Análisis de resultados (Intraactuación e Interactuaciones)

#### **Fase 6. – Presentación y debate de los resultados entre los agentes implicados:**

- Elaboración de los borradores de informes de evaluación. Divulgación de los resultados entre los actores clave (Informe descriptivo y analítico de los Impactos netos)
- Recogida de opiniones individualizadas a través de **un Delphi electrónico** a 15-20 expertos que permita recoger la información y valoraciones sobre diferentes ámbitos de las Operaciones seleccionadas. La aportación de los participantes en los Delphis supera la mirada estática sobre las herramientas y metodologías y se vincula en mayor medida a la valoración de los procesos de trabajo desarrollados: sus éxitos y dificultades.
- Puesta en marcha de **3 Grupos de Evaluación Participativa** (1 por cada una de las 3 Operaciones evaluadas). Este tipo de herramienta se plantea como una intervención que permite plantear una mayor profundización en las valoraciones y análisis objeto de debate mediante el intercambio de las opiniones de los participantes, convenientemente argumentados, permitiendo la obtención de conclusiones y la validación y análisis en profundidad de los resultados de la evaluación.

#### **Fase 7. – Elaboración de Producto Final: Informe de Evaluación y Propuestas:**

- Taller de reflexión y debate de resultados: por último, se presentarán a los participantes del Grupo de Gestión del Proyecto los resultados obtenidos en la Evaluación.
- Los equipos de apoyo a la evaluación recogerán las observaciones realizadas por el Grupo de Gestión del Proyecto procediendo a considerarlas para finalmente elaborar el informe definitivo.
- Elaboración del Informe de Evaluación y Propuestas de actuación.

- Presentación de Resultados

### 1.3.2. Cambios producidos.

La principal variación que se destaca en relación con la acción original planificada es la **demora en la ejecución de las fases programadas** de conformidad con el calendario previsto. Esta dilación en la implementación del proyecto viene motivada por las circunstancias que se describen a continuación.

- (1) La **demora en la contratación de una asistencia técnica** de un equipo de evaluadores con experiencia en la materia que apoyara la coordinación y explotación de las fuentes administrativas, para la obtención de los datos básicos necesarios para la evaluación de las personas participantes y de las personas del grupo de control, y procediera a medir el impacto neto de cada una de las acciones de formación objeto de evaluación.

La demora en la contratación de la asistencia técnica fue motivada por determinados aspectos **burocráticos asociados a la apertura de presupuesto**. La adjudicación del contrato de asistencia técnica para el desarrollo de la evaluación de impacto contrafactual se produjo en marzo de 2014, cinco meses después del inicio del plazo de ejecución del proyecto.

- (2) La implementación del proceso para la obtención de las muestras de participantes y controles a partir de los sistemas de información disponibles en la Administración ha requerido un plazo de tiempo superior al previsto.

A pesar del especial esfuerzo y dedicación del personal de la Consejería de Empleo y Economía, dado que estos sistemas de información no están, de inicio, diseñados específicamente para realizar este tipo de evaluaciones, no fue hasta finales de junio de 2014 cuando se ha podido proceder a disponer de los listados de ficheros de potenciales "controles", sobre los que aplicar los procesos asociados a la utilización de la técnica *Propensity Score Matching*.

Por ello, en julio de 2014 se solicitó a la Comisión Europea una prórroga del plazo de ejecución del proyecto, con el fin de realizar adecuadamente los procesos de análisis e implementación de las intervenciones requeridas. En este sentido, la Comisión aprobó, conforme a lo solicitado, un aplazamiento de la fecha de finalización de los trabajos hasta el 16 de octubre, que se estimó en principio suficiente.

- (3) Problemas para acceder a la información de la vida laboral.

Con posterioridad a la aprobación de la prórroga del periodo de ejecución del proyecto, se constató una nueva problemática que provocó un nuevo retraso del desarrollo de las diferentes acciones previstas según las fases y calendario de trabajo inicialmente programados: la **imposibilidad inicial de acceder al fichero de la Vida Laboral**.

La primera opción fue acceder al fichero de datos de la Seguridad Social de forma agregada. Sin embargo, fue en agosto de 2014 cuando se confirmó formalmente la posibilidad de disponer del acceso a esta fuente. En todo caso, a partir de lo indicado por los responsables jurídicos de la Consejería se ha tenido que acceder a esta información mediante un enfoque menos eficiente en términos del tiempo requerido:

- En el caso de la vida laboral de las personas participantes en los cursos se pudo acceder a la consulta individualizada (uno por uno) de la vida laboral de cada participante, lo que ha supuesto una cierta demora en la disposición de esta información y en la necesidad de grabar individualmente la misma.
- En el caso de la vida laboral de los controles, y de acuerdo con el criterio de los servicios jurídicos fue necesario solicitar, explícitamente, la autorización de cada control, así como la grabación de su consentimiento. Para ello, se diseñó un proceso de encuestación adicional a la propia recogida de información a través del cuestionario. En caso de negativa, la encuesta realizada no pudo ser utilizada y se requería la sustitución del "control" por uno nuevo.

Como efecto de la demora de la ejecución del proyecto se produce la imposibilidad de implementar la fase 6 inicialmente prevista de **"Presentación y debate de los resultados entre los agentes implicados"**.

En todo caso, esta situación pudo paliarse, al menos parcialmente, con la celebración el 5 de noviembre de 2014 de un taller de presentación y contraste de resultados con los principales responsables de los programas de formación para el empleo de la Consejería de Empleo y Economía. Asimismo, cada uno de estos responsables realizó un proceso de reflexión individualizada posterior de los resultados de la evaluación, que se formalizó en una ficha de contraste e identificación de aprendizajes para la mejora de los programas.

Por su parte, otras variaciones destacables con respecto a la acción originalmente planificadas han sido:

#### **1. Obtención de un universo de análisis inferior al previsto.**

El análisis de los ficheros de participantes ha supuesto hacer frente a dos problemáticas:

- 1º. Necesidad de acotar el perfil del colectivo objeto de evaluación: para ello se inició un proceso de filtro de diversas variables asociadas al perfil necesario del colectivo objeto de evaluación, de forma que se dejen fuera de la muestra inicial:
  - Las personas que aparecían como ocupadas, ya que el actual modelo de la formación para el empleo cabe la posibilidad de que participen trabajadores ocupados y desempleados de forma conjunta.
  - Las personas mayores de 25 años, ya que grupo objetivo del proyecto han sido los menores de 25 años.
  - Las personas participantes que, o bien no concluyeron los cursos, o bien no los iniciaron.
- 2º. El tratamiento de la multiparticipación en dichos ficheros. De forma que se identificaran personas que aparecían como participantes en diversos cursos en varios de los tres años objeto de evaluación.

Como resultado de ello se pudo situar un universo de análisis, pero por debajo del universo inicialmente previsto. Así, de las más de ocho mil personas participantes previstas objeto de análisis, se pasó a 1.074 personas en la operación 2.66.7. Mientras que en la operación 2.66.8 se contó finalmente con un universo de evaluación de 238 participantes, de las 1.123 personas inicialmente contabilizadas.

## 2. Cambios en el proceso de encuestación planificado:

- Debido a que el acceso a la consulta de la vida laboral en el sistema de la Seguridad Social no pudo hacerse hasta finales de agosto, el proceso de encuestación **tuvo que llevarse a cabo con anterioridad a la disposición de la información sobre el itinerario laboral**, es decir, en orden inverso al ideal.

Como no era cierto el acceso a la base de datos de la Seguridad Social para consultar la vida laboral de los controles y participantes, por prudencia, la encuestación incluyó un cuestionario para recoger información sobre el itinerario laboral de participantes y controles y poder disponer de información para medir el impacto de las acciones, en el caso de que finalmente no fuera posible acceder en plazo al fichero de vida laboral.

No obstante, la información obtenida a través de las encuestas no fue utilizada para conocer los resultados de los indicadores de la evaluación de impacto. Los indicadores de impacto en el empleo estudiados en la evaluación proceden exclusivamente de la información obtenida de la vida laboral del sistema de la Seguridad Social.

- Además, de forma complementaria, se tuvo que realizar un proceso de encuestación adicional y posterior a la conclusión del trabajo de campo con el fin de identificar y poder diferenciar a las personas participantes que han realizado más de una acción formativa. Se ha tratado con ello, de lograr que los "controles" no hayan podido beneficiarse de algún otro proceso formativo que explique un posible impacto positivo en términos de empleo generado.

### 1.3.3. Actividades implementadas.

La evaluación implementada ha requerido una amplia variedad de intervenciones que han tenido un notable alcance cuantitativo y cualitativo tal y como se sintetiza a continuación:

- Encuestación a 1.143 jóvenes participantes y controles en ambas actuaciones segmentados según los diversos perfiles y variables clave (género, edad, etc.).
- Encuestación complementaria para solicitar el permiso para realizar la consulta de la vida laboral a un total de 689 controles (personas desempleadas en las fechas de comienzo de los cursos que no han participado en ningún tipo de acción formativa).
- Consultas individualizadas de la Vida Laboral que figura en la Seguridad Social sobre un total de 1.368 personas (participantes y controles).
- Procesos de Data Mining y análisis de grandes bases de datos, con más de 100.000 registros de 3 grandes bases de datos, cada una con un diseño diferente, que han sido objeto de tratamiento individualizado para su análisis integral y fusión.

A continuación se resumen las fases y actividades llevadas a cabo:

#### **Fase 0 – Coordinación y puesta en marcha del proyecto: constitución del Grupo de Gestión del Proyecto y del Grupo de Pilotaje.**

En la fase cero del proyecto se puso en marcha el **Grupo de Gestión** constituido por los representantes de las direcciones generales, servicios y personas implicadas en el proyecto de evaluación:

DG DE DESARROLLO DE ESTRATEGIA ECONÓMICA Y ASUNTOS EUROPEOS:

- Directora General.
- Servicio de Planificación y Asuntos Europeos (coordinador).
- Observatorio de Mercado de Trabajo.

DG DE FORMACIÓN:

- Servicio de Orientación.
- Servicio de Formación.

DG DE EMPLEO Y JUVENTUD:

- Servicio de Intermediación.
- Asesora técnica de apoyo.

SECRETARÍA GENERAL DE EMPLEO Y ECONOMÍA:

- Servicio de Informática – Analista funcional.

El 10 de febrero de 2014 tuvo lugar una primera reunión de trabajo preliminar con objeto de coordinar las actividades con los gestores de las acciones de formación objeto de evaluación, adscritos a la DG de Formación. En este sentido, se analizaron los objetivos y las tareas a realizar y se identificaron las posibles fuentes de información. De la misma manera, se concretó el proceso y canales de comunicación y las fechas para celebrar las siguientes reuniones de trabajo.

La primera reunión oficial con todos los miembros del Grupo de Gestión se celebró el 6 de marzo de 2014. En esta reunión se recordó a las partes intervinientes los objetivos y metas del proyecto, así como la metodología innovadora a utilizar y las intervenciones concretas a desarrollar. De esta forma, se informó acerca de las técnicas estadísticas de "Propensity score Matching" y "Diferencia de Diferencias". También se comentó que para reforzar y complementar el estudio evaluativo habría un trabajo de campo basado en procesos de encuestación. Así mismo se profundizó sobre la cuantía e idoneidad de los datos existentes respecto a las operaciones del FSE objeto de estudio.

En esta fase también se preparó el concurso para la contratación de una asistencia técnica para llevar a cabo la evaluación de impacto contrafactual. La adjudicación final se produjo mediante contrato menor de 14 de marzo a la empresa Ikertalde Grupo Consultor, S.A.

Así pues, se constituye el **Grupo de Pilotaje / Grupo de Evaluación** formado por responsables del Grupo de Gestión y por los responsables del equipo de la asistencia técnica contratada para llevar a cabo la evaluación de impacto.

**Fase 1- Obtención y análisis en detalle de los ficheros administrativos existentes.**

Esta fase ha sido fundamental para disponer de una información consistente que permitiera generar indicadores de impacto desde el enfoque contrafactual.

Resulta clave para la evaluación la disposición de información consistente sobre las personas que han participado en los cursos y que disponían de 25 años o menos en el momento de realizar las acciones formativas, de cara a acometer el proceso evaluador, así como la identificación del colectivo de "controles", es decir, personas que disponiendo del mismo perfil socio-laboral de las personas participantes, no participaron en estas acciones formativas en los años en que se llevaron a efecto.

Por ello, buena parte de los trabajos del Grupo de Evaluación y de los responsables de los Servicios de la Consejería han ido destinados a analizar la disponibilidad de la información básica para llevar a cabo la evaluación. Se trataba por tanto de abordar la tarea vinculada al acopio y optimización de la información disponible. Para ello, se identificaron los colectivos y bases de datos necesarias para proceder a poner en marcha el proceso de evaluación.

Las bases de datos identificadas y utilizadas para la generación de la información de los participantes, posibles controles e impacto han sido las siguientes:

- **Aplicación informática para la formación profesional para el empleo en Castilla-La Mancha - Sistema FOCO.**

A través de esta base de datos se han consultado los directorios de participantes en las dos actuaciones formativas objeto de evaluación.

- **Sistema de Información de los Servicios Públicos de Empleo (SISPE):**

El SISPE ha sido la fuente básica a la hora de hacer el proceso estadístico de "Propensity score Matching".

Se ha consultado las variables para la selección de los participantes y sus controles a través del directorio de las personas registradas en las oficinas de empleo de la Comunidad Autónoma.

En concreto se ha consultado el **módulo de DEMANDAS**, de acceso a la información de las personas inscritas en las oficinas de empleo, para disponer de la información de cada una de las variables necesarias para realizar el referido matching entre personas participantes y controles.

También se consultó el **módulo CONTRATOS**, como posible fuente de datos de la vida laboral de los participantes y controles para estudiar el impacto. Pero se evidenció la escasa relevancia de esta información al no disponer en muchos casos de la fecha fin del contrato, de tal manera que no ofrece la posibilidad de comparar la duración real de los empleos obtenidos tanto por los participantes como por el grupo de control.

- **Sistema de Información Laboral de la Seguridad Social (entidades externas) – e-SIL.**

Ha sido la **fuente de información de mayor consistencia a la hora de evaluar el impacto**, al poder consultar los itinerarios de la vida laboral de las personas participantes y de los controles.

Las bases de datos a utilizar y los campos de información necesarios para la puesta en marcha de la evaluación, fueron recogidos en el documento **Nota 1 de la Asistencia Técnica "Bases de Datos y Campos de Información necesarios"**, presentado en la reunión del Grupo de Evaluación del día 8 de abril.

A partir de estos trabajos, los responsables técnicos de la Consejería procedieron a desarrollar los trabajos internos que comprendieron un período de trabajo realizado hasta junio de 2014 con el fin de:

- Contrastar la posibilidad de acceder a estas BBDD.
- Identificar uno por uno la disposición de los campos solicitados en cada BD.



- Proceder a analizar el nivel de actualización y cumplimentación de la información en cada campo.

Como primera fase de los trabajos de evaluación, desde los Servicios de la DG de Formación, a través de la base de datos FOCO, se procedió a consultar y recoger la información asociada a los participantes en los cursos de formación para desempleados (operación 2.66.7) y el programa TEPRO (operación 2.66.8), que hubieran finalizado la acción formativa durante 2009-2010-2011 y que tuvieran de 25 años o menos en el momento de realizar la acción formativa.

En este sentido, se dispusieron de seis ficheros de datos de participantes, correspondientes a los tres ejercicios en cada una de las operaciones objeto de evaluación.

También se valoró la posibilidad de obtener a través del sistema FOCO de datos de personas del grupo de control, no participantes en las acciones de formación o en el programa TEPRO, que hubieran realizado la solicitud pero no hubieran participado finalmente. Esta opción solo fue posible en la operación 2.66.7 de acciones de formación. Por tanto, finalmente se decidió que los controles de ambas operaciones fueran seleccionados a través de los datos del sistema SISPE y con el módulo de DEMANDAS.

A partir de estos primeros datos de los participantes registrados en FOCO, se procedió a analizar la información facilitada por los gestores de las operaciones en relación con las BBDD y los participantes, haciendo una descripción de los universos de evaluación con los que se partía, lo que sirvió para hacer una propuesta del diseño muestral y los criterios de selección de "controles". Los resultados de este análisis fueron presentados en la **Nota 2** y en la reunión del Grupo de Evaluación celebrada el 7 de mayo de 2014.

Una vez cerrada la consulta, revisión y obtención de la información inicial de los participantes en la base de datos de FOCO, se iniciaron los trabajos pertinentes para configurar el grupo de individuos de control que no han participado en las acciones de formación y los trabajos para revisar los campos de información sobre la vida laboral a los que era posible acceder a través del Sistema de Información de los Servicios Públicos de Empleo (SISPE) y el sistema e-SIL de la Seguridad social.

Para esta segunda fase del proceso de análisis y obtención de los ficheros administrativos necesarios para la evaluación, se prepara la **Nota 3** con objeto de concretar a los responsables con acceso a SISPE o al sistema e-SIL (Servicio de Intermediación, Observatorio de Mercado de Trabajo y Servicio de Informática de la Secretaría General) aquellos criterios, variables o consideraciones que debían analizar y revisar para determinar la viabilidad y posibilidad de consulta.

La información del grupo de control se extrajo finalmente del módulo DEMANDAS del sistema SISPE. Desde el Observatorio de Mercado de Trabajo, en coordinación con el coordinador del proyecto y el equipo de evaluadores expertos, se hizo un trabajo exhaustivo para identificar el grupo de control de interés. El acceso a la base de datos SISPE con información preexistente de las personas que se han inscrito como demandantes de empleo en las oficinas de empleo de Castilla-La Mancha ha garantizado la consistencia y precisión de la metodología contrafactual, habiendo estado disponible la información relevante a la hora de seleccionar a los potenciales controles para la evaluación.

Si bien cabría indicar que no fue posible disponer de información de las variables relacionadas con la pertenencia de las personas a grupos vulnerables porque, en el análisis de la información disponible en los ficheros administrativos, en concreto en el sistema SISPE, donde se consultaba la información del grupo de control, no estaba disponible esta información.

Así mismo, tampoco se pudieron extraer información de otro tipo de variables, como puede ser la actitud hacia el empleo, dando que no son tampoco objeto de seguimiento en los registros administrativos de las personas desempleadas.

Por su parte, del análisis de viabilidad y posibilidades de consultas de las bases de datos disponibles, se detectó la imposibilidad inicial de acceder a la base de datos de la Seguridad Social para consultar la vida laboral.

Esta incidencia supuso la necesidad de completar el proceso de encuestación previsto en el proyecto, dirigido a validar y/o reforzar las tareas de matching o las informaciones para valorar el impacto de las acciones, con una consulta enfocada directamente a conocer el itinerario laboral de los últimos años de los participantes y de los controles, como previsión de que finalmente no se pudiera acceder a la información más fiable del sistema e-SIL de la Seguridad Social, tal y como se especifica en la fase 3 del proyecto.

Los trabajos realizados en esta fase 1 permitieron al equipo de evaluadores cuantificar y caracterizar los dos universos de personas participantes objeto de estudio (para las acciones de formación y TEPRO) a partir del cual se abordó el diseño muestral para la evaluación.

El conjunto de procesos aplicados en la evaluación en relación con los sistemas de gestión de información y el tratamiento de los datos de carácter personal han cumplido con los requisitos que plantea con la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de octubre, de Protección de datos de Carácter Personal.

## **Fase 2 – Diseño muestral y selección de controles**

Los trabajos realizados en la fase 1 permitieron cuantificar y caracterizar los dos universos de personas participantes en cada una de las dos acciones formativas objeto de evaluación entre los años 2009 y 2011, que se encontrasen en desempleo y que fueran menores de 25 años a partir del cual se abordó el diseño muestral para la evaluación.

La población potencialmente elegible quedó finalmente configurada por:

- Los "participantes" en las acciones 2.66.7, 2.66.8 del PO de Castilla La Mancha, en todo caso personas desempleadas, menores de 25 años que hayan finalizado las mismas en 2009, 2010, y 2011.
- Los "controles" menores de 25 años que al inicio de las actuaciones 2.66.7 y 2.66.8. celebradas en 2009, 2010 y 2011 se encontraban en situación de desempleo y cumplían el conjunto de requisitos clave para la participación en las mismas; pero no participaron.

La selección de unos y otros ha requerido de metodologías diferentes que se describen seguidamente

### ***Fase 2.1. Diseño muestral de la evaluación***

El diseño muestral en la operación formativa 2.66.7 Acciones de formación para desempleados del PO FSE 2007 – 2013 de CLM, se ha desarrollado en 3 etapas que se pasan a describir a continuación.

Se debe subrayar que en el caso de la operación 2.66.8 no ha sido necesario llevar a cabo

este proceso de selección al cuantificarse el universo en un número limitado de participantes.

- A. *Primera etapa: desglose del concepto de participante en el binomio participante en una única acción y multiparticipante.*

A la hora de analizar el colectivo de participantes se ha cuantificado la existencia de alumnado que ha participado o no en más de una acción. La necesidad de aplicar un diseño muestral en el caso de la Op.266.7. supuso la necesidad de implementar un proceso de análisis y tratamiento previo del colectivo de multiparticipantes, de forma que se eliminaban duplicidades mediante la selección de una única acción formativa en estos casos, quedando las otras acciones o participaciones fuera del universo de análisis.

En concreto, de las 1.151 participaciones, un total de 1.074 participaciones fueron asociadas a personas participantes diferentes, eliminando la multiparticipación a los efectos de proceder al diseño muestral, siendo esta cifra la que pasa a formar parte integrante del universo de análisis sobre el que se diseñó el mismo de acuerdo a los siguientes criterios aplicados.

Por tanto, **se ha cuantificado un universo de partida de 1.074 alumnos y alumnas diferentes**, siendo esta cifra la que pasa a formar parte integrante del universo de análisis.

- B. *Segunda etapa: caracterizar las acciones/expedientes de cara a seleccionar una muestra de ellas con el objetivo de que el perfil de los y las participantes en dichas acciones seleccionadas sea representativo del universo de participantes.*

La selección de los y las participantes que han de formar parte de la entrevista ha sido efectuada teniendo en cuenta la tipología de las acciones/expedientes realizadas. De esta forma ha sido posible disponer de un perfil de participante en caso de no colaborar en la realización de la entrevista, y disponer de un participante sustituto al que acudir, similar en términos de caracterización de la acción realizada.

Se constatan 4 variables que podrían caracterizar las acciones o expedientes formativos que son: Familia profesional de la acción (22 tipologías), duración de la acción (5), año de inicio de impartición de la acción (3) y provincia (5) en la que se han impartido las mismas; es decir, se pueden dar un total de 1.650 posibles combinaciones de las que se han constatado en la BBDD la existencia de un máximo de 260 combinaciones de estas 4 variables.

- C. *Tercera etapa: una vez elegidas o seleccionadas los expedientes/acciones en esta tercera etapa del diseño muestral se ha caracterizado al colectivo participante.*

Esta segmentación se ha apoyado en las siguientes cuatro variables: género (2 tipos), intervalo de edad (3), nivel de estudios (5) y tamaño poblacional de residencia (4).

## **Fase 2.2. Selección de controles**

La selección de los Grupos Controles ha sido realizada a partir de la metodología Propensity Score Matching (PSM) de acuerdo a la metodología que se detalla seguidamente con el objetivo de:

- Garantizar el principio de reacción similar antes factores externos contemporáneos

- Limitar la incidencia de posibles factores no observables

El PSM trata de utilizar la información disponible de partida sobre participantes y no participantes para articular los grupos de control entre los individuos que no se benefician del programa.

El método busca, para cada una de las personas que componen la muestra de las personas participantes (que se denominan como "tratados"), una pareja o match que sea lo más parecida posible ("controles").

Es condición necesaria la disponibilidad de información previa suficiente de las variables o factores que, por un lado, pueden haber determinado el proceso por el que las personas han decidido participar en el programa, así como, por otro, pueden tener efectos sobre el valor final del outcome o resultado tras el paso por el programa.

Con el objetivo de crear un grupo de control ex post que sea lo más parecido posible al grupo de tratamiento y evitar sesgos en ese sentido, se plantea la utilización de la técnica Propensity Score Matching PSM. Para su aplicación se plantea la creación de emparejamientos entre participantes y no participantes mediante la técnica del vecino más cercano (nearest-neighbour caliper).

Trata de emparejar entre los que tienen probabilidades casi iguales, o sea, entre los más parecidos. Este método selecciona el grupo de comparación con relación a las probabilidades predichas de participación (llamadas "propensity scores").

En el marco de la reunión del Grupo de Evaluación celebrada el 7 de mayo de 2014, se debatió en torno a los criterios que pudieran ser objeto de implementación en el caso de la evaluación que nos ocupada.

En dicho grupo se decidió aplicar las siguientes variables con las que se ha procedido a realizar el cálculo del propensity score para los participantes en la actuación 2.66.7 y en la 2.66.8.

#### CRITERIOS Y FACTORES FINALMENTE APLICADOS EN EL PSM

##### CRITERIO 1. GÉNERO

Se incluye como primera variable, la variable de género.

- Hombre
- Mujer

##### CRITERIO 2. EDAD

A pesar de que el colectivo objeto de evaluación son las personas de 25 años y menos, se considera de interés estratificarlo en tres grupos:

- Demandantes de 16 a 19 años.
- Demandantes de 20 a 24 años.
- Demandantes de 25 años.

##### CRITERIO 3. NIVEL ACADÉMICO/FORMATIVO

Esta variable se ha tipificado de acuerdo a las siguientes 5 categorías:

- Sin estudios
- Estudios Primarios/Graduado escolar.

- Estudios secundarios profesionales (FPI/FP II/Ciclo de grado medio o superior).
- Estudios secundarios ESO/BUP/COU/
- Estudios universitarios (Grado medio, superior, postgrados, master y doctorados).

#### **CRITERIO 4. ÁMBITO TERRITORIAL**

El criterio de dimensión territorial se ha aplicado de acuerdo a las siguientes cuatro categorías:

- Menor de 5.000 habitantes.
- De 5.000 a 20.000 habitantes
- De 20.000 a 50.000 habitantes.
- Más de 50.000 habitantes.

#### **CRITERIO 5. ANTIGÜEDAD EN EL DESEMPLEO**

Este quinto criterio se ha desglosado en las siguientes cuatro categorías:

- Menos de 6 meses.
- De 6 meses a 1 año
- De 1 año a 2 años
- Más de 2 años

#### **CRITERIO 6. ÁMBITO DE BÚSQUEDA DE EMPLEO**

En este sentido se han diferenciado las siguientes 5 categorías:

- 1. Ámbito municipal.
- 2. Ámbito provincial
- 3. Ámbito autonómico
- 4. Ámbito estatal
- 5.- Ámbito internacional.

#### **CRITERIO 7. EXPERIENCIA LABORAL PREVIA**

Este último criterio se asocia a la necesidad de diferenciar a las personas participantes y los "controles" según hayan podido acceder a un puesto de trabajo con anterioridad a su situación como demandantes de empleo.

Se debe subrayar que se procedió a aplicar un proceso de encuestación ad hoc para excluir de la muestra final aquellos controles que hubieran realizado en algún tipo de acción formativa 2009, 2010 y 2011.

Dado que el año de participación en cada operación formativa, es una variable que a priori diferencia a los participantes, y va ligada posteriormente a datos de búsqueda de empleo en un intervalo temporal determinado, se decide dividir la muestra atendiendo al año de participación y aplicar la metodología de PSM a cada una de las submuestras resultantes.

De esta forma, se evita el sesgo que puede producir esta variable en la elección de los controles. Por tanto, se aplica la técnica PSM sobre seis submuestras de forma independiente:

- Los "participantes" jóvenes menores de 25 años en las acciones 2.66.7, que han finalizado las mismas en el año 2009 y los "controles" jóvenes también menores de 25 años que al inicio de las actuaciones 2.66.7 celebradas en 2009 se encontraban en situación de desempleo y cumplían el conjunto de requisitos clave para la

participación en las mismas, pero no participaron

- Los "participantes" jóvenes menores de 25 años en las acciones 2.66.7, que han finalizado las mismas en el año 2010 y los "controles" jóvenes menores de 25 años que al inicio de las actuaciones 2.66.7 celebradas en 2010 se encontraban en situación de desempleo y cumplían el conjunto de requisitos clave para la participación en las mismas, pero no participaron
- Los "participantes" jóvenes menores de 25 años en las acciones 2.66.7, que han finalizado las mismas en el año 2011 y los "controles" jóvenes menores de 25 años que al inicio de las actuaciones 2.66.7 celebradas en 2011 se encontraban en situación de desempleo y cumplían el conjunto de requisitos clave para la participación en las mismas, pero no participaron
- Los "participantes" jóvenes menores de 25 años en las acciones 2.66.8, que han finalizado las mismas en el año 2009 y los "controles" jóvenes menores de 25 años que al inicio de las actuaciones 2.66.8 celebradas en 2009 se encontraban en situación de desempleo y cumplían el conjunto de requisitos clave para la participación en las mismas, pero no participaron
- Los "participantes" jóvenes menores de 25 años en las acciones 2.66.8, que han finalizado las mismas en el año 2010 y los "controles" jóvenes menores de 25 años que al inicio de las actuaciones 2.66.8 celebradas en 2010 se encontraban en situación de desempleo y cumplían el conjunto de requisitos clave para la participación en las mismas, pero no participaron
- Los "participantes" jóvenes menores de 25 años en las acciones 2.66.8, que han finalizado las mismas en el año 2011 y los "controles" jóvenes menores de 25 años que al inicio de las actuaciones 2.66.8 celebradas en 2011 se encontraban en situación de desempleo y cumplían el conjunto de requisitos clave para la participación en las mismas, pero no participaron

Además, dado que la técnica asigna a cada participante de entre los controles que forman la muestra, el más parecido, según la probabilidad estimada, se realiza una primera búsqueda para la elección del control más adecuado.

No obstante, dado que posteriormente se había de obtener información sobre el control con el fin de medir el impacto de la formación, se aplica la técnica de forma iterativa, para la elección de un control sustituto.

Es decir, se obtiene el control titular, y sobre los no participantes que no han sido asignados como control, se escoge un control sustituto. Se han obtenido por tanto, un control titular y cuatro controles sustitutos, con un orden preestablecido, según la función de probabilidad.

En todos los análisis realizados, se ha supuesto el mismo peso a cada una de las variables que han intervenido. La regresión logística, a posteriori, ha asignado a cada variable el coeficiente que aporta a la función de probabilidad.

### **Fase 3 – Procesos de obtención de información: acceso a las consultas de la vida laboral e implementación de los procesos de encuestación.**

A partir del diseño muestral detallado anteriormente, la evaluación contrafactual ha tratado de acceder a la información de la vida laboral de las personas participantes y de los controles seleccionados.

Como fuente prioritaria de información de mayor consistencia se identificó el Sistema de Información Laboral de la Seguridad Social (entidades externas) – e-SIL. No obstante, tal y como se ha comentado en el apartado anterior, la no certeza de poder acceder finalmente a este sistema hizo que se iniciara primero el proceso de encuestación.

El **proceso de encuestación** se había previsto en el proyecto como una vía de información complementaria para reforzar el proceso de matching y las informaciones necesarias para valorar el impacto. Sin embargo la imposibilidad de acceder al sistema más fiable de la Seguridad Social hizo que se iniciara este proceso complementándose con cuestiones dirigidas a la obtención de la vida laboral de las personas.

No obstante comentar que la información generada a través de la encuesta ha jugado en la evaluación, finalmente, un papel claramente secundario, no siendo empleada para la producción de ninguno de los indicadores de impacto contrafactual utilizados en la Matriz de Evaluación.

El nivel de no respuesta y, por tanto sustitución en el proceso de encuestación fue finalmente elevado, por lo que para la generación de indicadores de impacto la información proviene exclusivamente del Sistema de Información laboral de la Seguridad Social.

Si bien, la información de las encuestas han servido para realizar un análisis complementario de los empleos logrados desde una metodología más tradicional, que en ningún caso responde a un proceso de análisis de evaluación de impacto contrafactual.

Para los trabajos de encuestación se abrió un concurso de contratación pública que finalizó con la adjudicación de un contrato menor a la empresa Ágora Estudios de Mercado, S.L.

El trabajo de campo de esta encuestación se desarrolló mediante una encuestación telefónica mediante la tecnología CATI entre el 28 de Julio de 2014 y el 15 de Agosto de 2014. En la siguiente ficha técnica se resumen las principales características del proceso de trabajo realizado.

<b>Ficha técnica Operativa telefónica</b>	
<b>Tamaño Muestral</b>	<p><b>1.-</b> Colectivo jóvenes desempleados (menores de 25 años) participantes en la Operación 2.66.7 Acciones de formación para desempleados del PO FSE 2007-2013 de Castilla – La Mancha</p> <p style="padding-left: 20px;"><i>1.1. Participantes en cursos de desempleados: 394* (error estadístico del +/-3,9% para nivel de confianza del 95%)</i></p> <p style="padding-left: 20px;"><i>1.2. Muestra de control: 394</i></p> <p><b>2.-</b> Colectivo jóvenes desempleados (menores de 25 años) participantes en la Operación 2.66.8 – Talleres de Especialización Profesional del PO FSE 2007-2013 de Castilla – La Mancha</p> <p style="padding-left: 20px;"><i>2.1. Participantes en Talleres de Especialización Profesional: 131** (error estadístico del +/-5,1% para nivel de confianza del 95%)</i></p> <p style="padding-left: 20px;"><i>2.2. Muestra de control: 131</i></p>
<b>Contactos</b>	Hasta 6 intentos de localización
<b>Universos</b>	<p><b>1.-</b> Universo Operación 2.66.7: 1.074 participantes de 25 años y menos que han finalizado la acción formativa</p> <p><b>2.-</b> Universo Operación 2.66.8: 235 participantes de 25 años y menos que han finalizado la acción formativa</p>
<b>Cuestionarios</b>	<p>Diseño de dos Cuestionarios:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Primer Cuestionario dirigido al colectivo participante (Operación 2.66.7 y Operación 2.66.8)</li> <li>○ Segundo Cuestionario dirigido al colectivo de control (Operación 2.66.7 y Operación 2.66.8)</li> </ul>

<p><b>Instalaciones y Equipamientos</b></p>	<p>Disposición de un Call Center con 8 puestos a jornada completa dedicados de forma exclusiva a esta operación entre el 28 de julio y 15 de agosto de 2014; La operativa de campo ha contado con una segunda fase de refuerzo realizada en la primera semana de septiembre de 2014 por 3 personas con el fin de solicitar el permiso a los controles para la consulta de su vida laboral, así como eliminar participantes y controles que hubieran realizado alguna acción formativa (controles), o una acción formativa adicional (participantes)</p>
<p><b>Horario de realización de las entrevistas</b></p>	<p>Horarios 9:30 a 15:30</p>

La operativa de campo realizada ha sido más amplia de forma que el proceso de encuestación en el caso de la O.P. 2.66.7 ha supuesto la recogida de información con cuestionario correctamente cumplimentado para un total de 473 participantes. Sin embargo, la muestra final para la que se presentan los datos a continuación se corresponde con los 394 participantes para los que ha sido posible encuestar a su "control" respectivo y que, por tanto, pueden ser objeto de uso en el marco de la evaluación contrafactual.

Por otro lado, en el caso de la O.P. 2.66.8. la operativa de campo ha supuesto la encuestación y obtención de un cuestionario correctamente cumplimentado para un total de 145 participantes. Sin embargo, la muestra final para la que se presentan los datos se corresponde con los 131 participantes para los que ha sido posible encuestar a su "control" respectivo.

Por tanto, en relación con la información recogida mediante el cuestionario aplicado en el proceso de encuestación, la muestra de "parejas" de participantes y controles quedó finalmente configurada por 394 parejas en la operación 2.66.7 y 131 parejas en la operación 2.66.8.

De forma complementaria a estos procesos de encuestación, se ha tenido que realizar un proceso de encuestación adicional y posterior a la conclusión del trabajo de campo con el fin de identificar y poder diferenciar a las personas participantes que han realizado más de una acción formativa. Se ha tratado con ello, de lograr que los "controles" no hayan podido beneficiarse de algún otro proceso formativo que explique un posible impacto positivo en términos de empleo generado.

**El acceso al fichero de datos del sistema e-SIL de la Seguridad Social no pudo realizarse hasta finales del mes de agosto de 2014.** La consulta de la vida laboral de los participantes y de los controles se hizo de forma individualizada, no en forma masiva, lo que provocó una cierta demora en la disposición de la información. Además, para acceder a la vida laboral de los controles tuvo que obtenerse previamente una autorización expresa de cada una de estas personas, para lo que se realizó una encuestación adicional para recoger este permiso.

La operativa de consulta de la vida laboral fue muy amplia. En el caso de la operación 2.66.7 se realizaron un total de 504 consultas de participantes y 509 de controles. En el caso de la operación 2.66.8 se realizaron un total de 175 consultas de participantes y 180 consultas de controles.

El análisis de la información recogida y su validación puso de manifiesto que una proporción significativa de los controles, en torno al 30%, se encontraba trabajando en el momento previo al periodo objeto de evaluación, hecho que en principio no era previsible al provenir esta información del sistema SISPE de una muestra de personas desempleadas. Esta situación no prevista supuso una merma de las parejas válidas para la evaluación de impacto, quedando la muestra efectiva en 328 parejas en el caso de la operación 2.66.7 y 103 en la operación 2.66.8.

Respecto a los niveles de representatividad se debe subrayar que se ha implementado una



muestra generada a partir de la consulta de la Vida Laboral calculada en relación al universo de participantes en las convocatorias de 2009, 2010 y 2011 alcanzando el siguiente error estadístico:

- Muestra de 328 personas ("parejas" de participantes y controles) para un universo de 1.074 personas, lo que supone un error muestral del 4,5% para un nivel de confianza del 95% en el caso de la O.P.2.66.7.
- Muestra de 103 personas ("parejas" de participantes y controles), para un universo de 232 personas, lo que supone un error muestral del 7,2% para un nivel de confianza del 95% en el caso de la O.P.2.66.8.

Por último, se debe subrayar que tanto los registros de información proveniente del sistema e-SIL, como la asociada a la encuestación han sido objeto de elevación al conjunto del universo de estudio en ambas acciones formativas.

#### **Fase 4 – Análisis de los resultados a través de la metodología de Diferencias por Diferencias.**

Finalmente, se ha procedido a aplicar el método de Diferencias en una selección de indicadores identificados como los más relevantes a la hora de abordar el objetivo de evaluar el diferente nivel de impacto de ambas intervenciones formativas sobre las personas beneficiarias.

De este modo, una vez realizados los trabajos de análisis de las fuentes administrativas disponibles y el potencial de las mismas a la hora de generar la información necesaria para medir el impacto de ambos cursos, el outcome final analizado ha sido el de situación laboral de la personas durante los 18 meses (seis trimestres) siguientes a la realización de la acción, aplicando para ello un tratamiento mediante la metodología de Difference- in-Differences (DiD).

La aplicación de la metodología DiD sobre los Grupos de Participantes y Controles pretende:

- Limitar el sesgo que pudiera introducir la existencia de factores externos contemporáneos a la medida evaluada (aspecto de gran relevancia en un contexto económico de crisis como el que ha vivido Castilla La Mancha en ese periodo).
- Reforzar igualmente la limitación de las fuentes de sesgo derivadas de factores no observables.

El impacto se estima como la diferencia entre el outcome de los participantes después de su paso por la acción o programa (YT t+1) y el valor de este outcome para este mismo colectivo en ausencia del programa (Y0). La medida del impacto puede expresarse en términos analíticos como la «diferencia de diferencias:

$$(YT, t+1 - YT, t) - (YC, t+1 - YC, t)$$

; donde YT, t y YT, t+1 son las medias del outcome para las personas participantes antes y después de la política, mientras que YC, t y YC, t+1 las medias de los no participantes (controles).

De este modo, se compara:

- 1º. La situación de cada **Participante (P)** en el momento cero o inicial, es decir, antes de la acción **-P(0)-**... con la que tiene a los 18 meses (6 trimestres ) después de finalizarla, es decir, en el momento **1 -P(1)-** en términos de outcome: situación laboral de la personas a los 18 meses (seis trimestres) siguientes a la realización de la acción con

inclusión de los empleos desempeñados, tiempo que han supuesto y calidad de esos empleos.

**P (1) – P (0)**

- 2º. La situación de cada **Control (C)** en el momento cero o inicial, es decir, en el tiempo similar al de su pareja o match **-C(0)-**; con el que tienen a los 18 meses (6 trimestres) después, es decir, en el momento **1 -C(1)-** en términos de outcome: situación laboral de la personas a los 18 meses, así como en relación con el resto de indicadores analizados como el tiempo en que han estado empleados o la estabilidad y calidad de esos empleos.

**C (1) – C (0)**

- 3º. Y finalmente se efectúa la diferencia de las diferencias resultantes entre Participantes y Controles para valorar el impacto neto obtenido.

**(P (1) - P (0)) - (C (1) - C (0))**

Al respecto se debe indicar que, dado el perfil de los participantes y controles y su falta de empleo en el momento cero implica que se haya otorgado este valor (0) al momento inicial, quedando por tanto la estimación de diferencias por diferencias con la siguiente formulación:

**(P (1) - (C (1)))**

Este proceso de identificación de indicadores ha llevado a diseñar una Matriz de Evaluación en el que, para cada indicador, se hace corresponder la fuente de información disponible más consistente. De este modo, la información proveniente de la encuesta solamente se ha utilizado cuando no ha sido posible disponer de la Vida Laboral de la base de datos de la Seguridad Social.

Cabe subrayar la efectiva aplicación de la Matriz de Indicadores del enfoque DiD con el fin de reducir los posibles sesgos asociados a los factores no observables en el caso de la totalidad de los indicadores de impacto presentadas en la Matriz de Evaluación.

En este orden de cosas, se debe indicar que en el marco del Grupo de Evaluación se procedió a realizar un debate metodológico sobre el hecho de que las diferencias entre los participantes y el grupo de control pueden influir en el estado de la participación y la situación de empleo y por lo tanto, generar ciertos sesgos en los resultados. Es por ello por lo que se dedicó buena parte del tiempo y de los recursos a optimizar al máximo los ficheros administrativos disponibles con el fin de aplicar en el proceso de matching del PSM el mayor número de variables posible con la información disponible, como fue:

- Criterio 1. Género
- Criterio 2. Edad
- Criterio 3. Nivel académico/formativo
- Criterio 4. Ámbito territorial
- Criterio 5. Antigüedad en el desempleo
- Criterio 6. Ámbito de búsqueda de empleo
- Criterio 7. Experiencia laboral previa

Los indicadores que se han podido generar a partir de los registros administrativos disponibles no se han podido abordar tipos de indicadores como pudiera haber sido el impacto en la empleabilidad, en los que el valor en el momento cero no hubiera tener que ser

necesariamente cero. Para poder implementar este tipo de indicadores hubiera sido necesario generar herramientas ad hoc que facilitasen el seguimiento formalizado de los niveles de empleabilidad de la población desempleada de Castilla-La Mancha a partir de las valoraciones de los profesionales que realizan las labores de orientación laboral en los Servicios de Empleo.

En todo caso, se subraya que sí se ha aplicado el enfoque DiD en el conjunto de indicadores de impacto seleccionados en la Matriz de Evaluación (que son los que se presentan como resultados del estudio) a partir de la información proveniente de la Vida Laboral de la Seguridad Social, con el objeto de reducir los sesgos de selección. Estos indicadores son los que se consideran más interesantes a la hora de valorar el impacto de la formación desde la perspectiva contrafactual de acuerdo a lo validado en el Grupo de Evaluación del proyecto.

#### MATRIZ DE EVALUACIÓN: SELECCIÓN FINAL DE INDICADORES DE IMPACTO CONTRAFACUAL

TIPOS DE INDICADORES Y FUENTE DE REFERENCIA	
<b>DIMENSIÓN 1: IMPACTO EN EL LOGRO DEL EMPLEO</b>	
<b>Indicador 1.1.</b> Obtención de empleo Ha tenido un empleo (sí/no) en el periodo	<b>FUENTE: FICHERO DE VIDA LABORAL</b> Se asigna un valor 1 para los que participantes y controles que han obtenido al menos un empleo en los 18 meses siguientes a la conclusión del curso y cero para el resto
<b>Indicador 1.2.</b> Días trabajados en los 18 meses (total)	<b>FUENTE: FICHERO DE VIDA LABORAL</b> Se calcula el total de días cotizados en los 18 meses a partir del fichero, agregando la totalidad del tiempo que figura en la vida laboral de participantes y controles que han estado trabajando.
<b>Indicador 1.3.</b> Días trabajados en el contrato de mayor duración dentro de los 18 meses	<b>FUENTE: FICHERO DE VIDA LABORAL</b> Se genera el indicador identificando en cada registro el total de días cotizados, utilizando solamente los días trabajados en el contrato que haya tenido mayor duración en el periodo.
<b>DIMENSIÓN 2: PERMANENCIA Y ESTABILIDAD EN EL EMPLEO</b>	
<b>Indicador 2.1.</b> Permanencia media en los empleos logrados en el periodo	<b>FUENTE: FICHERO DE VIDA LABORAL</b> Se genera el indicador con la duración media de los contratos logrados por los participantes y controles por persona en el periodo de los 18 meses.
<b>Indicador 2.2.</b> Número total de contratos dentro de los 18 meses	<b>FUENTE: FICHERO DE VIDA LABORAL</b> Se genera el indicador con el promedio de contratos por participante y control en los 18 meses.
<b>Indicador 2.3.</b> Tipo de contrato de mayor estabilidad alcanzado en los 18 meses	<b>FUENTE: FICHERO DE VIDA LABORAL</b> Se genera el indicador asignando un valor de (2) a las personas que han podido alcanzar a disponer de al menos un contrato indefinido, (1) a las que han estado empleadas exclusivamente mediante contratos eventuales, y un valor de (0) a las personas que no han trabajado.
<b>Indicador 2.4.</b> Número de empresas diferentes en las que ha trabajado durante los 18 meses	<b>FUENTE: FICHERO DE VIDA LABORAL</b> Se genera el indicador mediante el promedio entre el número de empresas diferentes en las que los participantes y controles han estado empleados.
<b>DIMENSIÓN 3. CALIDAD DEL EMPLEO</b>	
<b>Indicador 3.1.</b> Grupo de cotización de mayor categoría alcanzado	<b>FICHERO DE VIDA LABORAL:</b> Se genera un valor a partir del Grupo de Cotización de mayor categoría logrado en el periodo de los 18 meses que figura en la Vida Laboral, Para ello se aplica un valor a la escala de grupos desde un valor (0) a las personas que no han trabajado en los 18 meses, hasta un valor de (11) a los Ingenieros y Licenciados. Se ha optado por esta metodología dado que en caso de haber eliminado aquellas "parejas" de

	participantes y controles en los que alguno de los dos (participantes y controles) no había encontrado empleo, hubiera disminuido muy fuertemente la base de análisis para estos indicadores, disminuyendo considerablemente la consistencia estadística de la información.
<b>Indicador 3.2.</b> Grupo de cotización más alto alcanzado en el contrato de mayor duración dentro de los 18 meses.	<b>FICHERO DE VIDA LABORAL:</b> Se genera un valor a partir del Grupo de Cotización asociado al contrato de mayor duración que figura en la Vida Laboral, Para ello se aplica un valor a la escala de grupos desde un valor (0) a las personas que no han trabajado en los 18 meses, hasta un valor de (11) a los Ingenieros y Licenciados.

**Fase 6 – Elaboración del producto final: informe de evaluación y propuestas y presentación y debate de los resultados entre las partes implicadas.**

Como producto final de los trabajos de la evaluación de impacto contrafactual se ha preparado el **Informe Final de Evaluación**, que ha sido objeto de revisión por parte del Grupo de Gestión del proyecto.

El informe de evaluación realizado por la asistencia técnica de Ikertalde Grupo Consultor S.A., fue presentado al coordinador del proyecto para su valoración, durante la primera quincena de octubre. En este periodo, el coordinador del proyecto aportó sus primeras impresiones que fueron tenidas en cuenta por el equipo de evaluadores a la hora de cerrar el informe final de resultados.

Los resultados de la evaluación fueron presentados al Grupo de Gestión del proyecto en una **reunión celebrada el 5 de noviembre de 2014**. El objetivo de esta reunión ha sido la de presentar los resultados cuantitativos y primeras conclusiones cualitativas del proyecto y abrir un debate en torno a los resultados de la evaluación, las lecciones aprendidas y conclusiones para avanzar en la evaluación de las políticas públicas.

Asimismo, cada uno de estos responsables realizó un proceso de reflexión individualizada posterior de los resultados de la evaluación, que se formalizó en una ficha de contraste e identificación de aprendizajes para la mejora de los programas.

Los trabajos desarrollados por el Grupo de Gestión como consecuencia de esta reunión no se han incluido en la justificación del gasto como consecuencia de haberse celebrado con posterioridad a la finalización del periodo de ejecución del proyecto, que era con la prórroga aprobado, hasta el 16 de octubre de 2014.

#### 1.3.4. Igualdad.

La evaluación llevada a cabo ha analizado el impacto contrafactual teniendo en cuenta la perspectiva de género, es decir, analizando el efecto diferenciado entre los hombres y las mujeres. Para ello, la variable de género ha sido uno de los primeros criterios a tener en cuenta en:

- la extracción de la información de las bases de dato tanto de los participantes como de los controles,
- el diseño de la muestra de la evaluación,
- la aplicación de la metodología Propensity Score Matching para la selección de los grupos de controles.
- el análisis de los indicadores de impacto contrafactual. La evaluación presenta los

resultados obtenidos según género, lo que aporta información para valorar las diferencias entre los varones y las mujeres en cada uno de los indicadores de impacto analizados.

### 1.3.5. Continuidad.

El proyecto llevado a cabo ha despertado un interés y una voluntad por dar continuidad a las evaluaciones de impacto en el futuro. La experiencia desarrollada ha permitido que los gestores de estas ayudas tengan una mayor consciencia de las oportunidades y ventajas que representan las evaluaciones de impacto, en especial las de carácter contrafactual.

En concreto, en el nuevo periodo de programación 2014-2020 las evaluaciones de impacto van a cobrar especial importancia, por lo que sin duda la experiencia adquirida va a ser fundamental para desarrollar un sistema de seguimiento y control de las operaciones cofinanciadas por el FSE, adaptando las bases de datos administrativas a los requisitos y necesidades de este tipo de evaluaciones.

En este orden de cosas, cobra especial interés la integración en los dispositivos de seguimiento y evaluación de los programas de formación para el empleo de una metodología que permita, sistemáticamente, disponer de un grupo de control seleccionado a través del PSM. Este proceso de acceso a controles podría incorporarse a un módulo específico de los sistemas de información de la Consejería.

Además, con objeto de mejorar y facilitar la implementación de evaluaciones de impacto contrafactual como la llevada a cabo se estima necesario abordar las siguientes medidas:

- Explorar la posibilidad de realizar un convenio con la Tesorería de la Seguridad Social por el que se posibilite obtener de forma masiva la información de la vida laboral de las personas para medir el impacto de las acciones.
- Revisar los formularios que rellenan los demandantes de empleo en la Oficinas de Empleo para poder obtener su autorización para la realización del seguimiento laboral como grupo de control en las evaluaciones de impacto contrafactual.
- Mejorar los sistemas de recogida de información de participantes en operaciones objeto de cofinanciación por el FSE que puedan servir de soporte para una correcta ejecución de las evaluaciones establecidas en el plan de evaluación.
- Introducir factores y variables no observables en los sistemas y registros administrativos de seguimiento de los desempleados.

## 1.4. Lecciones aprendidas.

### 1.4.1. Productos y lecciones aprendidas.

El proceso de trabajo ha permitido poner de relieve una serie de aprendizajes que pueden ser implementados en la mejora y perfeccionamiento de proyectos de evaluación contrafactual.

*(1) Se constata la necesidad de sustentar la evaluación en las fuentes administrativas como*

*vía fundamental de obtención de información para este tipo de evaluaciones.*

El proceso de trabajo realizado ha debido dedicar un importante esfuerzo en el análisis y adaptación de las fuentes administrativas existentes para el seguimiento de las políticas de empleo y formación de la Comunidad de Castilla-La Mancha, así como de los registros de demandantes.

Para futuras evaluaciones se advierte de la importancia de esta fase, como condición necesaria para abordar una evaluación consistente. En el caso del proyecto realizado, fue necesario destinar un importante plazo de tiempo para que se pudieran realizar un diagnóstico real del potencial de cada una de las fuentes administrativas para dar respuesta a dos de las etapas clave de este tipo de evaluación:

- La selección de controles.
- La obtención de información sobre el impacto de la formación en términos de la vida laboral de los trabajadores y participantes.

*(2) La pertinencia de llevar a cabo auditorías previa a modo de pretest que validen la selección de las actuaciones objeto de evaluación.*

Dada la relevancia y magnitud de este tipo de evaluaciones, parece razonable aplicar procesos de auditoría o evaluación ex ante que certifiquen el potencial de aplicación de la metodología de evaluación contrafactual en las actuaciones que se pretenda analizar, en relación con las variables que se han identificado como relevantes como:

- La disponibilidad de BBDD y ficheros administrativos que ofrezcan:
  - Un suficiente grado de información sobre los factores y variables para realizar un proceso de matching de calidad.
  - La posibilidad de medir el impacto en el empleo de los cursos.
- La suficiente magnitud del universo objeto de evaluación en cada una de las acciones formativas a evaluar.
- La inexistencia a priori de factores no observables que puedan dificultar la obtención de resultados consistentes en el proceso de matching, tal y como podría haber producido en el caso de la O.P.266.8

*(3) Se subraya la utilidad fundamental y el potencial de la Vida Laboral como fuente de información consistente para centrar la mirada en una batería de indicadores de impacto básicos*

El proyecto realizado ha permitido constatar la importancia de centrar la evaluación en una serie de indicadores básicos que se sustenten en la información consistente de las BBDD y fuentes administrativas disponibles para dar satisfacción a los objetivos de la evaluación.

En el caso del proyecto que nos ocupa, el análisis de las BBDD disponibles permitió identificar la Vida Laboral de la Seguridad Social como la fuente clave a la hora de proporcionar información sobre tres indicadores clave que se asocian a la Dimensión 1 de

la Matriz de Evaluación como son:

- La obtención de un empleo en los 18 meses tras la conclusión de la formación (Indicador 1.1.)
- La magnitud de los días trabajos en dicho período (Indicador 1.2.).

*(4) Se advierten limitaciones notables de los procesos de encuestación como fuente de generación de información consistente sobre itinerarios laborales*

El proyecto tuvo que poner en marcha el proceso de encuestación sin haberse concluido el acceso y disposición de la información proveniente de los ficheros administrativos asociados a la Vida Laboral de los participantes y controles por un criterio de prudencia de cara a disponer de información en el caso de que finalmente no fuera posible acceder en plazo al fichero de Vida Laboral.

Así ha sido necesario realizar los procesos de encuestación incluyendo en el cuestionario preguntas asociadas a la vida laboral de los participantes y controles que, posteriormente, no han sido utilizadas al priorizarse la información proveniente de las BBDD de Vida Laboral.

Sin embargo, el orden adecuado a la hora de vertebrar los trabajos realizados debería haber implicado únicamente realizar los procesos de encuestación tras el análisis de los indicadores provenientes de la vida laboral, ya que:

- La encuestación ha mostrado la dificultad de las personas para informar de su itinerario socio-laboral con el suficiente grado de detalle y con un esfuerzo de recuerdo de hasta 4 años.
- Se han identificado inconsistencias en la información facilitada por las personas en la encuesta y la resultante de las BBDD de la Vida Laboral (p.e., personas que manifestaban encontrarse en desempleo y sin embargo, según la vida laboral han trabajado algunos meses en el período objeto de evaluación).

*(5) En todo caso, la encuestación puede resultar adecuada como herramienta de acompañamiento al proceso de consulta de fuentes administrativas.*

A pesar de estas limitaciones de las encuestas a la hora de complementar informaciones sobre vida laboral y otras variables, el proyecto ha mostrado la utilidad de las mismas para funciones como las siguientes:

- a) En el caso de los controles: solicitar los permisos individualizados (y grabados) para la consulta de la vida laboral de la totalidad de los controles.
- b) En el caso de los participantes y de los controles: complementar la información de los directorios de partida sobre la realización o no de acciones formativas en el período.

*(6) Se pone de relieve la importancia de avanzar hacia el conocimiento de los factores no observables: posibilidad de realizar investigaciones complementarias para mejorar los procesos de matching*

Los resultados de evaluación ponen de manifiesto cómo los participantes en la O.P.266.8.

responden a un perfil especial al tratarse de personas alejadas del mercado laboral, a través de intervenciones que combinan formación y empleo, llevadas a cabo por entidades locales o sin ánimo de lucro.

Dado este perfil específico, de los resultados obtenidos, podría haber sido necesario complementar las variables utilizadas provenientes de los ficheros administrativos con otra serie de factores cualitativos o de índole más "subjettiva" que hubieran permitido un mayor nivel de afinidad con los controles respectivos.

*(7) La pertinencia de aprovechar el camino recorrido en el proyecto como inversión para posteriores evaluaciones longitudinales basadas exclusivamente en fuentes administrativas*

El proyecto deja en los actores que han participado un conocimiento más profundo de las BBDD y ficheros administrativos, desde la perspectiva de su potencial utilidad para llevar a cabo evaluaciones a un coste reducido de los programas destinados a colectivos que requiere una especial atención e inversión de recursos.

Los técnicos de la Conserjería implicados en el proyecto han podido avanzar en este proceso en un camino que facilitaría la realización de procesos de evaluación sin requerir importantes desembolsos ni intervenciones costosas.

Así, estos procesos de evaluación sustentados en la optimización de los ficheros ya gestionados, permitirían evitar la realización de los procesos de encuestación que han demostrado un escaso grado de eficiencia, mediante la aplicación de evaluaciones basadas de forma exclusiva en la optimización de BBDD y sistemas de Big Data

Se ha demostrado factible y de especial interés la generación de sistemas de seguimiento y evaluación que integren periódicamente la información proveniente de otras fuentes administrativas, vinculando a la información de los programas formativos módulos en los que se incluyan los controles (para la mirada contrafactual) y otros módulos con los principales indicadores de impacto (a partir del fichero de Vida Laboral de la Seguridad Social).

#### 1.4.2. Innovaciones/éxitos/mejores prácticas.

La propia evaluación de impacto contrafactual ha sido una metodología innovadora, que ha permitido medir hasta qué punto las acciones de formación evaluadas han influido en la consecución, permanencia y calidad del empleo de las personas jóvenes menores de 25 años participantes.

Para ello se ha procedido a evaluar si la formación para desempleados de las personas jóvenes aumenta las oportunidades laborales comparando la situación de las personas participantes con la de las personas de las mismas características que no participaron en ninguna acción formativa.

Para esta evaluación se han empleado metodologías experimentales como el Propensity Score Matching (PSM) y Difference-in-Differences (DID).

El PSM ha permitido analizar trayectorias laborales de personas lo más semejantes posibles con el hecho diferencial de haber o no haber participado en la acción objeto de evaluación. El hecho





Unión Europea  
Fondo Social Europeo  
"El FSE invierte en tu futuro"



Castilla-La Mancha  
EL CRECER 2014  
Consejería de Empleo  
y Economía

de analizar con una muestra casos nominativos, es decir, persona a persona, supone un valor esencial en el análisis, pues se puede llegar a determinar características y elementos básicos de comparación que no se alcanzan con otro tipo de estudios. Esto aporta un valor añadido enorme a la evaluación, que debería poder extenderse a otras evaluaciones que se realicen.

En definitiva, el valor de este tipo de evaluación reside en que se puede probar los efectos de una intervención, ya que las diferencias en los resultados pueden atribuirse a la intervención, con lo que desde el punto de vista político supone una herramienta muy interesante a la hora de planificar medidas y distribuir los recursos hacia aquellas con mejores resultados.