

Evaluación de impacto de la formación en la empleabilidad, la cualificación y la inserción profesional

Programas de Formación de Jóvenes menores de treinta años y de Jóvenes inscritos en el Fichero Nacional de Garantía Juvenil
Convocatorias 2015



La presente publicación se ha elaborado a partir de los resultados de la Evaluación de impacto de los programas específicos de ámbito estatal de mejora de la empleabilidad, la cualificación y la inserción profesional de jóvenes menores de treinta años y de jóvenes inscritos en el fichero nacional de garantía juvenil realizada en el año 2019 por Grupo CONSIDERA S.L. para la Fundación Estatal para la Formación en el Empleo.

Quedan reservados todos los derechos. No se permite la cesión, uso, reproducción total o parcial, tratamiento informático, ni comunicación de su contenido sin autorización escrita de la Fundación Estatal para la Formación en el Empleo.

Fecha de publicación: 2020

Índice

1. Antecedentes y marco normativo.....	4
1.1. Marco normativo	4
1.2. Convocatorias previas a 2015	5
2. Contexto	6
2.1. Breve análisis sobre desempleo juvenil	6
2.2. Programa de formación de Jóvenes menores de 30 años	7
2.3. Programa de formación de Jóvenes inscritos en el Fichero Nacional de Garantía Juvenil	14
3. Planteamiento metodológico	19
3.1. Metodología de evaluación del Programa de formación de Jóvenes menores de 30 años.....	21
3.2. Metodología de evaluación del Programa de formación de Jóvenes inscritos en el Fichero Nacional de Garantía Juvenil.....	21
4. Limitaciones de la evaluación	24
5. Resultados de la evaluación del Programa de formación de Jóvenes menores de 30 años.....	27
5.1. Evaluación de resultados.....	27
5.2. Evaluación del impacto.....	40
6. Resultados de la evaluación del Programa de formación de Jóvenes inscritos en el Fichero Nacional de Garantía Juvenil	55
6.1. Evaluación de resultados.....	55
6.2. Evaluación del impacto.....	65
6.3. Análisis contrafactual	76
7. Conclusiones	80
7.1. Conclusiones de la evaluación del Programa de formación de Jóvenes menores de 30 años.....	80
7.2. Conclusiones de la evaluación del Programa de formación de Jóvenes inscritos en el Fichero Nacional de Garantía Juvenil.....	94

MÓDULO I.

Presentación de la evaluación



1. Antecedentes y marco normativo

1.1. Marco normativo

Los programas de formación para el empleo dirigidos a jóvenes ocupados y desempleados menores de 30 años que son objeto de esta evaluación (Programa específico para Jóvenes menores de 30 años y el Programa destinado a personas inscritas en el Sistema Nacional de Garantía Juvenil), tienen como precedente las convocatorias de programas que desde el año 2011 se venían ejecutando por el Servicio Público de Empleo Estatal, enmarcadas en el Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo¹, por el que se regula, a nivel estatal, el subsistema de formación profesional para el Empleo y que se desarrolla por las diferentes comunidades autónomas, en función de la distribución de competencias que se establecen en los correspondientes decretos de estructura de sus gobiernos autonómicos.

La convocatoria de 2015 se enmarca en el Real Decreto Ley 4/2015, de 22 de marzo², para la reforma urgente del Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral. En esta línea, el Servicio Público de Empleo Estatal convocó mediante las Resoluciones de 21 de agosto y 24 de agosto de 2015 dos Programas específicos de ámbito estatal de mejora de la empleabilidad, la cualificación y la inserción profesional, uno destinado a jóvenes menores de treinta años y otro a jóvenes inscritos en el Fichero Nacional de Garantía Juvenil.

Tabla 1. Programas formativos específicos de ámbito nacional

Población objetivo	Programa y normativa
Jóvenes menores de 30 años.	La Resolución del 21 de agosto de 2015, del Servicio Público de Empleo Estatal, por la que se aprueba la convocatoria para la concesión, con cargo al ejercicio presupuestario 2015, de subvenciones públicas para la ejecución de un programa específico de ámbito estatal de mejora de la empleabilidad, la cualificación y la inserción profesional de jóvenes menores de treinta años, con especial atención a quienes estén en situación de desempleo y baja cualificación.
Jóvenes inscritos en el Fichero del Sistema Nacional de Garantía Juvenil.	La Resolución de 24 de agosto de 2015, del Servicio Público de Empleo Estatal, por la que se aprueba la convocatoria para la concesión, con cargo al ejercicio presupuestario de 2015, de subvenciones públicas para la ejecución de un programa específico de ámbito estatal de mejora de la empleabilidad, la cualificación y la inserción profesional de jóvenes inscritos en el Fichero Nacional de Garantía Juvenil, (Programa de Garantía Juvenil en adelante), en la que se contemplan diversas medidas de carácter formativo para favorecer la empleabilidad de los jóvenes, junto con incentivos para facilitar su inserción laboral.

Fuente: Resolución de 21 de agosto de 2015 y Resolución de 24 de agosto de 2015

¹ <https://www.boe.es/boe/dias/2007/04/11/pdfs/A15582-15598.pdf>

² <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-3031&p=20150323&tn=1>

1.2. Convocatorias previas a 2015

El Programa de Jóvenes menores de 30 años ha sido convocado previamente en los años 2011, 2012, 2013 y 2014.

La primera diferencia de los programas específicos de la convocatoria de 2015 con respecto a años anteriores es la regulación como dos programas independientes, diferenciándose en dos convocatorias. Así, por un lado, se mantiene un Programa específico para Jóvenes menores de 30 años y, por otro lado, se establece uno específico, que no existía previamente, destinado a personas jóvenes inscritas en el Registro del Sistema Nacional de Garantía Juvenil.

Otra diferencia destacada entre las convocatorias previas y la de 2015 es el marco normativo de los programas, que se ven afectados por la entrada en vigor del Real Decreto-ley 4/2015, de 22 de marzo, para la reforma urgente del Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral.

En el tipo de actuaciones a desarrollar también se identifican diferencias respecto a las convocatorias anteriores, pues las acciones con compromiso de contratación se circunscriben al programa de Garantía Juvenil, no contemplándose en el programa específico para jóvenes como sucedió anteriormente. Sobre este tipo de actuaciones, también se produce un cambio reseñable en la caracterización de esta contratación. Además, mientras que para la convocatoria de 2014 la contratación a través de contratos laborales a tiempo completo debía tener una duración mínima de 6 meses, y si era a tiempo parcial o de media jornada al menos 12 meses, o por el tiempo equivalente de acuerdo con las condiciones establecidas en el convenio colectivo de aplicación, la convocatoria de 2015 establece que la duración del contrato será como mínimo de 6 meses en caso de jornada a tiempo completo y de 9 meses cuando la jornada sea a tiempo parcial, introduciendo como posible modalidad de contratación la del contrato para la formación y el aprendizaje³, con una duración mínima del contrato de 12 meses.

En el programa específico de jóvenes no se contemplan acciones con compromiso de contratación, y las acciones formativas destinadas a la adquisición de competencias clave se diferencian de las vinculadas a uno o varios de los certificados de profesionalidad. También se diferencia entre acciones formativas vinculadas con el aprendizaje de lenguas extranjeras en modalidad presencial, y acciones

³ Regulado en el artículo 11 apartado 2 del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo), tras su modificación por el Real Decreto-ley 10/2011, de 26 de agosto, de medidas urgentes para la promoción del empleo de los jóvenes, el fomento de la estabilidad en el empleo y el mantenimiento del programa de recualificación profesional de las personas que agoten su prestación por desempleo y desarrollado por el Real Decreto 1529/2012, de 8 de noviembre, por el que se desarrolla el contrato para la formación y el aprendizaje y se establecen las bases de la formación dual (<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2012-13846>).

formativas vinculadas a las competencias requeridas por las empresas en al ámbito de las tecnologías de la información y comunicación, que antes aparecían agrupadas.

2. Contexto

2.1. Breve análisis sobre desempleo juvenil

La Estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven 2013-2016 y el Plan Nacional de Implementación de la Garantía Juvenil en España (de diciembre de 2013), del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, analizan y ponen de relieve en sus diagnósticos como principales problemas que afectan a esta población para su participación el mercado laboral los siguientes:

- Baja cualificación o nivel educativo.
- El fracaso y abandono escolar.
- La falta de experiencia profesional.
- El desempleo y su duración.
- La contratación en sectores con escasa demanda de empleo.
- La escasa movilidad.

De forma general, se puede establecer que a través de estos programas específicos de empleabilidad, cualificación e inserción profesional de jóvenes se pretende incidir sobre dichos problemas.

La **baja cualificación o nivel educativo** está vinculada al abandono escolar temprano⁴ y al fracaso escolar, a la falta de acreditación del currículum formativo y/o a la cualificación en niveles bajos (nivel 1) de certificados de profesionalidad⁵. La formación que se evalúa es una actuación de especial relevancia para lograr mejoras curriculares en competencias y cualificación, siendo uno de los potenciales impactos de estos programas el retorno al sistema educativo de la población que decidió no continuar con sus estudios y que accedió a empleos que requerían escasa cualificación.

La **falta de experiencia laboral** incide directamente en las oportunidades de acceso al empleo y, por tanto, en los factores de empleabilidad, especialmente para la población joven que puede entrar en un ciclo de des-empleabilidad. Por otro lado, la experiencia laboral tiene un efecto sobre la motivación

⁴ El abandono escolar temprano es un indicador educativo de la UE para evaluar el desempeño en educación, y se define como: el no alcanzar al menos un nivel 3 de la Clasificación Internacional de Niveles Educativos (CINE), y no estar cursando estudios, ya sean reglados o no reglados. En España estarían en abandono educativo temprano aquellas personas que una vez finalizada satisfactoriamente la ESO, no continúan sus estudios, ya sea en Bachillerato, FP, u otro curso de formación no reglada. La tasa se calcula para las personas entre 18 y 24 años.

⁵ Panorama de la Educación. Indicadores de la OCDE 2016. Informe Español. Ministerio de Educación, Cultura y Deporte. Madrid, 2016.

para el empleo y para la búsqueda de empleo, por lo que estos efectos son promovidos por la formación especialmente cuando conlleva prácticas y compromiso de contratación.

En lo que respecta al **desempleo**, la formación mejora las posibilidades de acceder al empleo, considerándose un impacto directo si la ocupación está relacionada con la formación recibida y uno indirecto si no existe dicha relación. Asimismo, la formación contribuye a mejorar la calidad y estabilidad en el empleo, a la vez que tiene un efecto importante sobre la percepción y autoestima personal de los jóvenes, especialmente de los que llevan un tiempo considerable en el desempleo. Se produce un efecto o impacto social indirecto, en cuanto a la implicación personal, producto de la (re)incorporación de estos jóvenes al circuito social del empleo.

El paso de **ocupaciones en sectores con menor demanda de empleo**⁶ (por estar en declive o desuso) a otros considerados estratégicos o emergentes a través del acceso a formación, afecta tanto a las condiciones de empleabilidad de las personas, como en sus condiciones laborales para mejorar o permanecer en el empleo o acceder a ofertas de empleo.

Por último, uno de los problemas más extendidos en el mercado laboral español es la escasa **movilidad**, tanto geográfica como funcional. A través de la formación con certificados de profesionalidad, orientado a sectores más estratégicos se puede avanzar en dicha movilidad. Igualmente, la adquisición de competencias claves abre nuevas oportunidades tanto sectoriales como ocupacionales.

2.2. Programa de formación de Jóvenes menores de 30 años

El Programa específico destinado a jóvenes menores de 30 años persigue tres objetivos: mejorar la empleabilidad, mejorar la cualificación y alcanzar la inserción de las personas participantes. Es decir, se trata de una intervención que persigue dos objetivos con un efecto inmediato en la persona participante, la mejora de la cualificación y de la empleabilidad, y un tercero que puede provocar efectos a largo plazo o impactos a través de la incorporación al mercado de trabajo.

Para alcanzar estos objetivos son cinco las tipologías de acciones que se proponen:

1. Acciones formativas de modalidad presencial vinculadas a uno o varios certificados de profesionalidad, destinadas a jóvenes ocupados y desempleados.
2. Acciones formativas impartidas en teleformación vinculadas a certificados de profesionalidad, destinadas a jóvenes ocupados y desempleados.

⁶ Observatorio de las ocupaciones del SEPE: <https://www.sepe.es/HomeSepe/que-es-el-sepe/observatorio.html>

3. Acciones formativas de modalidad presencial dirigidas a la obtención de competencias claves para acceder a la formación de certificados de profesionalidad de nivel 2 y 3.
4. Acciones formativas para la adquisición de competencias en lenguas extranjeras (inglés) vinculadas con programas formativos para obtener la certificación de los niveles del Marco Común Europeo de Referencia para las Lenguas (MCERL) y vinculadas con programas de lengua extranjera profesional.
5. Acciones formativas para la adquisición de competencias tecnológicas de la información y comunicación (TIC).

2.2.1. EJECUCIÓN: PROYECTOS Y PARTICIPANTES

En el marco de la convocatoria 2015 del Programa de Jóvenes menores de 30 años se han solicitado 380 proyectos, de los que se suscribieron 87 (22,89%), en función del presupuesto disponible.

Tabla 2. Ejecución física del Programa de Jóvenes menores 30 años

Tipo de proyecto	Proyectos solicitados	Proyectos suscritos	Acciones formativas suscritas	Acciones formativas realizadas (a)
Proyectos de acciones de competencias clave	82	11	19	14
Proyecto de acciones de lengua extranjeras	96	18	572	238
Proyectos de acciones TIC	54	17	268	141
Proyecto de acciones vinculadas a certificados de profesionalidad, de modalidad presencial	131	28	536	216
Proyecto de acciones vinculadas a certificados de profesionalidad, de modalidad teleformación	17	13	128	111
TOTAL	380	87	1.523	720

(a) Datos de 19/2/19

Fuente: Datos de Fundae (9/4/18)

Las 720 acciones que se han ejecutado han supuesto impartir más de 4,2 millones de horas de formación, la mayoría destinada a programas formativos vinculados a certificados de profesionalidad (en modalidad presencial y teleformación), con una duración media de las acciones formativas de 356,9 horas.

Tabla 3. Ejecución por tipo de proyecto y acción formativa. Programa Jóvenes menores 30 años

Tipo de proyectos	Horas Participantes Comunicados (a)	Duración media Participantes Comunicados	Horas Formación Realizada	Duración Media Formación Realizada
Proyecto de acciones de competencias clave	453.000	463,2	319.660	462,6
Proyecto de acciones de lenguas extranjeras	774.430	174,7	663.450	173,3
Proyecto de acciones de TIC	837.050	365,0	716.042	360,9
Proyecto de acciones vinculadas a certificados de profesionalidad, de modalidad presencial	1.440.700	452,2	1.220.550	450,9
Proyecto de acciones vinculadas a certificados de profesionalidad en teleformación	2.399.760	494,6	1.345.320	491,0
Total	5.904.940	375,1	4.265.022	356,9

Fuente: Datos de Fundae (9/4/18)

MÓDULO I. PRESENTACIÓN DE LA EVALUACIÓN

De los grupos comunicados, finalmente se realizan y certifican 1.148 (98,20% de los comunicados); de los que tres cuartas partes se concentran en cuatro familias profesionales (Servicios socioculturales y a la comunidad, Administración y gestión, Informática y comunicaciones, y Comercio y marketing), existiendo una presencia dispersa del resto de familias.

En relación con los participantes, que pasan por diferentes estados administrativos y de ejecución antes de conseguir la calificación de certificado y finalizado. De los que inicialmente quedaron suscritos conforme al diseño de las acciones (18.455), los que se comunican descienden a 15.742 jóvenes.

Una vez que se aprueban los proyectos para su desarrollo hay una segunda disminución en la población objetivo de casi un 20%, a un total de 12.699 jóvenes, que son los participantes que realmente inician las acciones formativas⁷.

Gráfico 1. Grado de ejecución según situación de participantes. Programa Jóvenes menores 30 años⁸



Fuente: Datos de Fundae (19/2/19), excepto participantes suscritos y comunicados (datos de 9/4/18)

De los que inicialmente participan en el Programa, un 85,42% (10.848 participantes) se pueden calificar, de acuerdo con la terminología de gestión, como “Certificados”:

- 9.202 efectivamente finalizan la formación (84,83% de participantes certificados y 72,46% de iniciados).
- 387 participantes desempleados que abandonan la formación para acceder a un empleo⁹ (3,57% de participantes certificados y 3,05% de participantes iniciados).

⁷ Esta brecha se debe fundamentalmente a la dificultad que ha supuesto alcanzar el número y perfil de jóvenes participantes.

⁸ Participantes suscritos: participantes que la entidad solicitante se compromete a formar mediante la financiación suscrita. Participantes comunicados: participantes que la entidad beneficiaria comunica que va a formar a través de la aplicación informática de comunicación de inicio de grupo, y que pertenece a un grupo comunicado en los plazos establecidos. Participantes iniciados: todos los participantes que inician la formación.

Participantes certificados: participantes que inician la formación y que han sido admitidos en ella, tras la realización de las comprobaciones de requisitos necesarias.

⁹ En términos de cómputo de participantes certificados, se establece en la Resolución de 21 de agosto de 2015 en su artículo 19.3 que, para el supuesto de trabajadores desempleados, no se considerará abandono si las bajas en las acciones formativas se producen por haber encontrado empleo, siempre que hubiesen realizado, al menos, el 25 por ciento de la acción formativa.

- 1.259 participantes abandonan las acciones formativas por otras causas (un 11,61% de los certificados y el 9,91% de los que iniciaron la formación).

La participación de hombres y mujeres en este programa ha sido equilibrada, tanto en el total de participantes que iniciaron la formación (51,41% de mujeres respecto al total), como en el de las que finalizan y se consideran efectivamente formadas (50,55% de mujeres respecto al total). La ejecución se concentra ligeramente en el grupo de menor edad, entre los 16 y los 25 años (un 55,40% del total de participantes formados), tanto para los hombres (55,08%) como para las mujeres (55,72%).

Las Comunidades Autónomas de Andalucía (con un 29,04%) y Madrid (con un 27,18%), concentran algo más de la mitad de las personas formadas, con gran diferencia respecto al peso relativo del resto de las regiones, que no superan en ningún caso el 10%, situándose por encima del 5% la Comunidad Valenciana (8,03%) y Galicia (7,70%).

Por su parte, casi una de cada tres mujeres formadas se encuentra en Andalucía (32,63%), y si se analiza la distribución de personas formadas dentro de cada comunidad autónoma, las mujeres suponen más del 60% del alumnado en Ceuta y Melilla (69,33%), La Rioja (66,67%) y Extremadura (60,31%).

Los trabajadores desempleados que, una vez iniciada la formación, la abandonaron por haber encontrado un empleo han sido un total de 387 (3,56% de las personas certificadas). Es superior la proporción de mujeres que acceden a un empleo (un 54,01% frente a un 45,99% de hombres) y la de personas en el tramo de menor edad (personas de menos de 25 años).

El nivel de abandono, o número de participantes que no finalizan respecto del total de participantes finalizados (9.202), se sitúa en el 13,68%. En su mayoría son mujeres (53,46%), con una edad promedio de 25 años. Tanto para hombres como mujeres los abandonos se dan fundamentalmente en personas con Bachiller/FP, seguidas de las que tienen la ESO o Graduado Escolar.

Por tipos de acciones, son las vinculadas a certificados de profesionalidad las que más abandono presentan, tanto para hombres como para mujeres (fundamentalmente en la modalidad de teleformación -388- y las acciones de lenguas extranjeras -340-). Se ha indagado sobre las posibles causas de abandono, y un 13,66% de las personas que abandonan la formación declaran que lo hacen por desinterés. Esta es una de las causas que también se mencionan en entrevistas y grupos de discusión, y puede estar derivada de las dificultades propias de los colectivos destinatarios, en algunos casos pertenecientes a colectivos especialmente vulnerables.

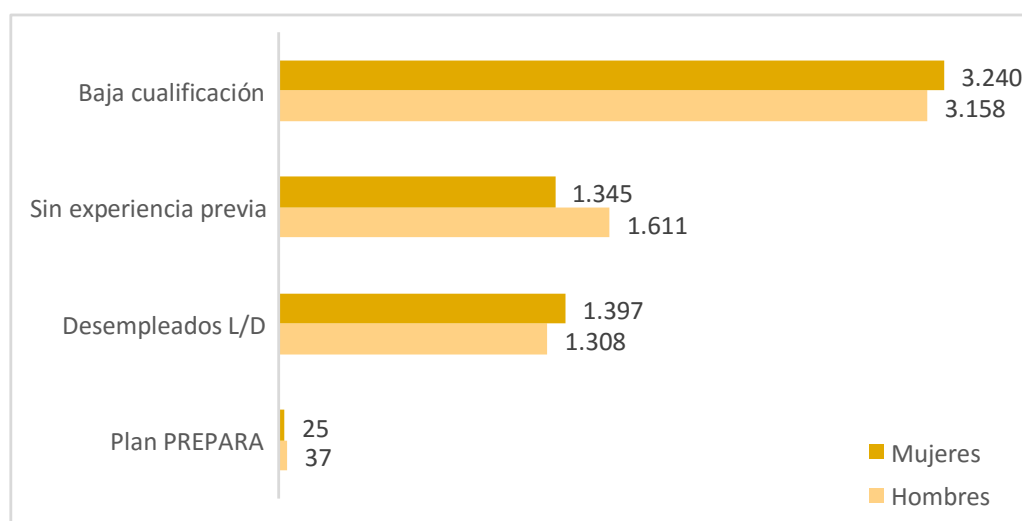
Los participantes que una vez iniciada la formación la abandonan por colocación (62), no incluidos en el colectivo analizado anteriormente (los 387 desempleados que acceden al empleo) alcanzan el 4,92% de jóvenes que abandonan. No obstante, las principales causas de abandono se encuentran

englobadas en la categoría de “Otras causas”, para la que no se dispone de información sobre el detalle de los motivos incluidos en ella. De los grupos de discusión y entrevistas con empresas formadoras se deduce que esas “Otras causas” se vinculan tanto al diseño de las propias acciones formativas: carga horaria, rigidez de contenidos no siempre aplicables a las necesidades reales de las empresas, o escaso contenido práctico frente al teórico; como a las características de los colectivos preferentes: inadecuación de los perfiles formativos y los niveles de la formación, o la falta de coordinación institucional (conurrencia de intervenciones sobre la misma población).

2.2.2. EJECUCIÓN POR COLECTIVOS PRIORITARIOS

Según la clasificación de las personas en los diferentes colectivos (que no son excluyentes) destaca el importante número de participantes formados catalogados como trabajadores con baja cualificación, en concreto un 69,53% del total. Este dato es consistente, aunque superior, con los que recoge la Estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven, que establece entre los indicadores objeto de seguimiento y evaluación el Porcentaje de jóvenes (15-24 años) con baja cualificación (niveles 0-2 ISCED) en un 53,4% (para 2011).

Gráfico 2. Jóvenes formados según tipo de colectivo prioritario por sexo. Programa Jóvenes menores 30 años



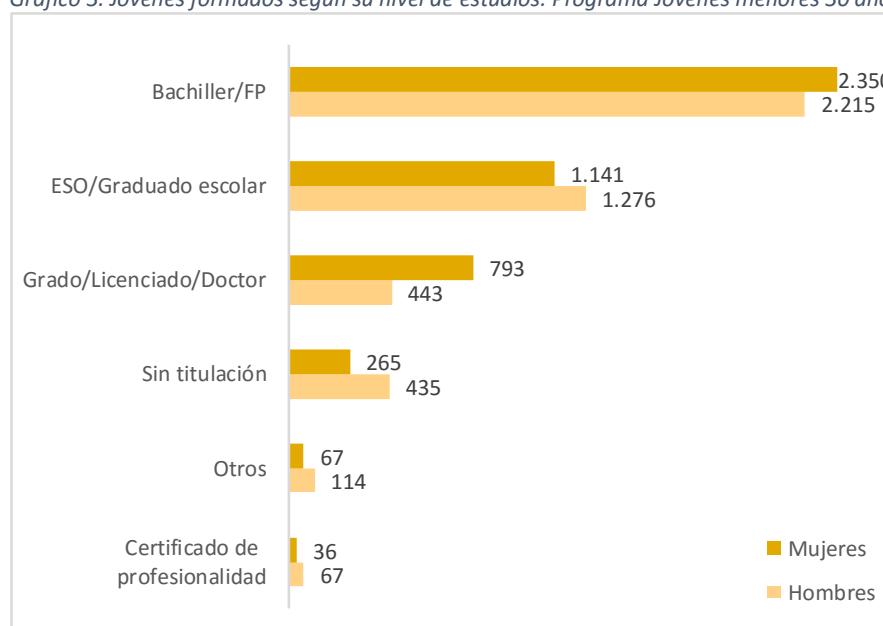
Fuente: Datos de Fundae (9/2/19)

Le siguen en importancia los participantes formados que carecían de experiencia laboral previa (un 32,12% del total). También tienen un peso importante en el total de la población formada los participantes que eran desempleados de larga duración (29,40%), entendidos como aquellos que llevan 12 o más meses sin trabajar en los 18 meses anteriores a la acción (suponen el 28,75% de los hombres formados y el 30,03% de las mujeres formadas).

Apenas un 0,67% proviene del Plan PREPARA¹⁰, lo que se puede deber a la propia definición de potenciales personas beneficiarias del PREPARA y las características de la población joven, en la que no siempre concurren todas estas condiciones.

Atendiendo al nivel previo de estudios, el grupo más numeroso de participantes formados es el de jóvenes con Bachiller/FP y con Graduado Escolar o ESO, lo que es coherente con el perfil de personas al que se orienta la Estrategia de Emprendimiento y Empleo juvenil. Es de destacar la mayor presencia de mujeres en las categorías formativas más altas (17,04% de ellas tienen estudios universitarios en sus diferentes grados, frente al 9,74% de los hombres) y su menor presencia en el grupo de menor nivel educativo.

Gráfico 3. Jóvenes formados según su nivel de estudios. Programa Jóvenes menores 30 años



Fuente: Datos de Fundae (9/2/19)

Por su parte, el mayor número de participantes finalizados se encontraban desempleados de manera previa a la formación (93,14%), siendo escaso el número de ocupados que se han formado¹¹ (4,92% de los hombres y 8,75% de las mujeres) y de los que se dispone de información sobre su situación laboral.

2.2.3. EJECUCIÓN: EMPRESAS PARTICIPANTES

En el desarrollo del programa han tenido un papel relevante las empresas y entidades, distinguiéndose dos perfiles: empresas gestoras de proyectos formativos y, por tanto, beneficiarias de las ayudas para

¹⁰ El Programa de Recualificación Profesional (PREPARA), se estableció en el Real Decreto-ley 1/2011, de 11 de febrero y, en el momento de aplicación del Programa de formación para Jóvenes menores de 30 años, se destinaba a personas desempleadas que habiendo agotado las prestaciones y subsidios, y sin derecho a más, contarán con responsabilidades familiares o fueran paradas de larga duración.

¹¹ Este indicador se ha calculado sobre el total de participantes formados de los que se disponía de información sobre la situación laboral, y que asciende a un total de 8.985 jóvenes.

el desarrollo de las acciones formativas, y empresas y entidades que han acogido alumnado en prácticas.

Tabla 4. Empresas y entidades participantes en el Programa de Jóvenes menores 30 años

Perfil de empresa / entidad	Nº
Empresas / entidades de prácticas	2.226
Empresas gestoras de proyectos	60
Total	2.286

Fuente: Datos de Fundae (19/2/19)

El programa ha conseguido movilizar a un importante número de entidades para facilitar la realización de las horas de formación práctica contempladas en las acciones formativas (2.226 empresas y entidades). Esto ha supuesto una ratio de 1 empresa por cada 4 participantes que han finalizado la formación.

Las principales motivaciones de las empresas para participar en el programa han sido las siguientes:

- Compromiso social, contribuyendo a la inserción de jóvenes en situación de riesgo o vulnerabilidad para bajar las tasas de desempleo que caracterizan la economía española. Es un proyecto que contribuye con la RSC de las empresas: cualificar a jóvenes con menor empleabilidad e insertarlas en el mercado laboral.
- Sistema de cofinanciación, o alternativa, al proceso interno de formación para contar con una “cantera” de jóvenes candidatos que se pueden emplear tanto para solventar situaciones de picos de trabajo (campañas específicas, vacaciones, bajas, etc.), como para contrataciones más estables.

De esta forma, se simplifica y agiliza los procesos de formación, ya que crear departamentos internos de formación es muy costoso, y en determinados sectores que trabajan con escasos márgenes o en pequeñas empresas es inviable, por lo que a través de los convenios o acuerdos con los centros de formación se accede más eficaz y eficientemente al mercado de jóvenes en prácticas.

- Convencimiento de la adecuación de este sistema (formación-prácticas) para formar a futuros jóvenes trabajadores de forma específica, en función de los requerimientos de las empresas. Implica mucha inversión en tiempo y en recursos humanos, por lo que solo se inicia este proceso si se considera rentable/viable.

Con respecto a su distribución territorial, teniendo en cuenta que la información de que se dispone (domicilio social) no está referida a todas las empresas¹², se observa que la mayor concentración de

¹² Se dispone del dato del domicilio social de un total de 1.792 empresas.

empresas y entidades que acogieron alumnado en prácticas se produce en las comunidades autónomas de Andalucía, Madrid, Comunidad Valenciana, Galicia y País Vasco.

La distribución territorial de las empresas, especialmente en el caso de las empresas formadoras, se ha identificado como un factor relevante por su efecto limitante sobre la población que efectivamente tiene acceso a la formación. Así, esto ha supuesto que la oferta formativa se haya concentrado en comunidades autónomas donde la presencia y capacidad operativa de los centros formativos es mayor, lo que no necesariamente se corresponde con la distribución territorial de las demandas y necesidades de los colectivos destinatarios de estas actuaciones.

2.3. Programa de formación de Jóvenes inscritos en el Fichero Nacional de Garantía Juvenil

Este programa, por el colectivo al que se destina (personas jóvenes inscritas en el Fichero del Sistema Nacional de Garantía Juvenil), tiene como objetivos los inherentes de la Garantía Juvenil: mejorar la empleabilidad o la cualificación, lograr la inserción laboral (o al menos el desarrollo de prácticas) y el retorno al sistema educativo de las personas jóvenes menores de 30 años que ni trabajan ni estudian.

Para ello se proponen como actuaciones:

1. Acciones formativas que incluyan compromisos de contratación y respondan a las necesidades de cualificación y/o a los requerimientos específicos de empleo hacia los que se dirigen dichas acciones, que no estén vinculadas a la obtención de certificados de profesionalidad.
2. Acciones formativas dirigidas a la obtención de certificados de profesionalidad que incluyan compromisos de contratación y respondan a las necesidades de cualificación y/o a los requerimientos específicos de empleo hacia los que se dirigen dichas acciones. Estas acciones podrán ir precedidas de acciones formativas en competencias clave.

2.3.1. EJECUCIÓN: PROYECTOS Y PARTICIPANTES

En el marco de la convocatoria 2015 del Programa de Jóvenes inscritos en Garantía Juvenil se solicitaron 63 proyectos, de los que 46 se suscribieron en función del presupuesto disponible.

Esto ha supuesto la realización de 113 acciones formativas de las 246 suscritas, lo que se ha traducido en la impartición de más de 2 millones de horas de formación, con una duración media de 364,5 horas por acción (en línea con la duración de las formaciones vinculadas a certificados de profesionalidad).

Tabla 5. Indicadores de duración de la formación. Programa Garantía Juvenil

Tipo de proyectos	Horas Participantes Comunicados	Duración media Participantes Comunicados	Horas Formación Realizada	Duración Media Formación Realizada
Proyecto con acciones con compromiso de contratación	2.350.0637	368,9	2.045.650	364,5
Total	2.350.637	368,9	2.045.650	364,5

Fuente: Datos de Fundae (9/4/18)

De los 542 grupos formativos realizados destacan los relativos a las familias profesionales de Fabricación mecánica (198 grupos formativos), Informática y comunicaciones (92 grupos formativos), Administración y Gestión (72 grupos formativos) y Comercio y Marketing (62 grupos formativos).

Con relación a los participantes, que pasan por diferentes estados administrativos y de ejecución, de los que inicialmente quedaron suscritos, conforme al diseño de las acciones (8.260), los que se comunican descienden a 6.372. Una vez que se aprueban los proyectos para su desarrollo hay una segunda disminución en la población objetivo, de casi un 9%, de tal manera que son 5.805 los participantes que realmente inician las acciones formativas.

Gráfico 4. Grado de ejecución según situación de participantes. Programa Garantía Juvenil¹³



Fuente: Datos de Fundae (18/2/19), excepto participantes suscritos y comunicados (9/4/18)

De los que inicialmente participan en el programa, un 86,13% (5.000 jóvenes) se pueden calificar, de acuerdo con la terminología de gestión, como “Certificados”:

¹³ Participantes suscritos: participantes que la entidad solicitante se compromete a formar mediante la financiación suscrita. Participantes comunicados: participantes que la entidad beneficiaria comunica que va a formar a través de la aplicación informática de comunicación de inicio de grupo, y que pertenece a un grupo comunicado en los plazos establecidos. Participantes iniciados: todos los participantes que inician la formación. Participantes certificados: participantes que inician la formación y que han sido admitidos en ella, tras la realización de las comprobaciones de requisitos necesarias.

- 4.410 efectivamente finalizan la formación (88,20% de certificados y 75,97% de iniciados).
- 123 participantes son desempleados que abandonan la formación al acceder a un empleo¹⁴ (2,46% de jóvenes certificados y 2,12% de participantes iniciados).
- 467 participantes abandonan (un 9,34% de participantes certificados y un 8,04% de los que inician la formación).

En el Programa de Garantía Juvenil ha habido una participación mayoritaria de hombres, tanto en el total de participantes que iniciaron la formación (62,82% de hombres respecto al total), como en el de las personas que la finalizan, a las que se consideran efectivamente formadas (63,51% de hombres respecto al total). Esta distribución puede venir motivada por la concentración de acciones formativas en familias profesionales en las que la participación y representación de los hombres es mayor (Fabricación Mecánica e Informática y Comunicaciones).

El perfil por edad de las 4.410 personas que finalizan es el de jóvenes entre los 16 y los 25 años (56,15% del total), especialmente en el caso de los hombres. Esta concentración de las personas formadas en edades por debajo de los 25 años también tiene relación con las edades naturales de acceso al empleo, es decir, en edades más avanzadas dentro del grupo de jóvenes se da una mayor probabilidad de empleo y menor tasa de paro.

En cuanto a la distribución territorial, las personas formadas se concentran principalmente en cuatro comunidades autónomas, por este orden: Madrid, Andalucía, Murcia y Castilla y León. Seis de cada diez personas formadas lo han hecho en estas regiones.

Las comunidades con menor número de personas formadas son Extremadura, Navarra, Ceuta y Melilla e Islas Baleares. En estos casos no alcanzan ni el 1% del total de personas formadas. Se aprecia una cobertura territorial de la formación muy desequilibrada, que en muchos casos está vinculada a la mayor fortaleza de los centros formativos en determinados territorios y a su capacidad para conseguir proyectos y captar participantes, lo que no se corresponde necesariamente con los territorios donde pueda haber una mayor necesidad de programas para este colectivo.

Las personas que, cumpliendo con los requisitos establecidos en la convocatoria y habiendo iniciado la formación, no han finalizado el ciclo completo al haber accedido a un empleo mientras participaban en el programa ascienden a 123, mientras que el nivel de abandonos, considerando el número de participantes que no finalizan respecto del total que se forman, es del 10,59%, siendo mayor para el caso de las mujeres (11,19%). Atendiendo al nivel educativo previo, los abandonos se concentran en

¹⁴ En términos de cómputo de abandonos, en el artículo 17.3 de la Resolución de 24 de agosto de 2015, se establece que se considerará que han finalizado la acción formativa aquellos participantes desempleados que tuvieran que abandonarla por haber encontrado empleo, siempre que hubiesen realizado, al menos, el 25 por ciento de la acción formativa.

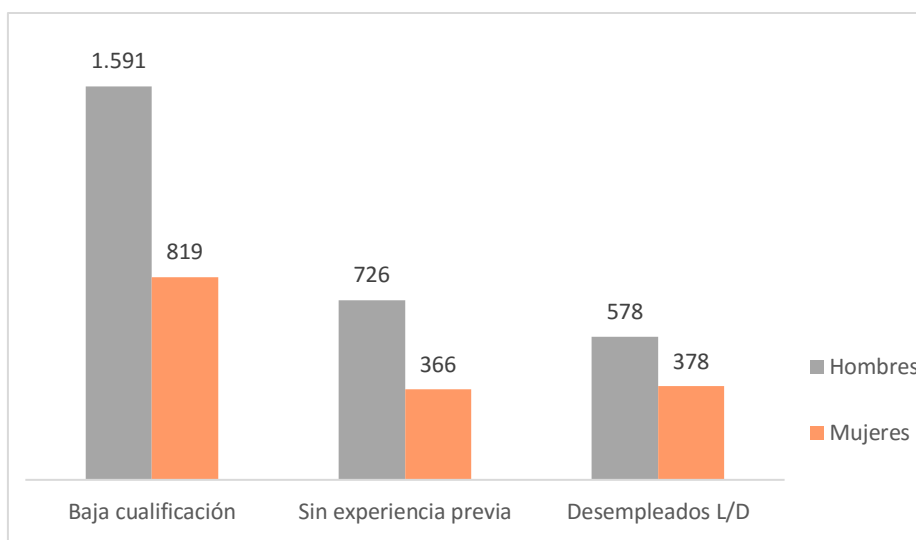
personas con ESO o Graduado Escolar (211), seguidas de Bachiller/FP (169), que suponen un 81,37% del total de abandonos. Principalmente son los cursos vinculados a certificados de profesionalidad los que presentan el mayor número de abandonos, lo que puede estar relacionado con la duración media de los cursos, superior a 360 horas, y su carga teórica.

Al indagar sobre las causas de los abandonos, un 21,84% de las personas que abandonan la formación declaran que lo hacen por desinterés, pudiendo vincularse los abandonos a las propias características del colectivo destinatario, para el que la formación se percibe más como una imposición o una obligación (familiar, del entorno social, para el mantenimiento en el sistema de prestaciones, etc.). La tasa de personas que una vez iniciada la formación la abandonan por colocación es del 2,46% de participantes finalizados y del 2,12% de los que iniciaron la formación. No obstante, las principales causas de abandono se encuentran englobadas en la categoría de “Otras causas”, para la que no se dispone de información sobre el detalle de los motivos incluidos en ella.

2.3.2. EJECUCIÓN POR COLECTIVOS PRIORITARIOS

Del total de población joven formada más de la mitad (54,65%) son personas con baja cualificación (un 56,80% para el caso de los hombres y el 50,90% para las mujeres). De acuerdo con los datos registrales de Fundae, un 21,68% son desempleados de larga duración (20,64% hombres y 23,49% mujeres) y un 24,76% no tiene experiencia laboral previa al no haber accedido a un primer empleo (25,92% en el caso de los hombres y 22,75% en el de las mujeres).

Gráfico 5. Jóvenes formados por tipo de colectivo prioritario y sexo. Programa Garantía Juvenil



Fuente: Datos de Fundae (18/2/19)

El alcance de la formación en función del nivel de estudios de las personas formadas se ha concentrado en los jóvenes con Bachiller/FP (39,34%) y con Graduado Escolar/ESO (17,23%).

Por su parte, y atendiendo a la situación laboral previa al inicio de la formación, y como era previsible por el tipo de colectivo destinatario (personas inscritas en el Sistema Nacional de Garantía Juvenil), apenas hay personas ocupadas (0,57%). La condición para inscribirse en el SNGJ es ser una persona de menos de 30 años, que no esté trabajando ni recibiendo formación.

2.3.3. EJECUCIÓN: EMPRESAS PARTICIPANTES

En el desarrollo del programa han tenido un relevante papel las empresas y entidades gestoras de proyectos. Concretamente se distinguen tres perfiles de empresas: las gestoras de proyectos formativos (beneficiarias de las ayudas para el desarrollo de las acciones formativas), las empresas y entidades que han acogido alumnado en prácticas y las que han aportado compromisos de contratación.

Tabla 6. Empresas y entidades participantes en el Programa Garantía Juvenil

Perfil de empresa	Nº
Empresas compromiso contratación	403
Empresas prácticas Garantía Juvenil	555
Empresas gestoras de proyectos	42
Total	1.000

Fuente: Datos de Fundae (22/2/19)

El programa ha conseguido movilizar a un importante número de entidades para facilitar tanto la realización de las horas de formación práctica en las acciones formativas que las contemplaban, como la aplicación de la fórmula de compromiso de contratación. En la contabilización de estas organizaciones debe tenerse en cuenta que pueden existir duplicidades, es decir, que una misma entidad puede haber acogido alumnado en prácticas y además haber aportado compromisos de contratación.

Las motivaciones para participar de estas empresas han estado relacionadas con el fin social que las empresas también promueven y con los procesos de formación y reclutamiento. Así, las principales motivaciones han sido las siguientes:

- Contribuir a reducir la tasa de empleo juvenil mediante la inserción de jóvenes con dificultades para acceder a un empleo, lo que se encuentra alineado con el compromiso social de las empresas y sus actuaciones en el ámbito de la responsabilidad social corporativa.
- En el caso de grandes empresas, complementar los sistemas propios de formación interna, de manera que puedan tener acceso directo a profesionales especializados y con conocimiento

específico de la empresa, que les permitan garantizar que van a poder responder a ciclos de mayor demanda puntuales o estacionales. Esta motivación se encuentra vinculada en gran medida con el compromiso de contratación que adquieren las empresas, puesto que esta fórmula constituye una garantía de poder contar con el personal formado que necesitan.

- La conciencia de la necesidad de formar a personas en función de las necesidades específicas de las empresas con el objetivo de mejorar su productividad, incluso cuando esto conlleva una inversión destacable en tiempo y en esfuerzo.
- Aprovechar las ventajas que esta fórmula de contratación tiene en términos económicos (bonificaciones a la contratación).

Las empresas que han aportado compromisos de contratación han sido mayoritariamente PYMES, ya que más de la mitad de las compañías tenían menos de 50 empleados (un 56,33% de ellas).

La distribución territorial de los tres perfiles de empresas se ha identificado como un factor relevante por su efecto limitante sobre la población que efectivamente tiene acceso a la formación. La oferta formativa se ha concentrado en comunidades autónomas donde la presencia y capacidad operativa de los centros formativos es mayor y donde hay un tejido empresarial que ha respondido de forma más favorable a la convocatoria, lo que no necesariamente se corresponde con la distribución territorial de las demandas y necesidades de los colectivos destinatarios de estas actuaciones.

La mayor concentración de empresas y entidades que acogieron alumnado en prácticas se produce en las comunidades autónomas de Madrid, Andalucía y Castilla y León, lo que es coherente con la ubicación territorial de las personas participantes ya analizada. Por su parte, las empresas y entidades que han aportado compromisos de contratación se concentran mayoritariamente en Madrid, Andalucía, Galicia y Cataluña. Al igual que para las empresas de prácticas, debe tenerse en cuenta que la información de que se dispone (domicilio social) no está referida a todas las empresas¹⁵.

3. Planteamiento metodológico

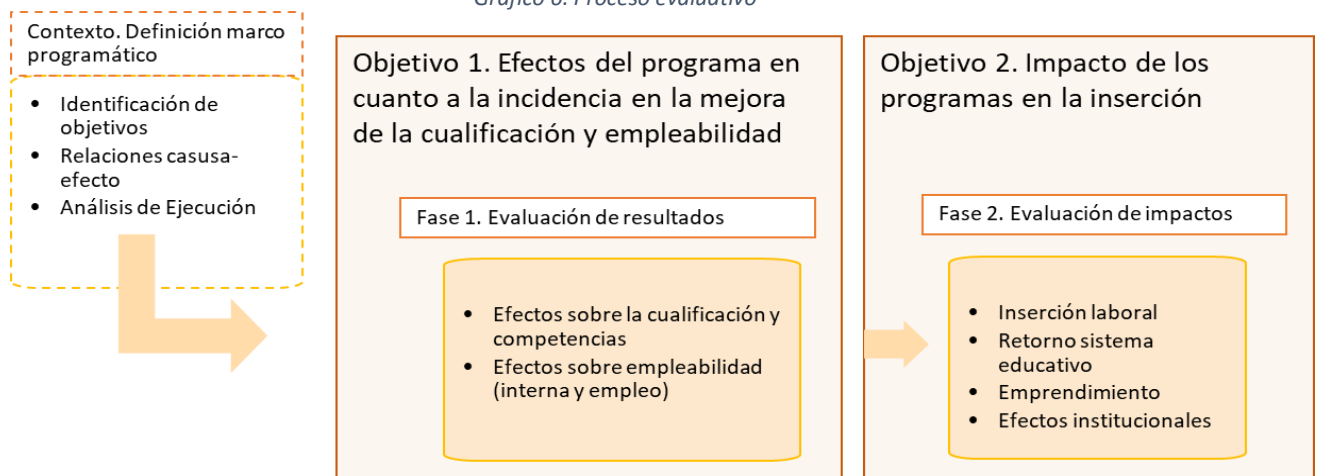
El desarrollo de esta evaluación se sustenta en el enfoque metodológico de la **Teoría del Cambio**, que busca conocer qué se espera de una intervención política, es decir, qué cambio promueve y cómo se va a lograr. En este sentido, se trata de conjugar tanto la **Teoría del Programa**, entendida como el análisis de los elementos del marco de programación que subyacen en la intervención que se pone en marcha para indagar en los cambios deseados, y la **Teoría de la Implementación**, a partir de la que se

¹⁵ Se dispone de información del domicilio social de un total de 357 empresas que aportaron compromisos de contratación.

indaga sobre las actividades desarrolladas, asumiendo que, si éstas se llevaron a cabo tal y como estaban planificadas, entonces tendrán lugar los resultados esperados. Es decir, valorar los resultados desde de la realización (física y/o financiera) de las intervenciones, así como los efectos (directos e indirectos), que provoca en la realidad que pretende transformar.

La conjunción de los dos ejercicios evaluativos va a proporcionar las evidencias sobre las que elaborar las conclusiones y recomendaciones que den cierre al ejercicio de evaluación, y cuya utilidad debe radicar en el aprendizaje organizacional.

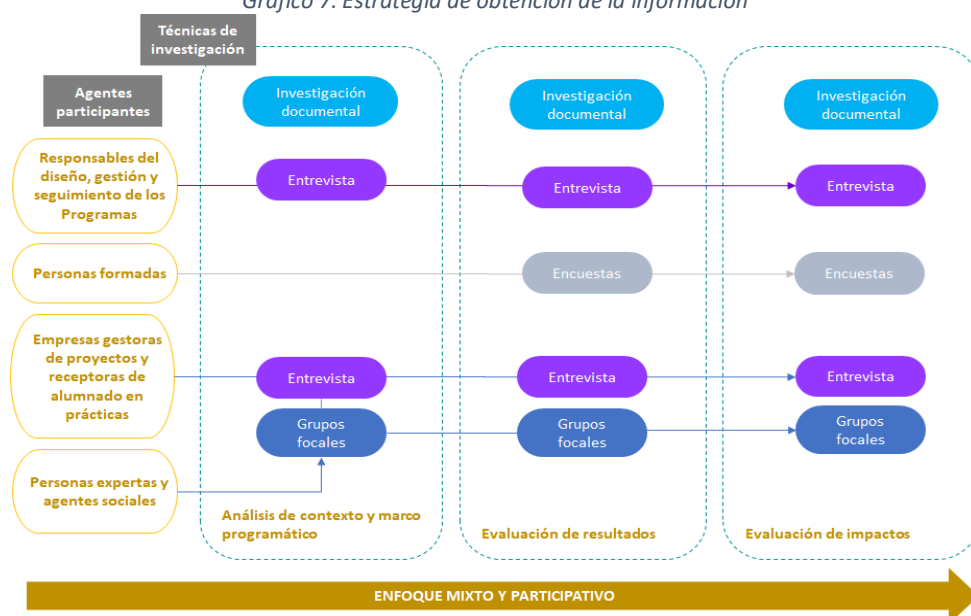
Gráfico 6. Proceso evaluativo



Fuente: Elaboración propia

La metodología empleada para llevar a cabo el proceso evaluativo se ha basado en un enfoque mixto, que comprende la combinación de técnicas de análisis cuantitativo y técnicas cualitativas, conforme al siguiente esquema que combina el tipo de evaluación, los agentes implicados y las técnicas que mejor se adaptan a las necesidades de recopilación de información.

Gráfico 7. Estrategia de obtención de la información

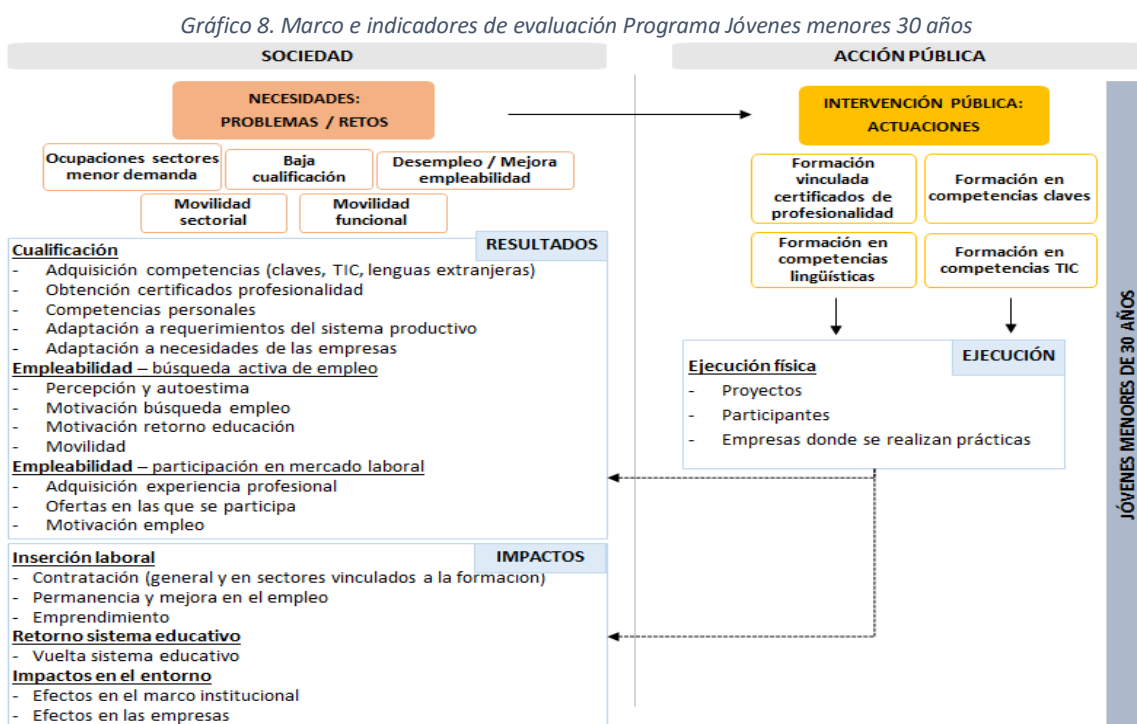


Fuente: Elaboración propia

3.1. Metodología de evaluación del Programa de formación de Jóvenes menores de 30 años

Para la evaluación del Programa se parte de los elementos que soportan la teoría a la intervención: mejorar la cualificación y la empleabilidad de los y las jóvenes (objetivos intermedios), para lograr el paso del desempleo al empleo, o del empleo a un mejor empleo, por lo que la inserción laboral y/o la mejora en el empleo se configura como el impacto buscado.

Se propone el siguiente esquema de análisis que vincula los problemas, objetivos e instrumentos, con los resultados e impactos esperados.



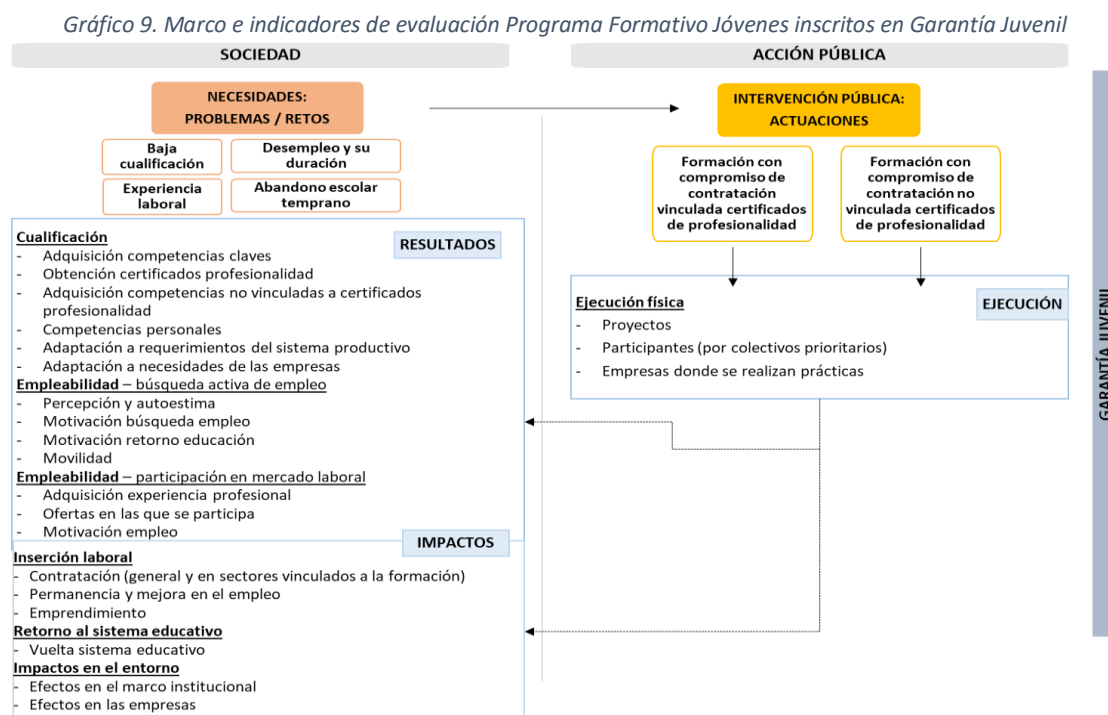
Fuente: Elaboración propia

3.2. Metodología de evaluación del Programa de formación de Jóvenes inscritos en el Fichero Nacional de Garantía Juvenil

El planteamiento para la evaluación de este Programa parte de la fundamentación de la intervención que es provocar un cambio en las personas destinatarias en relación con la mejora de la cualificación, de la empleabilidad e la inserción laboral, o retorno al sistema educativo.

La población destinataria se define como jóvenes con una edad comprendida inicialmente entre los 16 y 24 años (ambos incluidos), aunque posteriormente se amplía hasta los 29 años (inclusive), que no trabaja, estudia o está inmerso en proceso formativo.

Se propone el siguiente esquema de análisis que vincula los problemas, objetivos e instrumentos, con los resultados e impactos esperados.



Fuente: Elaboración propia

Para evaluar el impacto del Programa de Garantía Juvenil en la inserción laboral de los jóvenes que se han beneficiado de la intervención se ha realizado un estudio comparativo entre los resultados obtenidos por las personas que han participado en acciones formativas con compromisos de contratación vinculadas a certificados de profesionalidad y las acciones formativas no vinculadas a estos certificados. Este análisis comparativo se ha llevado a cabo mediante la técnica de **análisis contrafactual**.

La metodología empleada para llevar a cabo el análisis contrafactual se corresponde con la propia de un diseño cuasiexperimental basado en inferencias elaboradas a partir de datos observados¹⁶. Atendiendo a este planteamiento, se ha seleccionado el método observacional “Método de selección

¹⁶ La principal diferencia entre los métodos experimentales y cuasiexperimentales es la forma en que se asignan los participantes a los grupos de tratamiento y control (aleatoria en el diseño experimental y no aleatoria en el cuasiexperimental).

entre variables observables” aplicándose específicamente el método de comparación “Propensity Score Matching” (PSM, en adelante).

En análisis contrafactual se ha realizado empleando los datos obtenidos de las encuestas realizadas a una muestra de 356 jóvenes participantes en el Programa de Garantía Juvenil. Para la obtención de la muestra se tomó como universo la totalidad de jóvenes participantes en acciones formativas en el marco el Programa de Garantía Juvenil, convocatoria 2015 de la Fundae (tanto aquellas personas desempleadas que ocuparon un puesto de trabajo durante el periodo de impartición de la actividad formativa como aquellas que la finalizaron).

En la muestra de 356 personas jóvenes formadas en el Programa de Garantía Juvenil se han diferenciado los dos grupos siguientes¹⁷, que conforman las dos submuestras con las que se ha trabajado:

- El grupo conformado por participantes formados en el Programa de Garantía Juvenil que han realizado acciones formativas con compromiso de contratación vinculadas a la obtención de certificados de profesionalidad, que se corresponde con el grupo evaluado, que en adelante en este informe se denominará “Grupo de tratamiento” (216 personas jóvenes).
- El grupo conformado por personas participantes en acciones del Programa de Garantía Juvenil que tienen características iguales o muy similares al anterior, pero que no han realizado acciones vinculadas a la obtención de certificados de profesionalidad, que en adelante en este informe se denominará “Grupo de control” (140 personas jóvenes).

Para determinar que las submuestras eran comparables se establecieron los siguientes criterios de control:

- Sexo (Mujer, Hombre).
- Edad (2 tramos: de 16-25 años y más de 25 años).
- Nivel formativo previo (5 tramos más los no incluidos que aparecen como “Otros” y se les asignó el valor 0. De mayor a menor: Grado / Licenciado / Doctor = Titulación superior, Bachillerato / FP, ESO / Graduado Escolar, Certificados de profesionalidad, Sin titulación).
- Experiencia laboral previa (Sí o No).

La variable de interés utilizada ha sido si la persona formada encontró empleo tras la formación, realizándose el análisis comparativo entre ambos grupos sobre la situación laboral en 4 momentos del tiempo:

¹⁷ En los dos grupos se han incluido a todas las personas que se considera que pueden ser objeto de medición del impacto, excluyendo únicamente a las que no han finalizado la formación por abandono. Se incluyen los detalles de la composición de cada grupo en la ficha técnica del análisis contrafactual.

- A la finalización de la formación.
- A los 6 meses de finalizar la formación.
- A los 12 meses de finalizar la formación.
- En la actualidad.

4. Limitaciones de la evaluación

El proceso de evaluación se ha visto afectado por las siguientes cuestiones que han condicionado de manera conjunta el análisis de los dos programas:

- La disponibilidad y calidad de los datos y de la información registral.
- El plazo de tiempo transcurrido desde la finalización de las acciones formativas hasta el momento de la evaluación.
- Baja motivación de las organizaciones a la participación.

En el caso de la disponibilidad de los datos, la principal dificultad ha estado relacionada con la imposibilidad de obtener información registral de la vida laboral de los participantes en las acciones formativas, a través del cruce con las bases de datos de la TGSS. Esto ha supuesto una limitación destacable, especialmente para la realización del análisis contrafactual.

Para la recopilación de información mediante encuestas se ha diseñado un cuestionario único para ambos programas, dadas las similitudes que existen sobre los resultados e impactos buscados, que se ha aplicado sobre una muestra que ha permitido obtener resultados con un nivel de confianza del 95,5% y un margen de error del $\pm 5\%$ para el tamaño muestral total de participantes en cada programa. Todas las segmentaciones para el análisis de la información, ya sea por edad, colectivos prioritarios, nivel de estudios previo, etc., implican un aumento en el margen de error (en ningún caso superior al 10%), lo que supone una limitación a tener en cuenta a la hora de interpretar los análisis referidos a estos perfiles.

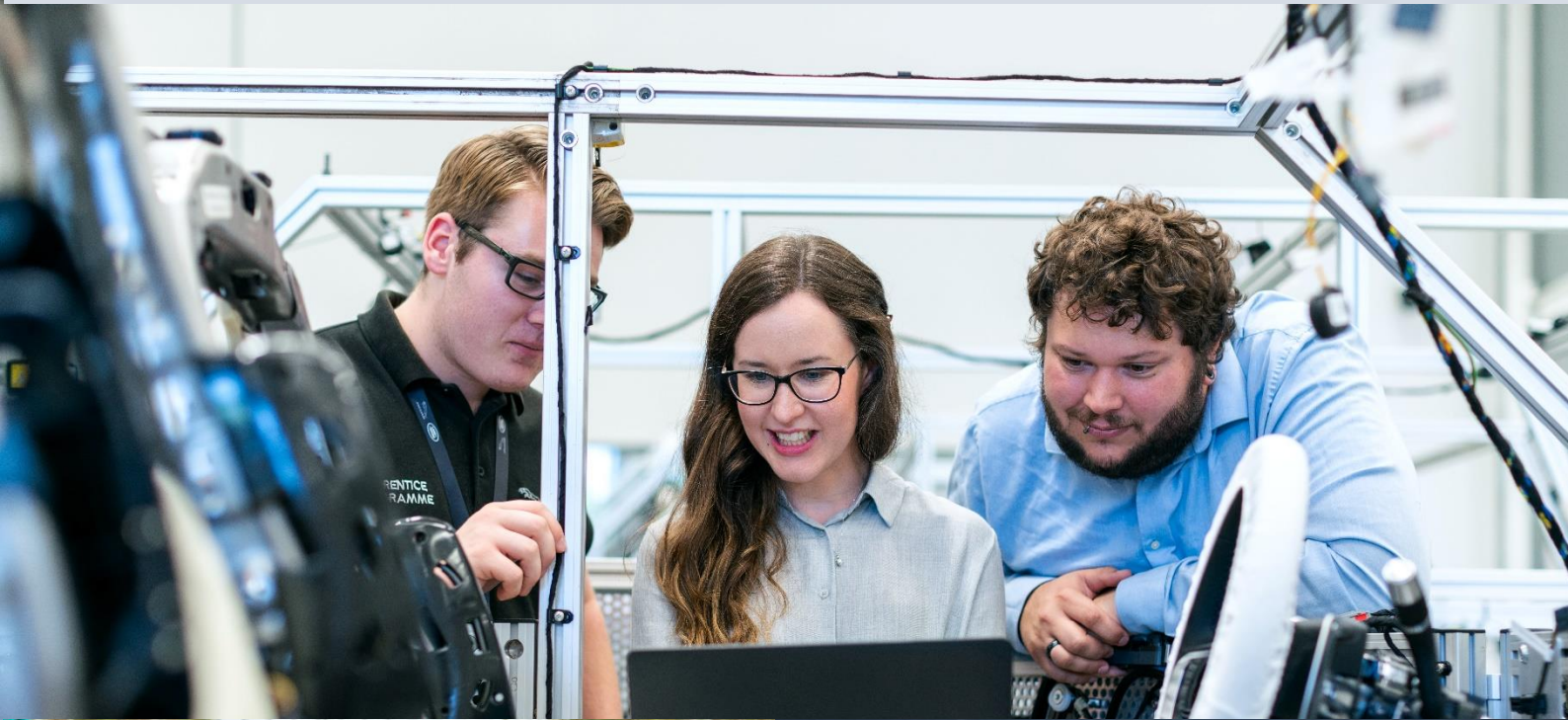
Otra limitación se refiere a la definición realizada del término "baja cualificación". El concepto de baja cualificación, en el marco de las Convocatorias de ayudas de estos dos programas, no se ha definido en términos del nivel educativo de los jóvenes, sino que se ha identificado profesionalmente con la ocupación y el nivel de cotización; lo que ha condicionado los resultados de las actuaciones. Así se puede ver que numerosas acciones de estos Programas se dirigen a la obtención de certificados de profesionalidad nivel 2 y 3 y que muchos jóvenes participantes son jóvenes con titulaciones superiores al bachiller.

MÓDULO II.

Resultados de la evaluación



Programa de formación de Jóvenes menores de 30 años



5. Resultados de la evaluación del Programa de formación de Jóvenes menores de 30 años

5.1. Evaluación de resultados

Los resultados esperados del Programa de formación para jóvenes menores de 30 años deben estar alienados con los objetivos: mejora de la cualificación y la empleabilidad de las personas formadas.

Gráfico 10. Efectos e indicadores analizados del Programa Jóvenes menores 30 años



Fuente: Elaboración propia

Para la evaluación de resultados se ha tomado como población objeto de análisis a los jóvenes que han finalizado la formación en el Programa (9.202 participantes finalizados), es decir, que no causan abandono, desagregando los resultados por sexo.

.1.1. EFECTOS SOBRE LA CUALIFICACIÓN Y LAS COMPETENCIAS

Se definen tres dimensiones para agrupar los efectos o resultados sobre la cualificación de los jóvenes tras su participación en las acciones formativas del Programa:

- Mejora de la cualificación (obtención de certificados de profesionalidad).
- Adquisición y/o mejora de competencias específicas (competencias claves, lenguas extranjeras y TIC).
- Adquisición y/o mejora de competencias transversales.

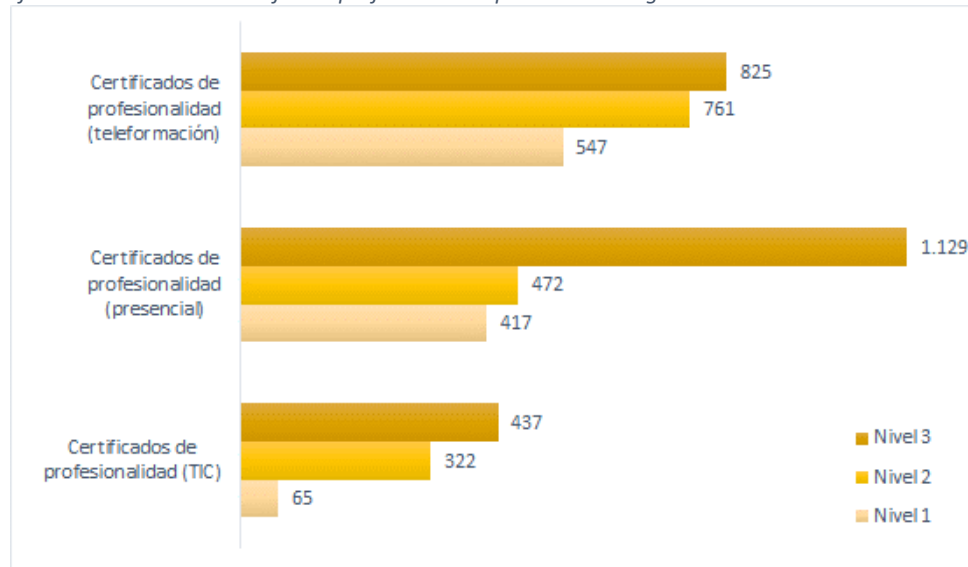
MEJORA DE LA CUALIFICACIÓN

Del total de participantes formados (9.202 personas), el 45,9% lo han hecho en un proyecto dirigido a la adquisición de competencias, mientras que el resto (54,1%), ha participado en proyectos vinculados a certificados de profesionalidad. La participación en la formación vinculada a la obtención de certificados de profesionalidad por sexo ha sido equilibrada (50,31% hombres y 49,69% de mujeres).

Los jóvenes formados pertenecen en su mayoría al colectivo con estudios previos de Bachiller/FP, junto con las que poseen estudios de ESO/Graduado (75,46% de los participantes formados en acciones tendentes a lograr certificados de profesionalidad). Es significativa también la proporción de jóvenes formados con estudios superiores (14,81% en promedio), siendo superior en el caso de las mujeres (el 20,02% de las mujeres que han mejorado su cualificación tienen Grado / Licenciatura / Doctorado, frente al 9,67% de los hombres). Los participantes sin estudios apenas han tenido representación (un escaso 6,03%).

Por su parte, el mayor número de los participantes formados en acciones vinculadas a certificados de profesionalidad lo hace en su modalidad de teleformación (42,87% del total), seguido de las de modalidad presencial (40,56%), y, por último, los que optan por una formación vinculada a certificados de profesionalidad en el ámbito de las TIC (16,56%).

Gráfico 11. Obtención de certificado profesionalidad por niveles. Programa Jóvenes menores 30 años



Fuente: Datos de Fundae (19/2/19)

Destaca el mayor volumen de participantes formados en certificados de nivel 3, para todas las tipologías de proyectos (teleformación y presencial, y TIC), con especial relevancia en el caso de los certificados en modalidad presencial.

De nuevo, que haya más certificados de nivel 3 pone de relieve que han participado más jóvenes con cierto nivel de cualificación previo, que son los que tienen mayor índice de empleabilidad. En este sentido, no se ha producido un encaje entre los planteamientos teóricos del programa en términos de colectivos preferentes y la participación por perfiles de población formada.

De esta conclusión, se plantea un interesante debate en torno a la idoneidad de los niveles en los certificados y su vinculación con los niveles formativos reglados, ya que genera una barrera de entrada para aquellos jóvenes que no dispongan o no puedan acreditar la titulación mínima requerida.

Los participantes que han obtenido certificados de profesionalidad adquieren unas competencias profesionales claramente definidas. No obstante, se ha analizado también la percepción que estos tienen sobre la mejora en la preparación técnica para desarrollar un trabajo como consecuencia de la formación recibida en el marco del programa. En este sentido, destaca que el 83,56% de los participantes formados en acciones conducentes a la obtención de un certificado de profesionalidad considera que gracias a esta formación se encuentran mejor preparados para desarrollar un trabajo. Se han dado también resultados muy positivos en los participantes que han realizado cursos vinculados a la obtención de certificados de profesionalidad en las otras dos dimensiones analizadas referidas a la mejora de las competencias técnicas:

- Un 68,04% percibe que ha adquirido o mejorado conocimientos técnicos relacionados con sus estudios previos.
- Un 76,26% percibe que ha adquirido o mejorado conocimientos técnicos en otras áreas distintas de las de sus estudios.

Cabe destacar el importante papel que han jugado los módulos de formación práctica en términos de mejora de los conocimientos técnicos.

Gráfico 12. Mejora de capacitación técnica en certificados de profesionalidad. Programa Jóvenes menores 30 años



Fuente: Encuesta a participantes

Los participantes que ya poseían un certificado de profesionalidad perciben más la mejora de los conocimientos técnicos en otras áreas distintas de la formación previa, siendo por el contrario menos relevante dicha mejora en los participantes con formación superior (Grado / Licenciatura / Doctorado).

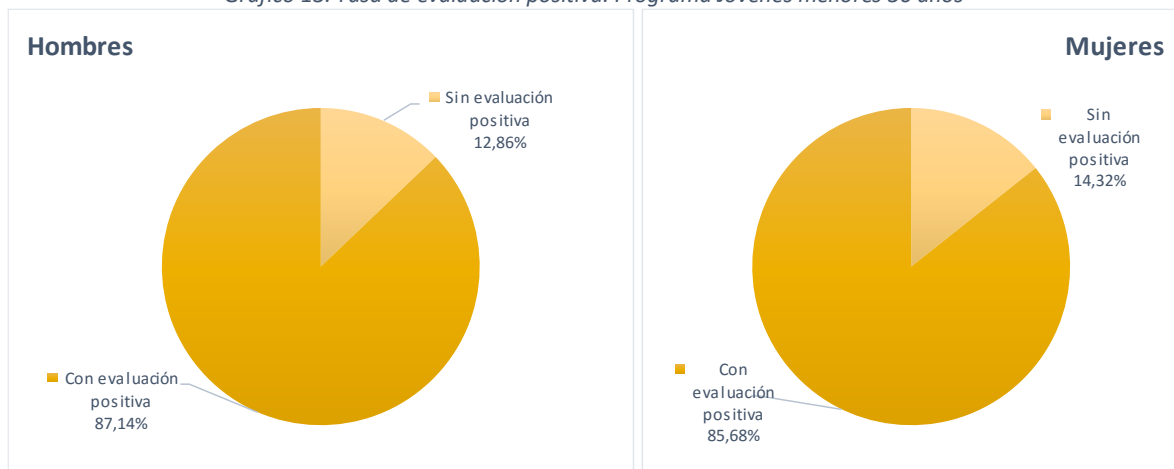
Atendiendo a los colectivos prioritarios del programa, la mejora de los conocimientos técnicos es más acusada en los participantes con baja cualificación, especialmente en cuanto a la percepción que tienen acerca de la mejora que han experimentado en su nivel de preparación técnica para desarrollar un trabajo. Esto es coherente con su perfil formativo, que admite mayores márgenes de mejora en sus competencias.

Por otro lado, y en relación con la mejora de la cualificación analizada, destaca la obtención de forma mayoritaria de cualificación acreditable mediante certificados completos, siendo muy reducido el número de participantes que sólo cursaron algún módulo de un certificado de profesionalidad.

Puede concluirse que finalizar la formación no es indicador suficiente, aunque sí necesario, para acreditar la mejora de la cualificación; por ello, se analiza si los participantes formados logran una evaluación positiva en la acción formativa.

La tasa de evaluación positiva o éxito formativo de los jóvenes que han cursado acciones dirigidas a la obtención de certificados de profesionalidad se sitúa en el 86,41% para el total de participantes.

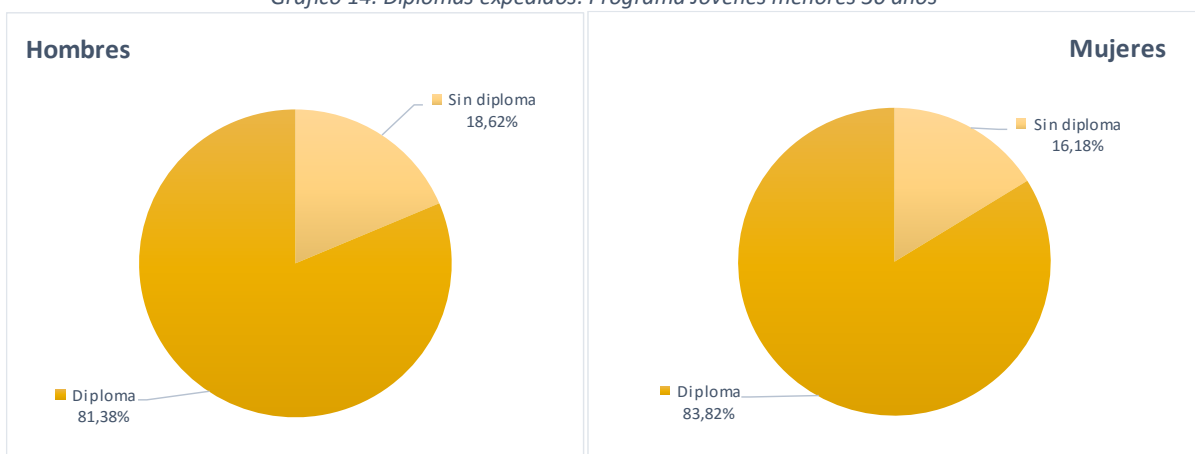
Gráfico 13. Tasa de evaluación positiva. Programa Jóvenes menores 30 años



Fuente: Datos de Fundae (19/2/19)

Por su parte, el nivel de obtención de diplomas se sitúa en un 82,59% sobre el total de participantes que han finalizado las acciones formativas dirigidas a la adquisición de certificados de profesionalidad, siendo las mujeres las que más diplomas expedidos logran (83,82%) frente a los hombres (81,38%).

Gráfico 14. Diplomas expedidos. Programa Jóvenes menores 30 años



Fuente: Datos de Fundae (19/2/19)

ADQUISICIÓN Y/O MEJORA DE COMPETENCIAS ESPECÍFICAS

El análisis se fundamenta en una serie de indicadores relativos al número de participantes que han adquirido y/o mejorado determinados tipos de competencias específicas. Concretamente, se han utilizado indicadores para medir los siguientes aspectos:

- Grado de adquisición de competencias clave.
- Grado de adquisición de competencias de comunicación en idiomas (inglés).
- Grado de adquisición de competencias TIC.
- Grado de adquisición de competencias técnicas.

La mejora de las competencias específicas ha sido ligeramente superior en las mujeres que en los hombres, dado que las mujeres suponen el 51,57% del alumnado de las acciones formativas vinculadas a la adquisición de competencias.

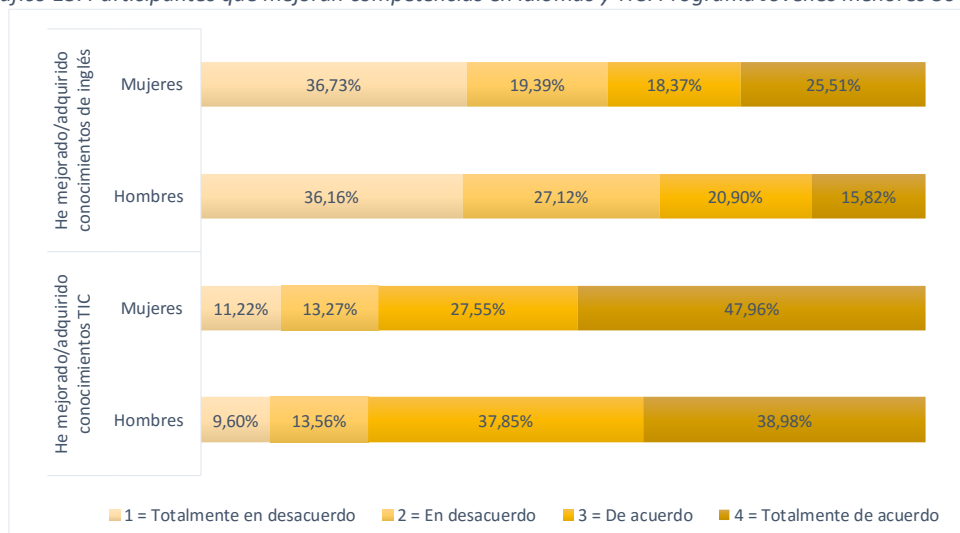
La adquisición y/o mejora de competencias a través de la realización de acciones formativas en el marco del Programa de Jóvenes menores de 30 años se ha concentrado fundamentalmente en las competencias en lenguas extranjeras (70,17% del total de participantes formados en acciones dirigidas a la adquisición de competencias), seguidas de las competencias TIC (18,10%) y, por último, las competencias clave (11,73%).

Los jóvenes que adquieren y/o mejoran sus competencias específicas pertenecen en su mayoría al colectivo con estudios previos de Bachiller/FP (51,74%), junto con las que poseen estudios de ESO/Graduado (24,67%). Estos dos perfiles junto a los jóvenes con certificado de profesionalidad (0,76%), suponen el 77,17% de participantes en las acciones formativas dirigidas a la adquisición de competencias. Destaca la concentración de participantes de baja cualificación en las acciones dirigidas a la adquisición de competencias clave (97,78% de los formados), lo que es coherente con el nivel de esta formación y con el perfil de personas al que se dirige.

Un indicador de satisfacción o logro de las acciones formativas es que las personas encuestadas perciben que sobre todo han mejorado la adquisición de competencias en el ámbito de las TIC (dos de cada tres participantes se sitúan en los valores superiores de esta percepción), especialmente en el grupo de participantes sin titulación y los que contaban con la ESO / Graduado Escolar.

El efecto en términos de adquisición de conocimientos de inglés o su mejora se sitúa en los valores inferiores de la escala, siendo por tanto un aspecto que ha tenido menor incidencia en los participantes formados.

Gráfico 15. Participantes que mejoran competencias en idiomas y TIC. Programa Jóvenes menores 30 años



Fuente: Encuesta a participantes

La percepción que los jóvenes formados en el programa tienen sobre la mejora en la preparación técnica para desarrollar un trabajo como consecuencia de la formación recibida es positiva (el 76,62% de los participantes formados en acciones de competencias específicas percibe una mejora en sus conocimientos técnicos gracias a la formación que han realizado en el marco del programa), siendo incluso mejor entre las personas que realizaron acciones formativas en competencias clave (88,9% de los formados).

Los resultados alcanzados en términos de mejora de la capacitación técnica para desarrollar un trabajo han sido menos positivos en los participantes que han realizado cursos dirigidos a la adquisición o mejora de competencias, con respecto a los alcanzados en el caso de los jóvenes que mejoraron su cualificación a través de formación dirigida a la obtención de certificados de profesionalidad, en las tres dimensiones analizadas.

Tabla 7. Tasa de mejora de competencias técnicas por tipo de formación. Programa Jóvenes menores 30 años

TASA DE MEJORA DE COMPETENCIAS TÉCNICAS	Formados en competencias	Formados en certificados de profesionalidad
Estoy más preparado/a técnicamente para desarrollar un trabajo	76,62%	83,56%
He mejorado/adquirido mis conocimientos técnicos relacionados con mis estudios	59,74%	68,04%
He mejorado/adquirido mis conocimientos técnicos en otras áreas	60,39%	76,26%

Fuente: Encuesta a participantes

La mejora de los conocimientos técnicos es más acusada en los participantes con baja cualificación, especialmente en cuanto a la percepción que tienen acerca de la mejora que han experimentado en

su nivel de preparación técnica para desarrollar un trabajo. Esto es coherente con su perfil formativo, que admite mayores márgenes de mejora en sus competencias.

ADQUISICIÓN Y/O MEJORA DE COMPETENCIAS PERSONALES

Tres de cada cuatro participantes formados consideran que tras la formación ha mejorado su grado de autonomía, su flexibilidad y adaptabilidad a los cambios y su capacidad para enfrentarse a retos laborales. La mejora en competencias personales es especialmente destacada en los que han realizado acciones vinculadas a certificados de profesionalidad, con independencia de la modalidad presencial o teleformación, y más concretamente por la contribución al aumento de confianza para enfrentarse a retos laborales. Al participar en estas acciones, se observa un efecto favorable en competencias actitudinales ante el empleo.

Las personas sin titulación previa, por su parte, son las que en mayor medida consideran que han experimentado cambios en sus competencias personales como consecuencia de la formación recibida, destacando especialmente en términos de mejora de su autonomía y de su flexibilidad y adaptabilidad a cambios.

5.1.2. EFECTOS SOBRE LA MEJORA DE LA EMPLEABILIDAD

BÚSQUEDA ACTIVA DE EMPLEO

a) Autoestima

La actitud ante la posibilidad de conseguir un empleo, es decir, la autopercepción tras la formación recibida en este programa ha mejorado en 7 de cada 10 de los participantes formados. Esta percepción de mejora es mayor entre mujeres que hombres, y también entre aquellos participantes con menor cualificación (ESO / Graduado Escolar), así como para los desempleados de larga duración.

Los módulos de formación práctica en empresas han sido un elemento fundamental para mejorar las posibilidades de encontrar un empleo. También la incorporación de los participantes, con posterioridad a la formación, a bases de datos o bolsas de empleo en las empresas en las que realizaron las prácticas, constituye un elemento tangible que apoya la mejora de su autoestima en cuanto a que perciben que realmente tienen mayores posibilidades de encontrar empleo al haber entrado a formar parte de un listado de potenciales candidatos en esas empresas.

Este efecto adquiere gran relevancia puesto que la falta de motivación que presentan muchas de estas personas se constituye como una de las barreras más importantes a su empleabilidad, aspecto

destacado tanto por las empresas y organizaciones consultadas, como por las personas responsables del seguimiento del Programa.

b) Motivación para retorno al sistema educativo

8 de cada 10 personas manifiestan estar más motivadas para continuar formándose tras pasar por la formación. Nuevamente, para las mujeres (56,63%) esta propensión es mayor que para los hombres (42,94%). Es mayor el número de participantes con baja cualificación que declaran estar de acuerdo o totalmente de acuerdo sobre este efecto (82,61%), frente a los de alta cualificación (77,50%).

c) Movilidad

6 de cada 10 personas que pasan por la formación consideran la posibilidad de acceder a un empleo en un lugar diferente al de su residencia, siendo mayor esta tendencia para los hombres que para las mujeres, lo que puede estar relacionado con factores de género.

Aquellos participantes con una baja cualificación o desempleados de larga duración también se encuentran entre los más proclives a trabajar en otra localidad, presentando la mayor propensión aquellas que no han tenido experiencia laboral previa.

Con respecto al efecto en términos de mejora en la predisposición a la movilidad, y de acuerdo con la opinión expresada por representantes de empresas, se considera que podría ser incluso mayor si se permitiera la participación de jóvenes en acciones formativas en comunidades autónomas distintas de las de su residencia, de manera que se favoreciese la movilidad en el acceso a la formación desde el propio diseño del programa.

PARTICIPACIÓN EN EL MERCADO LABORAL

a) Adaptación a requerimientos del sistema productivo y/o de las empresas

La percepción de las personas que participan en el programa formativo respecto a la mejora de su perfil de empleabilidad para adecuarse tanto a lo que las empresas demandan, como a los requerimientos del sector productivo, es altamente favorable, especialmente la mayor adaptación al sistema productivo que a las necesidades propias de las empresas del sector de la formación.

En este sentido, cabe destacar el importante papel que han jugado los módulos de formación práctica en términos de mejora del perfil de empleabilidad de las personas formadas, aspecto que igualmente expresan las personas consultadas que tutorizaron alumnado en prácticas.

Los participantes con un mayor nivel formativo previo (Grado / Licenciatura / Master) son algo más críticos que el resto de perfiles a la hora de valorar su mejora de la empleabilidad a través de la adaptación a las necesidades de las empresas. Son las personas desempleadas con baja cualificación

las que consideran en mayor proporción que la formación les ha permitido adaptarse tanto a los requerimientos de las empresas como del sistema productivo.

En términos generales, las empresas estiman que la adecuación de los conocimientos del alumnado a sus requerimientos ha sido correcta. También ha habido personas consultadas, fundamentalmente representantes de empresas que han acogido alumnado en prácticas, que señalan que la formación teórica recibida por el alumnado no se refleja en un conocimiento real que pueda ser aplicado a un puesto de trabajo. Estas opiniones se refieren especialmente al caso de participantes formados en acciones vinculadas a la obtención de certificados de profesionalidad, sobre los que se opina que son demasiado rígidos y teóricos, de manera que los conocimientos adquiridos por los participantes formados no responden siempre a lo que las empresas les van a exigir posteriormente en el desarrollo de la ocupación.

Desde el punto de vista de las personas que han tutorizado las prácticas, se considera que ha habido un adecuado nivel de correspondencia entre las tareas desempeñadas por el alumnado en la empresa y sus conocimientos, así como entre los conocimientos teóricos adquiridos en la formación y las necesidades de los puestos de trabajo desarrollados.

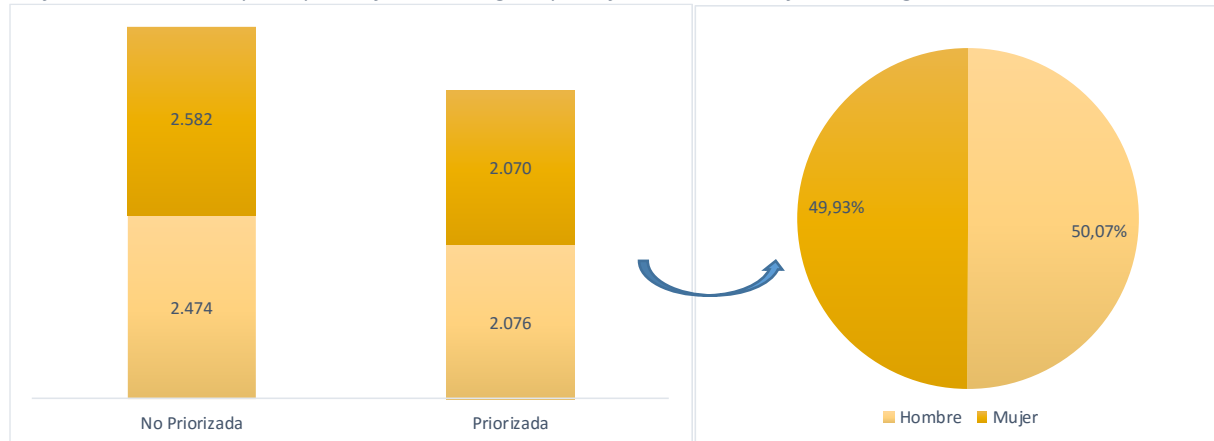
El grado de percepción de la aplicabilidad de los conocimientos, tanto en empleos actuales como futuros, es bastante elevado.

Las personas entrevistadas opinan que la formación conducente a la obtención de un certificado de profesionalidad, que además incluye módulo práctico, sí reporta un mayor grado de aplicación, pues la formación es teórica-práctica en una ocupación específica, frente a otras formaciones que, aun estando vinculadas a certificados, son más teóricas, por lo que la aplicabilidad no se percibe.

Otra variable clave para analizar la adaptación a los requerimientos del mercado es la tasa de participantes formados en certificados de profesionalidad priorizados¹⁸, que se sitúa en el 45,06%. La mayor distribución de participantes formados en certificados de los no considerados como priorizados puede ser un elemento que explique las opiniones expresadas por algunas de las personas consultadas en empresas formadoras y SEPE sobre la reducida adaptación de la formación del programa a los requerimientos del sistema productivo.

¹⁸ Certificados recogidos en el anexo I de la Resolución de 21 de agosto de 2015, del Servicio Público de Empleo Estatal.

Gráfico 16. Distribución participantes formados según tipo de formación en certificados. Programa Jóvenes menores 30 años



Fuente: Datos de Fundae (19/2/19)

Realizando el análisis por colectivos prioritarios, se observa que también en el caso de los participantes con baja cualificación y los que no han tenido ningún empleo anteriormente hay mayor participación en acciones formativas no priorizadas. Esto es indicativo de que la formación no se ha concentrado en mejorar la cualificación de manera adecuada a las necesidades del sistema productivo (de acuerdo con la priorización establecida en la convocatoria), en dos de los cuatro colectivos destinatarios que tienen mayores necesidades de apoyo formativo.

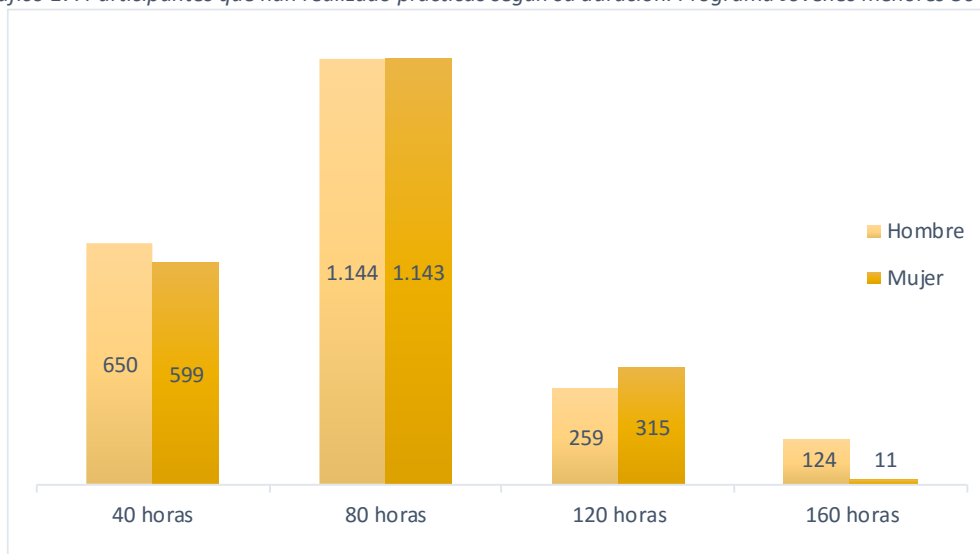
Por su parte, y atendiendo al nivel previo de estudios, el grupo más numeroso de participantes formados en el programa (aquellos con estudios de Bachiller/FP y ESO/Graduado Escolar) se concentra en mayor medida en las acciones formativas vinculadas a la obtención de certificados no priorizados en la convocatoria.

b) Adquisición de experiencia laboral

Las personas consultadas de diferentes ámbitos (servicios públicos de empleo, investigadores en materia de formación y mercado laboral, gestores de formación, empresas receptoras de alumnado, tutores, etc.) coinciden en su mayoría a la hora de señalar que las prácticas han contribuido a mejorar el perfil de empleabilidad del alumnado que las ha realizado.

Tal y como apuntan las personas consultadas que tutorizaron al alumnado, el principal valor de estas prácticas es que permiten a los participantes formados aprender a desarrollar un puesto de trabajo, así como a desenvolverse en una empresa, de manera que se encuentran mejor preparados para acceder al mercado laboral. Adquieren una experiencia laboral valorable en futuros procesos de selección.

Gráfico 17. Participantes que han realizado prácticas según su duración. Programa Jóvenes menores 30 años



Fuente: Datos de Fundae (19/2/19)

No obstante, este resultado positivo podría mejorarse ampliando la duración temporal de las prácticas (la duración media de las prácticas realizadas por las personas formadas en el programa ha sido de 76,2 horas) y si las personas que tutorizaron alumnado pudieran participar en el proceso de selección en coordinación con la persona responsable de la formación.

A pesar de la corta duración de las prácticas puede concluirse que su realización sí contribuye a mejorar la empleabilidad de los participantes formados, lo que supone, además, un aspecto que las personas consultadas resaltan como un elemento de valor del programa que ha ayudado a atraer y retener en las acciones formativas al público destinatario.

c) Ofertas en las que se participa

La participación en ofertas de empleo se vincula a la formación, dado que las personas formadas participan más en ofertas relacionadas con la formación realizada que en ofertas no vinculadas. No obstante, es preciso tener en cuenta que no se está analizando el efecto inmediatamente posterior, sino que se vincula a todo el espacio temporal transcurrido desde la formación, por lo que pueden existir otros elementos que afecten en mayor medida a este resultado (otras formaciones en las que se haya participado, experiencia laboral adquirida, adquisición de competencias técnicas o transversales, o la propia evolución de la economía, entre otros).

La mayor participación en ofertas de trabajo, tanto vinculadas como no vinculadas con la formación recibida, es especialmente destacada en aquellos jóvenes cuyo nivel formativo al inicio de la formación era de ESO/Graduado Escolar, así como en personas desempleadas de larga duración.

d) Manejo de herramientas de búsqueda de empleo

En términos generales, un alto porcentaje de los participantes formados declara que tras su paso por este programa mantienen perfiles actualizados en plataformas y en soportes tradicionales, acuden a los servicios públicos de empleo y, en menor número, utilizan otros agentes del sistema de empleo (del ámbito privado) para encontrar empleo.

Según han señalado distintas personas entrevistadas para esta evaluación (expertos, técnicos del SEPE y representantes de empresas), uno de los principales logros de este programa es la activación genérica de los participantes formados, entendida como la toma de conciencia y la realización de cambios que les permitan modificar su situación tomando medidas que incidan en sus posibilidades de insertarse en el mercado laboral.

Por otro lado, se han recogido aportaciones en los grupos de discusión que apuntan a la necesidad de mejorar la planificación y el diseño de las acciones formativas completando el enfoque con medidas de apoyo y orientación para la inserción laboral.

e) Motivación para emprender

El paso por la formación no se ha visto como una oportunidad para emprender, en tanto en cuanto que pudieran facilitar contactos útiles para lanzarse a la aventura empresarial.

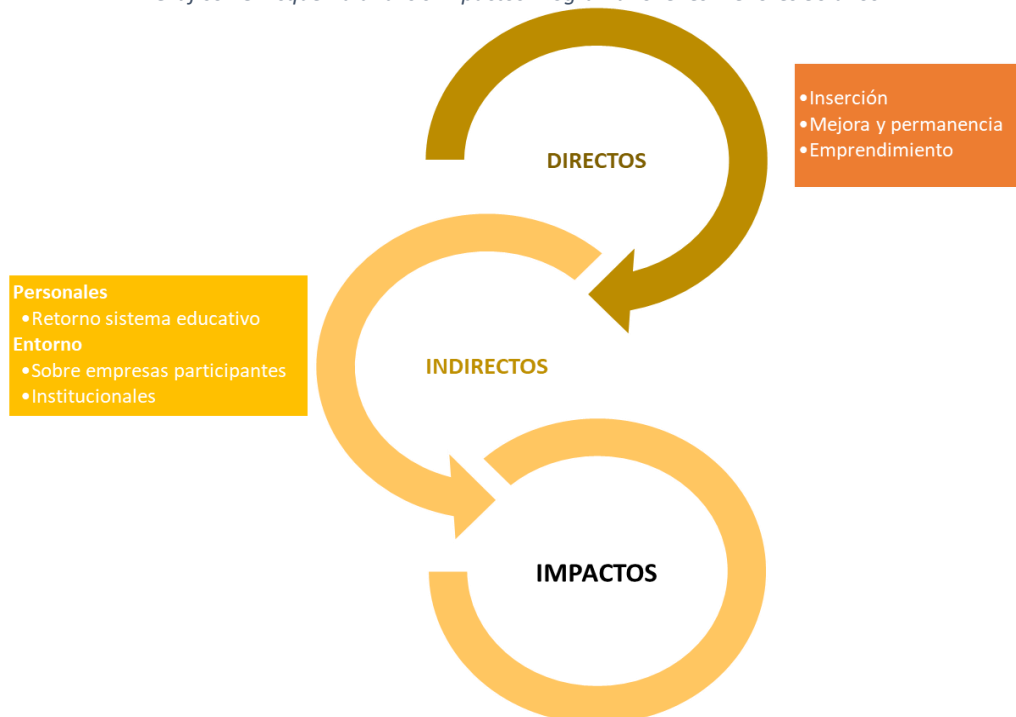
Esta percepción sobre la escasa utilidad de la formación en términos de creación de empresas es incluso mayor entre los jóvenes con formación previa de certificados de profesionalidad o estudios superiores (Grado/Licenciatura/Doctorado). Atendiendo a la clasificación por colectivos prioritarios, los jóvenes con mayor cualificación¹⁹ y los que no tenían experiencia laboral previa han sido ligeramente más críticos a la hora de valorar este resultado de la formación recibida.

¹⁹ Todos aquellos que no estaban clasificados en la categoría de “Baja cualificación”.

5.2. Evaluación del impacto

La evaluación del impacto se realiza a partir de los efectos que se esperan alcanzar con el Programa (efectos directos), así como aquellos otros no esperados (efectos indirectos), pero que se producen también por la ejecución del Programa.

Gráfico 18. Esquema análisis impactos Programa Jóvenes menores 30 años



Fuente: Elaboración propia

5.2.1. IMPACTOS DIRECTOS


La valoración de los efectos directos se aborda teniendo en cuenta la dimensión temporal:

- Al finalizar la participación de la persona en el programa de formación.
- A los 6 meses de participar en el programa.
- A los 12 meses de participar en el programa.
- En el momento actual (marzo 2019).

INSERCIÓN LABORAL

a) Perfil de la persona insertada

Para realizar el perfil medio de la persona formada que ha conseguido insertarse en el mercado de trabajo al finalizar la formación, bien por ser contratada en la empresa en la que realizó las prácticas o bien por otra empresa diferente, se han considerado las variables personales de edad, sexo y nivel formativo previo a la realización del curso, y se han analizado referidas al momento inmediatamente posterior a la finalización de la formación.



- Mujer (53,45%).
- Con una edad comprendida entre los 16 y los 25 años (52,58%).
- Con estudios previos de Bachiller/FP (50,00%).

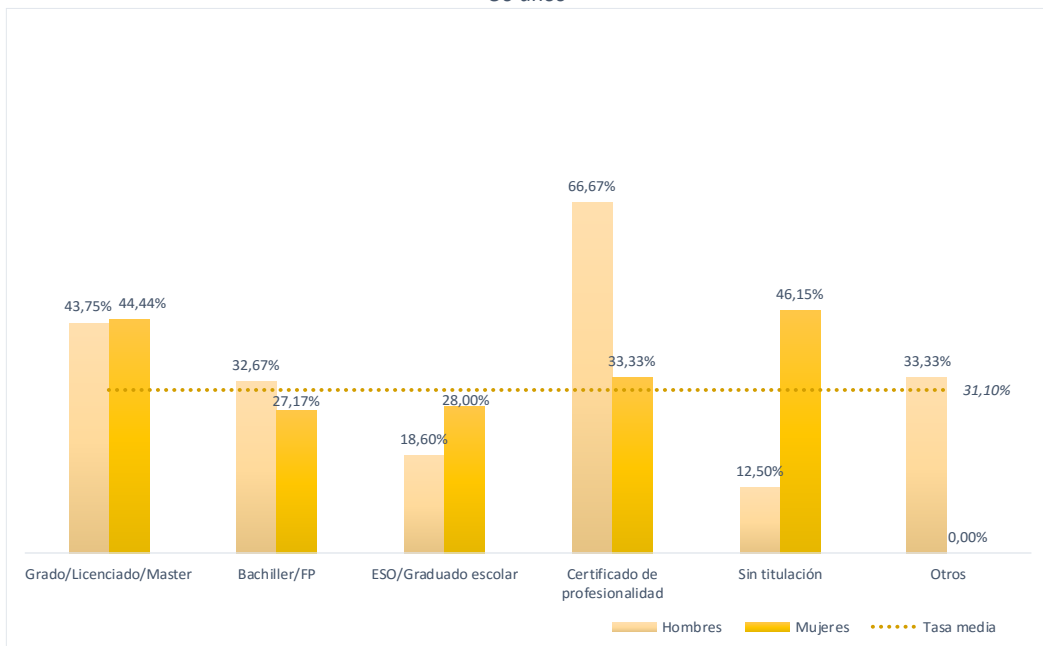
b) Inserción laboral de los participantes formados

La tasa de contratación al finalizar la formación, calculada como la proporción de participantes formados que manifiestan que encontraron un empleo inmediatamente después de finalizar la formación se sitúa en el 31,10%.

De los participantes formados que manifiestan haber encontrado empleo, la tasa de contratación en las mismas empresas donde realizaron las prácticas se sitúa en el 10,19%, siendo algo más elevada para las mujeres que para los hombres.

Se observa que el impacto en términos de inserción laboral inmediatamente posterior a la finalización de la formación²⁰, en función del nivel de estudios previo de los jóvenes formados, ha sido especialmente destacado en los participantes con estudios de Certificado de profesionalidad (un 55,56% de estos jóvenes encontraron empleo tras la formación) y en los que cuentan con un Grado/Licenciatura/Doctorado. Es asimismo reseñable el porcentaje de mujeres sin estudios que acceden a un empleo.

Gráfico 19. Tasa de contratación a la finalización de la formación según nivel previo de estudios. Programa Jóvenes menores 30 años



Fuente: Encuesta a participantes

²⁰ El análisis de la inserción laboral atendiendo al nivel de estudios previo de las personas formadas se ha realizado únicamente para el momento posterior a la formación, debido a los cambios que esta variable (el nivel de cualificación) puede haber sufrido con posterioridad a la formación y por causas ajenas a ésta.

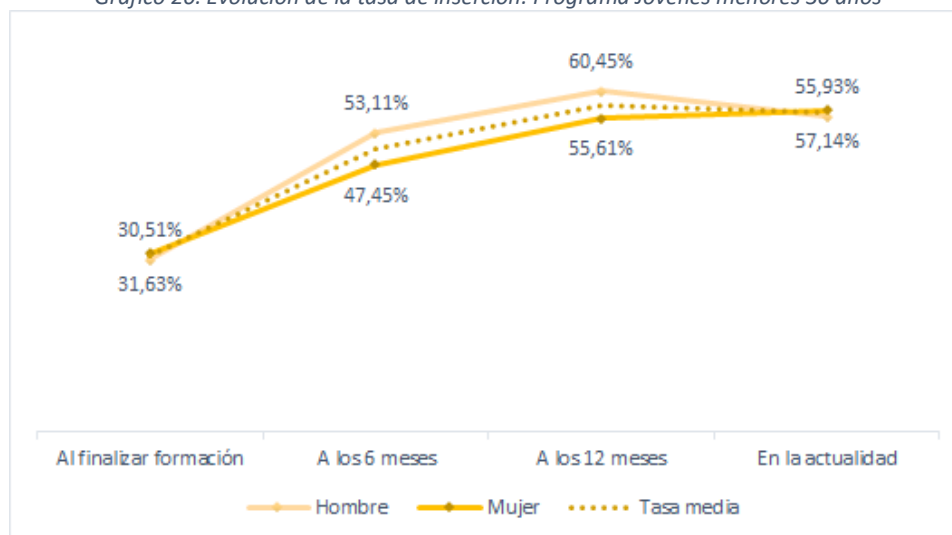
En general, se puede considerar que el comportamiento de los colectivos prioritarios ha estado en sintonía con la tasa media, si bien los hombres con baja cualificación y las mujeres que llevaban más tiempo en desempleo son los que han logrado una mayor tasa de inserción laboral.

A los 6 meses de la finalización de la formación, el valor mejora considerablemente hasta alcanzar el 50,13% en inserción laboral para los jóvenes formados, siendo para los hombres del 53,11% y para las mujeres del 47,45%.

Las posteriores mediciones de la tasa de inserción laboral muestran, tanto para hombres como mujeres, una tendencia creciente con respecto al momento inmediatamente posterior a la finalización de la formación, especialmente a los 12 meses, momento en que se alcanza un 57,90% en promedio de inserción laboral, y siendo en la actualidad del 56,57%.

La evolución favorable en la contratación puede responder a diferentes factores, tales como necesidades de contratación por la mejora de la situación económica; la existencia de bolsas de trabajo que permite que los participantes formados puedan acceder al empleo en empresas relacionadas o en las que hicieron las prácticas; y también a que tras la finalización de las acciones formativas los y las jóvenes han ido desarrollando su carrera profesional con otros estudios, formaciones y experiencias que sin duda han mejorado su empleabilidad, por lo que este efecto en el tiempo no puede ser imputado solo al programa.

Gráfico 20. Evolución de la tasa de inserción. Programa Jóvenes menores 30 años

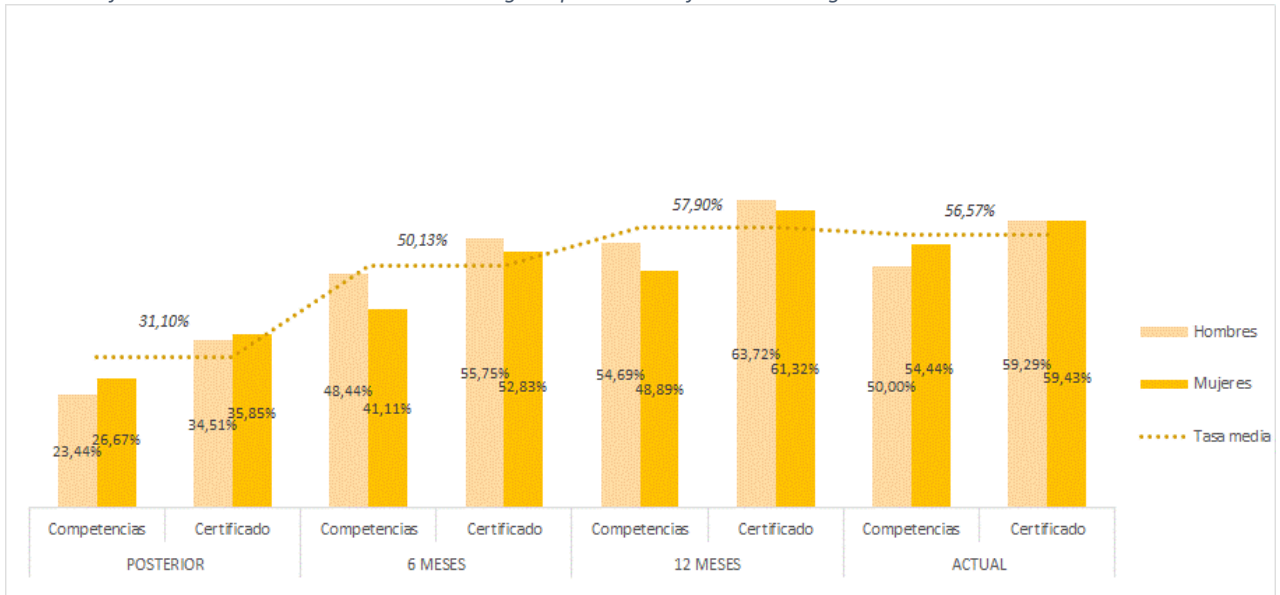


Fuente: Encuesta a participantes

La tasa de contratación es mayor para los participantes que realizaron formación vinculada a la obtención de certificados de profesionalidad, para todos los momentos del tiempo analizados. Esto está en sintonía con las opiniones de personas responsables del seguimiento del programa y con las

de empresas formadoras, que estiman que las acciones vinculadas a la obtención de certificados de profesionalidad tienen un mayor nivel de impacto en términos de inserción laboral de los participantes formados.

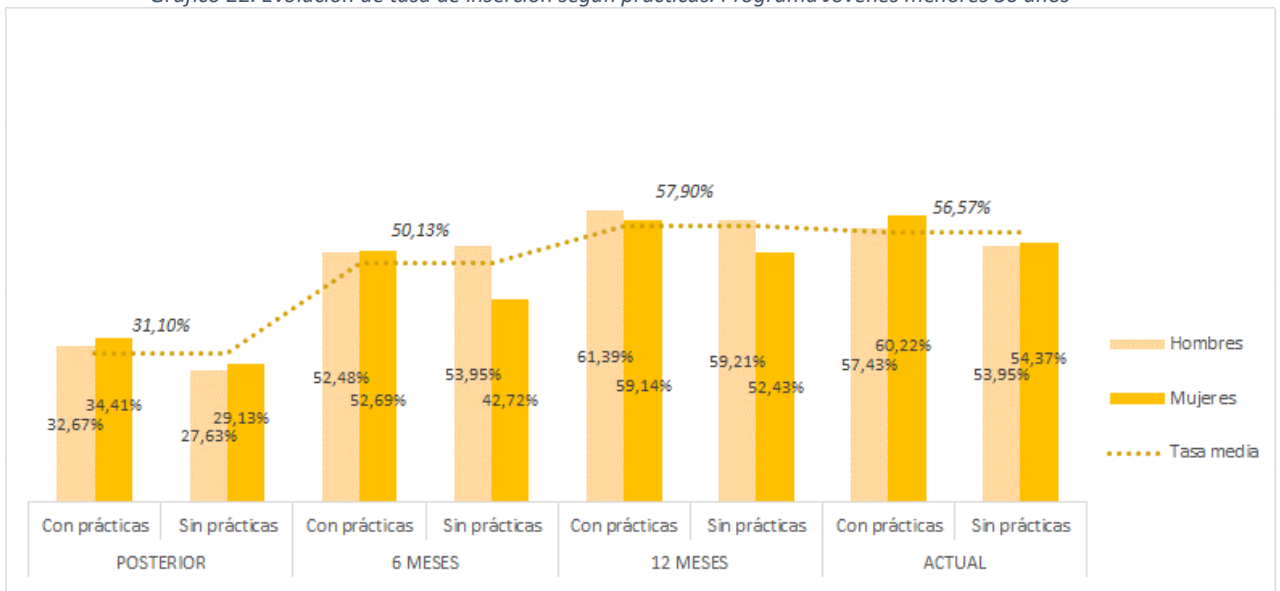
Gráfico 21. Evolución de tasa de inserción según tipo de acción formativa. Programa Jóvenes menores 30 años



Fuente: Encuesta a participantes

Además, las tasas de inserción son superiores, en todos los momentos del tiempo considerados, en el caso de los participantes que realizaron prácticas en empresas.

Gráfico 22. Evolución de tasa de inserción según prácticas. Programa Jóvenes menores 30 años



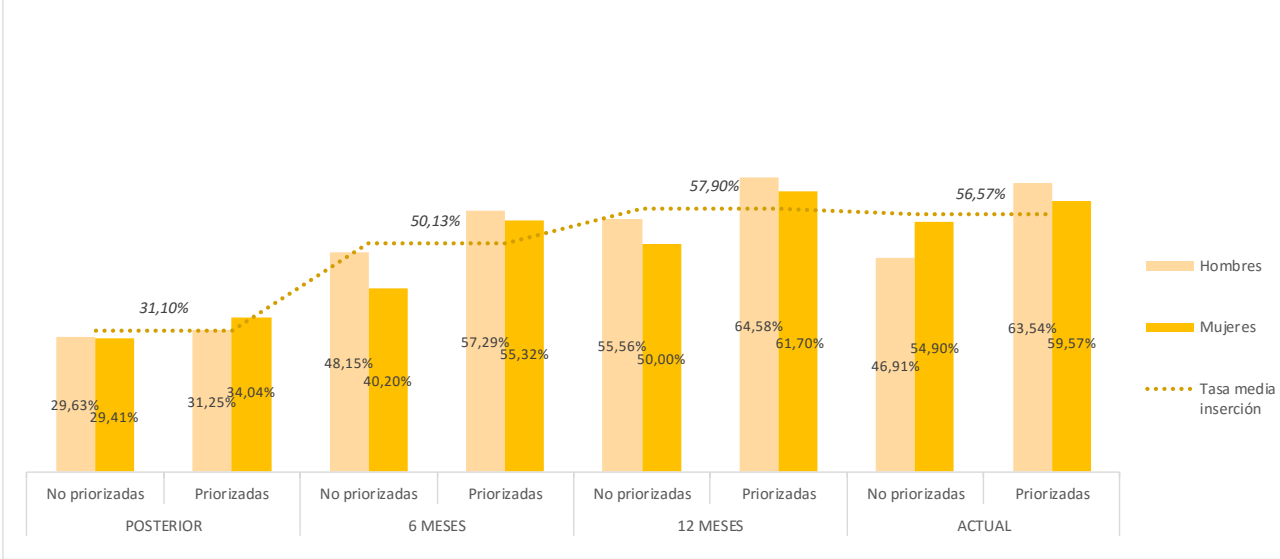
Fuente: Encuesta a participantes

La realización de acciones formativas de modalidad presencial vinculadas a certificados de profesionalidad prioritarios²¹ ha tenido un mayor impacto en el medio plazo. Se observa que los

²¹ Certificados recogidos en el anexo I de la Resolución de 21 de agosto de 2015, del Servicio Público de Empleo Estatal.

participantes que realizaron formación en certificados priorizados presentan tasas de inserción superiores a la media en todos los momentos analizados, especialmente en el caso de los hombres. Podría deducirse, por tanto, que estas acciones formativas efectivamente se adecuan en mayor medida a los requerimientos del sistema productivo y a las necesidades de las empresas. No obstante, este supuesto debe tomarse con precaución, ya que es preciso tener en cuenta que pueden existir otros factores explicativos de la mayor inserción laboral observada en este segmento de participantes.

Gráfico 23. Evolución de tasa de inserción según priorización de acciones. Programa Jóvenes menores 30 años



Fuente: Encuesta a participantes

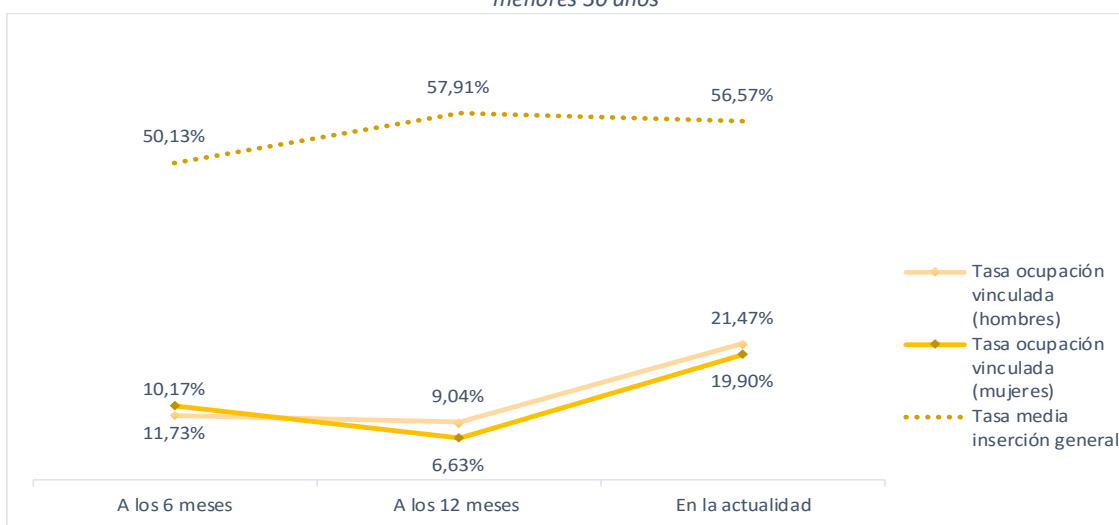
En el momento posterior a la finalización de la formación, los participantes encuestados que realizaron los cursos en las familias de Servicios Socioculturales y a la Comunidad y de Administración y Gestión (las dos familias profesionales que han concentrado un mayor número de grupos formativos) alcanzaron unas destacables tasas de inserción de un 39,72% y de un 34,52% respectivamente, lo que está por encima de la tasa media de inserción (31,10%). En ambas familias profesionales es mayor la tasa de inserción masculina que la femenina. Se observa también el hecho de que ninguna de las mujeres encuestadas que se formó en determinadas familias consiguió empleo tras la formación; se trata además de familias profesionales tradicionalmente masculinizadas, como pueden ser las de Instalación y Mantenimiento, Transporte y Mantenimiento de Vehículos, o Energía y Agua.

Si se analiza este indicador referido al momento actual, las tasas de inserción entre los participantes encuestados formados en estas áreas son incluso más elevadas (68,28% en la familia de Servicios Socioculturales y a la Comunidad, y 58,35% en la familia de Administración y Gestión) y se mantienen por encima de la tasa media de inserción en la actualidad para el conjunto de participantes formados (56,57%).

Los resultados de las mediciones relativas a la inserción laboral en el tiempo son coherentes con las valoraciones que aportan en las entrevistas algunas de las personas consultadas, fundamentalmente responsables de empresas gestoras de la formación, que consideran positivamente el efecto del programa en la inserción y en el mantenimiento del empleo.

Otro indicador importante para valorar el efecto del programa en la inserción laboral es el referente a la evolución de la tasa de inserción en ocupaciones relacionadas con la formación realizada. Se observa que existe una importante diferencia entre la tasa de inserción media y la que se da en las ocupaciones relacionadas con la formación recibida.

Gráfico 24. Evolución de la tasa de inserción laboral en ocupación relacionada con formación recibida. Programa Jóvenes menores 30 años



Fuente: Encuesta a participantes

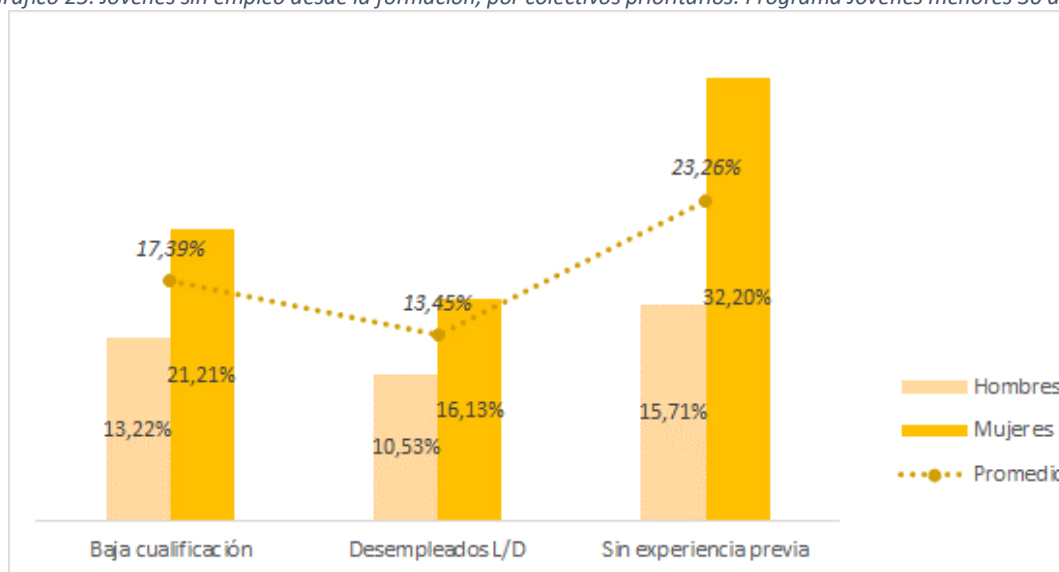
A los 6 meses y a los 12 meses de finalizar la formación la inserción en ocupaciones relacionadas con la formación es muy inferior a las respectivas tasas medias generales de inserción, por lo que se puede concluir que esta formación ha cubierto en el corto plazo en mayor medida los objetivos intermedios de mejora de la capacitación y la empleabilidad, en términos generales, que el de inserción sectorial.

Se observa no obstante una mejora en este indicador considerando un plazo de tiempo más amplio. En el momento actual la tasa de inserción en ocupación relacionada con la formación realizada prácticamente dobla a la registrada a los 6 meses de la finalización de la formación.

Los participantes formados que no han conseguido tener ningún empleo desde la realización de las acciones formativas alcanzan una proporción del 13,14%, mayor para las mujeres (15,82%) que para los hombres (10,17%). Esta situación se da incluso en mayor medida entre los jóvenes que no habían tenido ninguna experiencia laboral previa (un 23,26% de éstos sigue sin encontrar empleo en la actualidad) y entre los que partían con un nivel de cualificación previo más bajo. Sigue habiendo por tanto un colectivo numeroso para el que no se ha conseguido el efecto deseado en términos de inserción laboral. Este colectivo, además de destacar cuantitativamente, destaca también en cuanto

que se trata de jóvenes con un bajo nivel formativo y sin experiencia laboral previa, que constituyen uno de los perfiles prioritarios de población destinataria del programa.

Gráfico 25. Jóvenes sin empleo desde la formación, por colectivos prioritarios. Programa Jóvenes menores 30 años



Fuente: Encuesta a participantes

Por último, y en relación con la inserción laboral, hay que tener en cuenta también que existe un reducido colectivo de personas (una proporción ligeramente superior al 1% de ellas) que en la actualidad hacen prácticas en empresas.

MEJORA Y PERMANENCIA

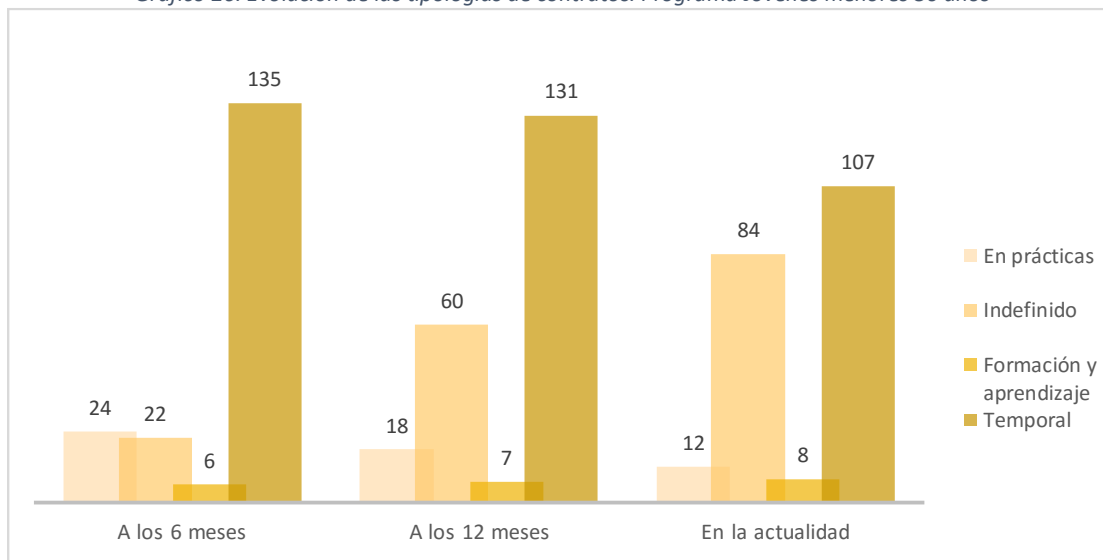
La tipología más frecuente de contratos con la que han logrado los y las jóvenes la inserción laboral tras la finalización de las actividades formativas ha sido el contrato temporal en los diferentes momentos del tiempo analizados (72,19% de las contrataciones a los 6 meses, 60,65% a los 12 meses y 50,71% en la actualidad). La temporalidad en la contratación de los participantes formados se da de manera similar entre hombres y mujeres, con la excepción del momento actual, en el que la proporción de mujeres con contratos temporales es superior a la de los hombres (56,25% de mujeres frente al 44,44% de hombres).

Este resultado está en sintonía con los datos del mercado laboral. De acuerdo con los datos del primer semestre de 2017, la temporalidad afecta al 48,9% de la juventud ocupada y el 92,4% de las nuevas contrataciones de menores de 30 años fueron de carácter temporal²². Así, la temporalidad es una de las características más comunes de la contratación del colectivo de jóvenes y, en casos como los que tienen baja cualificación puede llegar a hacerse crónica.

²² Fuente: Observatorio de Emancipación del Consejo de la Juventud.

No obstante, se observa una importante tendencia hacia la disminución de las contrataciones temporales conforme pasa el tiempo desde la formación, si bien se mantienen como las fórmulas más usadas en los tres momentos considerados tras la formación.

Gráfico 26. Evolución de las tipologías de contratos. Programa Jóvenes menores 30 años



Fuente: Encuesta a participantes

La reducción de las contrataciones temporales de los participantes formados conforme se amplía el plazo temporal tras la formación, es menor entre los jóvenes que realizaron acciones formativas de modalidad presencial vinculadas a certificados de profesionalidad prioritarios, frente a los certificados no prioritarios.

No obstante lo anterior, las contrataciones temporales se han dado en mayor medida entre los jóvenes formados en certificados de profesionalidad establecidos como prioritarios en la convocatoria del programa, en los tres momentos del tiempo considerados, y en todos los casos alcanzando valores superiores a la tasa promedio de contratación temporal para el conjunto de jóvenes formados.

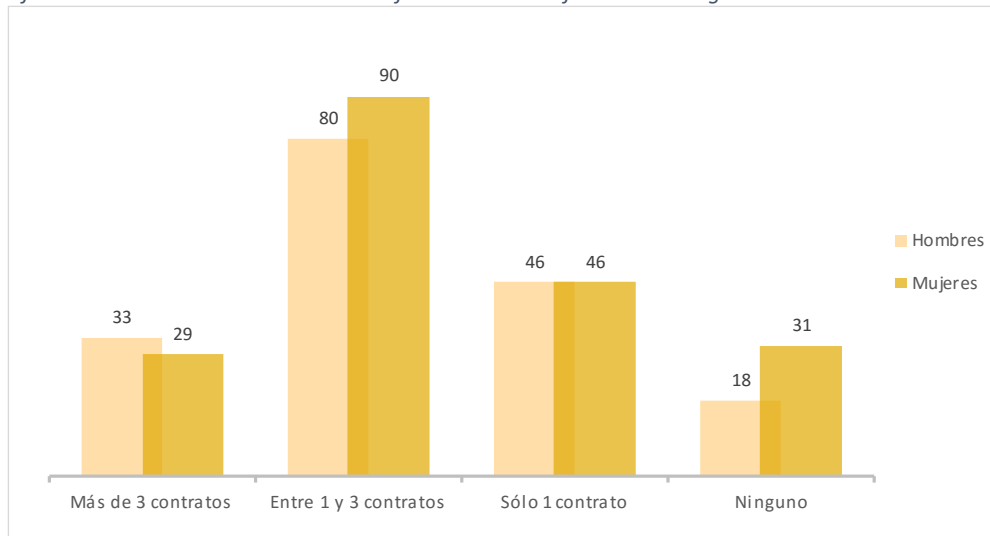
Tabla 8. Tasa de contratación temporal según priorización de certificados. Programa Jóvenes menores 30 años

TASA DE CONTRATACIÓN TEMPORAL	Certificados prioritarios	Certificados no prioritarios	Promedio
A los 6 meses tras la formación	74,77%	68,75%	72,19%
A los 12 meses tras la formación	60,83%	60,42%	60,65%
En la actualidad	51,28%	50,00%	50,71%

Fuente: Encuesta a participantes

Con respecto a la temporalidad, destaca también que el 62,20% de los participantes formados han tenido más de 1 contrato desde que finalizaron la formación, lo que es indicativo de una elevada rotación laboral.

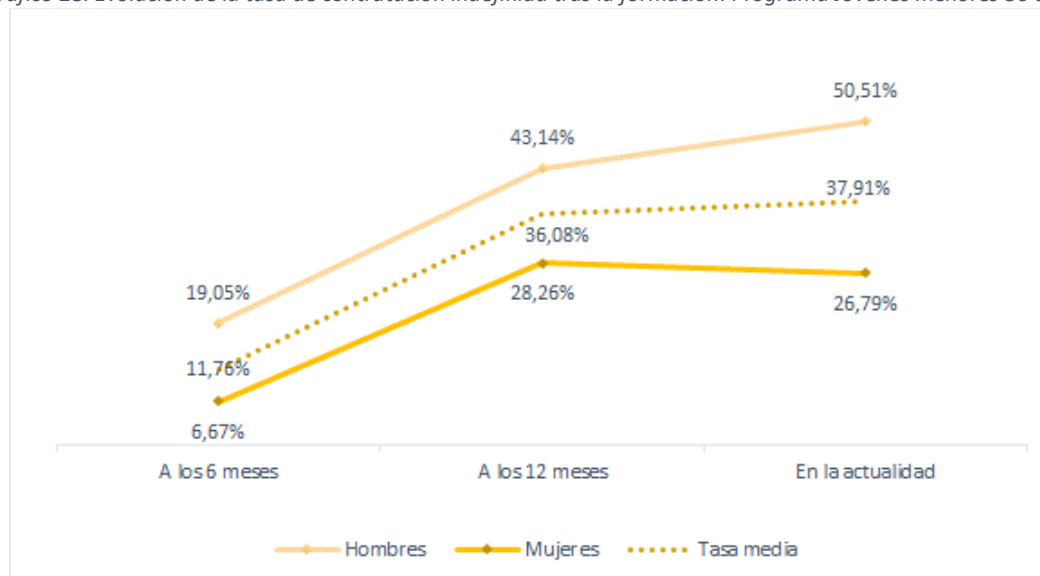
Gráfico 27. Número de contratos desde la finalización de la formación. Programa Jóvenes menores 30 años



Fuente: Encuesta a participantes

La tasa de contratación indefinida experimenta una evolución favorable para el conjunto de participantes formados, situándose en el momento actual en un 37,91% de los participantes que tienen empleo, lo que triplica la tasa registrada a los 6 meses de finalizar la formación (11,76%).

Gráfico 28. Evolución de la tasa de contratación indefinida tras la formación. Programa Jóvenes menores 30 años



Fuente: Encuesta a participantes

En relación con este indicador, destaca el hecho de que son los participantes que no tenían experiencia laboral previa al iniciar la formación los que han conseguido en menor medida acceder a empleos con contratos indefinidos, en todos los momentos del tiempo considerados tras la formación. En su caso, las competencias y/o la cualificación obtenida, junto con la experiencia laboral que han podido adquirir

a través de la realización de prácticas, no han ido acompañadas de una estabilidad laboral en la misma línea que muestra el conjunto de jóvenes formados en el marco del programa.

Si el análisis de la contratación indefinida se realiza atendiendo a la tipología de formación realizada, se observa también que la contratación indefinida es mayor entre los participantes que han realizado acciones formativas de modalidad presencial vinculadas a certificados de profesionalidad prioritarios, frente a las que las han realizado en certificados no prioritarios. Estas tasas, en los tres momentos del tiempo posteriores a la formación, son incluso superiores a las respectivas tasas medias de contratación indefinida.

Tabla 9. Tasa de contratación indefinida según priorización de certificados. Programa Jóvenes menores 30 años

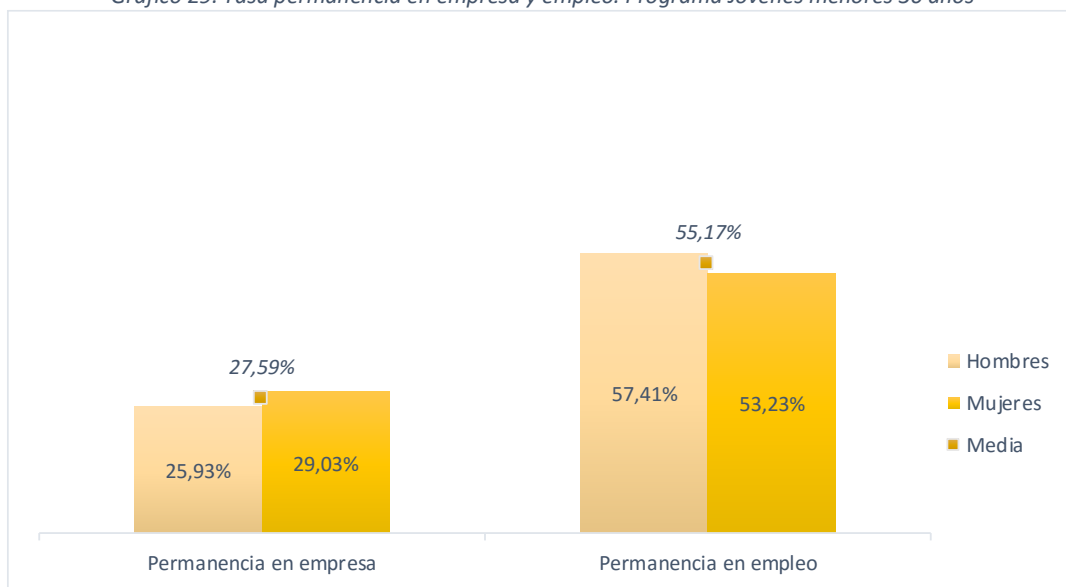
TASA DE CONTRATACIÓN INDEFINIDA	Certificados prioritarios	Certificados no prioritarios	Promedio
A los 6 meses de la formación	15,15%	5,56%	11,76%
A los 12 meses de la formación	40,35%	30,00%	36,08%
En la actualidad	42,74%	31,91%	37,91%

Fuente: Encuesta a participantes

Los tipos de contratos en prácticas y de formación y aprendizaje son los que menos se han empleado para la inserción de los jóvenes beneficiarios de este programa aunque, en principio, por el perfil de las personas hubieran podido ser de utilidad como primera fórmula de contratación.

Con respecto a la permanencia en la empresa, se observa que un 27,59% de los participantes que fueron contratados inmediatamente después de finalizar la formación se mantienen en la misma empresa, siendo esta proporción mayor entre las mujeres (29,03%, frente a un 25,93% de hombres).

Gráfico 29. Tasa permanencia en empresa y empleo. Programa Jóvenes menores 30 años



Fuente: Encuesta a participantes

En lo que respecta a la permanencia en el empleo, la proporción de los participantes formados que fueron contratadas al finalizar la formación y han mantenido empleos en los distintos momentos del tiempo analizados asciende al 55,17%, siendo ligeramente superior entre los hombres (57,41% frente al 53,23%). El efecto de la formación en términos de permanencia en el empleo y de permanencia en la empresa ha sido más reducido en todos los colectivos prioritarios definidos en la convocatoria, especialmente en jóvenes que no tenían experiencia laboral previa.

Tabla 10. Tasas de permanencia en empresas y empleo por colectivos prioritarios. Programa Jóvenes menores 30 años

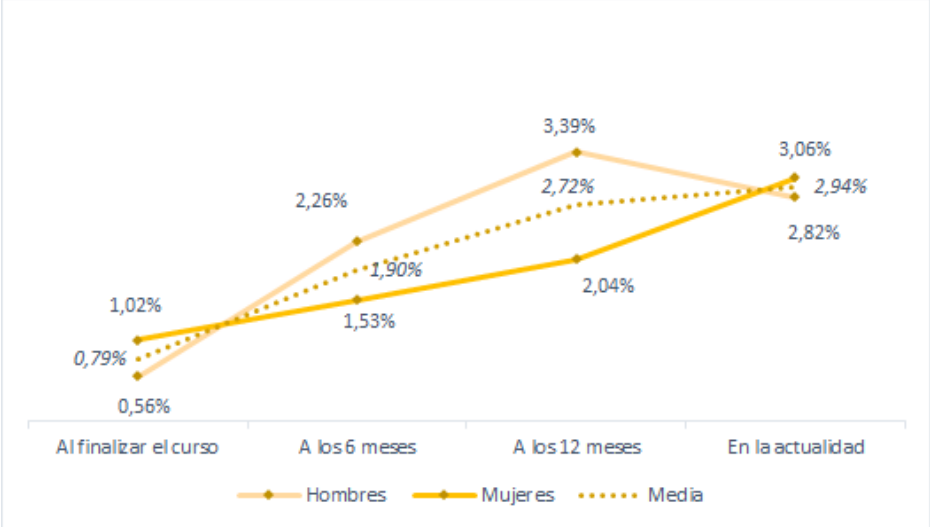
Permanencia por colectivos	Tasa permanencia en empresa	Tasa permanencia en empleo
Baja cualificación	25,35%	52,11%
Sin experiencia laboral previa	13,89%	44,44%
Desempleados de larga duración	23,68%	47,37%
Media	27,59%	55,17%

Fuente: Encuesta a participantes

EMPRENDIMIENTO

Si bien es escasa la iniciativa empresarial, esta ha tenido una tendencia al alza para los participantes que han finalizado las acciones formativas, especialmente entre las mujeres.

Gráfico 30. Evolución tasa de emprendimiento a 6, 12 meses y actualidad. Programa Jóvenes menores 30 años



Fuente: Encuesta a participantes

Las tasas de emprendimiento entre los participantes que realizaron formación vinculada a la obtención de certificados de profesionalidad no prioritarios son superiores a las del conjunto de jóvenes formados en los cuatro momentos del tiempo considerados, y superiores también a las de los que realizaron acciones formativas para la obtención de certificados de profesionalidad prioritarios.

La decisión de emprender, y su incremento, puede deberse a la falta de opciones de ocupación por cuenta ajena, más que a un espíritu emprendedor, ya que se comprobó en el análisis de resultados que era muy bajo.

En este sentido, pese a los esfuerzos, tanto desde esta iniciativa como desde otras de políticas activas de empleo (por ejemplo, la Estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven 2013/2016), el emprendimiento juvenil en España aún difiere mucho del existente en países del entorno europeo.

5.2.2. IMPACTOS INDIRECTOS

PERSONALES: RETORNO A LA FORMACIÓN

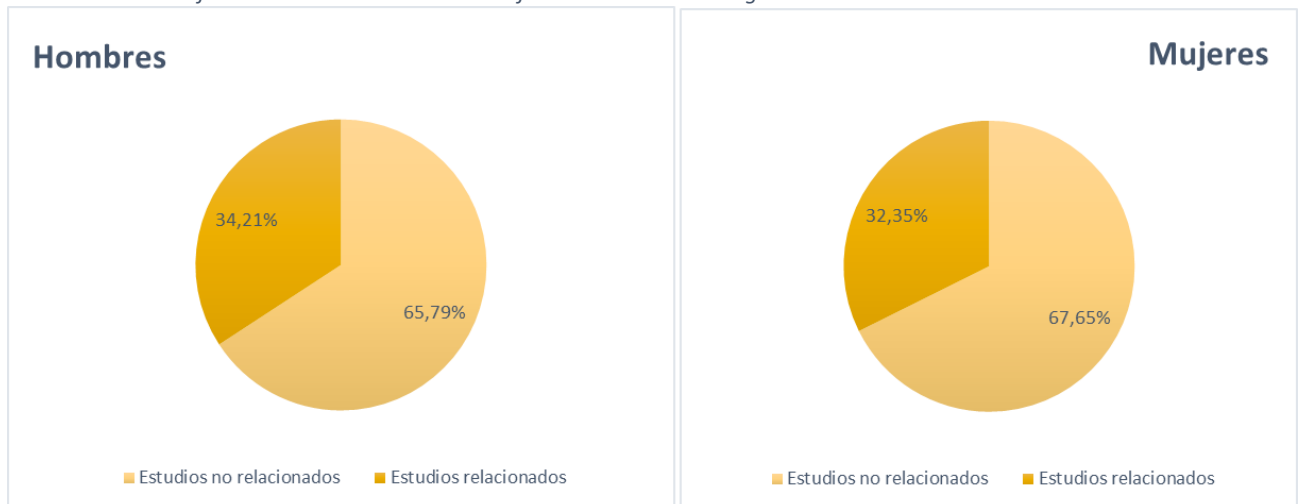
Con respecto a la incidencia del Programa en el retorno al sistema educativo de los participantes formados, entendido como la proporción de jóvenes que en la actualidad no trabaja pero continúa formándose, la ratio se sitúa en el 19,30%, siendo mayor para los hombres (21,47%) que para las mujeres (17,35%).

Este efecto ha sido especialmente destacado en los participantes que no tenían experiencia laboral previa al comenzar la formación, para los que la tasa de los que continúa formándose en la actualidad alcanza el 30,23%, superando en más de diez puntos porcentuales a la tasa promedio de jóvenes formados (19,30%). También es elevado con respecto a la media el nivel de retorno a la formación de los que carecían de estudios previos (28,57% frente al 19,30% general).

El retorno a la educación se concentra en cursos de corta duración (36,11% de participantes que se forman en la actualidad, y en mayor proporción las mujeres) y en ciclos de formación profesional (26,39% de participantes que estudian, y en mayor proporción los hombres), concentrando entre estos dos tipos de formación más del 62% de los participantes que han retomado los estudios.

Sí es reseñable que uno de cada tres participantes que dice continuar estudiando lo hace en materias relacionadas con la formación recibida en el programa (33,33%). Esta proporción es muy similar para hombres y mujeres.

Gráfico 31. Relación de estudios con formación recibida. Programa Jóvenes menores 30 años



Fuente: Encuesta a participantes

ENTORNO: IMPACTOS EN LAS EMPRESAS

En el caso del impacto en las empresas participantes (empresas gestoras de la formación y empresas/entidades que acogieron alumnado en prácticas), entre todos los efectos valorados por las personas consultadas, destacan los relativos al aumento y mejora de la capacidad de producción en las empresas que han acogido alumnado en prácticas, y la aportación de nuevas ideas y de la visión de los jóvenes que participan en las prácticas, lo que es un elemento potenciador del cambio.

Otro impacto positivo ha sido el hecho de que la participación en el programa ha servido para potenciar las actitudes de acompañamiento y guía de las personas que recibieron alumnado y que realizaron la función de tutorización.

Como principal efecto no esperado, las empresas consultadas han señalado con frecuencia el incremento de la carga de trabajo asociada a la propia gestión y justificación de la formación, que les ha hecho en muchos casos cuestionarse la rentabilidad de esta fórmula.

ENTORNO: IMPACTO EN LAS INSTITUCIONES

En varias entrevistas se cuestiona el papel que los diferentes agentes institucionales implicados juegan en el desarrollo del programa, por parte de las propias instituciones participantes, especialmente en lo relativo a la difusión de las acciones formativas y la captación de participantes.

Este hecho de por sí ya genera un impacto positivo en el interior de las organizaciones, por cuanto se pone de manifiesto la necesidad de cambio en diferentes áreas como el diseño de las acciones formativas y en su adaptación tanto al perfil de participantes como a las necesidades del sistema productivo; su difusión entre los perfiles prioritarios; la captación de alumnado; la coordinación

institucional; los plazos de resolución y ejecución de los proyectos; o la evaluación y seguimiento del programa, además de la participación de otros ámbitos territoriales como el local.

El principal efecto, por tanto, ha podido ser la toma de conciencia sobre la necesidad de mejorar tanto el propio proceso de diseño de la convocatoria como la coordinación entre agentes para su implementación, de cara a mejorar la consecución de los resultados esperados del programa.

No obstante, para transformar este primer paso de toma de conciencia en un proceso real de cambio se ha detectado la necesidad de mejorar el seguimiento posterior y la evaluación del programa, tanto en cuanto a la gestión de la información disponible de los participantes formados, como en cuanto al tratamiento, explotación y difusión de esta información entre las distintas partes implicadas con un enfoque de evaluación más participativo.

Se considera, por tanto, que los efectos del desarrollo de este programa a nivel institucional han sido limitados, por cuanto no se han detectado cambios relevantes más allá de la toma de conciencia respecto a los ámbitos de mejora. En este sentido, la inestabilidad de las convocatorias del programa ha podido ser también un elemento que ha limitado los efectos en términos de cambios institucionales efectivos.

Programa de formación de Jóvenes inscritos en el Fichero Nacional de Garantía Juvenil



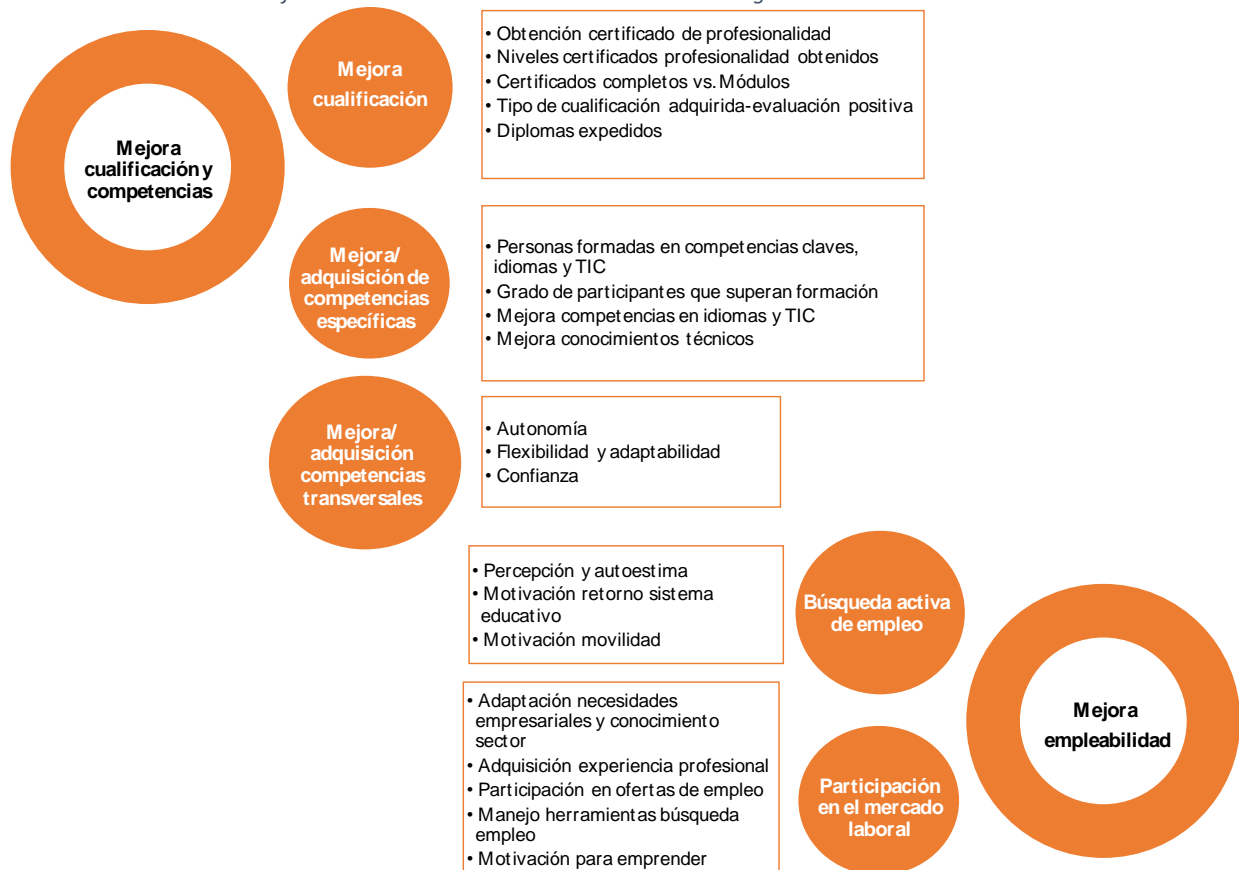
6. Resultados de la evaluación del Programa de formación de Jóvenes inscritos en el Fichero Nacional de Garantía Juvenil

La presentación de los principales resultados de la evaluación se realiza siguiendo el esquema general por fases de los diferentes análisis y ejercicios evaluativos que se han planteado en el apartado metodológico.

6.1. Evaluación de resultados

Los resultados esperados del programa de formación para jóvenes inscritos en el fichero nacional de Garantía Juvenil deben estar en consonancia con los objetivos que se fijan, es decir, con la mejora de la cualificación y la empleabilidad de los participantes formados.

Gráfico 32. Resultados e indicadores analizados. Programa Garantía Juvenil



Fuente: Elaboración propia

Para la evaluación de resultados se ha tomado como unidad de análisis los jóvenes que han finalizado la formación (4.410), es decir, no causan abandono, desagregando los resultados por sexo.

6.1.1 EFECTOS SOBRE LA CUALIFICACIÓN Y LAS COMPETENCIAS

Se definen tres dimensiones para agrupar los efectos o resultados sobre la cualificación de los jóvenes tras su participación en las acciones formativas del programa:

- Mejora de la cualificación (obtención de certificados de profesionalidad).
- Adquisición y/o mejora de competencias específicas (lenguas extranjeras y TIC) y competencias clave.
- Adquisición y/o mejora de competencias transversales.

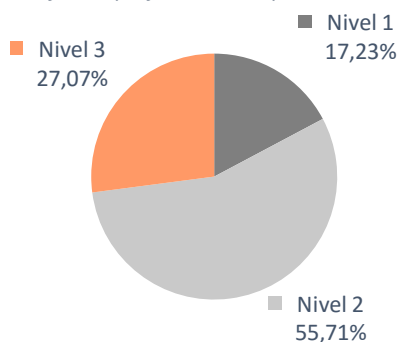
MEJORA DE LA CUALIFICACIÓN

El análisis se fundamenta en indicadores relativos al número de participantes que han adquirido y/o mejorado su cualificación mediante la obtención de certificados de profesionalidad.

La mejora de la cualificación derivada de la participación en acciones formativas vinculadas a la obtención de certificados de profesionalidad ha tenido una mayor incidencia en el colectivo de jóvenes con estudios previos de Bachiller / FP, junto con los que poseen estudios de ESO / Graduado Escolar, lo que se justifica por la mayor oferta formativa vinculada a certificados de profesionalidad y la prevalencia de niveles de certificados que requieren de niveles elevados de educación para poder participar. Esta circunstancia se ha apuntado por parte de representantes de empresas gestoras de proyectos formativos como una de las limitaciones a la hora de realizar el reclutamiento del alumnado, a la vez que se considera una disfunción respecto al diseño inicial en lo que a colectivos destinatarios de refiere.

En lo que respecta al tipo de cualificación obtenida vinculada a certificados de profesionalidad, destaca el volumen de participantes formados en certificados de nivel 2, lo que está en consonancia con los niveles formativos mayoritarios. Es de destacar que más del 80% se corresponde con niveles medios-altos de certificación.

Gráfico 33. Obtención de certificado profesionalidad por niveles. Programa Garantía Juvenil

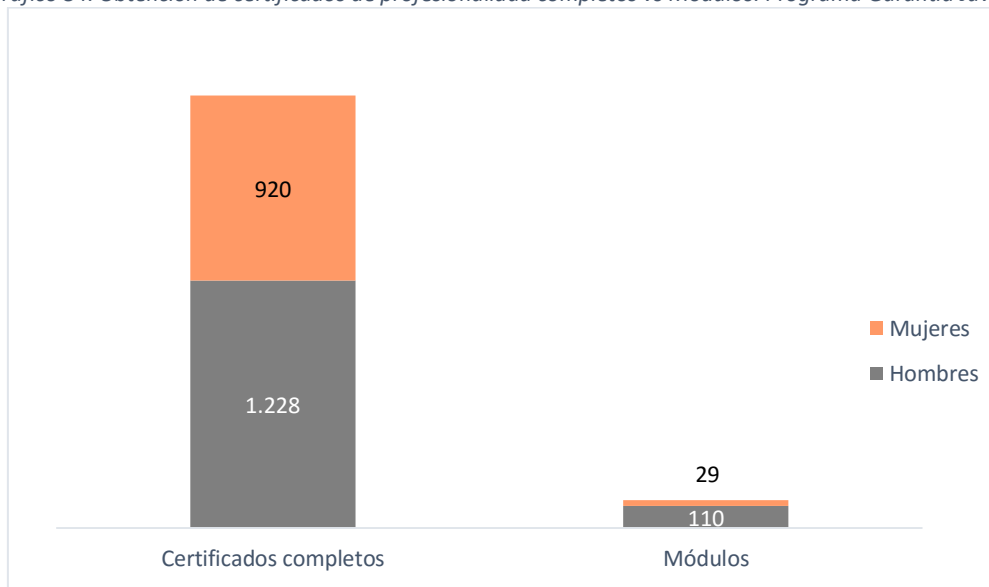


Fuente: Datos de Fundae (18/2/19)

En la convocatoria 2015 la tasa de evaluación positiva se sitúa en un 95,45% del total de los participantes formados en acciones vinculadas a la obtención de certificados de profesionalidad. Por su parte, el nivel de obtención de diplomas se sitúa en un 82,47% sobre el total de participantes que han finalizado las acciones formativas dirigidas a certificados.

En relación con la mejora de la cualificación mediante la obtención de certificados de profesionalidad, destaca que el 93,92% de los jóvenes realizaron certificados completos, siendo muy reducido el número de participantes que sólo cursaron algún módulo de un certificado de profesionalidad.

Gráfico 34. Obtención de certificados de profesionalidad completos vs Módulos. Programa Garantía Juvenil



Fuente: Datos de Fundae (18/2/19)

Por último, de acuerdo con la opinión de las empresas en las que se desarrollaron prácticas, la preparación técnica de los participantes formados era adecuada, si bien en ocasiones era necesario reforzar los conocimientos teóricos con formación práctica adaptada al puesto de trabajo. Así, cabe destacar el importante papel que han jugado los módulos de formación práctica en términos de mejora de los conocimientos técnicos de los participantes formados. De acuerdo con la opinión de las personas consultadas que tutorizaron alumnado en prácticas, la realización de estas ha supuesto un elemento diferencial.

En este sentido, la combinación de la formación teórica recibida en el ámbito TIC con la práctica ligada a certificados de profesionalidad adquirida en las empresas ha producido buenos resultados en términos de mejora de las competencias, tanto de acuerdo con la percepción de los participantes formados, como desde el punto de vista de las empresas en las que el alumnado ha desarrollado la parte práctica.

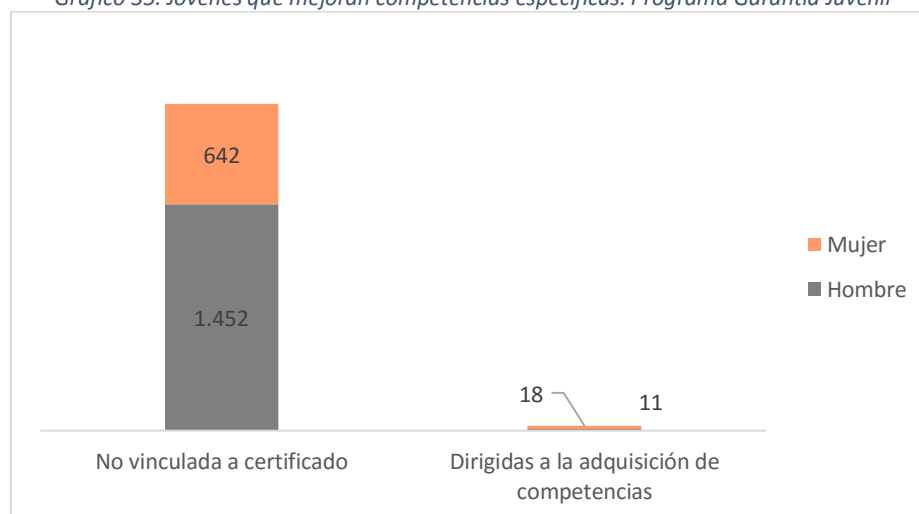
ADQUISICIÓN Y/O MEJORA DE COMPETENCIAS ESPECÍFICAS Y CLAVE

El análisis de este aspecto se ha basado en la utilización de indicadores relativos al número de participantes que han adquirido y/o mejorado determinados tipos de competencias específicas. Concretamente, se han utilizado indicadores para medir los siguientes aspectos:

- Grado de adquisición de competencias clave.
- Grado de adquisición de competencias de comunicación en idiomas (inglés).
- Grado de adquisición de competencias TIC.

Del total de participantes formados en el marco del programa (4.410), un 47,48% lo han hecho en las acciones no vinculadas a la obtención de certificados de profesionalidad, y un escaso 0,66% en las acciones de formación dirigida a la adquisición de competencias clave, lo que es acorde a su carácter casi excepcional y complementario al resto de acciones. Destaca que son mayoría los hombres que adquieren y/o mejoran sus competencias específicas.

Gráfico 35. Jóvenes que mejoran competencias específicas. Programa Garantía Juvenil



Fuente: Datos de Fundae (18/2/19)

La adquisición y/o mejora de competencias específicas derivada de la participación en acciones formativas no vinculadas a certificados de profesionalidad y en acciones dirigidas a la adquisición de competencias clave ha tenido una mayor incidencia en el colectivo de jóvenes con estudios previos de Bachiller / FP, junto con los que poseen estudios de ESO / Graduado Escolar (66,32% del total de participantes formados). Los jóvenes sin estudios han tenido una escasa representación en estas tipologías de acciones formativas, mientras que los participantes formados con estudios superiores suponen un importante porcentaje de los que adquieren o mejoran competencias (24,26% del total).

La adquisición o mejora de las competencias ha tenido una importante incidencia en el colectivo de participantes con baja cualificación²³, que suponen cerca de la mitad de los jóvenes formados en acciones no vinculadas a certificados de profesionalidad y dirigidas a la adquisición de competencias clave (48,80%). La totalidad de participantes formados en acciones dirigidas a la adquisición de competencias clave tienen una baja cualificación previa, lo que es coherente con la propia naturaleza de estas acciones. También destaca el hecho de que todos ellos eran desempleados de larga duración.

Por tipo de competencia adquirida y/o mejorada destaca la percepción positiva sobre el efecto del programa en términos de mejora de las competencias TIC, que ha sido similar entre hombres y mujeres formadas. Un 73,88% de los participantes está de acuerdo o totalmente de acuerdo con la afirmación “He mejorado / adquirido conocimientos TIC” tras la realización de la formación en el marco del programa de Garantía Juvenil. Esta proporción aumenta hasta el 80% en el caso de los participantes formados que carecían de estudios en el momento de iniciar la formación.

De acuerdo con las opiniones de todos los perfiles de personas entrevistadas, el nivel de conocimientos en este ámbito del que partía la población destinataria del programa era, en términos generales, muy bajo, por lo que es congruente la percepción de los participantes formados sobre la incidencia de la formación recibida en la mejora de estas competencias.

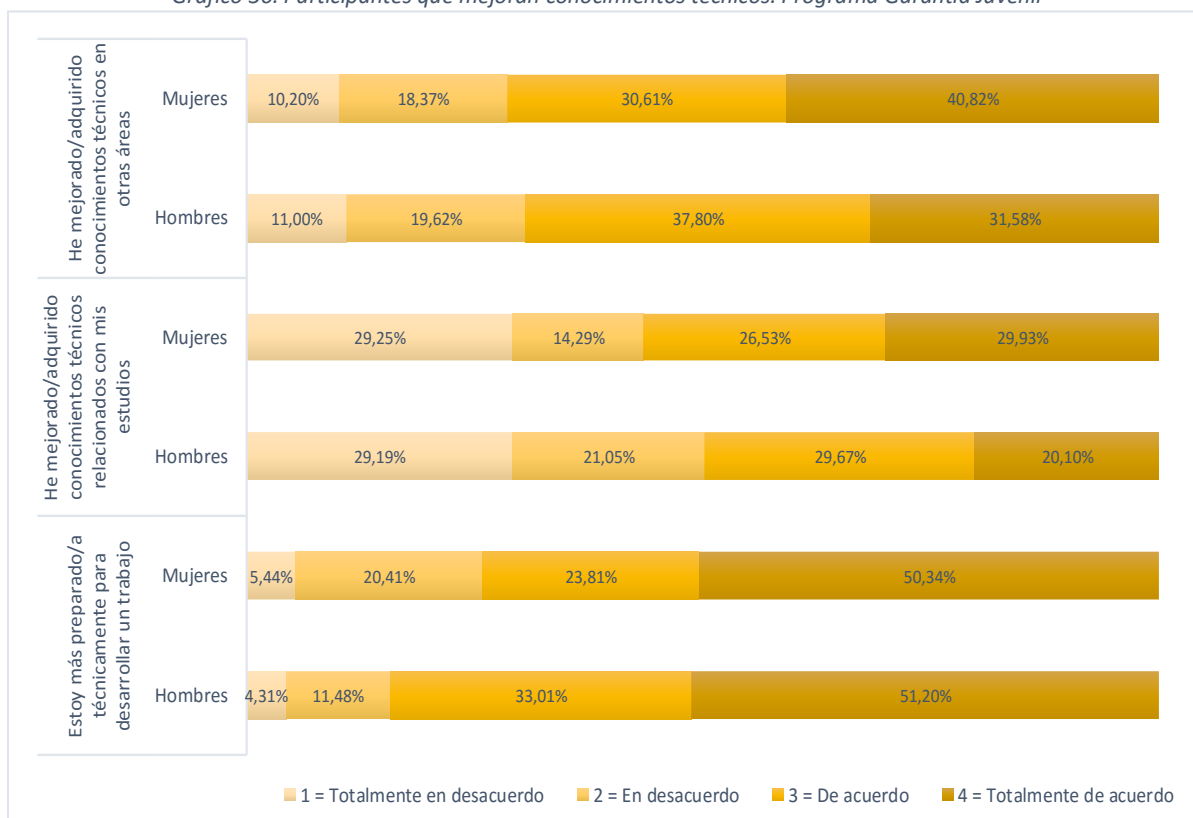
Sin embargo, el efecto de la formación realizada sobre la adquisición de competencias en lengua extranjera no ha sido el esperado. Un 56,18% de los jóvenes formados está totalmente en desacuerdo con la afirmación “He mejorado / adquirido conocimientos de inglés” tras la formación.

Con respecto a la adquisición y/o mejora de conocimientos técnicos tras la formación recibida, destaca la percepción que manifiestan los participantes formados sobre su mejor preparación técnica para desarrollar un trabajo.

Se detecta también una importante contribución del programa en términos de mejora de las competencias a través de la ampliación de conocimientos de los participantes formados en otras áreas distintas de las de su especialización previa, complementando sus estudios de base, lo que es consistente con el perfil del colectivo destinatario del programa.

²³ Personas que no estén en posesión de un carnet profesional, certificado de profesionalidad de nivel 2 o 3, título de formación profesional o de una titulación universitaria, según el artículo 5.3 de la convocatoria (Resolución de 24 de agosto de 2015).

Gráfico 36. Participantes que mejoran conocimientos técnicos. Programa Garantía Juvenil



Fuente: Encuesta a participantes

Los desempleados de larga duración son los que perciben en mayor grado que la formación recibida les ha permitido mejorar sus competencias técnicas para desarrollar un trabajo, estando también por encima de la media la percepción sobre las mejoras de competencias técnicas en los participantes de baja cualificación.

MEJORA DE COMPETENCIAS TRANSVERSALES

Esta mejora se ha contemplado en las tres dimensiones siguientes: mayor confianza para enfrentarse a retos laborales, mayor flexibilidad y capacidad de adaptación a cambios y mayor grado de autonomía.

La contribución del programa a la mejora de estas competencias transversales ha sido destacable en todos los casos, especialmente el aumento de la confianza para enfrentarse a retos laborales. Más del 70% de los participantes formados considera que, tras la formación, mejoró su grado de autonomía, su flexibilidad y adaptabilidad a los cambios y su capacidad para enfrentarse a retos laborales. La mejora percibida en las competencias personales es más destacada en el caso de los hombres que en el de las mujeres para todas las dimensiones analizadas.

Esta mejora, atribuible al programa, es coherente con el perfil de los participantes formados, teniendo en cuenta que se trata en muchos casos de jóvenes con importantes carencias no sólo formativas, sino de aptitudes y actitudes personales, especialmente en aquellas de aplicación en un entorno laboral: esfuerzo, responsabilidad, compromiso, flexibilidad, confianza en sí mismo o autonomía, entre otras.

Se observa una mayor contribución del programa en términos de mejora de las habilidades transversales analizadas en el colectivo de desempleados de larga duración, mientras que el efecto en la mejora de la confianza para enfrentarse a retos laborales ha sido el más destacado en el caso de participantes con baja cualificación.

6.1.2. EFECTOS SOBRE LA MEJORA DE LA EMPLEABILIDAD

BÚSQUEDA ACTIVA DE EMPLEO

a) Autoestima

7 de cada 10 participantes perciben que tienen más posibilidades de encontrar un empleo gracias a esta formación. Este efecto es más acentuado en el tramo más joven de población destinataria, entre 16 y 25 años. Atendiendo al nivel previo de estudios, también se observa una mayor contribución de la formación recibida a la mejora de la autoestima y la confianza en las posibilidades de encontrar un empleo en el colectivo de personas con baja cualificación.

En este sentido, es preciso destacar que todos los perfiles de personas consultadas para esta evaluación coinciden en señalar que la realización de prácticas ha sido un elemento con especial incidencia a la hora de obtener este resultado.

b) Motivación para retorno al sistema educativo

Siete de cada diez participantes formados (73,88%) afirman que realizar la formación les motivó para seguir estudiando, no existiendo diferencias significativas entre mujeres y hombres. Este resultado es especialmente relevante, puesto que la falta de motivación hacia los estudios constituye una de las principales barreras de índole personal en el público destinatario del programa, lo que dificulta tanto la mejora de su cualificación como su inserción en el mercado laboral.

El efecto motivador que ha supuesto la participación en el programa para continuar formándose es sensiblemente más intenso, con respecto a la media, en los tres colectivos prioritarios definidos, especialmente en jóvenes con baja cualificación.

c) Movilidad

Seis de cada diez participantes formados (61,24%) afirman que tras recibir la formación estarían dispuestas a trabajar en otra localidad que no sea la de su residencia actual. La mejora en la

predisposición para la movilidad geográfica ha sido más notable en las personas pertenecientes a colectivos prioritarios, especialmente en aquellas que no tenían experiencia laboral previa.

De acuerdo con la opinión expresada por representantes de empresas, se considera que podría ser incluso mayor si se permitiera la participación de jóvenes en acciones formativas en comunidades autónomas distintas de las de su residencia, de manera que se favoreciese la movilidad en el acceso a la formación desde el propio diseño del programa.

PARTICIPACIÓN EN EL MERCADO LABORAL

a) Adaptación a requerimientos del sistema productivo y/o de las empresas

La principal contribución del programa ha sido la mejora del conocimiento del sector en el que se han formado los participantes, efecto más notable en participantes con baja cualificación. La formación de carácter práctico, junto con la realización de prácticas en empresas, son dos de los principales elementos que han facilitado esta mejora, lo que se ha visto potenciado por la selección de la modalidad de formación con compromiso de contratación, que no sólo posibilita aplicar los conocimientos adquiridos, sino también una mayor adaptación a los requerimientos empresariales o sectoriales.

Los conocimientos adquiridos, de acuerdo con la percepción de los participantes formados, responden a lo demandado por las empresas. Así lo afirman más del 70% de los participantes formados que consideran que podrán aplicar con seguridad o con total seguridad estos conocimientos tanto en un posible empleo actual (lo tengan o no), como en un empleo futuro.

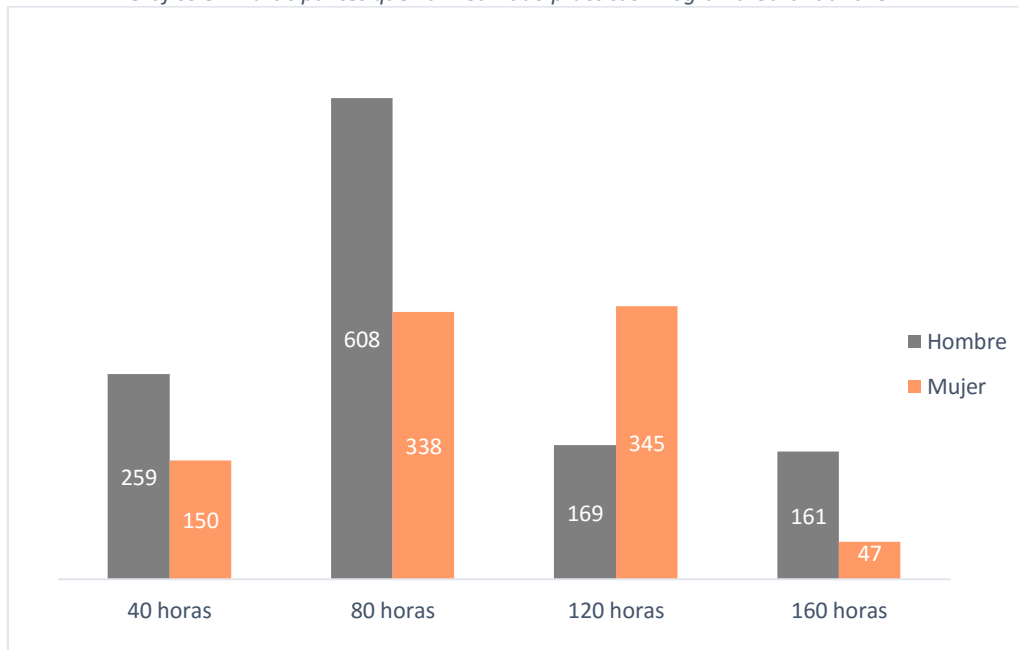
La adaptación de la formación recibida y, por tanto, de las competencias adquiridas por las personas formadas, a las necesidades de las empresas se ha dado en mayor medida en acciones formativas en las que la propia empresa gestora del proyecto formativo aportaba también el compromiso de contratación.

De acuerdo con las aportaciones recogidas de personas responsables del seguimiento del programa y de representantes de empresas gestoras de proyectos formativos, sería recomendable realizar una actualización de los contenidos formativos, especialmente en el caso de los certificados de profesionalidad, de manera que las acciones formativas se ajusten en mayor medida a la realidad laboral actual.

b) Adquisición de experiencia laboral

El principal valor de las prácticas es que permiten a los participantes formados aprender a desarrollar un puesto de trabajo, así como a desenvolverse en una empresa, de manera que se encuentran mejor preparadas para acceder al mercado laboral.

Gráfico 37. Participantes que han realizado prácticas. Programa Garantía Juvenil



Fuente: Datos de Fundae

A pesar de la corta duración de las prácticas y del escaso nivel de participación de los tutores en la selección del alumnado, puede concluirse que su realización sí contribuye a mejorar la empleabilidad de las personas formadas, lo que supone, además, unos aspectos que las personas consultadas de diferentes ámbitos (servicios públicos de empleo, investigadores en materia de formación y mercado laboral, gestores de formación, empresas receptoras de alumnado, tutores, etc.) coinciden en señalar que han contribuido a mejorar el perfil de empleabilidad del alumnado que las ha realizado.

c) Ofertas en las que se participa

Cuatro de cada diez participantes formados manifiestan que participan en la actualidad en más procesos de selección en áreas no vinculadas con la formación respecto a lo que lo hacían antes de realizarla. Esta proporción se incrementa hasta las cinco personas sobre diez en el caso de ofertas de empleo vinculadas con la formación cursada.

La mejora en la participación en ofertas de empleo se ha dado con mayor intensidad en el colectivo de personas que, al inicio de la formación, no tenían experiencia laboral previa. Esto es coherente, ya que

se trata de personas que tienen un mayor margen de mejora en este ámbito, puesto que probablemente hasta entonces habían concurrido en pocos procesos de selección.

d) Manejo de herramientas de búsqueda de empleo

Las personas que efectivamente buscan trabajo de forma activa emplean de forma mayoritaria perfiles profesionales actualizados en plataformas online, CV actualizados y se encuentran inscritos como demandantes de empleo en el Servicio Público de Empleo. Son las mujeres las que muestran una actitud sensiblemente más activa en este sentido frente a los hombres.

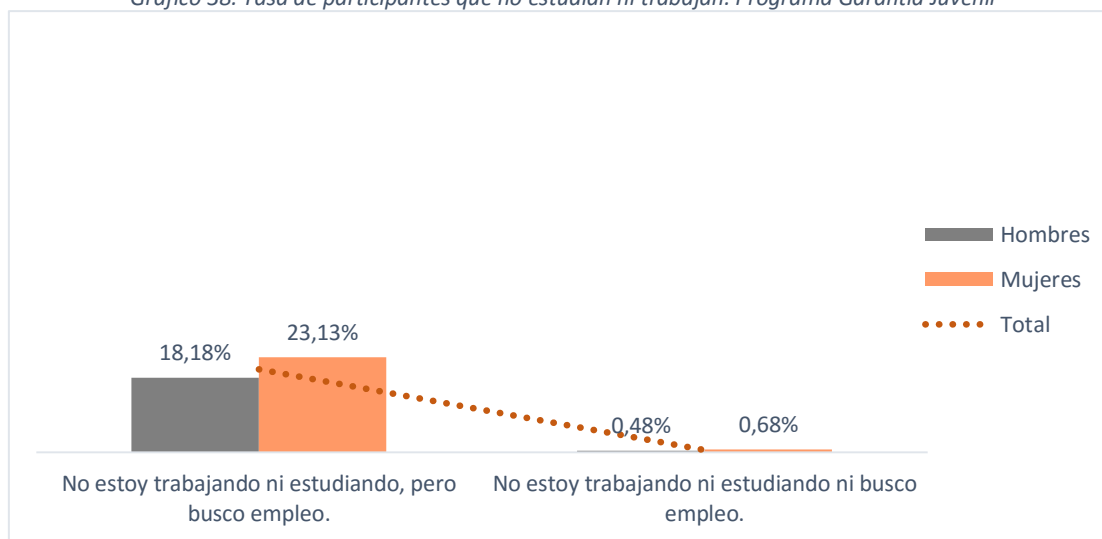
Se estima necesario mejorar el apoyo y la orientación que se ofrece a los jóvenes a través de este tipo de programas para acceder a un empleo. En esta convocatoria esta labor ha dependido de la voluntad y el interés de los centros formadores, de forma que los resultados han podido verse afectados por la mayor o menor orientación y ayuda para la búsqueda de empleo que han ofrecido los propios centros al alumnado.

e) Motivación para emprender y trabajar

Tras la formación, y referida al momento actual, la proporción de participantes formados que no trabaja ni estudia, pero se mantiene activa y motivada y busca empleo, se sitúa en un 20,22%, siendo ligeramente superior entre las mujeres (23,13%), frente a un 18,18% de hombres.

Por su parte, el colectivo de jóvenes que no estudia, ni trabaja ni busca empleo en la actualidad es reducido, siendo inferior al 1% de los participantes formados (un 0,56%). Al ser preguntados por las causas de esta situación se hace referencia de forma unánime a que su situación personal les impide estudiar y/o trabajar. Sólo entre las personas desempleadas de larga duración se supera esta tasa del 1% de personas que no trabajan ni estudian ni buscan empleo.

Gráfico 38. Tasa de participantes que no estudian ni trabajan. Programa Garantía Juvenil



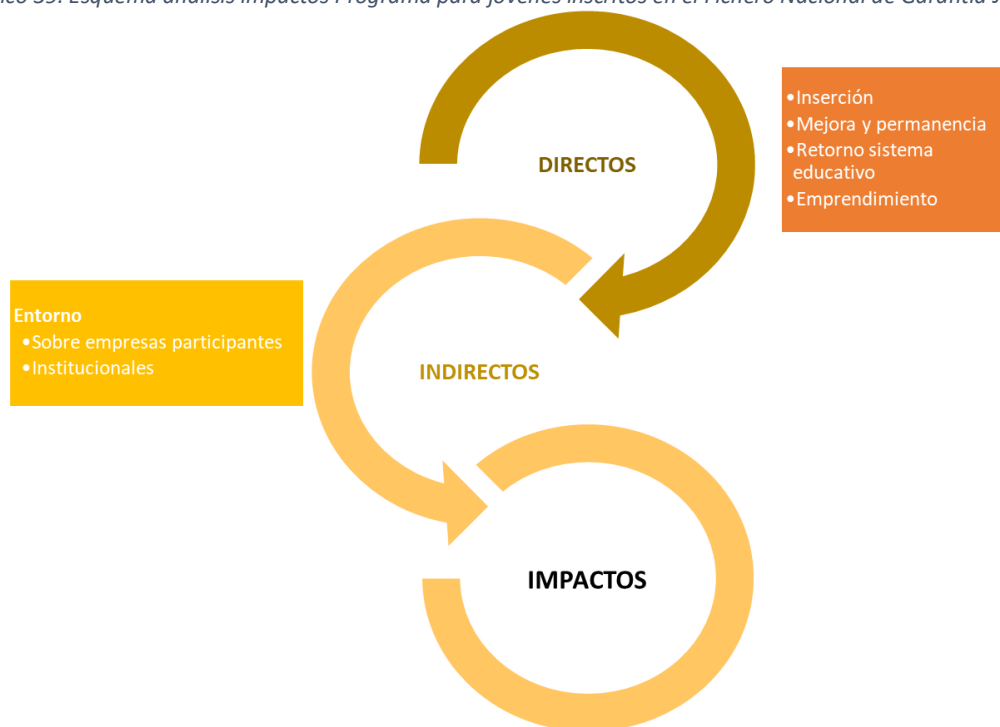
Fuente: Encuesta a participantes

Si bien el emprendimiento no se encuentra entre los objetivos prioritarios de este programa y no es, por tanto, un resultado esperado, se ha analizado al considerarse que puede tratarse de un efecto indirecto de la formación. La contribución del programa a la hora de facilitar la creación de empresas por parte de los participantes formados ha sido reducida. Dos de cada diez participantes consideran que la acción formativa le facilitó contactos de utilidad para emprender un negocio por cuenta propia (un 21,91% de los jóvenes formados).

6.2. Evaluación del impacto

La evaluación del impacto se realiza a partir de los efectos que se esperan alcanzar con el programa (efectos directos), así como a partir de aquellos otros no esperados (efectos indirectos) pero que igualmente se producen por la propia ejecución del programa.

Gráfico 39. Esquema análisis impactos Programa para jóvenes inscritos en el Fichero Nacional de Garantía Juvenil



Fuente: Elaboración propia

6.2.1. IMPACTOS DIRECTOS

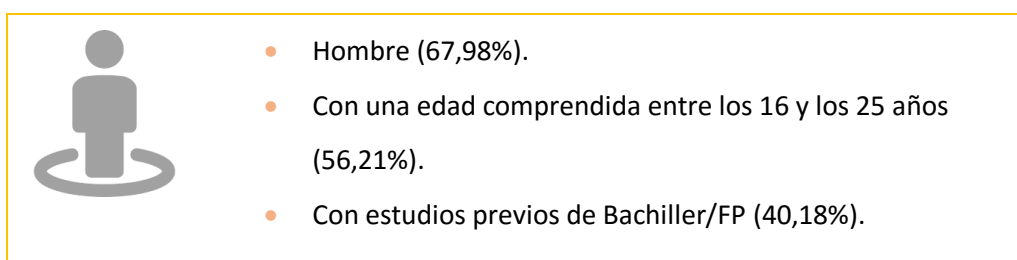
La valoración de los efectos directos se aborda teniendo en cuenta la dimensión temporal. Para ello, se ha realizado mediciones en varios momentos:

- Al finalizar la participación de la persona en el programa de formación.
- A los 6 meses de participar en el programa.
- A los 12 meses de participar en el programa.
- En el momento actual (marzo de 2019).

INSERCIÓN LABORAL

a) Perfil de la persona insertada

Considerado las variables de edad, sexo y nivel formativo previo a la realización del curso (analizadas referidas al momento inmediatamente posterior a la finalización de la formación), el perfil medio de la persona formada que ha conseguido insertarse en el mercado de trabajo al finalizar la formación, bien por ser contratada en la empresa en la que realizó las prácticas o bien por otra empresa diferente, es el siguiente:



b) Inserción laboral de las personas formadas

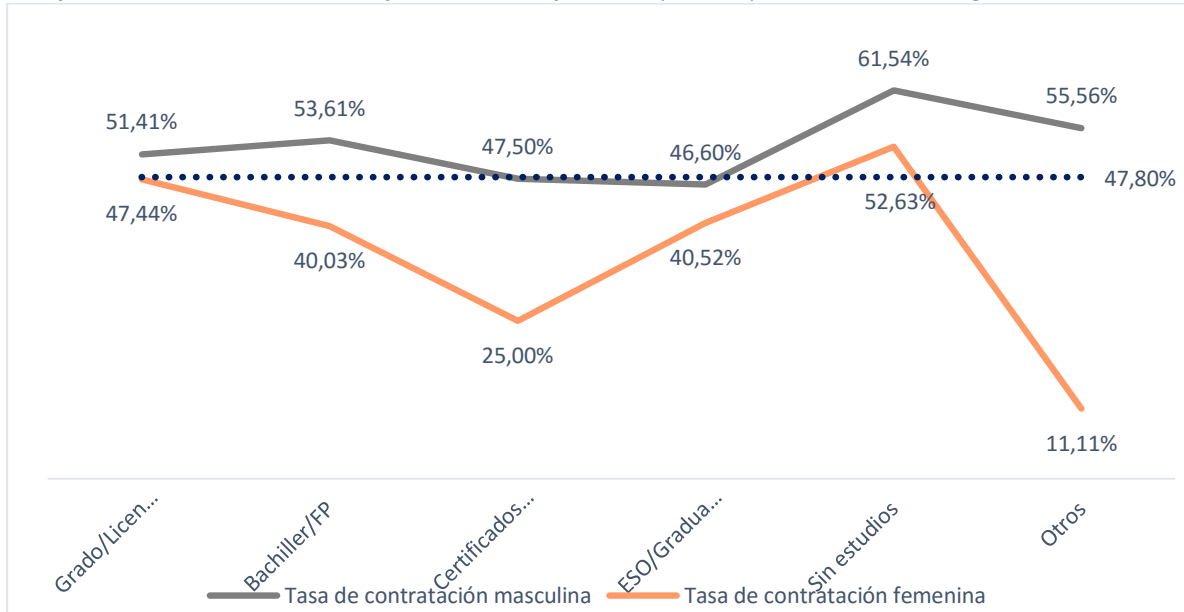
La tasa de contratación al finalizar la formación, calculada como la proporción de participantes formados que ha conseguido empleo inmediatamente después de finalizar las acciones formativas, se sitúa en un 47,80%, siendo superior la masculina (51,16%), que la femenina (41,95%).

Un 23,62% de los jóvenes que encontraron empleo al finalizar la formación accedieron al mercado laboral por primera vez. Esta proporción es superior entre los hombres (para un 25,61% de ellos era su primer empleo, frente a un 19,41% de mujeres).

De estas personas que manifiestan encontrar empleo, la tasa de contratación en las mismas empresas donde realizan las prácticas y/o compromiso se ha situado en un 32,02%, siendo superior en el caso de los hombres formados frente a las mujeres (superior en dos puntos el umbral de contratación).

El impacto en términos de inserción laboral inmediatamente posterior a la finalización de la formación ha sido especialmente relevante en jóvenes varones que no tenían estudios previos (61,54%).

Gráfico 40. Tasa de contratación a la finalización de la formación por nivel previo de estudios. Programa Garantía Juvenil



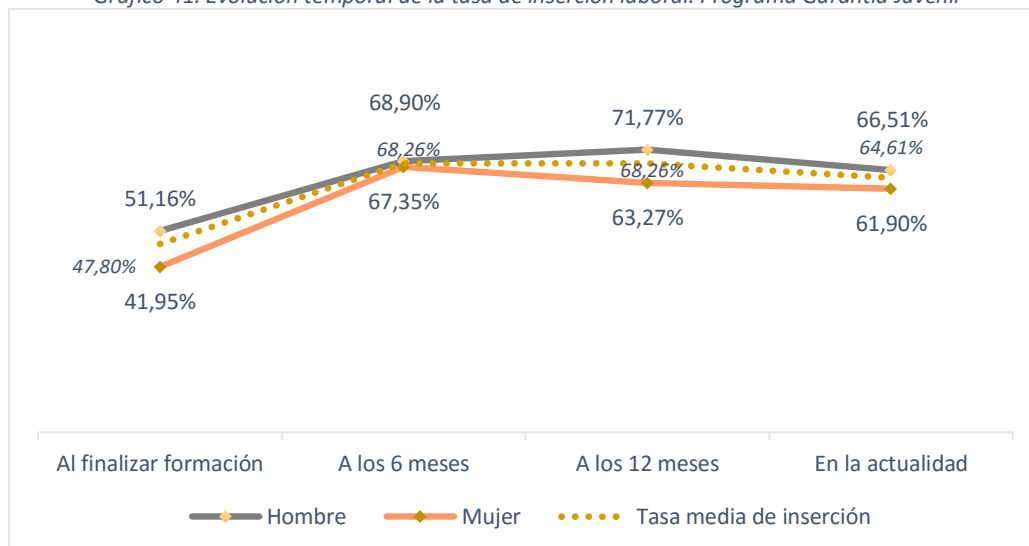
Nota al gráfico: El análisis de la inserción laboral atendiendo al nivel de estudios previo de los participantes formados se ha realizado únicamente para el momento posterior a la formación, debido a los cambios que esta variable (el nivel de cualificación) puede haber sufrido con posterioridad a la formación y por causas ajenas.

Fuente: Datos de Fundae (18/2/19)

Se observa un mayor impacto en términos de inserción en los hombres sin experiencia laboral previa. Por el contrario, la inserción laboral en el colectivo de personas desempleadas de larga duración ha sido menor que la media.

El impacto en términos de inserción laboral muestra una tendencia positiva a lo largo de todo el período de tiempo considerado para el análisis, siendo mayor en la actualidad que en el momento de finalización de las acciones formativas correspondientes (64,61% frente a 47,80% tras la formación), tanto para hombres como para mujeres.

Gráfico 41. Evolución temporal de la tasa de inserción laboral. Programa Garantía Juvenil

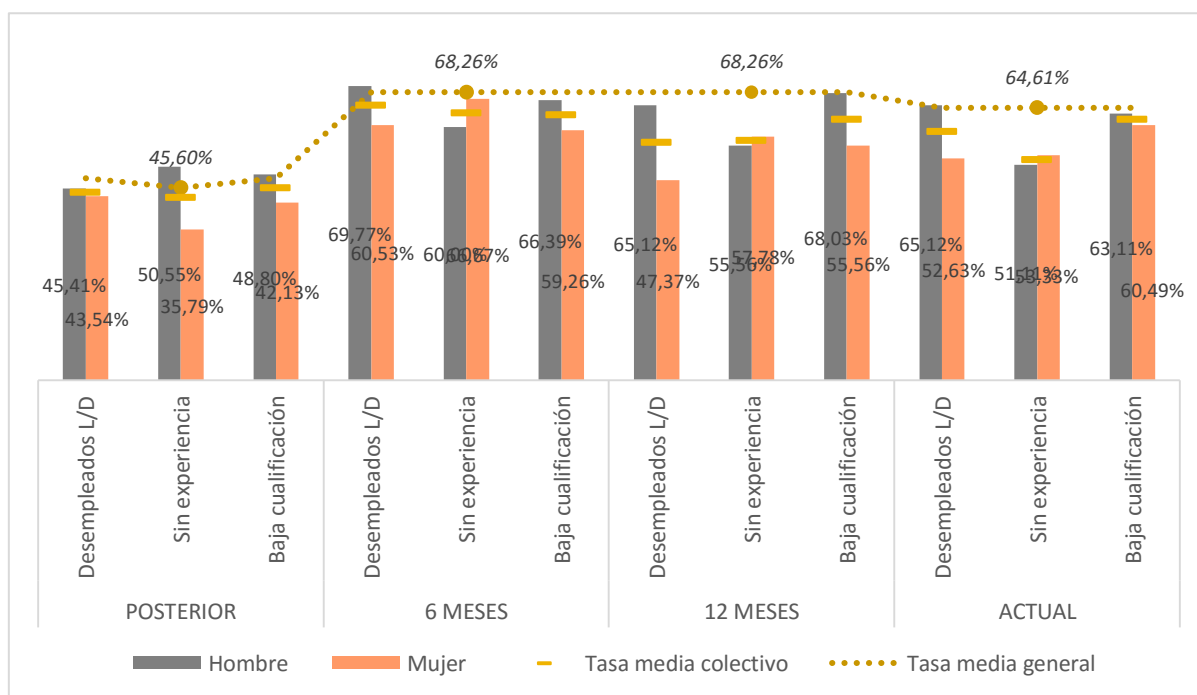


Fuente: Datos de Fundae (18/2/19) y encuesta a participantes

A los 6 meses posteriores a la finalización de la formación, la tasa de inserción media asciende al 68,26%, y a los 12 meses posteriores a la finalización de la formación la tasa de inserción media se sitúa igualmente en el 68,26%. En este periodo de tiempo del análisis se observa un mayor impacto en la inserción laboral masculina, registrando la mayor brecha de género (un 71,77% de inserción entre los hombres frente a un 63,27% entre las mujeres), con independencia de su nivel formativo previo, con la excepción del caso de mujeres sin estudios anteriores, el 50,00% de las cuales se insertaron frente al 30,00% de hombres.

En la actualidad las tasas de inserción de los tres colectivos prioritarios siguen estando por debajo de la tasa media, si bien los participantes que tenían baja cualificación al inicio de la formación alcanzan tasas de inserción laboral similares a la media. Esto puede deberse a que el nivel de cualificación de estos jóvenes ha podido mejorar en el período de tiempo que transcurre desde la finalización de la formación hasta la actualidad, entre otros factores ajenos a la acción del programa.

Gráfico 42. Evolución de la tasa de inserción por colectivos prioritarios. Programa Garantía Juvenil



Fuente: Datos de Fundae (18/2/19) y encuesta a participantes

Realizando un análisis comparativo a partir de la vinculación o no de la acción formativa con la obtención de un certificado de profesionalidad, se observa que la tasa de contratación es mayor en todos los momentos del tiempo posteriores a la formación para los participantes que han realizado acciones no vinculadas a la obtención de certificados de profesionalidad.

Si se realiza el análisis comparando la tasa de inserción de participantes que han realizado acciones que incluyen o no la realización de prácticas destaca que, a la finalización de los cursos, es superior la tasa de participantes que realizaron formación con prácticas y que encontraron empleo frente a la de

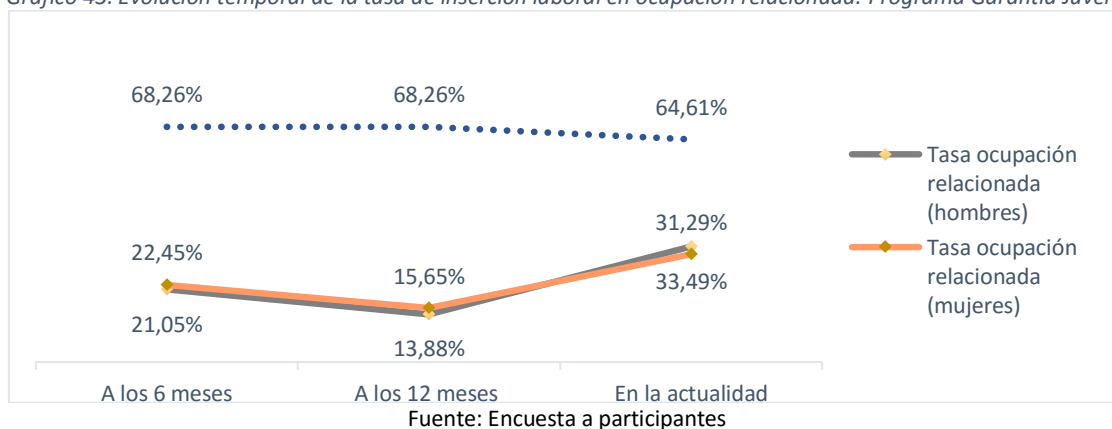
los que no realizaron prácticas. Este factor ha sido valorado por las personas consultadas como un elemento diferencial que supone una influencia positiva sobre los efectos de las acciones formativas en cuanto a las posibilidades de encontrar empleo por parte de los participantes formados. No obstante, la contribución de las prácticas a la mejora de la inserción laboral se diluye en el tiempo.

Se ha analizado también la tasa de inserción registrada por los participantes formados atendiendo a las familias profesionales cursadas. En el momento posterior a la finalización de la formación, se observa que las mayores tasas de inserción se registran entre los participantes que realizaron cursos en la familia de Industrias Alimentarias (70,91% de inserción), superando en más de 20 puntos porcentuales la tasa media para el conjunto de los participantes formados. En el momento actual, las tasas más elevadas de contratación de los participantes encuestados se dan entre los que cursaron formación en dos familias profesionales distintas (76,19% de participantes formados en Transporte y Mantenimiento de Vehículos y 69,98% de los formados en Industrias alimentarias, ambas por encima de la media de inserción en la actualidad, situada en el 64,61).

Un aspecto que se ha repetido en este programa es que las mujeres obtienen una menor tasa de contratación en las distintas mediciones, lo que es congruente con las cifras de población ocupada del mercado español que sigue reflejando una brecha de género para el acceso al empleo de las mujeres respecto a los hombres, como reflejan las estadísticas de contratos publicadas por el SEPE.

Si se considera el grado de inserción laboral en ocupaciones relacionadas con la formación recibida, se observa que el impacto se reduce con respecto a la tasa global de ocupación. No obstante, también la tendencia es al alza, de manera que la inserción en ocupaciones vinculadas a la formación es superior en la actualidad con respecto a la declarada por los participantes formados a los 6 meses de terminar la formación, y algo más próxima a la tasa media de inserción.

Gráfico 43. Evolución temporal de la tasa de inserción laboral en ocupación relacionada. Programa Garantía Juvenil



Del análisis del indicador por colectivos prioritarios, se deduce que los participantes con baja cualificación han sido contratados en empleos relacionados con la formación recibida en mayor medida que el conjunto de la población destinataria del programa en el corto y medio plazo. Destaca

también el comportamiento de la contratación en empleos relacionados con la formación dentro de los seis primeros meses tras la finalización de los cursos en el colectivo de jóvenes sin experiencia laboral previa.

Los participantes para los que no se ha conseguido el impacto deseado en términos de inserción laboral, ya que no han tenido ningún empleo desde que participaron en el programa, se reducen a un 4,21% de los jóvenes formados, siendo la tasa mayor para las mujeres (6,12%) que para los hombres (2,87%) y también mayor entre los jóvenes que no habían tenido ninguna experiencia laboral previa.

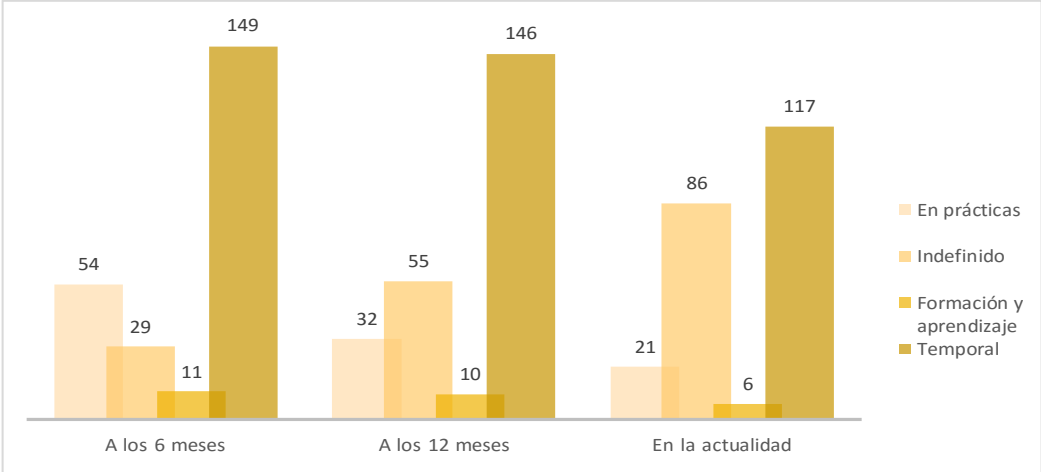
Por último, y en relación con la inserción laboral, hay que tener en cuenta también que existe un reducido colectivo de participantes (una proporción ligeramente superior al 1% de ellas) que en la actualidad hace prácticas en empresas, lo que podría considerarse como un impacto aunque no sea estrictamente una contratación laboral.

MEJORA Y PERMANENCIA

La tipología más frecuente de contratos con la que han logrado los jóvenes la inserción laboral tras la finalización de las actividades formativas ha sido la temporal, en todos los momentos del tiempo considerados (61,32% de las contrataciones a los 6 meses, 60,08% a los 12 meses y 50,87% en la actualidad) y más entre hombres que mujeres. Los tipos de contratos en prácticas y de formación y aprendizaje son los que menos se han empleado.

Se observa una tendencia a la disminución de las contrataciones temporales conforme pasa el tiempo tras la formación, en favor sobre todo de la contratación indefinida. Concretamente, disminuye la tasa de contratación temporal en más de 10 puntos porcentuales (del 61,32% de las contrataciones a los 6 meses de terminar la formación hasta el 50,87% en el momento actual).

Gráfico 44. Evolución de las tipologías de contratos. Programa Garantía Juvenil

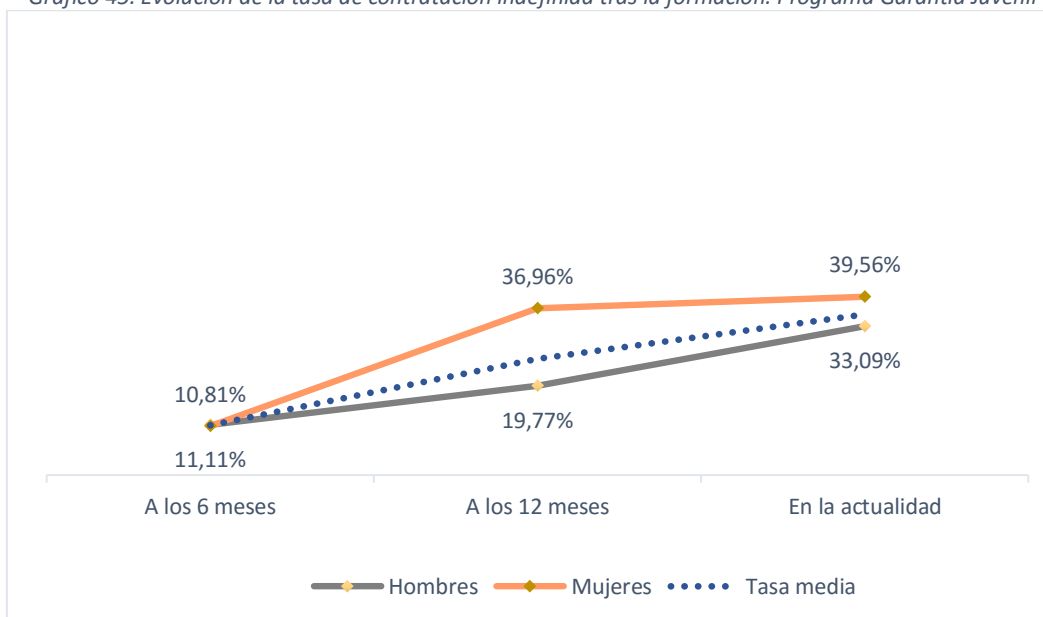


Fuente: Encuesta a participantes

Con respecto a la temporalidad, destaca también que el 73,31% de los participantes formados ha tenido más de 1 contrato desde que finalizó la formación, lo que es indicativo de una elevada rotación laboral.

Es especialmente destacable la evolución favorable de la tasa de contratación indefinida, que en el momento actual alcanza un notable 35,65% de los participantes que trabajan, lo que supone triplicar la tasa registrada a los 6 meses de finalizar la formación (11,01% de participantes contratados en ese momento) y pone de manifiesto una clara mejoría en la situación laboral de estos participantes en el ámbito temporal considerado.

Gráfico 45. Evolución de la tasa de contratación indefinida tras la formación. Programa Garantía Juvenil



Fuente: Encuesta a participantes

Destacan las reducidas tasas de contratación indefinida en el colectivo de participantes con baja cualificación, que son además muy inferiores a las tasas medias para el conjunto de jóvenes formados en los tres momentos posteriores a la formación que han sido considerados para el análisis. No obstante, se observa una clara mejoría en términos de estabilidad en el empleo en este colectivo, ya que la contratación indefinida presenta una tendencia ascendente en el tiempo. Por su parte, los participantes sin experiencia laboral previa que han sido contratados tras la formación han conseguido un importante nivel de contratación indefinida, superior a la media en todos los momentos del tiempo analizados.

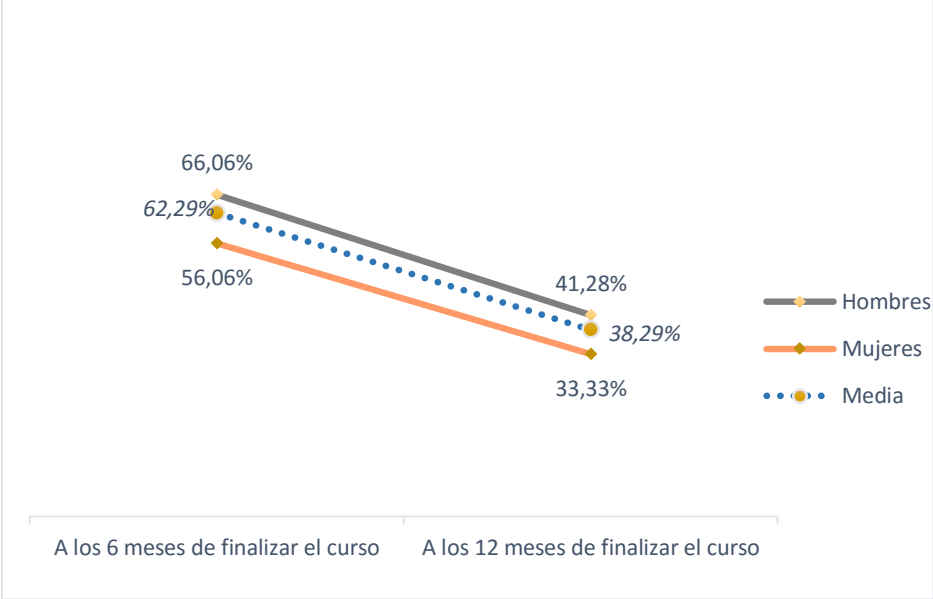
Tabla 11. Tasas de contratación indefinida por colectivos prioritarios. Programa Garantía Juvenil

TASA DE CONTRATACIÓN INDEFINIDA	Baja cualificación	Desempleados L/D	Sin experiencia previa	Promedio
A los 6 meses de la formación	1,82%	20,90%	31,75%	11,01%
A los 12 meses de la formación	3,85%	13,33%	37,50%	25,76%
En la actualidad	11,76%	30,77%	38,30%	35,65%

Fuente: Encuesta a participantes

Las contrataciones realizadas al alumnado tras la formación pueden calificarse de estables en cierta medida, según indican los valores de la tasa de permanencia en la empresa a los 6 meses y a los 12 meses de la finalización de las acciones formativas. No obstante, si bien se observa un grado considerable de permanencia en la empresa, la tendencia en el medio plazo es a reducirse sensiblemente este efecto para los participantes que fueron contratados al finalizar la formación, tanto en el caso de hombres como en el de mujeres.

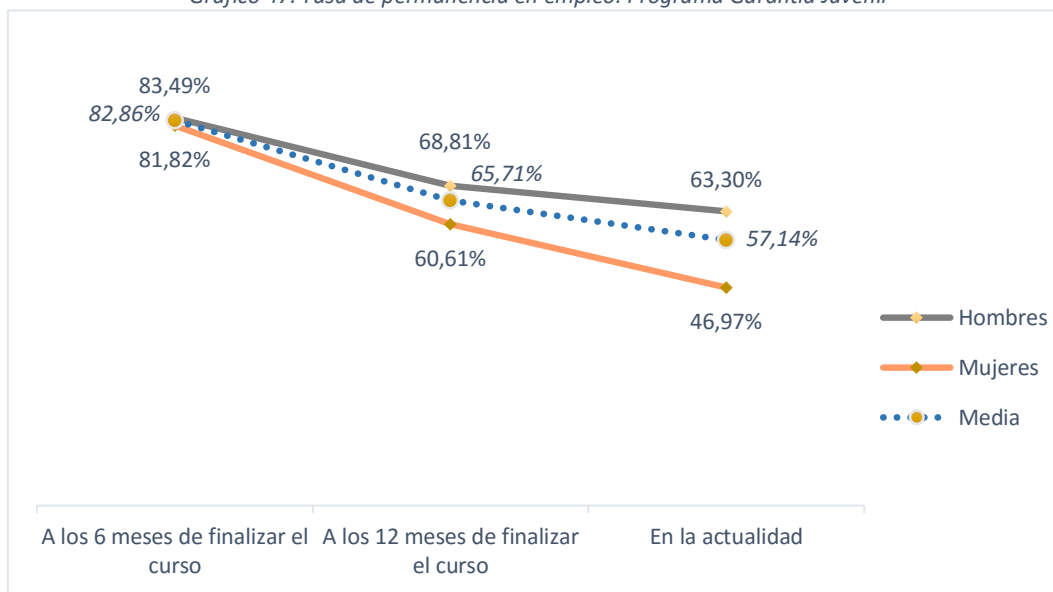
Gráfico 46. Tasa de permanencia en contrataciones tras la formación. Programa Garantía Juvenil



Fuente: Encuesta a participantes

Esta tasa presenta un comportamiento similar si se analiza para cada uno de los tres colectivos prioritarios establecidos: disminuye el grado de permanencia en la empresa transcurrido un año desde la finalización de la formación a niveles similares a los del conjunto de los participantes formados. En la actualidad son un 57,14% de los participantes que empezaron a trabajar inmediatamente después de terminar la formación los que continúan trabajando, ya sea en la misma empresa o en una compañía diferente, frente al 82,86% que mantenían un trabajo a los 6 meses después de finalizar la formación.

Gráfico 47. Tasa de permanencia en empleo. Programa Garantía Juvenil



Fuente: Encuesta a participantes

También en el caso de participantes pertenecientes a colectivos prioritarios se observa esta misma tendencia.

EMPREDIMIENTO

Tras la finalización de las acciones formativas, la tasa de creación de empresas por parte de los participantes formados es nula, si bien esta tasa aumenta en un plazo de tiempo mayor aunque sin superar el 1% de los participantes formados (0,98%).

Al respecto, hay que tener en cuenta que la propensión al emprendimiento de la población joven española no es muy elevada. La Tasa de Actividad Emprendedora (TEA)²⁴ que recoge el Informe GEM²⁵ (Global Entrepreneurship Monitor) para España 2017-2018, alcanza los valores de 3,4% en 2015, 2,6% en 2016, y 4,9% en 2017 para los jóvenes menores de 25 años, y esa misma tasa para los que están entre 25 y 34 años era 7,1% en 2015, 7,8% en 2016 y 8,3% en 2017.

En este sentido, pese a los esfuerzos desde las políticas activas de empleo (por ejemplo, la Estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven 2013/2016), el emprendimiento juvenil en España aún difiere mucho del existente en países del entorno europeo.

RETORNO AL SISTEMA EDUCATIVO

La proporción de participantes formados que en la actualidad no trabaja pero continúa formándose se sitúa en un 11,76%, siendo mayor en los hombres que en las mujeres. Como valor de referencia se puede tomar el indicador del Marco europeo de seguimiento de la Garantía Juvenil, relativo al efecto

²⁴ Total Entrepreneurial Activity (TEA): porcentaje de la población española de (franja de edad) años involucrada en iniciativas emprendedoras de entre 0 y 3,5 años sobre total población en dicha franja de edad.

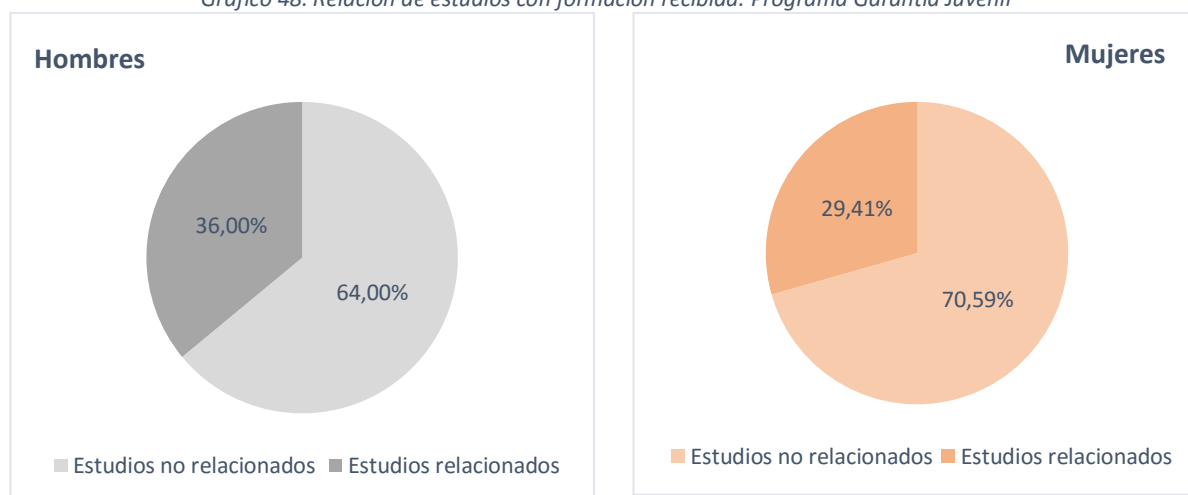
²⁵ Peña, I. et al. (2018). Global Entrepreneurship Monitor. Informe GEM España 2017-2018. Asociación RED GEM España.

positivo sobre las personas que pasan por una acción de la Garantía Juvenil, siendo el efecto positivo la vuelta a la educación a los seis meses y a los doce meses²⁶. Para España, el valor de este indicador a los seis meses es de 38,1% en 2015 y 38,5% en 2016; a los doce meses se sitúa en 48,1% en 2015 y 37% en 2016, por lo que se puede concluir que esta Convocatoria se sitúa por debajo del nivel de éxito de otras iniciativas tendentes al mismo fin.

Por colectivos prioritarios, el impacto sobre el retorno al sistema educativo ha sido más acusado entre las participantes sin experiencia laboral previa, aunque en todos se supera la tasa media de personas que estudian en la actualidad.

No se observa una alineación entre los estudios que realizan los participantes formados y la formación que recibieron en el marco del programa evaluado.

Gráfico 48. Relación de estudios con formación recibida. Programa Garantía Juvenil



Fuente: Encuesta a participantes

Se observa que el impacto ha sido menor en los participantes que tenían el nivel de cualificación más elevado al inicio de la formación (Grado/Licenciatura/Doctorado) 7,69%, ya que ya cuentan con altos niveles de cualificación.

²⁶ Estos indicadores se encuentran definidos en el sistema de monitoreo europeo de la Garantía Juvenil tomados del Youth Guarantee Indicator Framework Database que se encuentra disponible en el enlace: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1143&langId=en#navItem-4>

6.2.2. IMPACTOS INDIRECTOS

IMPACTO EN LAS EMPRESAS

Se considera que los impactos en las empresas derivados de la participación en el programa han sido positivos, estando vinculados con el aumento de su capacidad de producción y de atención a la demanda, tanto de forma coyuntural como estructural. También es destacable el impacto que señalan algunas empresas que apunta a que la participación en el programa ha tenido para ellas un efecto positivo en términos de imagen, lo que se encuentra en línea con la motivación de compromiso social que mueve a muchas de ellas a participar en este tipo de iniciativas de formación para jóvenes con especiales dificultades de acceso al mercado laboral.

Como principal efecto no esperado en las empresas destaca, coincidiendo un número significativo de empresas, el incremento de la carga de trabajo en dos sentidos. Por un lado, las empresas y entidades señalan que se enfrentaron a una mayor carga burocrática de la esperada, asociada al cumplimiento de requisitos de la convocatoria y al alto nivel de seguimiento administrativo realizado. Y, por otro lado, señalan como efecto inicialmente no esperado la mayor carga de trabajo a la que se enfrentaron las personas que tutorizaron al alumnado, especialmente en las ocasiones en las que el desempeño de los participantes que realizaron las prácticas no era satisfactorio.

Con respecto a la valoración de la fórmula del compromiso de contratación, en términos generales las empresas consultadas estiman que ha sido un mecanismo que ha contribuido de forma adecuada a motivar a los participantes formados para desarrollar un trabajo y a facilitar su inserción laboral efectiva. También ha servido como un elemento motivador para las empresas, que entienden que la aportación de este compromiso les permitió conseguir capital humano implicado y con interés por aprender durante su formación para tener mayores posibilidades de ser contratado en la empresa al finalizar.

IMPACTOS INSTITUCIONALES

El principal efecto indirecto identificado sobre las instituciones que han intervenido en el diseño, ejecución y seguimiento del Programa ha sido el de aprendizaje institucional.

El lanzamiento de este programa a través de la convocatoria del año 2015 se realizó coincidiendo con la puesta en marcha del sistema de Garantía Juvenil en España. El Fichero Nacional de Garantía

Juvenil²⁷ ha sufrido un proceso de depuración y mejora en paralelo a la ejecución de los proyectos formativos, al que estos han contribuido de forma indirecta.

Adicionalmente, y de acuerdo con las opiniones expresadas por parte de todos los perfiles consultados tanto en entrevistas como en grupos de discusión organizados, se detecta un impacto indirecto de toma de conciencia sobre la necesidad de mejorar tanto el propio proceso de diseño de la convocatoria como la coordinación entre agentes en la fase de implementación de los proyectos con el fin de maximizar el aprovechamiento de los recursos técnicos y económicos destinados a la formación de este colectivo de jóvenes.

6.3. Análisis contrafactual

“Conocer el comportamiento en la inserción laboral de la población joven participante en el Programa de Garantía Juvenil en función de haber participado en acciones formativas con compromisos de contratación vinculadas a certificados de profesionalidad y en acciones formativas no vinculadas a certificados de profesionalidad”

El análisis contrafactual se ha realizado empleando los datos obtenidos de las encuestas realizadas a una muestra de 356 jóvenes participantes en el Programa de Garantía Juvenil en la que se han diferenciado los dos grupos que conforman las dos submuestras con las que se ha trabajado:

- **Grupo de tratamiento:** conjunto conformado por participantes formados en el Programa de Garantía Juvenil que han realizado acciones formativas con compromiso de contratación vinculadas a la obtención de certificados de profesionalidad (216 personas jóvenes).
- **Grupo de control:** conjunto conformado por personas participantes en acciones del Programa de Garantía Juvenil que tienen características iguales o muy similares al anterior, pero que no han realizado acciones vinculadas a la obtención de certificados de profesionalidad (140 personas jóvenes).

Los efectos netos del Programa se corresponden con el resultado de la diferencia de comportamiento entre ambos grupos sobre la variable de interés considerada, que se define como: “encontrar empleo tras recibir formación en el marco del Programa específico de ámbito estatal para la mejora de la cualificación, empleabilidad e inserción laboral de jóvenes inscritos en el Fichero Nacional de Garantía Juvenil”.

²⁷ Ley 18/2014, de 15 de octubre, de aprobación de medidas urgentes para el crecimiento, la competitividad y la eficiencia (a partir del art. 87 y siguientes).

El método de análisis utilizado requiere para la comparación dos grupos lo más homogéneos posible, de manera que no haya muchas variables diferentes entre ambos que puedan influir en los resultados y lleven a equívoco a la hora de evaluar los efectos de la formación bajo análisis, para lo que se establecieron unos criterios de control vinculados con las características de las personas que integran los dos grupos que se pretenden comparar (edad, sexo, nivel de formación, etc.), y que han servido para constatar la homogeneidad entre ambos grupos²⁸.

El método de emparejamiento utilizado para realizar las comparaciones, denominado “Propensity Score Matching” (PSM, en adelante), asegura la selección de aquellas personas participantes que teniendo la misma probabilidad o propensión a participar en algún curso vinculado a la obtención de certificados de profesionalidad determinada por una serie de características propias y del entorno de la persona (criterio de control), pero también por otros factores no observables a priori, realizaron cursos no vinculados a la obtención de certificados de profesionalidad.

De acuerdo con estas premisas, una vez realizados los emparejamientos, se ha llevado a cabo el análisis estadístico sobre los datos muestrales para los dos grupos definidos: el grupo de tratamiento y el grupo de control.

Esta metodología se ha aplicado a los distintos momentos del tiempo considerados en el análisis (posterior a la formación, 6 meses después, 12 meses después y en la actualidad).

CONCLUSIONES

El análisis contrafactual se ha diseñado para estudiar el efecto en la inserción de las personas jóvenes que han participado en acciones de formación vinculadas o no a la obtención de certificados de profesionalidad en diferentes momentos temporales. Sobre una muestra de personas participantes en el programa formativo destinado a jóvenes inscritos en el Registro del Sistema Nacional de Garantía Juvenil se ha analizado estadísticamente si los que realizaron la formación con compromiso de contratación vinculada a un certificado de profesionalidad tuvieron mayor probabilidad de conseguir un empleo posteriormente en comparación con aquellas personas que participaron en una acción formativa no vinculada a un certificado, es decir, una acción formativa para adquisición de competencias.

Los resultados difieren según el momento del tiempo analizado. Así, en el momento inmediatamente posterior a la formación y en el momento actual no se aprecian diferencias en la inserción de ambos grupos, pero los contrastes no resultan significativos (de manera que la igualdad de resultados en la

²⁸ Para conocer con detalle los criterios de control utilizados puede consultarse el epígrafe “Planteamiento metodológico” de este informe.

contratación no se podría atribuir al hecho de haberse formado en acciones vinculadas a la obtención de certificados de profesionalidad o no).

Tabla 12. Cuadro resumen de resultados del análisis contrafactual

	Inserción laboral al finalizar la formación	Inserción laboral a los 6 meses de finalizar la formación	Inserción laboral a los 12 meses de finalizar la formación	Inserción laboral en la actualidad
Formación vinculada a certificados de profesionalidad				
Formación no vinculada a certificados de profesionalidad				



La diferencia en la probabilidad de encontrar empleo tanto en el momento de incorporación laboral inmediata como en la actualidad no está vinculada (causalidad) al certificado de profesionalidad.



La diferencia en la probabilidad de encontrar empleo en el momento de incorporación laboral a los 6 meses y 12 meses de finalizar la formación está vinculada al certificado de profesionalidad pero presentan mayor probabilidad de incorporación laboral las personas pertenecientes al grupo de control (con formación no vinculada a certificados de profesionalidad).

Fuente: Elaboración propia

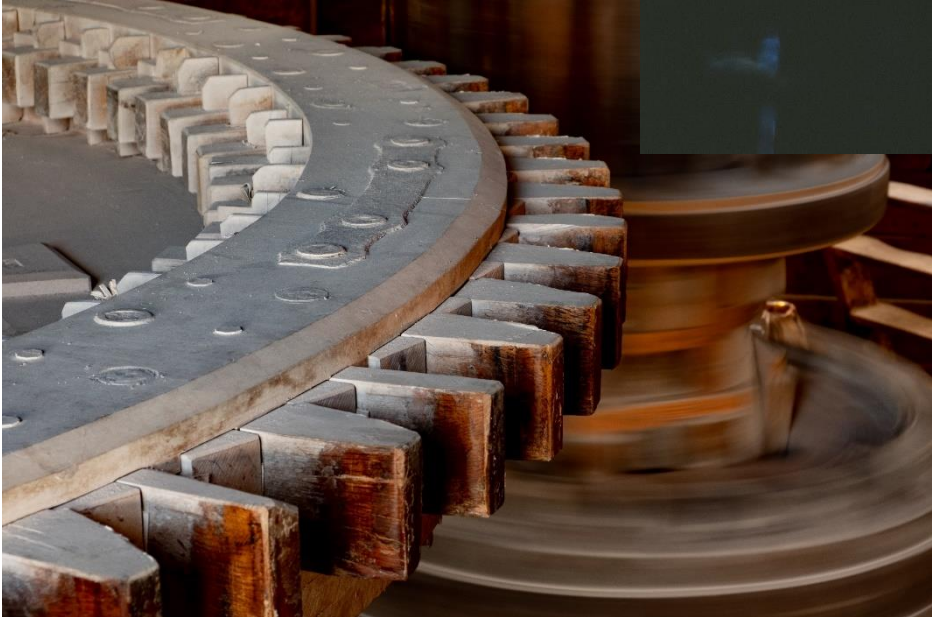
Sí se aprecian diferencias a los 6 y 12 meses, de tal manera que son aquellas personas de la muestra que participaron en acciones con compromisos de contratación no vinculadas a certificados de profesionalidad las que más probabilidad tienen de encontrarse trabajando en esos momentos.

Estas conclusiones son coherentes con los resultados obtenidos en el proceso de la encuesta a una muestra de jóvenes formados en el programa, en los que se ha observado que la tasa de contratación es mayor en todos los momentos del tiempo posteriores a la formación para los participantes formados que han realizado acciones formativas no vinculadas a la obtención de certificados de profesionalidad, frente a la de las tasas de contratación de las que han realizado formación vinculada a certificados de profesionalidad.

Todo ello está alineado así mismo con las opiniones que han sido expresadas en el marco de la evaluación tanto por las empresas participantes en el programa (formadoras, con alumnado en prácticas o aportando compromiso de contratación), como por el resto de perfiles consultados en las entrevistas y grupos focales, que apuntan hacia la mayor adecuación de la formación no vinculada a certificados de profesionalidad a los requerimientos de las empresas y, por ello, mayor probabilidad de contratación para los participantes formados que no han realizado acciones vinculadas a estos certificados. Esta circunstancia se debe fundamentalmente a la menor flexibilidad y capacidad de respuesta de los certificados de profesionalidad a nuevas ocupaciones; así como a la necesidad de actualización y reformulación de esta tipología formativa, por la que se apuesta más desde las instituciones laborales públicas que desde el sector productivo y el resto de agentes del mercado laboral.

MÓDULO III.

Conclusiones



7. Conclusiones

7.1. Conclusiones de la evaluación del Programa de formación de Jóvenes menores de 30 años

RESULTADOS: EFECTOS SOBRE LA CUALIFICACIÓN Y LAS COMPETENCIAS



Del total de participantes formados (9.202), el 54,06% lo han hecho en proyectos vinculados a certificados de profesionalidad, por lo que se confirma la preferencia que se ha dado a esta tipología de proyectos.

- Los jóvenes formados pertenecen en su mayoría al colectivo de jóvenes con estudios previos de Bachiller/FP, junto con las que poseen estudios de ESO/Graduado (75,46% de los participantes formados en acciones tendentes a lograr certificados de profesionalidad). Es significativa también la proporción de jóvenes formados con estudios superiores (14,81% en promedio), mientras que los participantes sin estudios apenas han tenido representación, alcanzando un escaso 6,03% de los participantes formados en acciones vinculadas a la obtención de certificados de

profesionalidad. Esta mayor presencia de participantes con estudios se justifica por la prevalencia de niveles que requieren acreditar haber superado unos estudios mínimos, por lo que excluye a los jóvenes con niveles inferiores o sin estudios. Así, **destaca el mayor volumen de participantes formados en certificados de nivel 3**, para todas las tipologías de proyectos (teleformación y presencial, y TIC), con especial relevancia en el caso de los certificados en modalidad presencial.

- Es de destacar también la obtención de forma mayoritaria de cualificación acreditable mediante certificados completos, siendo muy reducido el número de participantes que sólo cursaron algún módulo de un certificado de profesionalidad.

De los datos anteriores se infiere que **no se ha producido un encaje entre los planteamientos teóricos del programa, en términos de colectivos prioritarios, y la participación por perfiles de población formada.**

Esta conclusión plantea un interesante debate en torno a la idoneidad de los niveles en los certificados y su vinculación con los niveles formativos reglados, ya que genera una barrera de entrada para aquellos que no dispongan o no puedan acreditar la titulación mínima requerida.

MÓDULO III. CONCLUSIONES

No obstante lo anterior, se considera preciso destacar que la formación recibida en las acciones conducentes a la obtención de un certificado de profesionalidad ha incidido positivamente en la preparación de los jóvenes participantes para desarrollar un trabajo (el 83,56% de los participantes formados considera que gracias a esta formación se encuentran mejor preparados para desarrollar un trabajo):

- La realización módulos de formación práctica ha supuesto claramente un elemento diferencial en cuanto a la mejora de las competencias de los participantes formados.
- En términos de éxito de la formación, el nivel de obtención de diplomas se sitúa en un 82,59% sobre el total de participantes que han finalizado las acciones formativas dirigidas a la adquisición de competencias.
- La tasa de evaluación positiva o éxito formativo de jóvenes que han cursado acciones dirigidas a la adquisición de certificados de profesionalidad se sitúa en el 86,41% para el total de participantes, siendo ligeramente superior para los hombres (87,14%) que para las mujeres (85,68%).

ADQUISICIÓN Y/O MEJORA DE COMPETENCIAS ESPECÍFICAS

La adquisición y/o mejora de competencias específicas a través de acciones formativas en el marco del Programa de Jóvenes menores de 30 años se ha concentrado fundamentalmente en las competencias en **lenguas extranjeras** (70,17% del total de participantes formados en acciones dirigidas a la adquisición de competencias), seguidas de las **competencias TIC** (18,10%) y, por último, las **competencias clave** (11,73%).

- La mejora de las competencias específicas ha sido ligeramente superior en las mujeres (51,57% del alumnado), que en los hombres.
- Los jóvenes formados pertenecen en su mayoría al colectivo con estudios previos de Bachiller/FP, junto con las que poseen estudios de ESO/Graduado (76,41% entre ambos). Es significativa también la proporción de participantes formados con estudios superiores (11,76% en promedio), siendo mayor en el caso de las mujeres, 13,58% frente al 9,82% de los hombres. Los participantes sin estudios han tenido una escasa representación, con un 9,53% de los jóvenes formados en acciones para la adquisición y mejora de competencias específicas.
- Destaca la concentración de participantes de baja cualificación en las acciones dirigidas a la adquisición de competencias clave (97,78% de participantes), y en lenguas extranjeras (un 72,02% del total de participantes formados en este ámbito), lo que es coherente con el nivel de esta formación y con el perfil al que se dirige.

MÓDULO II. CONCLUSIONES

- En relación con el tipo de competencias adquiridas, dos de cada tres participantes encuestados perciben que sobre todo han mejorado en la adquisición de competencias en el ámbito de las TIC (se sitúan en los valores superiores de esta percepción), especialmente en el grupo de participantes sin titulación y las que contaban con la ESO / Graduado Escolar. Esta percepción contrasta con el efecto en términos de adquisición de conocimientos de inglés o su mejora que se sitúa en los valores inferiores de la escala, siendo por tanto un aspecto que ha tenido menor incidencia en los participantes formados.

En cuanto a la mejora en la **preparación técnica para desarrollar un trabajo**, el 76,62% de los participantes formados percibe una mejora en sus conocimientos técnicos como consecuencia de la formación recibida en el marco del programa.

Atendiendo a los colectivos prioritarios del programa, la mejora de la capacidad técnica para desarrollar un trabajo es más acusada en participantes con baja cualificación, lo que es coherente con un perfil formativo que admite mayores márgenes de mejora en sus competencias.

Los resultados alcanzados en términos de mejora de la capacitación técnica para desarrollar un trabajo han sido menos positivos en los participantes que han realizado cursos dirigidos a la adquisición o mejora de competencias, con respecto a los alcanzados en el caso de los jóvenes que mejoraron su cualificación a través de formación dirigida a la obtención de certificados de profesionalidad, en las tres dimensiones analizadas:

- Percepción de la mejora de la preparación técnica para desarrollar un trabajo.
- Percepción de la mejora / adquisición de conocimientos técnicos relacionados con los estudios previos de la persona.
- Percepción de la mejora / adquisición de conocimientos técnicos en otras áreas.

ADQUISICIÓN Y/O MEJORA DE COMPETENCIAS TRANSVERSALES

Tres de cada cuatro participantes formados consideran que tras la formación ha mejorado su grado de autonomía, su flexibilidad y adaptabilidad a los cambios y su capacidad para enfrentarse a retos laborales. En este sentido, la contribución del programa a la mejora de estas competencias personales es destacable, desde la perspectiva de las personas beneficiarias.

- La mejora en competencias transversales es especialmente destacada en aquellos que han realizado acciones vinculadas a certificados de profesionalidad, con independencia de la modalidad presencial o teleformación, y más concretamente por la contribución al aumento de confianza para enfrentarse a retos laborales.

MÓDULO III. CONCLUSIONES

- Atendiendo al criterio del nivel de estudios, los participantes sin titulación previa, por su parte, son los que en mayor medida consideran que han experimentado cambios en sus competencias personales como consecuencia de la formación recibida, destacando especialmente en términos de mejora de su autonomía y de su flexibilidad y adaptabilidad a cambios.

Dados los perfiles del alumnado que, en buena medida, proviene del colectivo de desempleados de larga duración, con baja cualificación, algunas procedentes del Plan PREPARA o sin experiencia laboral previa (para las que la falta de experiencia laboral es un hándicap para acceder al empleo), se observa un efecto favorable en competencias actitudinales ante el empleo tras participar en estas acciones formativas.

RESULTADOS: EFECTOS SOBRE LA EMPLEABILIDAD



BÚSQUEDA ACTIVA DE EMPLEO

La disposición para la búsqueda activa de empleo se considera un factor de empleabilidad cuya mejora viene impulsada por una serie de elementos que modifican la actitud de las personas demandantes de empleo, haciéndolas más proclives a enfrentarse a procesos de selección para acceder o mejorar el actual. Se trata de factores relacionados con la autoestima y la percepción de la persona ante el éxito en su búsqueda de empleo, la motivación para retornar al sistema educativo, y la actitud favorable a la movilidad.

- La actitud ante la posibilidad de conseguir un empleo, es decir, la autopercepción tras la formación recibida en este programa ha mejorado en 7 de cada 10 de los participantes formados. Esta percepción de mejora es mayor entre mujeres que hombres, y también entre participantes con menor cualificación (ESO / Graduado Escolar), así como para

desempleados de larga duración, lo que puede ser signo de la efectividad de la formación para motivar hacia la búsqueda de empleo.

Los módulos de formación práctica en empresas han sido un elemento fundamental para mejorar las posibilidades de encontrar un empleo. Es opinión generalizada entre las personas que tutorizaron alumnado en los módulos prácticos en las empresas que haber participado en acciones formativas en el marco de este programa ha supuesto para los participantes formados, en términos generales, un impulso en su confianza sobre sus posibilidades de encontrar empleo.

- 8 de cada 10 participantes manifiestan estar más **motivadas para continuar formándose**. Aunque no es un resultado esperado del programa, la población sobre la que se incide presenta un importante grado de abandono escolar, por lo que parece relevante este cambio de actitud. Esta actitud favorable es mayor para las personas con baja cualificación.

- 6 de cada 10 participantes consideran la posibilidad de acceder a un empleo en un lugar diferente al de su residencia, siendo mayor esta **propensión a la movilidad** para los hombres que para las mujeres, lo que puede estar relacionado con factores de género. Aquellos participantes con una baja cualificación o desempleadas de larga duración también se encuentran entre las más proclives a trabajar en otra localidad, presentando la mayor propensión aquellas que no han tenido experiencia laboral previa.

Se considera relevante permitir la posibilidad de participación de jóvenes en acciones formativas en comunidades autónomas distintas de las de su residencia, de manera que se favoreciese la movilidad en el acceso a la formación desde el propio diseño del programa.

PARTICIPACIÓN EN EL MERCADO LABORAL

Engloba un conjunto de elementos externos a la persona que tienen que ver con la adecuación de su perfil a las necesidades empresariales o sectoriales, la experiencia laboral adquirida, la concurrencia en procesos selectivos, o el manejo de herramientas para la búsqueda de empleo, y la motivación para emprender.

- La percepción de los participantes en el programa formativo respecto a la mejora de su perfil de empleabilidad para **adecuarse tanto a lo que las empresas demandan, como a los requerimientos del sector productivo**, es altamente favorable.
- Se aprecia una mayor adaptación al sistema productivo que a las necesidades propias de las empresas del sector de la formación, lo que debe tenerse en cuenta a la hora de programar los diferentes proyectos formativos.
- Se destaca, igualmente, el papel que han jugado los módulos de formación práctica en términos de mejora del perfil de empleabilidad de los participantes formados.
- Existe diversidad de opiniones entre las empresas que tuvieron alumnado en prácticas acerca de la adecuación de la formación al puesto. Otros perfiles, como el de tutores, consideran que sí hay adecuación entre las tareas desempeñadas por el alumnado en la empresa y sus conocimientos, así como entre los conocimientos teóricos adquiridos en la formación y las necesidades de los puestos de trabajo desarrollados. Por su parte, algunas de las empresas gestoras de proyectos consultadas, así como los propios técnicos del SEPE, consideran que los informes prospectivos del SEPE sobre necesidades formativas y ocupacionales no están vinculados a la programación del programa para jóvenes menores de 30 años, por lo que consideran que la aplicabilidad real de la formación recibida es limitada.

MÓDULO II. CONCLUSIONES

- El grado de percepción de la aplicabilidad de los conocimientos, tanto en empleos actuales como futuros, es bastante elevado, más entre mujeres que hombres.
- Se observa que la formación con certificado de profesionalidad, que además incluye módulo práctico, reporta un mayor grado de aplicación, pues la formación es teórica-práctica en una ocupación específica, frente a otras formaciones que, aun estando vinculadas a certificados, son más teóricas, por lo que la aplicabilidad no se percibe.
- La mayor distribución de participantes formados en certificados de profesionalidad no considerados como prioritarios puede ser un elemento que explique la visión general de la menor adaptación a los requerimientos del sistema productivo. En este sentido, podría considerarse como un efecto no esperado del programa el carácter generalista que, de forma mayoritaria, ha presentado la formación impartida y sin la conexión esperada con el mercado de trabajo.
- Las prácticas, como medio para la **adquisición de experiencia laboral**, han contribuido a mejorar el perfil de empleabilidad del alumnado que las ha realizado. Cuatro de cada diez participantes formados han realizado prácticas (un 46,13%), siendo mayor la proporción de hombres que realizan prácticas que la de mujeres (47,85% de hombres frente a 44,45% de mujeres). Se observa que los participantes que carecían de estudios previos realizaron prácticas en menor medida que el resto de perfiles (un 38,26% de los jóvenes formados, frente al 46,13% general), de forma que la adquisición de experiencia laboral en este colectivo ha sido más limitada. Por el contrario, aquellos jóvenes que poseían un certificado de profesionalidad son los que han realizado prácticas en mayor proporción (un 62,14%).
- A pesar de la corta duración de las prácticas, puede concluirse que su realización sí contribuye a mejorar la empleabilidad de los jóvenes formados, lo que supone, además, un elemento de valor del programa que ha ayudado a atraer y retener en las acciones formativas al público destinatario.
- Un 55,23% de los participantes formados considera que **participan en más procesos de selección** vinculados a la formación recibida en el marco del programa, frente al 43,97% que participa más en procesos de selección en otras áreas distintas.
- En lo que respecta al **manejo de herramientas para la búsqueda de empleo**, se han recogido aportaciones en los grupos de discusión que apuntan a la necesidad de mejorar la planificación y el diseño de las acciones formativas completando el enfoque con medidas de apoyo y orientación para la inserción laboral. En esta convocatoria esta labor ha dependido de la voluntad y el interés de los centros formadores, de forma que los resultados han podido verse

MÓDULO III. CONCLUSIONES

afectados por la mayor o menor orientación y ayuda para la búsqueda de empleo que han ofrecido los centros al alumnado.

- Se ha apuntado por expertos, técnicos del SEPE y representante de las empresas como uno de los principales logros de este programa la activación genérica de los participantes, entendida como la toma de conciencia y la realización de cambios que les permitan mejorar su situación tomando medidas que incidan en sus posibilidades de insertarse en el mercado laboral.
- El paso por la formación no ha tenido incidencia sobre la propensión al emprendimiento, siendo mayoría los participantes formados que no considera que la formación les haya facilitado contactos útiles para crear una empresa (un 74,80% de ellos).

IMPACTOS



IMPACTO DIRECTO: INSERCIÓN LABORAL

El perfil del participante formado que ha conseguido insertarse en el mercado de trabajo al finalizar la formación, bien por ser contratado en la empresa en la que realizó las prácticas o bien por serlo en otra empresa diferente, es el siguiente: mujer (53,44%), con una edad comprendida entre los 16 y los 25 años (52,58%), y con estudios previos de Bachiller/FP (50,00%).

- La **tasa de contratación al finalizar la formación**, es decir, la proporción de participantes formados que manifiestan que encontraron un empleo inmediatamente después de finalizar la formación se sitúa en el 31,10%, de los que un tercio accedían al mercado laboral por primera vez (31,03%); con mayor participación de jóvenes con niveles de estudios de Certificado de profesionalidad, seguidos de los que cuentan con Grado/Licenciatura; y, por colectivos, los hombres con baja cualificación y las mujeres que llevaban más tiempo en

desempleo son los que han logrado una mayor tasa de inserción laboral.

- La tasa de contratación en las mismas empresas donde realizan la práctica se sitúa en el 10,19%, siendo algo más elevada para las mujeres que para los hombres.
- La **tasa de contratación a los 6 meses de la finalización de la formación** se sitúa en el 50,13% en inserción laboral para los jóvenes formados, siendo para los hombres del 53,11% y para las mujeres del 47,45%.
- La **tasa de contratación a los 12 meses de la finalización de la formación** alcanza un 57,91% en promedio, mostrando, tanto para hombres como mujeres, una tendencia creciente con respecto al momento inmediatamente posterior a la finalización de la formación.
- La **tasa de contratación en la actualidad**, es decir, la proporción de participantes formados que manifiestan que están trabajando actualmente asciende al 56,57%.
- Los participantes **que no han conseguido tener ningún empleo** desde que participaron en el programa alcanzan una proporción del 13,14%, mayor para las mujeres (15,82%) que para los hombres (10,17%), y en mayor medida entre los jóvenes que no habían tenido ninguna experiencia

laboral previa (un 23,26% sigue sin encontrar empleo en la actualidad), y entre los que partían con un nivel de cualificación más bajo (un 19,35% de participantes con ESO/Graduado Escolar y un 19,05% de las que no tenían estudios). Un colectivo numeroso de participantes formados en el programa que partían con un bajo nivel formativo y sin experiencia laboral previa no ha conseguido el efecto esperado en términos de inserción laboral, pese a que era uno de los perfiles prioritarios.

- Del análisis del tipo de formación y la modalidad se infiere que la tasa de contratación es mayor para los jóvenes que realizaron formación vinculada a la obtención de certificados de profesionalidad para todos los momentos del tiempo analizados. Además, se observa que los participantes que realizaron formación en certificados priorizados (principalmente en la modalidad presencial) logran tasas de inserción superiores a la media tanto a los 6 meses de finalizar la formación (56,31% frente a 50,13%), como a los 12 meses (63,14% frente a 57,90%) y en el momento actual (61,56% frente a 56,57%). Igualmente, las tasas de inserción son superiores, en todos los momentos del tiempo considerados, en el caso de los jóvenes que realizaron prácticas en empresas.
- Si se analizan la tasa de inserción registrada por los participantes atendiendo a las familias profesionales cursadas, son las de Servicios Socioculturales y a la Comunidad y de Administración y Gestión (las dos familias profesionales que han concentrado un mayor número de grupos formativos), las que presentan mayores tasas de inserción en el momento posterior a la finalización de la formación, alcanzando unas tasas de inserción de un 39,72% y de un 34,52% respectivamente, lo que está por encima de la tasa media de inserción. Si se analiza este indicador referido al momento actual, las tasas de inserción entre los participantes encuestados formados en estas áreas son incluso más elevadas (68,28% en la familia de Servicios Socioculturales y a la Comunidad, y 58,35% en la familia de Administración y Gestión), y se mantienen por encima de la tasa media de inserción en la actualidad para el conjunto de participantes formados (56,57%). Esto puede ser indicativo de la sostenibilidad en el tiempo del impacto de la formación recibida en cuanto a la inserción laboral en ocupaciones relacionadas con estas familias profesionales.
- Existe una importante diferencia entre la tasa de inserción media y la que se da en las ocupaciones relacionadas con la formación recibida. A los 6 meses y a los 12 meses de finalizar la formación la inserción en ocupaciones relacionadas con la formación es muy inferior a las respectivas tasas medias generales de inserción, por lo que se puede concluir que esta formación ha cubierto en el corto plazo en mayor medida los objetivos intermedios de mejora de la capacitación y la empleabilidad en términos generales que el de inserción sectorial. No

MÓDULO II. CONCLUSIONES

obstante, se observa una mejora en este indicador considerando un plazo de tiempo más amplio. En el momento actual la tasa de inserción en ocupación relacionada prácticamente dobla a la registrada a los 6 meses de la finalización de la formación, si bien son múltiples los factores que pueden explicar esta mayor inserción (desde la mejora del mercado laboral, a la mejora de los perfiles formativos y profesionales).

- El diferencial entre la tasa de inserción general y la tasa de inserción en ocupaciones relacionadas con la formación puede estar evidenciando que las ocupaciones para las que se ha formado a los y las jóvenes no son las que más empleo generan, por lo que sería conveniente que la formación se adecue más a las necesidades del mercado laboral, aspecto que ya se señalaba por parte de diferentes personas entrevistadas.

IMPACTO DIRECTO: MEJORA Y PERMANENCIA EN EL EMPLEO

La **tipología más frecuente de contratos** con la que han logrado los y las jóvenes la inserción laboral tras la finalización de las actividades formativas ha sido la **temporal** en los diferentes momentos del tiempo analizados (72,19% de las contrataciones a los 6 meses, 60,65% a los 12 meses y 50,71% en la actualidad), si bien se observa una importante tendencia a la disminución de las contrataciones temporales conforme pasa el tiempo desde la formación.

- Las contrataciones temporales se han dado en mayor medida entre los jóvenes formados en certificados de profesionalidad establecidos como prioritarios en la convocatoria del programa, en los tres momentos del tiempo considerados, y en todos los casos alcanzando valores superiores a la tasa promedio de contratación temporal para el conjunto de jóvenes formados.
- Los tipos de contratos en prácticas y de formación y aprendizaje son los que menos se han empleado para la inserción de los jóvenes beneficiarios de este programa, aunque, en principio, por el perfil de las personas hubieran podido ser de utilidad como primera fórmula de contratación.
- Con respecto a la **rotación** el 62,20% de los participantes han tenido más de 1 contrato desde que finalizaron la formación, lo que es indicativo de una elevada rotación laboral.
- Se da una clara **mejora en la situación laboral** de los participantes contratados en el ámbito temporal considerado, que abarca desde la finalización de la formación hasta la actualidad, aunque no puede imputarse solo al efecto de este programa. La **tasa de contratación indefinida** se sitúa en el momento actual en un 37,91% de los participantes que tienen empleo, lo que triplica la tasa registrada a los 6 meses de finalizar la formación (11,76%).
 - Son los jóvenes que no tenían experiencia laboral previa al iniciar la formación los que han conseguido en menor medida acceder a empleos con contratos indefinidos, en

todos los momentos del tiempo considerados tras la formación. En su caso, las competencias y/o la cualificación obtenida, junto con la experiencia laboral que han podido adquirir a través de la realización de prácticas, no han ido acompañadas de una estabilidad laboral en la misma línea que muestra el conjunto de jóvenes formados en el marco del programa.

→ La contratación indefinida es mayor entre los participantes que han realizado acciones formativas de modalidad presencial vinculadas a certificados de profesionalidad prioritarios, frente a las que las han realizado en certificados no prioritarios. Estas tasas, en los tres momentos del tiempo posteriores a la formación, son incluso superiores a las respectivas tasas medias de contratación indefinida.

- Con respecto a **la permanencia en la empresa**, entendida como la proporción de participantes que en la encuesta han contestado que han seguido trabajando en la misma empresa en la que fueron contratadas al finalizar la formación, un 27,59% de las que fueron contratadas inmediatamente después de finalizar la formación se mantienen en la misma empresa, siendo esta proporción mayor entre las mujeres (29,03%). Este dato es coherente con la rotación en empleos que se da en este segmento de la población, y con la tendencia propia del mercado a la alternancia de empleos para los jóvenes.
- **La permanencia en el empleo**, entendida como aquellos participantes que manifiestan que fueron contratados inmediatamente después de la formación y han continuado teniendo empleo, en la misma o en otra empresa, asciende al 55,17%, siendo ligeramente superior entre los hombres (57,41% frente al 53,23%).

El efecto de la formación en términos de permanencia en el empleo y de permanencia en la empresa ha sido más reducido en todos los colectivos prioritarios definidos en la convocatoria, especialmente en jóvenes que no tenían experiencia laboral previa.

IMPACTO DIRECTO: EMPRENDIMIENTO

Si bien es escasa la iniciativa empresarial, esta ha tenido una tendencia al alza para los jóvenes que han finalizado las acciones formativas, especialmente entre las mujeres.

Las tasas de emprendimiento entre los participantes que realizaron formación vinculada a la obtención de certificados de profesionalidad no prioritarios son superiores a las del conjunto de jóvenes formados en los cuatro momentos del tiempo considerados, y superiores también a las de los que realizaron acciones formativas para la obtención de certificados de profesionalidad prioritarios. El nivel

MÓDULO II. CONCLUSIONES

de creación de empresas medio para este grupo de jóvenes formados en todo el período considerado se sitúa en el 3,01% frente al 2,09% general.

Los resultados no están muy alejados de la propensión al emprendimiento de la población joven española. La Tasa de Actividad Emprendedora (TEA)²⁹ para España que recoge en el Informe GEM (Global Entrepreneurship Monitor) para España 2017-2018 alcanza los valores de 3,4%, 2,6% y 4,9% en 2015, 2016 y 2017 respectivamente para los jóvenes menores de 25 años, y esa misma tasa para jóvenes entre 25 y 34 años era 7,1% en 2015, 7,8% en 2016 y 8,3% en 2017.

IMPACTOS INDIRECTOS PERSONALES: RETORNO A LA FORMACIÓN

La proporción de jóvenes participantes que en la actualidad no trabaja pero continúa formándose se sitúa en el 19,30%, siendo mayor para los hombres (21,47%) que para las mujeres (17,35%).

- Este efecto ha sido especialmente destacado en los participantes que no tenían experiencia laboral previa al comenzar la formación, 30,23%, superando en más de diez puntos porcentuales a la tasa promedio.
- También es elevado con respecto a la media el nivel de retorno a la formación de los participantes que carecían de estudios previos (28,57%).
- En cuanto a la tipología y modalidad formativa, se concentra en cursos de corta duración (36,11% de los participantes que se forman en la actualidad, y en mayor proporción las mujeres) y en ciclos de formación profesional (26,39% de los participantes que estudian, y en mayor proporción los hombres).
- Una de cada tres participantes que dicen continuar estudiando lo hacen en materias relacionadas con la formación recibida en el programa (33,33%). Esta proporción es muy similar para hombres y mujeres.

IMPACTOS INDIRECTOS EXTERNOS: IMPACTOS EN LAS EMPRESAS

- Las empresas valoran favorablemente la participación en el programa en términos del aumento y mejora de la capacidad de producción de las que han acogido alumnado en prácticas. Contar con jóvenes en prácticas supone también incorporar nuevas ideas y visiones, lo que es un elemento potenciador de cambios.
- Otro efecto destacable ha sido el hecho de potenciar las actitudes positivas de acompañamiento y guía de las personas de las empresas receptoras de alumnado que realizaron la función de tutorización. Estas personas consideran como principales impactos

²⁹ Total Entrepreneurial Activity (TEA): porcentaje de la población española de (franja de edad) años involucrada en iniciativas emprendedoras de entre 0 y 3,5 años sobre total población en dicha franja de edad. STEA).

MÓDULO III. CONCLUSIONES

positivos derivados de su participación en el programa la mejora de su capacidad para gestionar recursos humanos, junto con el aumento de la capacidad de organización y coordinación de tareas.

IMPACTOS INDIRECTOS EXTERNOS: IMPACTOS EN LAS INSTITUCIONES

Los efectos del desarrollo de este programa a nivel institucional han sido limitados, por cuanto no se han detectado cambios relevantes más allá de la toma de conciencia respecto a los ámbitos de mejora. Si bien se menciona reiteradamente la necesidad de mejorar la coordinación y definir mejor el papel de diferentes agentes, como los servicios públicos de empleo autonómico.

7.2. Conclusiones de la evaluación del Programa de formación de Jóvenes inscritos en el Fichero Nacional de Garantía Juvenil

Siguiendo el planteamiento metodológico inicial, se presentan a continuación las conclusiones de la evaluación, para lo que se parte de la matriz y sus preguntas.

RESULTADOS: EFECTOS SOBRE LA CUALIFICACIÓN Y LAS COMPETENCIAS



MEJORA DE LA CUALIFICACIÓN (OBTENCIÓN DE CERTIFICADOS DE PROFESIONALIDAD)

- La destacada presencia de participantes con estudios se justifica por la mayor oferta formativa vinculada a certificados de profesionalidad, y la prevalencia de niveles de certificados que requieren de niveles elevados de educación para poder participar, lo que se identifica como una de las limitaciones a la hora de realizar el reclutamiento del alumnado, a la vez que se considera una disfunción respecto al diseño inicial en lo que a colectivos destinatarios se refiere.
- La tasa de evaluación positiva se sitúa en un 95,45% del total de los participantes formados en acciones vinculadas a la obtención de certificados de profesionalidad, mientras que el nivel de obtención de diplomas se sitúa en un 82,47% sobre el total de participantes en este tipo de acciones formativas.
- El 93,92% de los jóvenes realizaron certificados completos, siendo muy reducido el número de participantes formados que sólo cursaron algún módulo de un certificado de profesionalidad.
- La mejora de la cualificación ha tenido una mayor incidencia en el colectivo de jóvenes con estudios previos de Bachiller / FP, junto con las que poseen estudios de ESO / Graduado Escolar. Estos dos perfiles suponen un 83,73% del total de participantes formados en esta tipología de acciones.
- Más del 80% se corresponde con niveles medios- altos de certificación, destacando el volumen de participantes formados en certificados de nivel 2.

MÓDULO III. CONCLUSIONES

- Destaca el importante papel que han jugado los módulos de formación práctica en términos de mejora de los conocimientos técnicos de los participantes formados. De acuerdo con la opinión de las personas consultadas que tutorizaron alumnado en prácticas, la realización de estas ha supuesto un elemento diferencial.
- La combinación de la formación teórica recibida en el ámbito TIC con la práctica adquirida en las empresas ha producido buenos resultados en términos de mejora de las competencias, tanto de acuerdo con la percepción de los propios participantes formados como desde el punto de vista de las empresas en las que el alumnado ha desarrollado la parte práctica.

ADQUISICIÓN Y/O MEJORA DE COMPETENCIAS ESPECÍFICAS

- Hay mayor proporción de hombres entre los jóvenes que logran finalizar las acciones formativas no vinculadas a la obtención de certificados de profesionalidad y dirigidas a la adquisición de competencias (68,91%).
- La adquisición y/o mejora de competencias específicas ha tenido mayor incidencia en el colectivo de participantes con estudios previos de Bachiller / FP, junto con las que poseen estudios de ESO / Graduado Escolar (66,32% del total de participantes).
La mejora de las competencias ha tenido una importante incidencia en el colectivo de participantes con baja cualificación, destacando el hecho de que todos ellos eran desempleados de larga duración.
- Por tipo de competencia adquirida y/o mejorada, destaca la percepción positiva sobre el efecto del programa en términos de **mejora de las competencias TIC**, especialmente entre participantes que carecían de estudios en el momento de iniciar la formación.
- El efecto de la formación realizada sobre la **adquisición de competencias en lengua extranjera** no ha sido el esperado. Un 56,18% de los jóvenes formados no perciben una mejora.
- Destaca la percepción positiva sobre la **adquisición y/o mejora de conocimientos técnicos** tras la formación recibida para desarrollar un trabajo. Se detecta una importante contribución del programa a través de la ampliación de conocimientos en otras áreas distintas a las de especialización previa, complementando los estudios de base.

ADQUISICIÓN Y/O MEJORA DE COMPETENCIAS TRANSVERSALES

- Más del 70% de los participantes formados consideran que, tras la formación, mejoró su grado de autonomía, su flexibilidad y adaptabilidad a los cambios y su capacidad para enfrentarse a retos laborales.

MÓDULO II. CONCLUSIONES

Esta mejora, atribuible al programa, es coherente con el perfil del alumnado formado, teniendo en cuenta que se trata en muchos casos de jóvenes con importantes carencias no sólo formativas, sino de aptitudes y actitudes personales, especialmente en aquellas de aplicación en un entorno laboral: esfuerzo, responsabilidad, compromiso, flexibilidad, confianza en sí mismo o autonomía, entre otras.

Se observa una mayor contribución del programa en términos de mejora de las habilidades transversales analizadas en el colectivo de desempleados de larga duración, que consideran en mayor medida que la formación ha contribuido a mejorar su grado de flexibilidad y adaptabilidad a los cambios y su grado de autonomía. Por su parte, el efecto en la mejora de la confianza para enfrentarse a retos laborales ha sido el más destacado en el caso de los participantes con baja cualificación.

- La realización de prácticas en empresas ha sido un elemento que ha tenido especial incidencia en la mejora de las competencias personales. El esfuerzo realizado por las personas que han tutorizado al alumnado, en aquellos casos en los que existía también motivación a nivel empresarial para formar y tutorizar a los participantes formados, ha resultado clave para conseguir resultados satisfactorios en términos de mejora de competencias que se consideran clave para desarrollar un trabajo, incluyendo valores como el compromiso, la responsabilidad, la vocación de servicio o la iniciativa.

RESULTADOS: EFECTOS SOBRE LA EMPLEABILIDAD



BÚSQUEDA ACTIVA DE EMPLEO

- 7 de cada 10 participantes formados perciben que tienen más posibilidades de encontrar un empleo gracias a esta formación (**autoestima**). Este efecto es más acentuado en el tramo más joven de población destinataria. Todos los perfiles de personas consultadas para esta evaluación coinciden en señalar que la realización de prácticas ha sido un elemento con especial incidencia a la hora de obtener este resultado.
- 7 de cada 10 participantes formados afirman que realizar la formación les motivó para **seguir estudiando**, no existiendo diferencias significativas entre mujeres y hombres. Este resultado es especialmente relevante, puesto que la falta de motivación por los estudios constituye una de las principales barreras personales que dificulta tanto la mejora de la cualificación

como la inserción en el mercado laboral.

- 6 de cada 10 participantes formados afirman que tras recibir la formación estarían dispuestas a trabajar en otra localidad que no sea la de su residencia actual (**movilidad**).

Las que no tenían experiencia laboral previa son las que están más dispuestas a cambiar de localidad de residencia para trabajar (71,11%). Por el contrario, y atendiendo al nivel formativo previo de los participantes formados, los jóvenes con niveles más altos de cualificación son los que se muestran menos dispuestos a cambiar de lugar de residencia para trabajar.

Se considera que el efecto en la movilidad podría ser mayor si se permitiera la participación de jóvenes en acciones formativas en comunidades autónomas distintas de las de su residencia, de manera que se favoreciese la movilidad en el acceso a la formación desde el propio diseño del programa.

La participación en los distintos cursos formativos se constata que ha supuesto para muchos participantes un acercamiento a la realidad laboral, provocando en ocasiones un cambio positivo en sus actitudes hacia el trabajo, que ha sido más acentuado incluso en los casos en que se han realizado horas de formación práctica en empresas.

PARTICIPACIÓN EN EL MERCADO LABORAL

- La principal contribución del programa ha sido la **mejora del conocimiento del sector**, expresada por un 84,55% de los jóvenes formados que participa en la encuesta. Este efecto ha sido incluso más notable en participantes con baja cualificación (90,64%).

El acercamiento a las empresas y a sus necesidades y demandas a través, tanto de la propia formación como de las prácticas, ha sido un resultado destacable del programa, potenciado por la selección de la modalidad de formación con compromiso de contratación, que posibilita una mayor adaptación a los requerimientos empresariales o sectoriales.

- La **adaptación de la formación recibida** y, por tanto, de las competencias adquiridas, **a las necesidades de las empresas**, se ha dado en mayor medida en acciones formativas en las que la empresa gestora del proyecto formativo aportaba también el compromiso de contratación. Más del 70% de los participantes formados consideran que podrán **aplicar con seguridad o con total seguridad estos conocimientos tanto en un posible empleo actual** (lo tengan o no), **como en un empleo futuro**.

- La **adquisición de experiencia laboral** es atribuible de manera directa a la realización de las prácticas. En el caso de este programa, además, la fórmula del compromiso de contratación vinculada a las prácticas ha permitido que la adquisición de experiencia laboral se haya acompañado de la inserción laboral.

El resultado positivo en términos de adquisición de experiencia laboral ha sido más limitado entre los participantes formados con estudios superiores.

Los resultados en términos de adquisición de experiencia laboral han sido más positivos en participantes con baja cualificación, desempleados de larga duración y jóvenes que no habían accedido a su primer empleo.

A pesar de la corta duración de las prácticas, puede concluirse que su realización sí contribuye a mejorar la empleabilidad de los participantes formados, que además ha sido un factor que ha ayudado a atraer y retener en las acciones formativas al público destinatario.

- Cuatro de cada diez participantes formados manifiestan que **participan en la actualidad en más procesos de selección en áreas vinculadas con la formación** con respecto a lo que lo hacían antes (un 44,38%). Esta proporción se incrementa hasta cinco participantes sobre diez en el caso de ofertas de empleo vinculadas con la formación cursada (55,62%).
- En los grupos de discusión se ha apuntado que resulta necesario mejorar el apoyo y la orientación que se ofrece a los jóvenes a través de este tipo de programas para acceder a un empleo. En esta convocatoria esta labor ha dependido de la voluntad y el interés de los centros

formadores, de forma que los resultados han podido verse afectados por la mayor o menor orientación y ayuda para la búsqueda de empleo que han ofrecido los centros al alumnado.

- Tras la formación, y referida al momento actual, **la proporción de participantes que no trabaja ni estudia, pero se mantiene activa y motivada y busca empleo** se sitúa en un 20,22%, siendo ligeramente superior entre las mujeres (23,13%).

El colectivo de jóvenes que no estudian, ni trabajan ni buscan empleo en la actualidad es reducido, siendo inferior al 1% de los participantes formados (un 0,56%).

En lo que respecta a la **motivación para emprender**, la contribución del programa a la hora de facilitar la creación de empresas por parte de los participantes formados ha sido reducida.

IMPACTOS



IMPACTO DIRECTO: INSERCIÓN LABORAL

El perfil del participante formado que ha conseguido insertarse en el mercado de trabajo al finalizar la formación, bien por ser contratado en la empresa en la que realizó las prácticas o bien por otra empresa diferente, es el siguiente: hombre (67,98%), con una edad comprendida entre los 16 y los 25 años (56,21%), y con estudios previos de Bachiller/FP (40,18%).

- La **tasa de contratación al finalizar la formación**, es decir, la proporción de participantes formados que manifiestan que encontraron un empleo inmediatamente después de finalizar la formación se sitúa en el 47,80%, siendo superior la masculina (51,16%) que la femenina (41,95%). Un 23,62% de los jóvenes que encontraron empleo al finalizar la formación accedieron al mercado laboral por primera vez, proporción superior entre los hombres (25,61%) frente a las mujeres (19,41%).

- La tasa de contratación en las mismas empresas donde realizan las prácticas y/o compromisos se ha situado en un 32,02%, siendo superior en el caso de los hombres frente a las mujeres. Esta proporción media supera en dos puntos porcentuales el umbral mínimo de contratación de participantes establecido por la normativa para las acciones con compromisos de contratación (que se sitúa en el 30%), por lo que se puede considerar que, de forma general, el programa alcanza de forma eficaz su objetivo de inserción laboral directa e inmediata, sobre todo para los hombres.
- El impacto en términos de inserción laboral inmediatamente posterior a la finalización de la formación ha sido especialmente relevante en jóvenes varones que no tenían estudios previos (61,54%).
- El mayor éxito en términos de inserción laboral se da en dos segmentos muy diferenciados, atendiendo al criterio de formación previa de la población formada: en el segmento de menor cualificación (sin estudios), seguido del segmento de mayor cualificación (Grado/Licenciatura/Doctorado) y que, aunque es población objetivo, no era la prioritaria.

- La **tasa de contratación a los 6 meses de la finalización de la formación** se sitúa en el 68,26%, resultado superior al que arroja el indicador del Marco europeo de seguimiento de la Garantía Juvenil relativo al efecto positivo sobre los jóvenes que pasan por una acción de la Garantía Juvenil a los seis meses.
- La **tasa de contratación a los 12 meses de la finalización de la formación** alcanza un 68,26%, siendo mayor el impacto en la inserción laboral masculina, y registrando la mayor brecha de género, con independencia de su nivel formativo previo, con la excepción del caso de mujeres sin estudios anteriores.
- En este caso, el indicador del Marco europeo que mide el efecto positivo de tener un empleo a los 12 meses de haber recibido una actuación de Garantía Juvenil en España se sitúa en 46,6% para 2015 y 57,5% para 2016, valores muy inferiores a los obtenidos con el programa.
- La **tasa de contratación en la actualidad**, es decir, la proporción de participantes formados que manifiestan que están trabajando actualmente asciende al 64,61%.
- Los participantes **que no han conseguido tener ningún empleo** desde que realizaron las acciones formativas se reducen a un 4,21% de los jóvenes formados, siendo la tasa mayor para las mujeres (6,12%) que para los hombres (2,87%). Este hecho se da en mayor medida entre los jóvenes que no habían tenido ninguna experiencia laboral previa (un 8,89%), con una destacada tasa de mujeres en esta situación (un 13,33%).
- Las tasas de contratación de participantes sin experiencia previa y con baja cualificación a los 6 meses de haber finalizado la formación son inferiores a la tasa media. Tanto a los 12 meses de haber finalizado la formación como en la actualidad se mantienen los niveles de inserción laboral inferiores a la media en los tres colectivos prioritarios definidos. Es decir, no se observa mejoría en el impacto a un mayor largo plazo en estos perfiles. En la actualidad, no obstante, los participantes que tenían baja cualificación al inicio de la formación alcanzan tasas de inserción laboral similares a la media.
- Del análisis del tipo de formación se infiere que la **tasa de contratación es mayor en todos los momentos del tiempo posteriores a la formación para los participantes que han realizado acciones no vinculadas a la obtención de certificados de profesionalidad**. Sobre este punto, se ha llevado a cabo un análisis del efecto neto de la formación vinculada a certificados de profesionalidad, en términos de inserción, cuyas conclusiones se recogen más adelante.
- A la finalización de los cursos es superior la **tasa de participantes que realizaron formación con prácticas y que encontraron empleo** frente a la de los que no realizaron prácticas. Este

MÓDULO II. CONCLUSIONES

factor ha sido valorado por las personas consultadas (expertos, responsables en las empresas, técnicos del SEPE), como un elemento diferencial que supone una influencia positiva sobre los efectos de las acciones formativas en cuanto a las posibilidades de encontrar empleo de los jóvenes. No obstante, la contribución de las prácticas a la mejora de la inserción laboral se diluye en el tiempo.

- Existe una importante diferencia entre la tasa de inserción media y la que se da en las ocupaciones relacionadas con la formación recibida. A los 6 meses y a los 12 meses de finalizar la formación la inserción en ocupaciones relacionadas con la formación es muy inferior a las respectivas tasas generales de inserción. Los participantes con baja cualificación han sido contratados en empleos relacionados con la formación recibida en mayor medida que el conjunto de la población destinataria del programa en el corto y medio plazo.
- No obstante, se observa una mejora en este indicador considerando un plazo de tiempo más amplio, si bien son múltiples los factores que pueden explicar esta mayor inserción (desde la mejora del mercado laboral, a la mejora de los perfiles formativos y profesionales, entre otros).
- Este diferencial puede estar evidenciando que las ocupaciones para las que se ha formado a los y las jóvenes no son las que más empleo generan, por lo que sería conveniente que la formación se adecue más a las necesidades del mercado laboral, aspecto que ya se señalaba por parte de diferentes personas entrevistadas.

IMPACTO DIRECTO: MEJORA Y PERMANENCIA EN EL EMPLEO

La **tipología más frecuente de contratos** con la que han logrado los y las jóvenes la inserción laboral tras la finalización de las actividades formativas ha sido la **temporal** en los diferentes momentos del tiempo analizados (61,32% de las contrataciones a los 6 meses, 60,08% a los 12 meses y 50,87% en la actualidad), si bien se observa una importante tendencia a la disminución de las contrataciones temporales conforme pasa el tiempo desde la formación; concretamente, en la actualidad la tasa de contratación temporal disminuye en más de 10 puntos porcentuales.

- La contratación temporal ha sido la más frecuente tanto para participantes con baja cualificación como para desempleados de larga duración en los tres momentos del tiempo considerados con posterioridad a la formación. Los participantes sin experiencia laboral previa, sin embargo, han accedido en mayor medida a otros tipos de contratos, destacando la elevada tasa de contratación en prácticas al finalizar la formación (un 36,36% de jóvenes contratados), y los niveles de contratación indefinida a los 12 meses de la formación y en la actualidad, que son superiores a los del resto de colectivos considerando el mismo período de tiempo.

- Los tipos de contratos en prácticas y de formación y aprendizaje son los que menos se han empleado para la inserción de los jóvenes beneficiarios de este programa, aunque, en principio por el perfil hubieran podido ser de utilidad como primera fórmula de contratación.
- Con respecto a la **rotación**, la proporción de participantes formados que ha tenido más de 1 contrato desde que finalizó la formación supera el 73%, lo que es indicativo de una elevada rotación laboral.
- Se da una clara **mejora en la situación laboral** de los participantes contratados en el ámbito temporal considerado, que abarca desde la finalización de la formación hasta la actualidad, aunque no puede imputarse solo al efecto de este programa. La **tasa de contratación indefinida** se sitúa en el momento actual en un 35,65% % de los participantes con empleo, lo que triplica la tasa registrada a los 6 meses de finalizar la formación (11,01%).
- La tasa de contratación indefinida que alcanzan las mujeres a partir de los 12 meses posteriores a la finalización de la formación es superior a la de los hombres, resultado llamativo en cuanto que las mayores tasas de temporalidad y precariedad en el mercado laboral español las sufren precisamente las mujeres.
- Se destaca la baja tasa de contratación indefinida al finalizar la formación de participantes con baja cualificación, situación que se mantiene en los tres momentos posteriores a la formación que han sido considerados para el análisis. No obstante, se observa una clara mejoría en términos de estabilidad en el empleo en este colectivo, ya que la contratación indefinida presenta una tendencia ascendente en el tiempo. Por su parte, los participantes sin experiencia laboral previa que han sido contratados tras la formación han conseguido un importante nivel de contratación indefinida, superior a la media en todos los momentos del tiempo analizados.
- Con respecto a la **permanencia en la empresa**, la proporción de participantes que en la encuesta han contestado que siguen trabajando en la misma empresa en la que fueron contratados al finalizar la formación, se sitúa en un 62,29% a los 6 meses y en 38,29% a los 12 meses de la finalización de las acciones formativas.
- Los participantes con baja cualificación y los que carecían de experiencia laboral previa han permanecido en menor medida en las empresas en los que fueron contratadas al finalizar la formación, tanto transcurridos los 6 meses como a los 12 meses.
- La **permanencia en el empleo**, entendida como aquellos participantes que manifiestan que son contratados inmediatamente después de la formación y continúan contestando

MÓDULO II. CONCLUSIONES

favorablemente a la pregunta de tener empleo a los 6, 12 meses y en el momento actual, son un 57,14% los participantes que empezaron a trabajar inmediatamente después de terminar la formación las que continúan trabajando en el momento actual, ya sea en la misma empresa o en una compañía diferente, frente al 82,86% de los participantes que mantenían un trabajo a los 6 meses y al 65,71% a los 12 meses.

- Son los participantes desempleados de larga duración al inicio de la formación los que presentan niveles más bajos de conservación del empleo, inferiores a los del resto de colectivos e inferiores en todo caso a los del conjunto de la población destinataria del programa.

EFFECTO NETO: INSERCIÓN VINCULADA AL TIPO DE FORMACIÓN

El análisis contrafactual se ha diseñado para conocer si los jóvenes que realizaron la formación con compromiso de contratación conducente a la obtención de un certificado de profesionalidad tenían más probabilidad de conseguir un empleo posteriormente, frente a aquellas que participaron en una acción no vinculada a certificado, es decir, una acción formativa para adquisición de competencias.

Si bien en el momento inmediatamente posterior, así como en el momento actual, no se aprecian diferencias significativas entre los dos grupos contruidos para el análisis cuasiexperimental realizado a partir de la muestra de encuestados, sí se constatan diferencias a los 6 y 12 meses, de tal manera que son aquellos participantes de la muestra que realizaron acciones con compromisos de contratación no vinculadas a certificados de profesionalidad los que tuvieron más probabilidad de encontrarse trabajando en los momentos consultados.

Por tanto, el tipo de formación recibida sí habría tenido influencia en términos de inserción laboral en el medio plazo, teniendo mayores probabilidades de encontrar empleo a los seis meses y al año de terminar la formación aquellas personas que realizaron cursos no vinculados a la obtención de certificados de profesionalidad.

IMPACTO DIRECTO: RETORNO A SISTEMA EDUCATIVO

La proporción de personas formadas que en la actualidad no trabaja pero continúa formándose se sitúa en un 11,76%, siendo mayor en los hombres que en las mujeres, y más acusado entre las participantes sin experiencia laboral previa (un 23,33% de jóvenes de este colectivo estudia en la actualidad), no observándose una alineación entre los estudios que realizan los participantes formados y la formación que recibieron.

MÓDULO III. CONCLUSIONES

En los tres colectivos prioritarios definidos en la convocatoria el nivel de retorno a los estudios es mayor que el nivel medio del conjunto de participantes formados.

IMPACTO DIRECTO: EMPRENDIMIENTO

La tasa de creación de empresas por parte de los participantes formados es nula. Aunque la tasa aumenta en un plazo de tiempo mayor, no supera en ningún momento el 1% de los participantes formados. La posibilidad de acceder a contactos útiles para emprender, derivada de la formación recibida, tampoco se tradujo en la creación efectiva de empresas por parte de las personas formadas, lo que confirma que la escasa vocación emprendedora del colectivo al que se dirige el programa no se ha visto reforzada tras recibir la formación.

IMPACTOS INDIRECTOS EXTERNOS: IMPACTOS EN LAS EMPRESAS E INSTITUCIONES

Se considera que los efectos en las empresas derivados de la participación en el programa han sido positivos, vinculados con el aumento de su capacidad de producción y de atención a la demanda. Todas las personas responsables de la tutorización de alumnado consultadas repetirían la experiencia, lo que se considera como un indicador muy positivo.

La aportación del compromiso de contratación permitió a las empresas participantes conseguir capital humano implicado y con interés por aprender durante su formación para tener mayores posibilidades de ser contratado en la empresa al finalizar.

Los efectos del desarrollo de este programa a nivel institucional han sido limitados, por cuanto no se han detectado cambios relevantes, limitándose a un efecto de aprendizaje institucional.

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1. Grado de ejecución según situación de participantes. Programa Jóvenes menores 30 años	9
Gráfico 2. Jóvenes formados según tipo de colectivo prioritario por sexo. Programa Jóvenes menores 30 años	11
Gráfico 3. Jóvenes formados según su nivel de estudios. Programa Jóvenes menores 30 años.....	12
Gráfico 4. Grado de ejecución según situación de participantes. Programa Garantía Juvenil.....	15
Gráfico 5. Jóvenes formados por tipo de colectivo prioritario y sexo. Programa Garantía Juvenil.....	17
Gráfico 6. Proceso evaluativo	20
Gráfico 7. Estrategia de obtención de la información.....	20
Gráfico 8. Marco e indicadores de evaluación Programa Jóvenes menores 30 años.....	21
Gráfico 9. Marco e indicadores de evaluación Programa Formativo Jóvenes inscritos en Garantía Juvenil.....	22
Gráfico 10. Efectos e indicadores analizados del Programa Jóvenes menores 30 años.....	27
Gráfico 11. Obtención de certificado profesionalidad por niveles. Programa Jóvenes menores 30 años.....	29
Gráfico 12. Mejora de capacitación técnica en certificados de profesionalidad. Programa Jóvenes menores 30 años.....	30
Gráfico 13. Tasa de evaluación positiva. Programa Jóvenes menores 30 años	31
Gráfico 14. Diplomas expedidos. Programa Jóvenes menores 30 años	31
Gráfico 15. Participantes que mejoran competencias en idiomas y TIC. Programa Jóvenes menores 30 años.....	33
Gráfico 16. Distribución participantes formados según tipo de formación en certificados. Programa Jóvenes menores 30 años	37
Gráfico 17. Participantes que han realizado prácticas según su duración. Programa Jóvenes menores 30 años	38
Gráfico 18. Esquema análisis impactos Programa Jóvenes menores 30 años	40
Gráfico 19. Tasa de contratación a la finalización de la formación según nivel previo de estudios. Programa Jóvenes menores 30 años.....	41
Gráfico 20. Evolución de la tasa de inserción. Programa Jóvenes menores 30 años	42
Gráfico 21. Evolución de tasa de inserción según tipo de acción formativa. Programa Jóvenes menores 30 años.....	43
Gráfico 22. Evolución de tasa de inserción según prácticas. Programa Jóvenes menores 30 años	43
Gráfico 23. Evolución de tasa de inserción según priorización de acciones. Programa Jóvenes menores 30 años	44
Gráfico 24. Evolución de la tasa de inserción laboral en ocupación relacionada con formación recibida. Programa Jóvenes menores 30 años	45
Gráfico 25. Jóvenes sin empleo desde la formación, por colectivos prioritarios. Programa Jóvenes menores 30 años	46
Gráfico 26. Evolución de las tipologías de contratos. Programa Jóvenes menores 30 años.....	47
Gráfico 27. Número de contratos desde la finalización de la formación. Programa Jóvenes menores 30 años.....	48
Gráfico 28. Evolución de la tasa de contratación indefinida tras la formación. Programa Jóvenes menores 30 años	48
Gráfico 29. Tasa permanencia en empresa y empleo. Programa Jóvenes menores 30 años	49
Gráfico 30. Evolución tasa de emprendimiento a 6, 12 meses y actualidad. Programa Jóvenes menores 30 años.....	50
Gráfico 31. Relación de estudios con formación recibida. Programa Jóvenes menores 30 años.....	52
Gráfico 32. Resultados e indicadores analizados. Programa Garantía Juvenil.....	55
Gráfico 33. Obtención de certificado profesionalidad por niveles. Programa Garantía Juvenil	56
Gráfico 34. Obtención de certificados de profesionalidad completos vs Módulos. Programa Garantía Juvenil.....	57
Gráfico 35. Jóvenes que mejoran competencias específicas. Programa Garantía Juvenil.....	58
Gráfico 36. Participantes que mejoran conocimientos técnicos. Programa Garantía Juvenil.....	60
Gráfico 37. Participantes que han realizado prácticas. Programa Garantía Juvenil.....	63
Gráfico 38. Tasa de participantes que no estudian ni trabajan. Programa Garantía Juvenil	64

Gráfico 39. Esquema análisis impactos Programa para jóvenes inscritos en el Fichero Nacional de Garantía Juvenil.....	65
Gráfico 40. Tasa de contratación a la finalización de la formación por nivel previo de estudios. Programa Garantía Juvenil. 67	
Gráfico 41. Evolución temporal de la tasa de inserción laboral. Programa Garantía Juvenil.....	67
Gráfico 42. Evolución de la tasa de inserción por colectivos prioritarios. Programa Garantía Juvenil	68
Gráfico 43. Evolución temporal de la tasa de inserción laboral en ocupación relacionada. Programa Garantía Juvenil.....	69
Gráfico 44. Evolución de las tipologías de contratos. Programa Garantía Juvenil	70
Gráfico 45. Evolución de la tasa de contratación indefinida tras la formación. Programa Garantía Juvenil.....	71
Gráfico 46. Tasa de permanencia en contrataciones tras la formación. Programa Garantía Juvenil	72
Gráfico 47. Tasa de permanencia en empleo. Programa Garantía Juvenil	73
Gráfico 48. Relación de estudios con formación recibida. Programa Garantía Juvenil	74

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Programas formativos específicos de ámbito nacional	4
Tabla 2. Ejecución física del Programa de Jóvenes menores 30 años	8
Tabla 3. Ejecución por tipo de proyecto y acción formativa. Programa Jóvenes menores 30 años	8
Tabla 4. Empresas y entidades participantes en el Programa de Jóvenes menores 30 años.....	13
Tabla 5. Indicadores de duración de la formación. Programa Garantía Juvenil	15
Tabla 6. Empresas y entidades participantes en el Programa Garantía Juvenil	18
Tabla 7. Tasa de mejora de competencias técnicas por tipo de formación. Programa Jóvenes menores 30 años	33
Tabla 8. Tasa de contratación temporal según priorización de certificados. Programa Jóvenes menores 30 años	47
Tabla 9. Tasa de contratación indefinida según priorización de certificados. Programa Jóvenes menores 30 años.....	49
Tabla 10. Tasas de permanencia en empresas y empleo por colectivos prioritarios. Programa Jóvenes menores 30 años....	50
Tabla 11. Tasas de contratación indefinida por colectivos prioritarios. Programa Garantía Juvenil	71
Tabla 12. Cuadro resumen de resultados del análisis contrafactual	78