LA EVALUACIÓN DE IMPACTO DE PROGRAMAS DE FORMACIÓN DEL SERVICIO NAVARRO DE EMPLEO - NAFAR LANSARE

—Escuelas Taller (EETT), Talleres de Formación y Empleo en entidades locales (TFE-EELL) y sin ánimo de lucro (TFE-ESAL)—

Jordi López-Tamayo, Rosina Moreno, Jordi Suriñach

UNIVERSITAT DE BARCELONA

AQR-Lab

SERVICIO NAVARRO DE EMPLEO NAFAR LANSARE

Tabla de Contenido

1 INTRODUCCIÓN 8

1.1 CONTEXTO GENERAL Y OBJETIVOS 8

2 ESCUELAS TALLER (EETT) 11

2.1 LA RESOLUCIÓN 2924E/2021, DE 26 DE JULIO, DEL SERVICIO NAVARRO DE EMPLEO–NAFAR LANSARE .. 11
2.1.1 Contexto normativo y fundamento jurídico 11
2.1.2 Selección de personas participantes 14
2.1.3 Procedimiento, criterios y financiación 14
2.1.4 Obligaciones, control y régimen jurídico 15
2.2 DESCRIPCIÓN DEL PROGRAMA SEGÚN DATOS ADMINISTRATIVOS (EETT) 15
2.2.1 Expedientes, Entidades y Subvenciones 16
2.2.2 Perfil de los Participantes 25
2.2.3 Síntesis de Resultados 32
2.3 VALORACIÓN DE LOS AGENTES (EETT) 33
2.3.1 Valoración de las Entidades Beneficiarias 33
2.3.2 Valoración de las Personas Participantes 42
2.4 EVALUACIÓN DEL IMPACTO (EETT) 48
2.4.1 Qué se ha hecho y por qué 48
2.4.2 Viabilidad de la comparación y análisis de impacto 49
2.4.3 Síntesis y Discusión de los resultados obtenidos 52
2.5 INSERCIÓN REAL DE LOS PARTICIPANTES (EETT) 55
2.6 CONCLUSIONES GENERALES Y PROPUESTAS DE MEJORA (EETT) 56
2.6.1 Conclusiones Generales: Diagnóstico del Programa 56
2.6.2 Propuestas de Mejora por parte de Entidades Beneficiarias y Alumnado 57
2.6.3 Propuestas de Mejora por parte del Equipo Investigador 58

3 TALLERES DE FORMACIÓN Y EMPLEO EN ENTIDADES LOCALES (TFE-EELL) 59

3.1 LA RESOLUCIÓN 21624E/2022, DE 10 DE OCTUBRE, DEL SERVICIO NAVARRO DE EMPLEO–NAFAR LANSARE 59
3.1.1 Contexto jurídico y fundamentos normativos 59
3.1.2 Selección de personas participantes 62
3.1.3 Procedimiento, criterios y financiación 62
3.1.4 Control, sanciones y régimen jurídico 63
3.2 DESCRIPCIÓN DEL PROGRAMA SEGÚN DATOS ADMINISTRATIVOS (TFE-EELL) 63
3.2.1 Expedientes, Entidades y Subvenciones 64
3.2.2 Perfil de los Participantes 68
3.2.3 Síntesis de Resultados 77
3.3 VALORACIÓN DE LOS AGENTES (TFE-EELL) 78
3.3.1. Valoración de las Entidades Beneficiarias 78
3.3.2. Valoración de las Personas Participantes 90
3.4. EVALUACIÓN DEL IMPACTO (TFE-EELL) 96
3.4.1. Qué se ha hecho y por qué 96
3.4.2. Viabilidad de la comparación y análisis de impacto 97
3.4.3. Síntesis y Discusión de los Resultados Obtenidos 101

3.5. Inserción Real de los Participantes (TFE-EELL) ... 103
3.6. Conclusiones Generales y Propuestas de Mejora (TFE-EELL) ... 104
3.6.1. Conclusiones Generales: Diagnóstico del Programa ... 104
3.6.2. Propuestas de Mejora por parte de Entidades Locales y Alumnado ... 105
3.6.3. Propuestas de Mejora por parte del Equipo Investigador ... 106

4 TALLERES DE FORMACIÓN Y EMPLEO EN ENTIDADES SIN ÁNIMO DE LUCRO (TFE-ESAL) ... 108

4.1 La Resolución 5759E/2023, de 8 de septiembre, del Servicio Navarro de Empleo–Nafar Lansare ... 108
4.1.1 Contexto normativo y fundamento jurídico ... 108
4.1.2 Selección de personas participantes ... 111
4.1.3 Personal de entidades beneficiarias ... 111
4.1.4 Financiación y gestión administrativa ... 111
4.1.5 Obligaciones, control y régimen jurídico ... 112
4.2 Descripción del Programa según Datos Administrativos (TFE-ESAL) ... 112
4.2.1 Expedientes, Entidades y Subvenciones ... 112
4.2.2 Perfil de los Participantes ... 118
4.2.3 Síntesis de Resultados ... 125
4.3 Valoración de los Agentes (TFE-ESAL) ... 126
4.3.1 Valoración de las Entidades Beneficiarias ... 126
4.3.2 Valoración de las Personas Participantes ... 136
4.4 Evaluación del Impacto (TFE-ESAL) ... 142
4.4.1 Qué se ha hecho y por qué ... 142
4.4.2 Viabilidad de la comparación y análisis de impacto ... 142
4.4.3 Síntesis y Discusión de los Resultados Obtenidos ... 146
4.5 Inserción Real de los Participantes (TFE-ESAL) ... 148
4.6 Conclusiones Generales (TFE-ESAL) ... 150
4.6.1 Conclusiones Generales: Diagnóstico del Programa ... 150
4.6.2 Propuestas de Mejora por parte de Entidades Beneficiarias y Alumnado ... 150
4.6.3 Propuestas de Mejora por parte del Equipo Investigador ... 151

5 ANÁLISIS COMPARATIVO ENTRE PROGRAMAS ... 153

5.1 Comparativa normativa entre las Resoluciones 2924E/2021, 21624E/2022 y 5759E/2023 del Servicio Navarro de Empleo–Nafar Lansare ... 153
5.1.1 Marco general y finalidad ... 153
5.1.2 Beneficiarios, destinatarios y estructura de los programas ... 153
5.1.3 Inserción laboral, régimen financiero y control ... 154
5.1.4 Transparencia, subcontratación y gestión digital ... 154
5.2 Coincidencias en resultados y propuestas de mejora de los programas ... 156
5.3 Especificidades y elementos diferenciadores entre programas ... 158
5.4 Líneas estratégicas transversales para el futuro de los programas mixtos ... 158

6 CONCLUSIONES INTEGRALES DEL ESTUDIO DE EVALUACIÓN ... 160

6.1 Resultados Comunes ... 160
6.2 Inserción Laboral Real de los Participantes ... 160
6.2.1 Análisis descriptivo general ... 160
6.2.2 Análisis causal contrafactual ... 161
6.3 Hallazgos Específicos por Programa de Formación y Empleo ... 162

6.3.1 Escuelas Taller (EETT) *162*
6.3.2 Talleres de Formación y Empleo – Entidades Locales (TFE-EELL) *163*
6.3.3 Talleres de Formación y Empleo – Entidades Sin Ánimo de Lucro (TFE-ESAL) *163*
6.4 RECOMENDACIONES ESTRATÉGICAS PARA EL SNE-NL 164

7 ANEXOS. COMÚN. EVALUACIÓN DE POLÍTICAS MEDIANTE *PROPENSITY SCORE MATCHING* (PSM) 166

7.1 FUENTES DE DATOS Y UNIDAD DE ANÁLISIS 166
7.2 DISEÑO TEMPORAL: POR QUÉ EL ANCLAJE DE VENTANAS ES RELEVANTE 166
7.3 CONSTRUCCIÓN DE INDICADORES DE IMPACTO CON EPISODIOS TGSS (CUENTA AJENA) Y SELF (AUTÓNOMOS) 167
7.4 CONSTRUCCIÓN DEL CONTRAFACTUAL: *PROPENSITY SCORE*, ATT, SOPORTE COMÚN, *MATCHING* Y BLOQUEO 167
7.5 ESPECIFICACIONES A–D DE VARIABLES INDIVIDUALES PRETRATAMIENTO: JUSTIFICACIÓN, *TRADE-OFFS* Y USO RECOMENDADO 170

8 ANEXOS. ESCUELAS TALLER (EETT) 175

8.1 ANEXO 1. NORMATIVA PRINCIPAL: PROGRAMA EETT 175
8.2 ANEXO 2. ENCUESTA A PARTICIPANTES: PROGRAMA EETT 201
8.3 ANEXO 3. ANÁLISIS PSM: PROGRAMA EETT 203

9 ANEXOS. TALLERES DE FORMACIÓN Y EMPLEO EN ENTIDADES LOCALES (TFE-EELL) 205

9.1 ANEXO 1. NORMATIVA PRINCIPAL: PROGRAMA TFE-EELL 205
9.2 ANEXO 2. ENCUESTA A PARTICIPANTES: PROGRAMA TFE-EELL 220
9.3 ANEXO 3. ANÁLISIS PSM: PROGRAMA TFE-EELL 222

10 ANEXOS. TALLERES DE FORMACIÓN Y EMPLEO EN ENTIDADES SIN ÁNIMO DE LUCRO (TFE-ESAL) 224

10.1 ANEXO 1. NORMATIVA PRINCIPAL: PROGRAMA TFE-ESAL 224
10.2 ANEXO 2. ENCUESTAS A PARTICIPANTES: PROGRAMA TFE-ESAL 257
10.3 ANEXO 3. ANÁLISIS PSM: PROGRAMA TFE-ESAL 259

Índice de Tablas

Tabla 2.1 Puntos fuertes y débiles del programa EETT, según EBs 41
Tabla 2.2 Recomendaciones al programa EETT, por parte de las EBs 42
Tabla 2.3 Diferencia de Medias entre tratados y controles, antes y después del emparejamiento. 51
Tabla 2.4 Impacto estimado (ATT) sobre indicadores de empleo por ventana temporal. 53
Tabla 3.1 Puntos fuertes y débiles destacados por las EB Locales 88
Tabla 3.2 Recomendaciones realizadas por las EB Locales 89
Tabla 3.3 Diferencia de Medias entre tratados y controles, antes y después del emparejamiento. 99
Tabla 3.4 Impacto estimado (ATT) sobre indicadores de empleo por ventana temporal 100
Tabla 4.1 Puntos fuertes y débiles del programa TFE-ESAL, según EBs 134
Tabla 4.2 Recomendaciones al programa TFE-ESAL, por parte de Entidades Beneficiarias 135
Tabla 4.3 Diferencia de Medias entre tratados y controles, antes y después del emparejamiento. 144

Tabla 4.4 Impacto estimado (ATT) sobre indicadores de empleo por ventana temporal. 145
Tabla 5.1 Análisis comparativo entre resoluciones normativas de los programas analizados 155
Tabla 5.2 Análisis comparativo entre indicadores de los programas analizados 156
Tabla 7.1 Síntesis para selección 171
Tabla 7.2 Listado de Variables de Impacto laboral 172

Índice de Figuras

Figura 1.1. Esquema del Informe 9
Figura 2.1. Distribución de número de expedientes por agencia. 16
Figura 2.2. Importe solicitado vs concedido. 17
Figura 2.3. Distribución de importes. 19
Figura 2.4. Distribución de ratios. 19
Figura 2.5. Distribución del número de participantes subvencionados por los que se realiza un abono. 20
Figura 2.6. Distribución del número de días becados previstos. 20
Figura 2.7. Distribución del compromiso de inserción. 20
Figura 2.8. Distribución por prioridad Anexo I. 21
Figura 2.9. Distribución por prioridad Anexo II. 21
Figura 2.10. Distribución por familia profesional y formación complementaria. Número de acciones previstas. 21
Figura 2.11. Distribución por formación técnica y complementaria. Horas previstas. 22
Figura 2.12. Distribución por familia profesional (técnica) y formación complementaria. Número de acciones previstas. 23
Figura 2.13. Distribución por familia profesional (técnica) y formación complementaria. Horas previstas (Detalle). 24
Figura 2.14. Distribución de la duración de los proyectos. 25
Figura 2.15. Distribución del plazo de resolución. 25
Figura 2.16. Distribución de candidatos del programa por resultado. 26
Figura 2.17. Participantes subvencionados por franjas de edad. 27
Figura 2.18. Distribución de participantes subvencionados por nivel formativo. 28
Figura 2.19. Distribución territorial de los participantes. 29
Figura 2.20. Distribución de la formación. Días de asistencia por sexo. 29
Figura 2.21. Densidad de la formación. Días de asistencia por sexo. 29
Figura 2.22. Distribución de la formación Horas de asistencia por sexo. 30
Figura 2.23. Densidad de la formación. Horas de asistencia por sexo. 30
Figura 2.24. Distribución de la formación. Porcentaje realizado por sexo (%). 30
Figura 2.25. Densidad de la formación. Porcentaje realizado por sexo (%). 30
Figura 2.26. Distribución de la formación. Días de asistencia por edad. 31
Figura 2.27. Densidad de la formación. Días de asistencia por edad. 31
Figura 2.28. Distribución de la formación Horas de asistencia por edad. 31

Figura 2.29. Densidad de la formación. Horas de asistencia por edad. 31
Figura 2.30. Distribución de la formación. Porcentaje realizado por edad (%). 32
Figura 2.31. Densidad de la formación. Porcentaje realizado por edad (%). 32
Figura 2.32. Representatividad de la muestra: distribución por sexo 43
Figura 2.33. Representatividad de la muestra: distribución de la edad 43
Figura 2.34. Representatividad de la muestra: distribución por nivel formativo 44
Figura 2.35. Motivaciones iniciales de los participantes encuestados 44
Figura 2.36. Distribución de la utilidad percibida del programa (escala 1-10) 45
Figura 2.37. Aspectos personales y profesionales mejorados 45
Figura 2.38. Valoración de los componentes del programa: orientador, formación técnica, formación complementaria y trabajo efectivo 46
Figura 2.39. Distribución de la valoración global del programa (escala 1-10) 47
Figura 2.40. Intención de recomendar el programa 47
Figura 2.41. Fortalezas del programa 48
Figura 2.42. Recomendaciones de mejora sobre el programa 48
Figura 3.1. Distribución de expedientes por agencias. 64
Figura 3.2. Importe solicitado vs concedido. 65
Figura 3.3. Distribución de importes. 66
Figura 3.4. Distribución de ratios. 66
Figura 3.5. Distribución del número de participantes subvencionados por los que se realiza un abono. 67
Figura 3.6. Distribución del número hora por expediente previstos. 67
Figura 3.7. Distribución del peso de efectivo de trabajo. 67
Figura 3.8. Distribución de expedientes por ramas de actividad CNAE. 67
Figura 3.9. Distribución de la duración de los proyectos. 68
Figura 3.10. Distribución del plazo de resolución. 68
Figura 3.11. Distribución de candidatos del programa por resultado. 69
Figura 3.12. Distribución de participantes subvencionados por franjas de edad. 70
Figura 3.13. Distribución de participantes subvencionados por nivel formativo. 70
Figura 3.14. Situación laboral comunicada. 71
Figura 3.15. Distribución territorial de los participantes. 72
Figura 3.16. Distribución de la formación. Días de asistencia por sexo. 73
Figura 3.17. Densidad de la formación. Días de asistencia por sexo. 73
Figura 3.18. Distribución de la formación. Horas de asistencia por sexo. 74
Figura 3.19. Densidad de la formación. Horas de asistencia por sexo. 74
Figura 3.20. Distribución de la formación. Porcentaje realizado por sexo (%). 74
Figura 3.21. Densidad de la formación. Porcentaje realizado por sexo (%). 74
Figura 3.22. Distribución de la formación. Días de asistencia por edad. 75
Figura 3.23. Densidad de la formación. Días de asistencia por edad. 75
Figura 3.24. Distribución de la formación. Horas de asistencia por edad. 76
Figura 3.25. Densidad de la formación. Horas de asistencia por edad. 76
Figura 3.26. Distribución de la formación. Porcentaje realizado por edad (%). 76

Figura 3.27. Densidad de la formación. Porcentaje realizado por edad (%). 76
Figura 3.28. Representatividad de la muestra: distribución por sexo 90
Figura 3.29. Representatividad de la muestra: distribución de la edad 90
Figura 3.30. Representatividad de la muestra: distribución por nivel formativo 91
Figura 3.31. Motivaciones iniciales de los participantes encuestados 92
Figura 3.32. Distribución de la utilidad percibida del programa (escala 1-10) 92
Figura 3.33. Aspectos personales y profesionales mejorados 93
Figura 3.34. Valoración de los componentes del programa: orientador, formación técnica, formación complementaria y trabajo efectivo 94
Figura 3.35. Distribución de la valoración global del programa (escala 1-10) 94
Figura 3.36. Intención de recomendar el programa 95
Figura 3.37. Fortalezas del programa 96
Figura 3.38. Recomendaciones de mejora sobre el programa 96
Figura 4.1. Importe solicitado vs concedido. 113
Figura 4.2. Distribución de importes. 114
Figura 4.3. Distribución de ratios. 114
Figura 4.4. Distribución del número de participantes subvencionados por los que se realiza un abono. 115
Figura 4.5. Distribución del compromiso de inserción. 115
Figura 4.6. Formación técnica y complementaria. Número de expedientes. 115
Figura 4.7. Formación técnica y complementaria. Porcentaje de horas asignadas. 117
Figura 4.8. Distribución de la duración de los proyectos. 117
Figura 4.9. Distribución del plazo de resolución. 117
Figura 4.10. Participantes por resultado. 118
Figura 4.11. Distribución de participantes subvencionados por edad. 119
Figura 4.12. Distribución de Participantes subvencionados por nivel formativo. 120
Figura 4.13. Distribución territorial de los participantes subvencionados. 121
Figura 4.14. Distribución de la formación. Días de asistencia por sexo. 122
Figura 4.15. Densidad de la formación. Días de asistencia por sexo. 122
Figura 4.16. Distribución de la formación. Horas por sexo. 122
Figura 4.17. Densidad de la formación. Horas por sexo. 122
Figura 4.18. Distribución de la formación. Porcentaje realizado por sexo (%). 123
Figura 4.19. Densidad de la formación. Porcentaje realizado por sexo (%). 123
Figura 4.20. Distribución de la formación. Días de asistencia por edad. 124
Figura 4.21. Densidad de la formación. Días de asistencia por edad. 124
Figura 4.22. Distribución de la formación. Horas por edad. 124
Figura 4.23. Densidad de la formación. Horas por edad. 124
Figura 4.24. Distribución de la formación. Porcentaje realizado por edad (%). 125
Figura 4.25. Densidad de la formación. Porcentaje realizado por edad (%). 125
Figura 4.26. Representatividad de la muestra: distribución por sexo 136
Figura 4.27. Representatividad de la muestra: distribución de la edad 136
Figura 4.28. Representatividad de la muestra: distribución por nivel formativo 137

Figura 4.29. Motivaciones iniciales de los participantes encuestados 138
Figura 4.30. Distribución de la utilidad percibida del programa (escala 1-10) 138
Figura 4.31. Aspectos personales y profesionales mejorados 139
Figura 4.32. Valoración de los componentes del programa: orientador, formación técnica, formación complementaria y trabajo efectivo 140
Figura 4.33. Distribución de la valoración global del programa (escala 1-10) 140
Figura 4.34. Intención de recomendar el programa 141
Figura 4.35. Fortalezas del programa 142
Figura 4.36. Recomendaciones de mejora sobre el programa 142
Figura 8.1. *Pre-matching*: soporte común (Nt =166, Nc=234) 203
Figura 8.2. *Post-matching*: muestra emparejada (*baseline radius*) 203
Figura 8.3. *Love plot* baseline (*Radius*, mult=0.2, sex_block=True) · Programa EETT 204
Figura 9.1. *Pre-matching*: soporte común (Nt =153, Nc=157) 222
Figura 9.2. *Post-matching*: muestra emparejada (*baseline radius*) 222
Figura 9.3. *Love plot* baseline (Radius, mult=0.2, sex_block=True) · Programa TFE-EELL 223
Figura 10.1. *Pre-matching*: soporte común (Nt =118, Nc=163) 259
Figura 10.2. *Post-matching*: muestra emparejada (*baseline radius*) 259
Figura 10.3. *Love plot baseline* (*Radius*, mult=0.2, sex_block=True) · Programa TFE-ESAL 260

1 INTRODUCCIÓN

1.1 Contexto general y objetivos

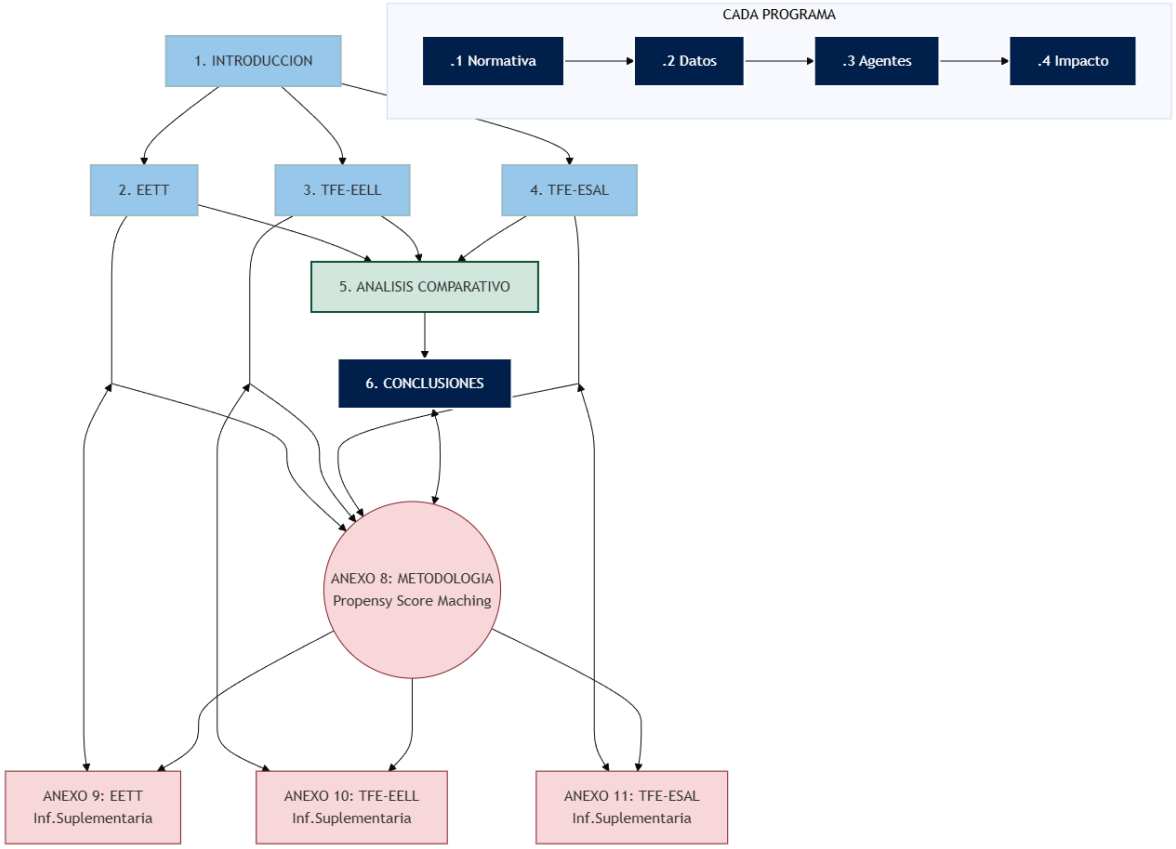
El presente documento constituye el **informe de evaluación de impacto de los programas de empleo impulsados por el Servicio Navarro de Empleo** - Nafar Lansare (SNE-NL), elaborado en el marco del convenio de colaboración con el Laboratorio de Economía Aplicada AQR de la Universidad de Barcelona (AQR-Lab). Su finalidad es analizar de forma rigurosa la implementación, los resultados y el impacto de tres iniciativas recientes desarrolladas por el SNE-NL: Escuelas Taller (EETT, convocatoria 2021), Talleres de Formación y Empleo en Entidades Locales (TFE-EELL, convocatoria 2022) y Talleres de Formación y Empleo en Entidades sin Ánimo de Lucro (TFE-ESAL, convocatoria 2023).

El SNE-NL, como organismo público responsable de promover la orientación, la formación y el apoyo a la contratación, impulsa esta evaluación con el propósito de disponer de una base empírica sólida que permita valorar la eficacia de sus programas y mejorar el diseño de futuras actuaciones. Por su parte, el laboratorio AQR-Lab, integrado por profesorado del Departamento de Econometría, Estadística y Economía Aplicada de la Universidad de Barcelona, cuenta con una amplia trayectoria en la evaluación de políticas activas de empleo y programas públicos, habiendo colaborado en estudios análogos para el Servicio de Ocupación de Cataluña (SOC), la Comunidad de Madrid, Eurofound y otras instituciones europeas. Esta colaboración asegura la aplicación de una metodología contrastada y la obtención de resultados objetivos, comparables y con pleno respaldo científico.

El informe persigue ofrecer una **evaluación integral de los programas** mencionados, atendiendo tanto a su proceso de implementación como a los resultados e impactos en términos de inserción laboral y mejora de la empleabilidad de las personas participantes. Asimismo, se contempla un análisis comparativo entre los tres programas con el fin de identificar similitudes, diferencias y posibles buenas prácticas transferibles a otras intervenciones.

El documento se estructura en cuatro partes principales, además de los anexos. Las tres primeras partes se dedican, respectivamente, al análisis detallado de cada uno de los programas —Escuelas Taller, Talleres de Formación y Empleo en EELL y Talleres de Formación y Empleo en ESAL—, abordando su implementación, resultados e impacto. La cuarta parte presenta un análisis comparativo transversal que sintetiza los principales hallazgos y permite extraer conclusiones comunes y diferenciadas entre los diferentes programas. Finalmente, los anexos recogen información técnica complementaria, tablas estadísticas, cuestionarios y materiales de apoyo utilizados en el desarrollo de la evaluación. La Figura 1.1 muestra un esquema genérico del documento.

Figura 1.1. Esquema del Informe



Fuente: elaboración propia.

El análisis de cada uno de los tres programas analizados consta de **cinco fases**. La metodología adoptada combina enfoques cuantitativos y cualitativos. En una primera fase se resume el contexto normativo asociado a cada programa. En una segunda fase se examina su implementación, describiendo sus características esenciales, los perfiles de los participantes, las entidades beneficiarias y los procedimientos de gestión. Este análisis se apoya en la explotación de registros administrativos y en la aplicación de técnicas estadísticas univariadas y multivariadas. Tras dicho análisis, en una tercera fase, se analiza la valoración realizada por los principales agentes implicados (responsables técnicos, entidades colaboradoras y personas beneficiarias) sobre el programa en el que han participado; dichas valoraciones se han obtenido de entrevistas y encuestas realizadas a dichos colectivos. En una cuarta fase, se aborda la evaluación de resultados e impacto, orientada a determinar si la participación en los programas ha producido efectos significativos sobre la inserción laboral y la calidad del empleo obtenido. Para identificar los efectos causales se aplican modelos econométricos multivariantes y, en la medida de lo posible, técnicas de emparejamiento (*Propensity Score Matching*) que permiten controlar el sesgo de selección. Finalmente, en cada programa, como fase final, se presentan las principales conclusiones y propuestas de mejora derivadas del análisis efectuado en cada programa.

Finalmente, los autores de este informe desean agradecer al conjunto del Servicio Navarro de Empleo - Nafar Lansare su implicación en el proyecto y la colaboración en la aportación de datos e información que ha permitido su realización. En especial se desea hacer constar el agradecimiento a Ana Arteaga, Ana Reta y Daniel Goñi.

2 ESCUELAS TALLER (EETT)[1]

2.1 La Resolución 2924E/2021, de 26 de julio, del Servicio Navarro de Empleo–Nafar Lansare

2.1.1 Contexto normativo y fundamento jurídico

La Resolución 2924E/2021, de 26 de julio, dictada por la directora Gerente del Servicio Navarro de Empleo–Nafar Lansare (SNE-NL), aprueba la convocatoria de subvenciones destinadas a la ejecución del programa de Escuelas Taller en la Comunidad Foral de Navarra durante los ejercicios 2022, 2023 y 2024 (BDNS 575506). Publicada en el Boletín Oficial de Navarra nº 198, de 24 de agosto de 2021, la medida se enmarca en las competencias atribuidas por el Decreto Foral 302/2019, de 6 de noviembre, sobre los Estatutos del Servicio Navarro de Empleo - Nafar Lansare.

Su base jurídica se asienta en la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, que regula el Sistema de Formación Profesional para el Empleo, promoviendo la formación en alternancia con el trabajo mediante el contrato para la formación y el aprendizaje. La resolución adapta estos principios al contexto foral, reforzando la dimensión territorial, social y de inserción laboral de las políticas activas de empleo.

Objeto, beneficiarios y entidades promotoras

El objetivo principal es establecer las condiciones y procedimientos para conceder subvenciones a entidades promotoras de Escuelas Taller dirigidas a jóvenes desempleados de entre 16 y 30 años, inscritos como demandantes de empleo. El programa combina aprendizaje teórico y trabajo productivo mediante la formación profesional dual. El número de alumnado del programa debe estar entre 15 y 20 personas.

Pueden ser entidades beneficiarias (EB) los entes locales de Navarra y sus organismos dependientes, así como asociaciones, fundaciones y entidades sin ánimo de lucro radicadas en la Comunidad Foral o con personalidad jurídica pública. Estas entidades deben cumplir las condiciones de la Ley Foral 11/2005, de Subvenciones, y, supletoriamente, de la Ley 38/2003, General de Subvenciones.

Estructura, duración y contenidos del programa

Cada Escuela Taller debe desarrollarse durante un periodo mínimo de doce meses y máximo de veinticuatro, iniciándose en 2022 y finalizando antes del 31 de agosto de 2024. El programa se articula en dos fases:

- Una **fase inicial de orientación e iniciación formativa** (mínimo de mes y medio), centrada en la evaluación del perfil profesional y la formación complementaria.

[1] En todo el Informe, en esta sección inicial de cada programa, se presenta la normativa de la edición del programa evaluado. Así, por ejemplo, el Programa de Escuelas Taller se ha convocado también en ediciones posteriores a la del año 2021 aquí analizada, pero las características analizadas en esta sección son las de la Resolución 2924E/2021.

- Una **fase de formación en alternancia con trabajo efectivo**, formalizada mediante contrato para la formación y el aprendizaje conforme al Real Decreto Legislativo 2/2015 y al Real Decreto 1529/2012.

De manera más detallada, las actuaciones del programa son:

a) Orientación

Se desarrollan a lo largo de todo el proyecto y tienen como finalidad mejorar la empleabilidad, promover la carrera profesional y facilitar su contratación u orientar hacia el autoempleo.

Engloba tareas como diagnóstico individualizado y elaboración del perfil; diseño del itinerario personalizado para el empleo; asesoramiento y ayuda técnica para definir el currículo y aplicar técnicas de búsqueda activa de empleo; asesoramiento sobre las características del mercado de trabajo, oferta formativa y acciones de intermediación laboral; apoyo a la movilidad laboral; desarrollo de habilidades sociales y de comunicación; emprendimiento; y elaboración de un plan de actuación individualizado para la inserción (con acompañamiento en la incorporación a las empresas).

b) Formación técnica

Incluye formación de apoyo para los programas formativos de certificados nivel 1 y 2; formación en competencias técnicas con al menos un certificado de profesionalidad (nivel 1 o 2).

Como requisitos para esta formación, debe tenerse en cuenta que la entidad beneficiaria deberá estar acreditada para la implantación del certificado de profesionalidad que realice. Asimismo, el SNE-NL realizará las gestiones para registrar y elaborar las acreditaciones parciales o totales de los certificados.

c) Formación complementaria a los certificados de profesionalidad

Deberá impartirse al menos una de las siguientes acciones: curso de prevención de riesgos laborales; jornada de al menos 4 horas en igualdad de género; o al menos 40 horas de formación en digitalización-alfabetización informática.

Como requisito se exige que la entidad beneficiaria entregue al SNE-NL una “acta de evaluación” con los resultados obtenidos por el alumnado en las unidades/módulos formativos. También entregará las solicitudes de Certificados de Profesionalidad Nuevos (CPN) cumplimentadas por el alumnado. Finalmente, también la entidad deberá comunicar al SNE-NL los resultados de evaluación de los otros procesos de formación no vinculados a los certificados de profesionalidad.

d) Realización del trabajo en Escuelas Taller

Trabajo efectivo tutelado por la persona orientadora, siguiendo el ritmo exigido por el plan formativo del proyecto aprobado.

El contenido combina orientación profesional, formación técnica y complementaria, y trabajo efectivo mediante obras o servicios de interés social tutorizados. Durante la fase formativa inicial pueden otorgarse becas por asistencia.

Al menos un 25% de los participantes deben lograr la inserción laboral efectiva, vía:

- Contratos de trabajo cuya duración total en tiempo trabajado sea al menos de 3 meses a jornada completa o su equivalente a jornada parcial, siempre que no sea inferior a media jornada en el periodo de vigencia del proyecto, durante los 9 meses posteriores a la finalización de este.
- Alta como autónomo, con duración mínima de 3 meses durante los 9 meses posteriores a la finalización de este.
- Reincorporación educativa, en los 9 meses posteriores a la finalización de la Escuela Taller.

Otros requisitos

- El programa de Escuelas Taller deberá comenzar con un mínimo del 75% de las plazas solicitadas por las entidades beneficiarias al proyecto.
- En caso de abandono, se puede incorporar otra persona en cualquier momento del proyecto, salvo cuando se esté impartiendo formación en certificados de profesionalidad. En este caso, se admitirá la sustitución durante los primeros 5 días de cada módulo formativo siempre que no se haya superado el 25% de la duración de dicho módulo.
- Las personas deben asistir y seguir con aprovechamiento las acciones formativas.
- Una persona debe asistir al menos al 75% de la duración de la acción formativa. En caso que abandone por haber encontrado empleo, beca o prácticas no laborales, debe haber realizado al menos el 25% de la acción formativa.
- Si las personas participantes dirigen su formación a la obtención de certificados de profesionalidad de nivel 2, su perfil debe adecuarse a los requisitos de acceso de dichos certificados o alcanzarlos a lo largo de la ejecución del proyecto.
- La entidad beneficiaria deberá informar a las personas participantes de las obligaciones que comporta la asistencia al curso.
- La entidad beneficiaria es la responsable de aportar las instalaciones, equipos y material formativo necesario.
- Las personas orientadoras deberán estar en posesión de una titulación académica de psicopedagogía, psicología o pedagógica. También se podrán subvencionar a personas con titulaciones académicas diferentes con una experiencia mínima de 24 meses debidamente acreditada en orientación profesional y/o labores de prospección e intermediación.
- Las solicitudes se tramitarán electrónicamente desde la opción “Tramitar” de la ficha de la convocatoria existente en el apartado de trámites del Portal de Navarra (www.navarra.es) y se presentarán en el plazo de un mes contado a partir del día siguiente a la fecha de publicación de la presente convocatoria.
- Las entidades solicitantes deberán presentar una solicitud por cada programa de Escuela Taller que deseen desarrollar.
- Las subvenciones de la convocatoria son compatibles con otras ayudas, pero nunca pueden superar el coste total del proyecto.
- Las obligaciones de las entidades beneficiarias son: (a) comunicar al SNE-NL, en los 5 días siguientes al inicio del programa, el inicio de actividad, (b) realizar la actividad

subvencionada en la forma y plazo establecidos, (c) presentación de los contratos de trabajo del personal subvencionado, (d) presentación de planificación y calendario de actividades, (e) comunicación al SNE-NL de altas y bajas de personas participantes, (f) aportar información justificativa de la subvención recibida y tener a disposición las asistencias de las personas participantes a las acciones formativas y de orientación, (g) justificar a SNE-NL los compromisos de inserción previstos, (h) conservar la documentación de los fondos recibidos, (i) hacer constar el carácter público de la actividad subvencionada, (j) grabar las actuaciones en SISPE/Silcoi web/Orientasare/IRIS, (k) entregar a cada participante un diploma acreditativo, (l) suscribir una póliza de seguro de accidente, (m) cumplir con las obligaciones de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno.

- La entidad beneficiaria deberá presentar la siguiente documentación justificativa: (a) memoria técnica justificativa de acciones realizadas y resultados obtenidos, y (b) memoria económica.

2.1.2 Selección de personas participantes

- La Agencia de Empleo debe realizar una preselección de participantes.
- La entidad beneficiaria deberá indicar a la Agencia de Empleo los perfiles que se adecúen al proyecto y los requisitos de acceso.
- Si el número de solicitudes que cumplan los requisitos de acceso es superior al número de plazas, la Agencia de Empleo realizará una preselección, priorizando: (a) personas perceptoras de renta garantizada para ejercer el derecho a la inclusión, (b) personas derivadas por el personal de orientación del SNE-NL o por los Servicios Sociales, (c) personas sobre las que se hayan realizado itinerarios de empleabilidad o itinerarios personalizados para el empleo efectuados por el SNE-NL o sus entidades colaboradoras en orientación, (d) personas que no hayan participado en el último programa de Escuelas Taller.
- La Agencia de Empleo remitirá a la entidad beneficiaria un listado de las personas preseleccionadas y las solicitudes de inscripción para que proceda a realizar la selección.
- La entidad beneficiaria remitirá debidamente justificada a la Agencia de Empleo la relación de participantes y reservas y los criterios de selección.
- La Agencia de Empleo verificará el cumplimiento de los requisitos establecidos en la convocatoria.
- El alumnado seleccionado deberá cumplir con los requisitos de selección el día anterior a la fecha de su incorporación en el proyecto.

En el proceso, se procurará un equilibrio de número de mujeres y hombres. Asimismo, las entidades beneficiarias podrán aportar a la Agencia de Empleo una bolsa de personas candidatas para su preselección y podrán tener establecidos mecanismos de derivación de otras entidades que trabajen con las personas destinatarias del proyecto en el territorio de actuación.

2.1.3 Procedimiento, criterios y financiación

El procedimiento es de concurrencia competitiva, con evaluación por una Comisión de Valoración del Servicio Navarro de Empleo - Nafar Lansare. Se valoran el nivel de desempleo juvenil, el

compromiso de inserción, la inclusión de becas, la adecuación del contenido formativo, la localización territorial y los resultados de ediciones previas. La puntuación mínima exigida es de 75 puntos.

La subvención total se compone de cuatro bloques:

- **Gestión y coordinación** (4.375,42 €/mes). Es subvencionable la contratación por parte de la entidad beneficiaria del personal directivo 15 días antes del comienzo del proyecto y 15 días después de la finalización de este. En este caso se concederá una subvención por importe fijo de 716,76 euros por el periodo completo o 358,38 euros si el contrato fuera por 15 días.
- **Formación** (7,38–9,32 €/hora según familia profesional).
- **Becas** (se podrá complementar en 9 €/día de asistencia por alumno, si la entidad beneficiaria así lo tenía previsto).
- **Costes salariales del alumnado-trabajador** (hasta el 75% del SMI más cotizaciones). Se permiten pagos o abonos a cuenta de hasta el 60% y la liquidación final debe presentarse en el mes posterior a la finalización, antes del 30 de septiembre de 2024.

2.1.4 Obligaciones, control y régimen jurídico

Las entidades beneficiarias deben comunicar el inicio del programa, formalizar los contratos subvencionados, garantizar la publicidad institucional, la igualdad de género y la transparencia (Ley Foral 5/2018), además de suscribir los seguros exigidos. El Servicio Navarro de Empleo - Nafar Lansare ejerce control y seguimiento, pudiendo realizar inspecciones. Se considera cumplimiento significativo la ejecución del 75% del proyecto; el incumplimiento puede implicar reintegros proporcionales o penalizaciones (del 5% al 20% por no alcanzar los compromisos de inserción).

El tratamiento de datos se ajusta al RGPD (Reglamento UE 2016/679) y a la Ley Orgánica 3/2018. La subcontratación se limita al 20% de las acciones de orientación, excluyendo la formación principal. Contra la resolución cabe recurso de alzada ante la Consejería de Derechos Sociales en el plazo de un mes.

En síntesis, la Resolución 2924E/2021 consolida un modelo avanzado de formación dual, con enfoque territorial, colaborativo y evaluado por resultados, orientado a la inserción juvenil y la cohesión social en Navarra.

2.2 Descripción del Programa según Datos Administrativos (EETT)

Esta sección presenta el **análisis descriptivo del programa** de Escuelas Taller cuyo objetivo es mejorar la empleabilidad de jóvenes desempleados de entre 16 y 30 años, combinando la formación teórica con el trabajo efectivo en obras o servicios de utilidad pública o interés social. Se trata de una iniciativa mixta de empleo y formación, orientada a la adquisición de competencias profesionales, la cualificación técnica y la inserción laboral de los participantes.

Tal como se ha comentado anteriormente, las Escuelas Taller se estructuran en dos etapas complementarias: **una primera fase de orientación y formación inicial, y una segunda de formación en alternancia con trabajo remunerado**, bajo la modalidad de contrato para la formación y el aprendizaje. Las entidades beneficiarias son entidades locales y organizaciones sin ánimo de lucro, que desarrollan los proyectos en el ámbito territorial de la Comunidad Foral de Navarra.

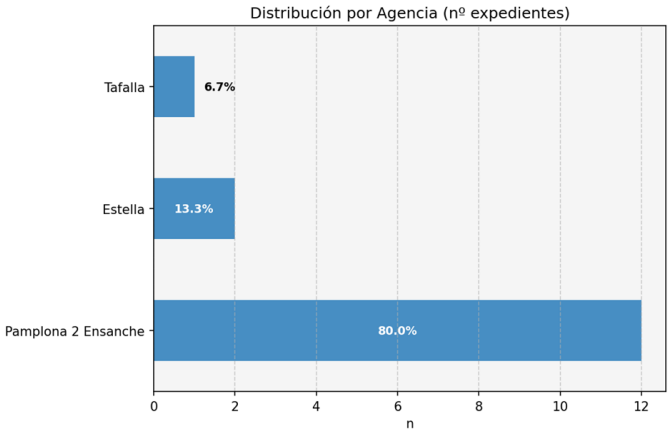
La sección se organiza en dos bloques: Proyectos, entidades y subvenciones, y Perfil y resultados de los participantes, con el propósito de mostrar las principales características del programa, así como sus resultados.

2.2.1 Expedientes, Entidades y Subvenciones

Si bien se tiene información sobre **17 expedientes sin duplicidades, tan sólo 15 de ellos registran un importe concedido superior a cero**, que se interpretan como proyectos aprobados y subvencionados, representando el 88 % del total de solicitudes presentadas. En este conjunto de expedientes iniciales participaron **7 entidades solicitantes**, con presencia de entidades locales y organizaciones sin ánimo de lucro, si bien **las ejecutoras acabaron siendo 6**, una de ellas con más de un proyecto aprobado. Esta depuración permite trabajar sobre el conjunto efectivo de Escuelas Taller en ejecución, que constituye la referencia principal para el análisis descriptivo y valorativo de la convocatoria que se presenta a continuación. El hecho de que prácticamente la mayoría de los proyectos con financiación solicitada haya sido finalmente aprobada (15 de 17) muestra la alineación entre las propuestas presentadas y los criterios de elegibilidad del programa, así como la capacidad operativa de las entidades promotoras para llevar a cabo este tipo de iniciativas mixtas de empleo y formación.

Los quince proyectos aprobados se distribuyen entre tres agencias territoriales del Servicio Navarro de Empleo–Nafar Lansare (SNE–NL), lo que refleja una **implantación geográfica concentrada territorialmente**, pero diversificada en cuanto a entidades participantes. Tal como muestra la Figura 2.1, la agencia de Pamplona 2 Ensanche concentra la gran mayoría de los expedientes (80 % del total, equivalentes a doce proyectos), mientras que las agencias de Estella y Tafalla gestionan el 13,3 % y el 6,7 %, respectivamente.

Figura 2.1. Distribución de número de expedientes por agencia.



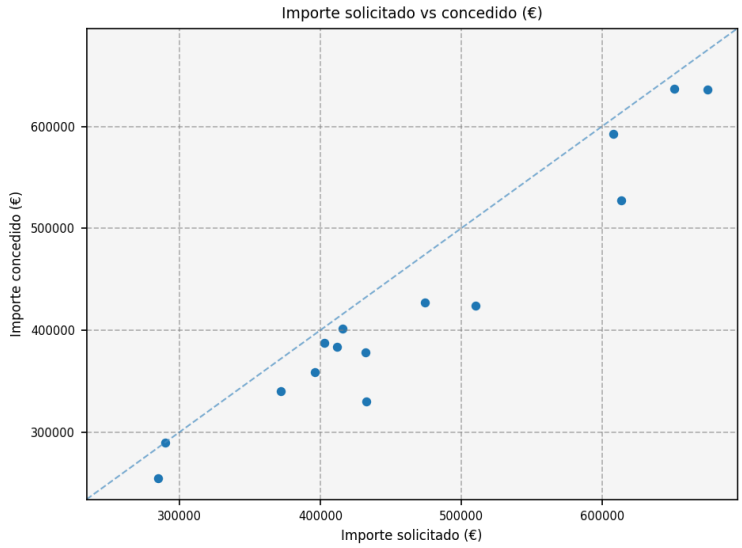
Fuente: elaboración propia.

Esta distribución pone de relieve la **centralidad del área metropolitana de Pamplona** en la gestión de las Escuelas Taller, donde se agrupa tanto la oferta formativa como la capacidad administrativa de las entidades ejecutoras. Las agencias de Estella y Tafalla, aunque con menor volumen de proyectos, aportan un cierto grado de capilaridad territorial, contribuyendo a mantener una cobertura equilibrada en distintas zonas de la Comunidad Foral, si bien concentradas en municipios grandes.

En conjunto, los proyectos aprobados implican a seis entidades ejecutoras, que gestionan los quince expedientes subvencionados. El volumen financiero total **solicitado asciende a 6,97 millones de €**, de los cuales **6,78 millones fueron concedidos** y **6,15 millones abonados**, con un reintegro[2] reducido (37.687 €), datos que reflejan una tasa de ejecución financiera elevada: **aproximadamente el 91 % del total concedido fue abonado**. Este nivel de ejecución, junto con el reducido volumen de reintegros (0,6 % del total concedido), refleja una gestión eficiente y un seguimiento riguroso de la ejecución económica por parte de las entidades beneficiarias y del SNE–NL.

El programa movilizó **255 plazas concedidas**, de las que **225 se concretaron en participantes por los que finalmente se realizó el abono**, lo que equivale al 88 % de lo concedido. En este sentido, se ha de recordar que un participante da lugar a un abono del 100% siempre que haya realizado al menos el 75% de la formación, o el 25% en caso de abandono justificado por incorporación al trabajo. El **importe medio abonado por participante es de 27.330 €** (incluye orientación, acompañamiento, gestión y coordinación, becas y costes salariales) resultando coherente con la **duración media de los proyectos (alrededor de 584 días)** y con la estructura dual que combina formación inicial y trabajo remunerado. Finalmente, los indicadores de gestión muestran una media de **44,8 días para la resolución administrativa**.

Figura 2.2. Importe solicitado vs concedido.



Fuente: elaboración propia.

[2] El reintegro se produce cuando una entidad no llega al porcentaje de inserción al que se ha comprometido a la hora de formular la solicitud de subvención y ésta ha sido aprobada.

El examen de los importes financieros por expediente muestra un elevado grado de **correspondencia entre las cuantías solicitadas y las finalmente concedidas**, lo que parece indicar un proceso de valoración ajustado y una adecuación entre las propuestas presentadas y los criterios de subvención establecidos en la convocatoria. Tal como se aprecia en la Figura 2.2, la mayor parte de los expedientes se encuentran cerca de la bisectriz, si bien con ligeras desviaciones en los tramos bajos e intermedios, con cuantías concedidas ligeramente inferiores a las solicitadas.

Antes de proceder a analizar los importes en profundidad, previamente, se explicará brevemente cómo se ha de interpretar un diagrama de caja. El *wiskers and boxplot diagram* es una representación gráfica que resume la distribución de una variable cuantitativa mediante sus principales medidas estadísticas. Su finalidad es ofrecer una visión sintética de la dispersión, la asimetría y la presencia de valores atípicos dentro de un conjunto de datos. El rectángulo central —la "caja"— se extiende entre el primer cuartil (Q1) y el tercer cuartil (Q3), que delimitan el rango intercuartílico (IQR), es decir, el intervalo donde se concentra el 50 % de las observaciones. La línea interior de la caja representa la mediana (Q2), punto que divide la distribución en dos mitades de igual frecuencia y que sirve como indicador de tendencia central robusta. Los "bigotes" (líneas que salen de la caja) se prolongan hasta el valor más extremo que no se considera atípico, habitualmente definido como aquel que no excede 1,5 veces el rango intercuartílico por encima de Q3 ni por debajo de Q1. Los valores situados más allá de esos límites se representan con puntos individuales y se consideran observaciones atípicas, que pueden reflejar comportamientos excepcionales o posibles errores en la medición o el registro.

La asimetría de la distribución puede identificarse visualmente comparando la posición de la mediana dentro de la caja y la longitud relativa de los bigotes: si la mediana se aproxima al centro y los bigotes tienen longitud similar, la distribución es aproximadamente simétrica. Asimismo, si la mediana se sitúa hacia la parte inferior y el bigote superior es más largo, la distribución presenta asimetría positiva (sesgo a la derecha), con una concentración de casos en valores bajos y algunos valores altos extremos. Finalmente, si la mediana se sitúa hacia la parte superior y el bigote inferior es más largo, existe asimetría negativa (sesgo a la izquierda), indicativa de una concentración en valores altos y algunos casos de valores bajos extremos.

El análisis conjunto de los importes solicitados, concedidos, abonados y reintegrados —representados en la Figura 2.3— muestra una coherencia elevada entre las diferentes fases de financiación. La media de los importes solicitados por expediente se sitúa próxima a 465.000 €, la media concedida ronda los 425.000 €, y la media abonada es de 410.000 €, en los tres casos con una dispersión moderada y medianas próximas (432.000 €, 387.000 € y 387.000 €, respectivamente). En términos de forma, los tres importes presentan asimetría positiva, más acusada en el importe abonado que en el solicitado o el concedido, con colas extendidas hacia los valores altos que indican la existencia de algunos proyectos de mayor volumen. En la Figura 2.3 se aprecia un grupo de dos expedientes de gran tamaño que amplían el rango superior, con importes concedidos y abonados muy próximos entre sí (en torno a 636.000-637.000 €) y ejecución completa de la subvención concedida en ambos casos. En contraste, los reintegros se sitúan en niveles mínimos, con la práctica totalidad de los expedientes sin devolución y únicamente dos casos aislados (en torno a 18.100 € y

19.600 €), lo que confirma un elevado grado de corrección en el cierre financiero del conjunto de proyectos.

Las ratios de eficiencia financiera, representadas en la Figura 2.4, complementan esta lectura. La ratio concedido/solicitado alcanza una media de 0,91, con la mayoría de los proyectos concentrados entre 0,9 y 1,0. Ello refleja una alta correspondencia entre las cuantías solicitadas y las finalmente concedidas, con un valor mínimo de 0,76. La ratio abonado/concedido presenta una mediana de 1,0 y una asimetría negativa acusada, lo que indica que la mayoría de los proyectos ejecuta la totalidad de la subvención (ratio igual a 1), con algunas desviaciones hacia valores inferiores (hasta aproximadamente 0,79).

Por último, la ratio de participantes subvencionados (es decir, aquellos por los que se ha hecho abono) sobre concedidos registra una media de 0,88 y una asimetría negativa moderada, junto con una mayor dispersión del conjunto, debida a las diferencias entre las plazas inicialmente concedidas y los participantes finalmente subvencionados.

Figura 2.3. Distribución de importes.

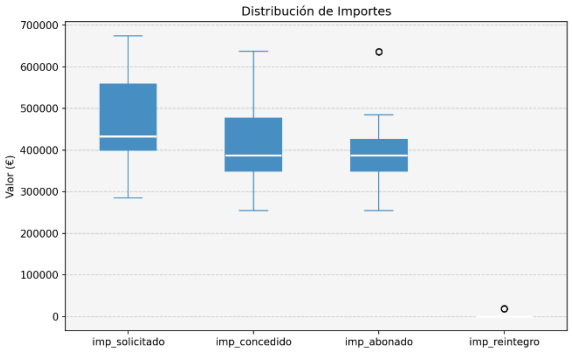
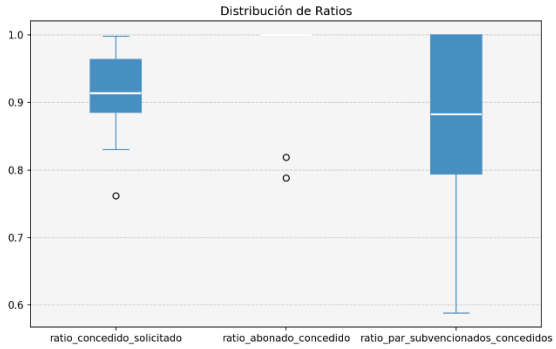


Figura 2.4. Distribución de ratios.



Fuente: elaboración propia.

En conjunto, la Figura 2.3 y Figura 2.4 confirman una ejecución sólida del programa, con asimetrías leves, escasos valores extremos y una coherencia elevada entre las fases de solicitud, concesión y abono. La tasa de participantes por los que finalmente se ha realizado abono, situada en el 88 %, es consistente con la naturaleza prolongada y dual de las Escuelas Taller, y respalda la conclusión de que el programa presenta una gestión económica estable y un desarrollo operativo regular a lo largo de la convocatoria.

El número medio de **participantes por los que realmente se produce un abono por expediente asciende a 15 personas**, con una variación moderada (desviación típica de 3,1) y un rango que va de 10 a 20. Tal como se observa en la Figura 2.5, la distribución es prácticamente simétrica, con cuartiles próximos (Q1 = 13, Q3 = 16,5) y sin valores atípicos, lo que refleja una planificación y gestión similar en el tamaño de los grupos entre entidades.

Respecto a los días previstos de beca por parte de las entidades, su **duración media se sitúa en 60,7 días**, con una dispersión algo más amplia (desviación típica de 14,6) y un rango entre 30 y 79 días. La Figura 2.6 evidencia una asimetría negativa leve, donde la mayoría de los proyectos prevén entre 57 y 73 días, lo que indica duraciones similares y en línea con los dos meses formativos previstos.

Solo se identifica un valor atípico —en torno a los 30 días— que podría responder a un proyecto que prevé una duración menor.

Figura 2.5. Distribución del número de participantes subvencionados por los que se realiza un abono.

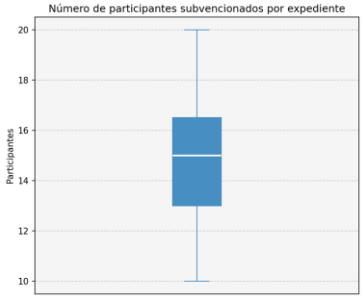


Figura 2.6. Distribución del número de días becados previstos.

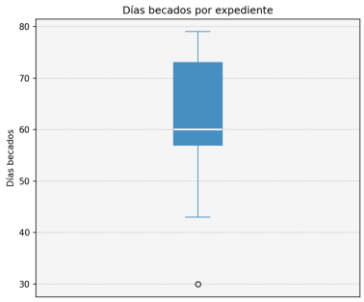
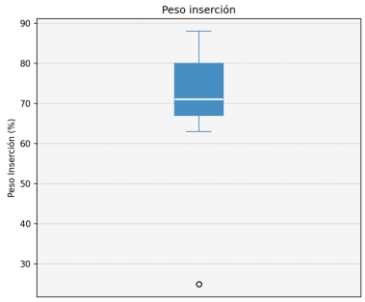


Figura 2.7. Distribución del compromiso de inserción.



Fuente: elaboración propia.

En cuanto al peso de inserción, entendido como el **porcentaje de participantes que la entidad se compromete a insertar en el mercado de trabajo**, el promedio alcanza el **69,3 %**, con una desviación típica de 19,6 puntos porcentuales. Tal como se aprecia en la Figura 2.7 únicamente se observa un valor atípico (con valor aproximado del 25 %).

Los Anexos I y II de la Resolución 2924E/2021, de 26 de julio, constituyen el marco técnico de referencia que orienta la programación formativa de las Escuelas Taller en Navarra, asegurando la coherencia entre las especialidades propuestas por las entidades promotoras y las prioridades estratégicas del Servicio Navarro de Empleo–Nafar Lansare (SNE–NL) en materia de empleabilidad juvenil y formación dual.

El Anexo I establece las **especialidades formativas prioritarias vinculadas a certificados de profesionalidad**, determinando aquellas áreas de formación con prioridad muy alta, alta o media según su relevancia para la inserción laboral y su correspondencia con la Estrategia de Especialización Inteligente de Navarra (S3). Estas especialidades se centran en sectores con demanda acreditada, como los servicios socioculturales y a la comunidad, la hostelería y el turismo, el comercio y marketing o las actividades agrarias e industriales. Su propósito es garantizar que los proyectos incorporen formación reglada y acreditable, que conduzca a la obtención de certificados oficiales y refuerce la cualificación técnica de los participantes.

Por su parte, el Anexo II complementa este marco al incluir **especialidades técnicas no necesariamente ligadas a certificados, pero consideradas de interés emergente o transversal** para el empleo juvenil. Se trata de formaciones de apoyo en competencias digitales, sostenibilidad ambiental, igualdad de género aplicada, atención sociosanitaria o mantenimiento técnico, entre otras. Estas especialidades permiten adaptar la oferta a las necesidades territoriales y sectoriales detectadas, fomentando una formación más flexible y con un componente aplicado relevante.

El análisis de las prioridades registradas en los expedientes de concesiones muestra que las entidades orientan la ejecución de los proyectos a las prioridades normativas. El diseño de la puntuación para obtener la subvención, dependiendo de la adecuación del proyecto a las

prioridades transmitidas en la norma, permite que el instrumento jurídico tenga una gran flexibilidad de cara a perfilar los objetivos del programa y que las entidades se comprometan con ellos. Tal como se observa, en el caso del Anexo I (Figura 2.8), vinculado a las **especialidades formativas, el 80 % de los proyectos se adscriben a especialidades de prioridad alta y un 6,7 % (un único caso) a prioridad muy alta, mientras que un 13,3 % corresponden a prioridad media**. En el caso del Anexo II y para la **formación complementaria** (Figura 2.9), el análisis de los expedientes muestra que **el 80 % de los proyectos centran la formación en niveles de prioridad muy alta y un 13,3 % en prioridad media.**

Figura 2.8. Distribución por prioridad Anexo I.

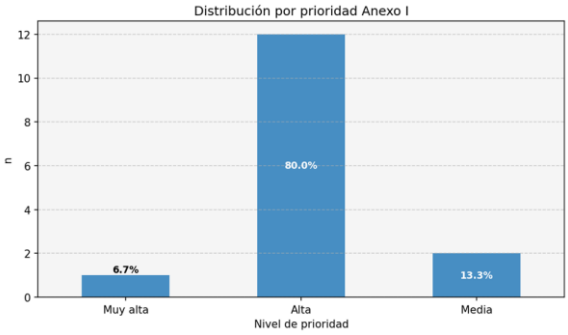
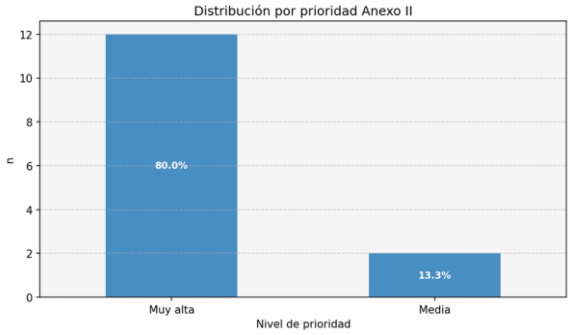


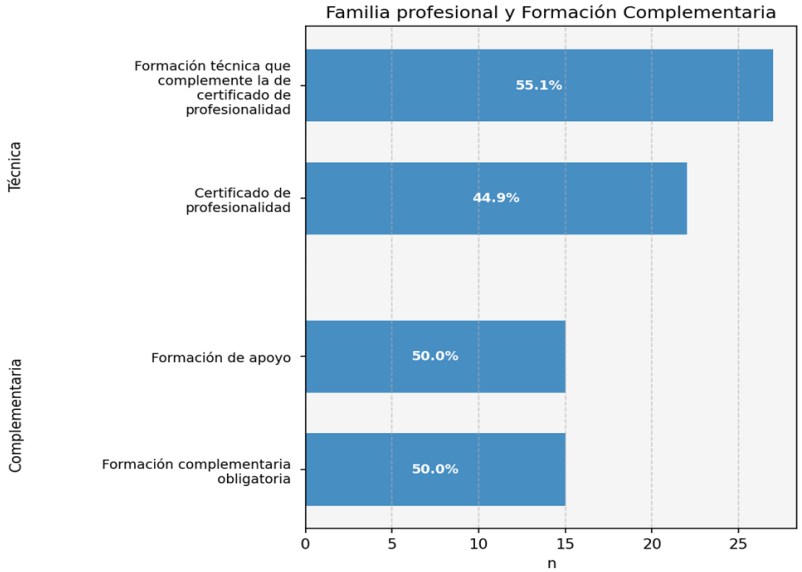
Figura 2.9. Distribución por prioridad Anexo II.



Fuente: elaboración propia.

En términos de **número de acciones formativas** (Figura 2.10), en conjunto, las entidades prevén que **la mitad de los módulos (50 %) correspondan a formación complementaria**, repartida equitativamente entre la formación complementaria obligatoria y la de apoyo, mientras que **la otra mitad de la formación se prevé que sea en el ámbito técnico.**

Figura 2.10. Distribución por familia profesional y formación complementaria. Número de acciones previstas.

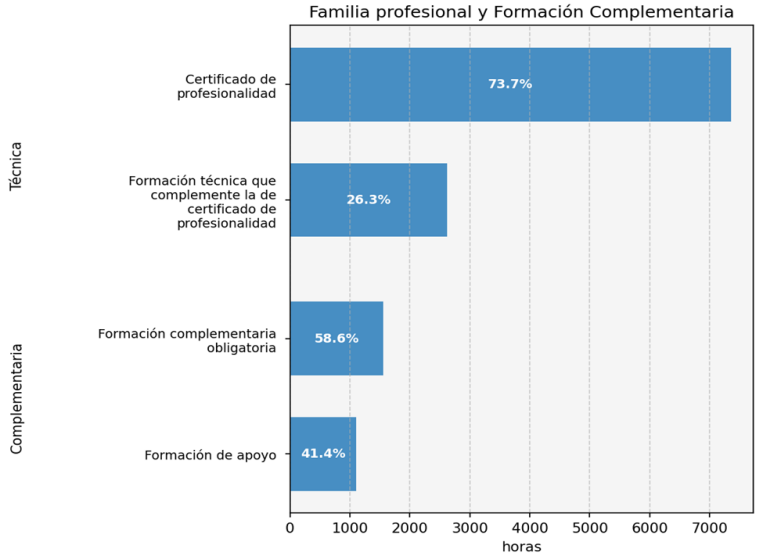


Fuente: elaboración propia.

En este último caso, se observa una ligera prevalencia de la formación técnica que complementa la del certificado de profesionalidad (55,1 %) sobre los propios certificados de profesionalidad (44,9 %)[3].

Cuando se analiza la distribución por **volumen de horas de formación prevista** (Figura 2.11), **la formación técnica representa un 79 % de las horas totales, frente al 21 % de la formación complementaria**. En el caso de la formación técnica, el peso relativo se desplaza claramente hacia la formación técnica acreditable (Certificados de Profesionalidad), que concentra la mayor parte del esfuerzo formativo. Los certificados de profesionalidad representan el 73,7 % de las horas totales, seguidos por la formación técnica complementaria (26,3 %). En el caso de la formación complementaria, la obligatoria representa un 58,6 % del total de horas frente al 41,4 % de la formación de apoyo.

Figura 2.11. Distribución por formación técnica y complementaria. Horas previstas.



Fuente: elaboración propia.

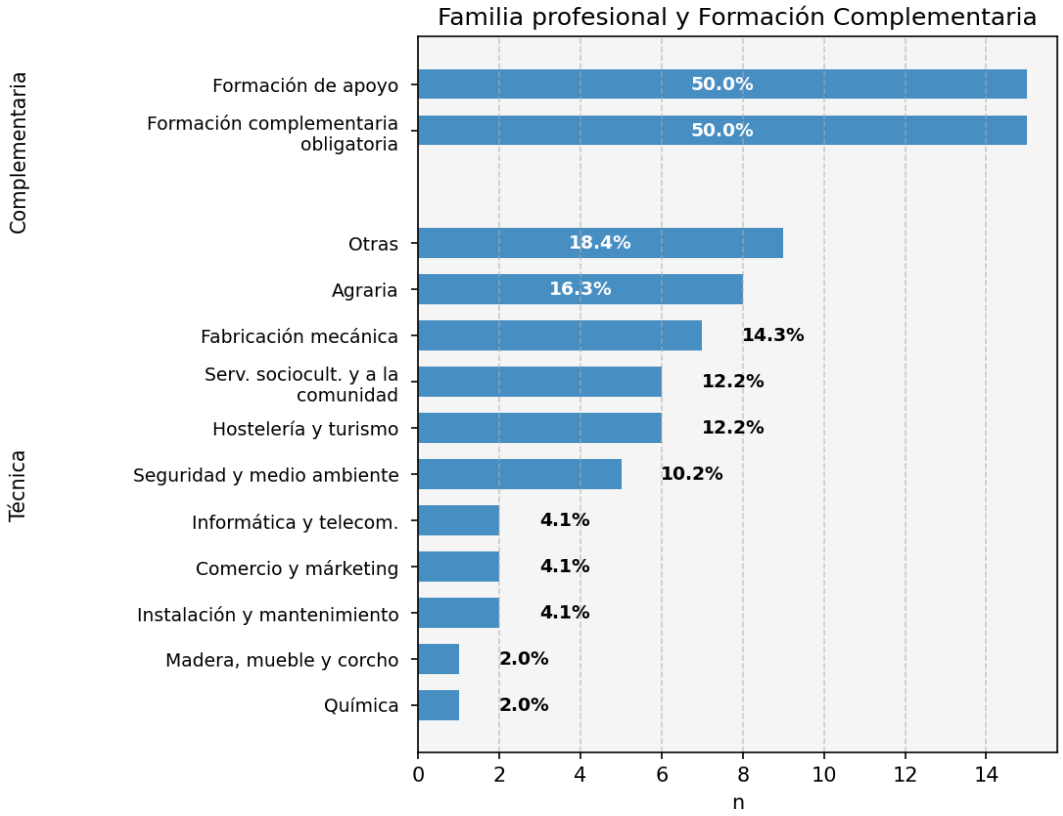
El desglose detallado por familia profesional permite identificar con mayor precisión las **áreas formativas** en las que las entidades pretenden concentrar la oferta de las Escuelas Taller. En la Figura 2.12 se observa que, dentro de la formación técnica, destacan las familias Agraria (16,3 %) y de Fabricación mecánica (14,3 %), seguidas por los ámbitos de Servicios socioculturales y a la comunidad y Hostelería y turismo (ambas con un 12,2 %). Estas especialidades representan los sectores con mayor peso en el tejido productivo local y reflejan una orientación clara hacia la empleabilidad juvenil en entornos con demanda laboral estable. Por debajo de estos grupos se sitúan las áreas de Seguridad y medio ambiente (10,2 %), Instalación y mantenimiento, Comercio y marketing e Informática y telecomunicaciones (todas en torno al 4 %), junto con las de Madera, mueble y corcho y Química, con una presencia testimonial (2 % cada una). La categoría “otras” agrupa formaciones técnicas singulares no adscritas a familias estándar, alcanzando un 18,4 % del

[3] En un mismo expediente puede haber formación de diferentes tipos y de diferentes familias profesionales. Es por ello que la suma de expedientes de las figuras es superior al número de expedientes existentes.

total, lo que indica cierta flexibilidad del programa para incorporar contenidos adaptados a las necesidades específicas de los proyectos.

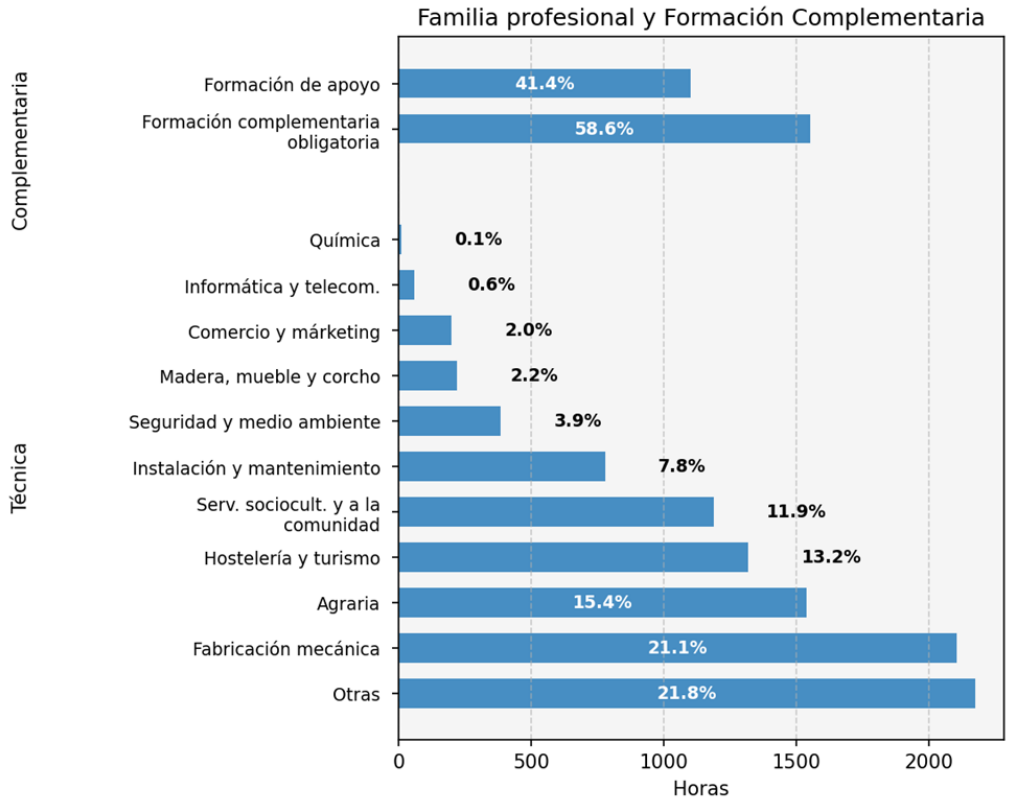
El análisis del peso relativo de las horas formativas que las entidades se comprometen a impartir (Figura 2.13), confirma una clara concentración de recursos en las familias de mayor peso técnico.

Figura 2.12. Distribución por familia profesional (técnica) y formación complementaria. Número de acciones previstas.



Fuente: elaboración propia.

Figura 2.13. Distribución por familia profesional (técnica) y formación complementaria. Horas previstas (Detalle).



Fuente: elaboración propia.

A parte de la categoría "otras" que acumula el 21,8 % de las horas totales, las de Fabricación mecánica (21,1 %) y Agraria (15,4 %) son las que presentan un peso relativo más relevante. A continuación, se sitúan Hostelería y turismo (13,2 %) y Servicios socioculturales y a la comunidad (11,9 %), que mantienen una participación significativa. El resto de las familias —Seguridad y medio ambiente, Instalación y mantenimiento, Comercio, Informática, Madera o Química— tienen un peso reducido, lo que sugiere que se trata de especializaciones puntuales o de apoyo a itinerarios formativos más amplios.

En cuanto a la formación complementaria, la obligatoria y la de apoyo, aunque no vinculadas directamente a una familia técnica, representan conjuntamente cerca del 20 % del total de horas, reforzando el componente transversal del programa.

La duración media de los expedientes de las Escuelas Taller alcanza los 584 días, con una desviación estándar de 118 días, lo que refleja una cierta heterogeneidad entre iniciativas. Los valores se distribuyen (Figura 2.14) entre un mínimo de 366 días y un máximo de 729 días, con la mayoría de los expedientes situándose en torno al rango intercuartílico de 535 a 729 días, acorde con la duración de los expedientes (12, 18 y 24 meses). Por tanto, no se observa ninguna situación discordante con las duraciones previstas en la norma.

Figura 2.14. Distribución de la duración de los proyectos.

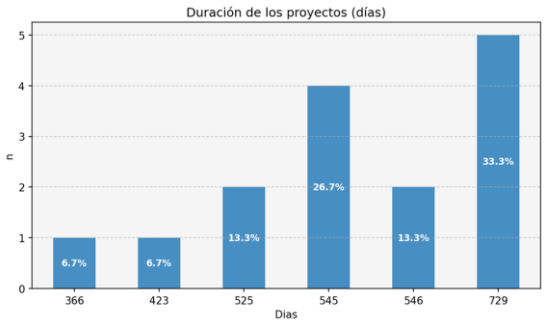
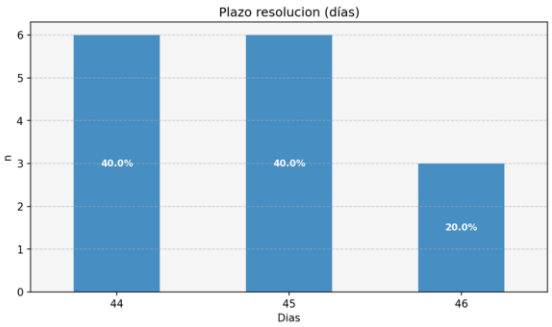


Figura 2.15. Distribución del plazo de resolución.



Fuente: elaboración propia.

Finalmente, hay que comentar que los **plazos de resolución administrativa** (Figura 2.15) oscilan entre 44 y 46 días, una media de 44,8 días y una desviación mínima (0,77). Esta estabilidad confirma la eficiencia y uniformidad del proceso de gestión, sin diferencias significativas entre entidades. En conjunto, ambos indicadores reflejan una planificación temporal bien estructurada y una gestión administrativa ágil.

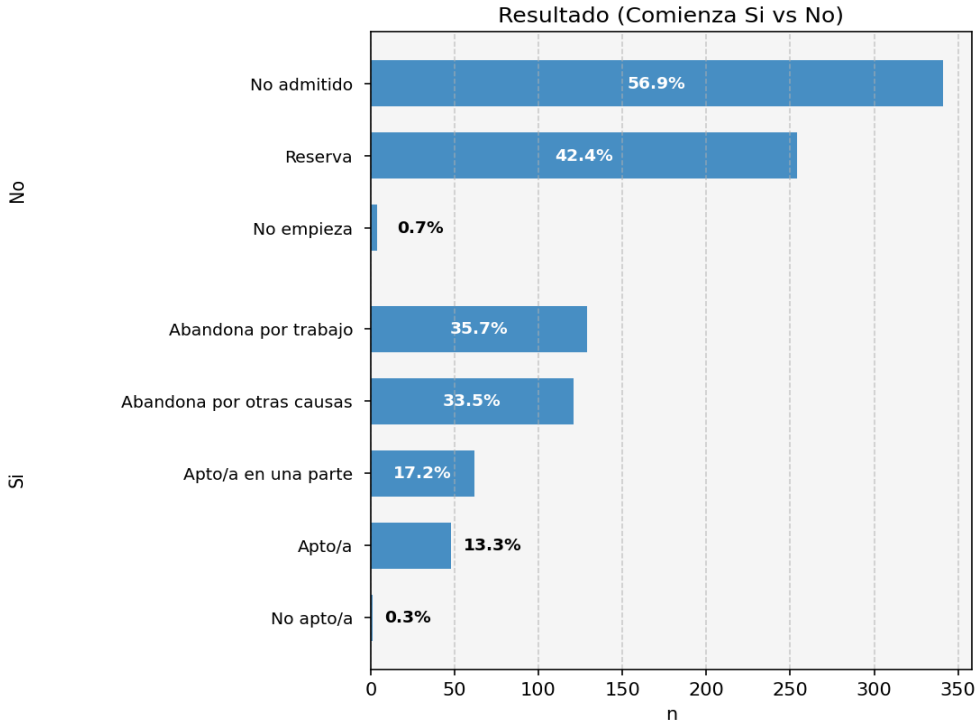
2.2.2 Perfil de los Participantes

En relación con el conjunto de **960 solicitudes (**Figura 2.16**), 361 personas sí comenzaron el itinerario** (37,6 % sobre el total), **341 no cumplían los requisitos** (35,5 % del total; 56,9 % entre quienes no empiezan), por lo que no pueden considerarse candidatos potenciales, y **254 quedaron en reserva** (26,5 % del total; 42,4 % entre quienes no empiezan) y solo **4 figuran como "no empieza"** (0,4 % del total; 0,7 % entre quienes no empiezan), un resultado claramente residual. Por tanto, de los 619 solicitantes que cumplían los requisitos del programa, 361 (58,3%) entran en el programa y 258 (41,7%) queda en reserva o no empiezan.

De las 361 personas que sí comenzaron el itinerario, 129 abandonan por trabajo (35,7 % de los que empiezan) y 121 abandonan por otras causas (33,5 % de los que empiezan). En términos de resultados formativos, 62 resultan apto/a en una parte (17,2 % de los que empiezan) y 48 alcanzan apto/a (13,3 %), mientras que el no apto/a es prácticamente inexistente (un caso: 0,3 %).

En conjunto, los datos subrayan que la principal barrera está en el acceso/inicio (62,4 % no empieza, aunque de éstos la mayoría, 56,9%, no cumple los requisitos), y que, una vez dentro, el reto se concentra en la retención y finalización, con un peso relevante de salidas por empleo.

Figura 2.16. Distribución de candidatos del programa por resultado.



Fuente: elaboración propia.

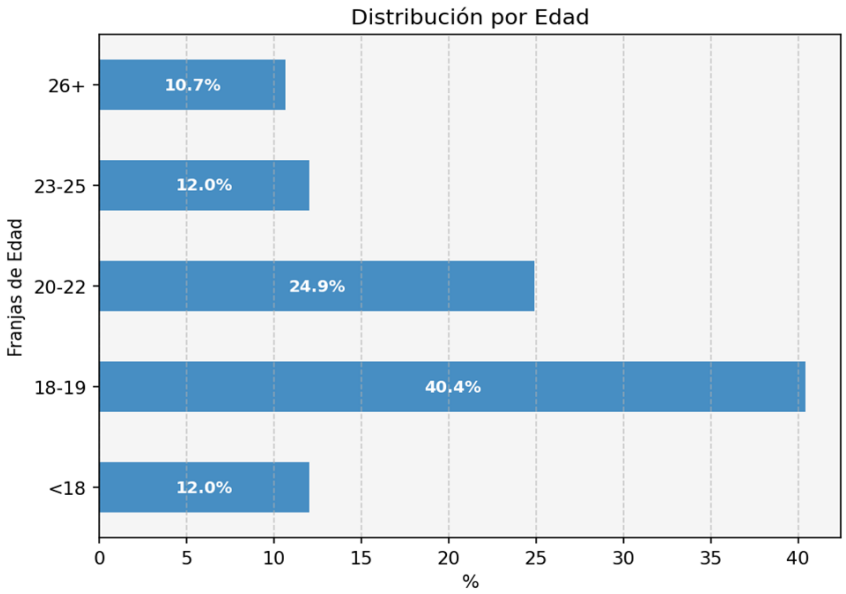
Una vez aplicado el criterio de selección de participantes subvencionables —esto es, aquellos que han completado al menos el 75 % de la formación o, en su defecto, un 25 % en caso de abandono por incorporación laboral—, se obtiene un total de **225 participantes subvencionados, es decir, por los que recibe el abono correspondiente y que son los participantes efectivamente financiados en el marco del programa**.

Los resultados muestran que, **del 100 % de las personas subvencionadas** que iniciaron la formación, únicamente **un 37,3 % finalizó el itinerario formativo**. No obstante, el **porcentaje medio de formación realizada se sitúa en un 82,1 %**, lo que denota un grado de participación elevado durante el desarrollo del programa. En términos de intensidad formativa, los participantes acumularon una media de **698,5 horas de formación y 170,2 días de asistencia,** acordes a la duración del programa (de 12 a 24 meses).

La composición del alumnado subvencionado en las Escuelas Taller presenta un perfil marcadamente **masculino** y predominantemente **joven**, tal como se observa en la Figura 2.17. En cuanto al género, de los 225 participantes subvencionados, 159 son hombres (70,7 %) y 66 mujeres (29,3 %). Esta diferencia de participación puede reflejar la orientación técnica de buena parte de los proyectos, muchos de ellos vinculados a ocupaciones donde la presencia masculina es históricamente mayor. En cuanto a la edad, los datos confirman el enfoque juvenil del programa, que se dirige específicamente a personas entre 16 y 30 años, si bien la mayor concentración se produce en las franjas de 18–19 años, con 71 participantes (31,6 %), y de 20–22 años, con 66 participantes (29,3 %). Tan solo un 12,0 % son menores de 18 años (27 participantes) y el 22,7 % son mayores de 23 años (51 participantes). Por tanto, **casi el 61 % de los participantes tienen entre 18**

y 22 años. En conjunto, esta estructura demográfica evidencia una focalización efectiva en la juventud, especialmente en los primeros tramos de edad, coherente con el objetivo de las Escuelas Taller: proporcionar cualificación técnica, experiencia práctica y oportunidades de inserción laboral temprana a jóvenes con trayectorias formativas diversas.

Figura 2.17. Participantes subvencionados por franjas de edad.

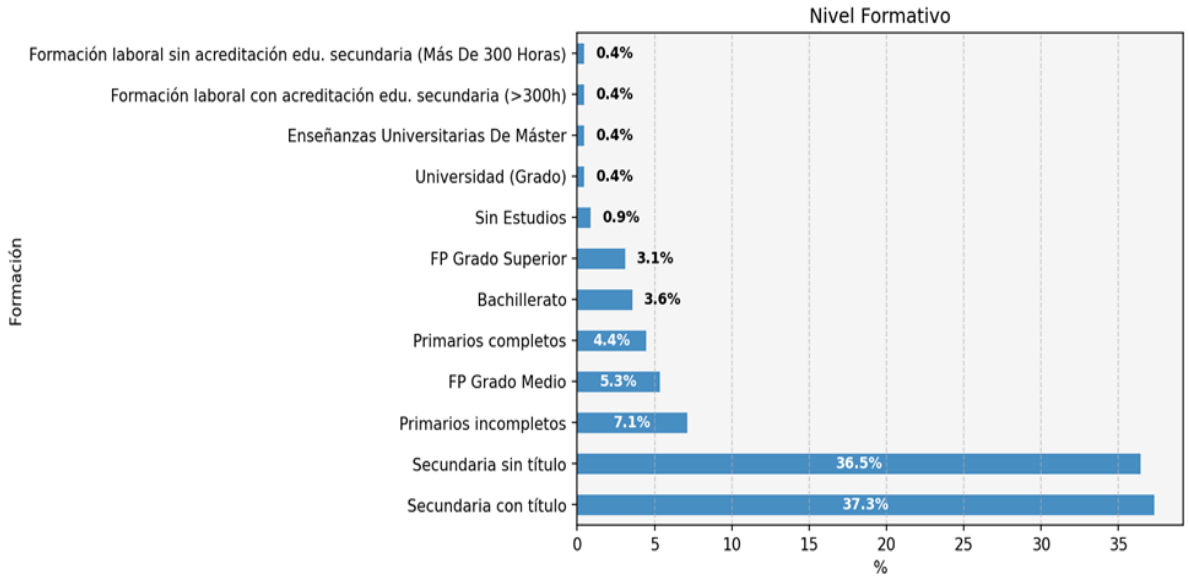


Fuente: elaboración propia.

La distribución del nivel formativo de los 225 participantes subvencionados (Figura 2.18) muestra un **perfil educativo medio-bajo**, coherente con los objetivos de inserción y cualificación de las Escuelas Taller. **Predominan claramente los niveles de educación secundaria**, tanto con título (84 personas, 37,3 %) como sin título (82 personas, 36,4 %), que en conjunto representan casi tres cuartas partes del total (73,8 %). Por debajo de este nivel se sitúan los grupos con formación primaria incompleta (16 participantes, 7,1 %) o completa (10 participantes, 4,4 %), lo que indica que cerca de uno de cada diez jóvenes no había alcanzado la educación secundaria al inicio del programa. En el otro extremo, los niveles medios de formación profesional son minoritarios: FP de Grado Medio (12 personas, 5,3 %) y FP de Grado Superior (7 personas, 3,1 %), mientras que las titulaciones de Bachillerato (8 personas, 3,6 %) y estudios universitarios o equivalentes (3 casos, 1,3 % en total) resultan residuales. Esta estructura formativa evidencia que el programa se orienta prioritariamente a jóvenes con baja cualificación o formación inconclusa, reforzando su papel como instrumento de recuperación educativa y capacitación profesional inicial, especialmente relevante en las transiciones tempranas hacia el mercado laboral.

El análisis de la **situación laboral previa** de los 225 participantes subvencionados evidencia con claridad la finalidad esencial del programa: facilitar una oportunidad de cualificación y empleo a jóvenes en situación de desempleo. Todos ellos se encontraban **sin trabajo** al incorporarse a las Escuelas Taller.

Figura 2.18. Distribución de participantes subvencionados por nivel formativo.



Fuente: elaboración propia.

En cuanto al origen geográfico del área de residencia de los participantes subvencionados (Figura 2.19), se observa una fuerte concentración territorial en el área metropolitana de Pamplona, que agrupa 141 participantes (62,7 % del total).

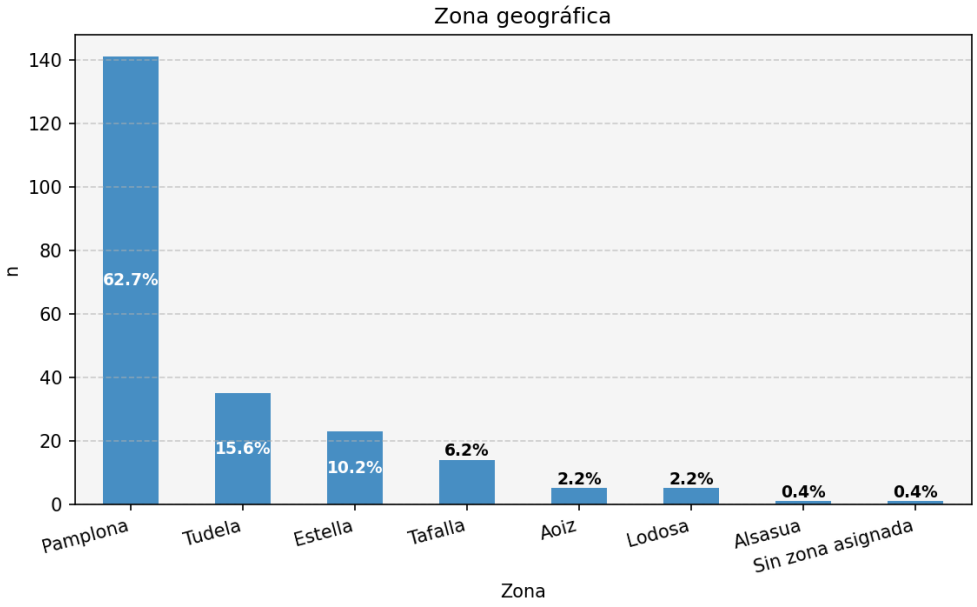
En segundo lugar, destacan las zonas de Tudela (35 participantes, 15,6 %) y Estella (23, 10,2 %), que mantienen una participación significativa. En cambio, las áreas de Tafalla (14 personas, 6,2 %), Lodosa y Aoiz (5 participantes cada una, 2,2 %) y Alsasua (1 participante, 0,4 %) presentan una participación residual.

La distribución muestra así una clara concentración funcional en las zonas urbanas y de mayor densidad, mientras que la presencia en las comarcas rurales y periféricas sigue siendo limitada.

En cuanto al **grado de participación** y aprovechamiento de los jóvenes en las Escuelas Taller, en promedio, los participantes asistieron **170 días de actividad**, con una desviación de 71 días, lo que refleja una cierta heterogeneidad entre proyectos y trayectorias personales. El rango va **desde 39 días hasta casi 400**, mostrando la coexistencia de asistencias muy breves —probablemente asociadas a abandonos— con otras de larga duración y continuidad formativa. En cuanto a la carga horaria, el valor medio se sitúa en **698,5 horas**, con un intervalo que oscila entre 197 y 1.337 horas. La distribución presenta ligera asimetría positiva, con predominio de valores en torno al promedio y algunos casos de mayor dedicación, coherentes con proyectos de larga extensión temporal.

Por su parte, **el porcentaje medio de formación realizada alcanza el 82,1 %**, con una desviación de 18,8 puntos porcentuales. La dispersión y el rango (entre 25,1 % y 100 %, por criterio de selección) indican la coexistencia de participantes que completan íntegramente el itinerario y otros que lo abandonan antes de finalizar. En general, la mayoría de los casos suponen valores altos de cumplimiento, lo que denota un buen grado de permanencia y aprovechamiento general del programa pese a los abandonos detectados.

Figura 2.19. Distribución territorial de los participantes.



Fuente: elaboración propia.

El análisis de la intensidad formativa y la dedicación temporal de los participantes según el sexo (Figura 2.20 y Figura 2.21) revela diferencias claras tanto en la magnitud de la implicación como en la forma de las distribuciones. En primer lugar, los hombres registran una media de 180,4 días frente a 145,6 días en las mujeres, es decir, casi un mes adicional de presencia media en las actividades formativas, si bien presenta también una asimetría positiva más acusada, con numerosos valores atípicos que superan los 300 días de asistencia, alcanzando un máximo de 398 días. Este patrón sugiere una mayor heterogeneidad en la permanencia masculina, con un subconjunto de participantes de larga duración que eleva la media general.

Figura 2.20. Distribución de la formación. Días de asistencia por sexo.

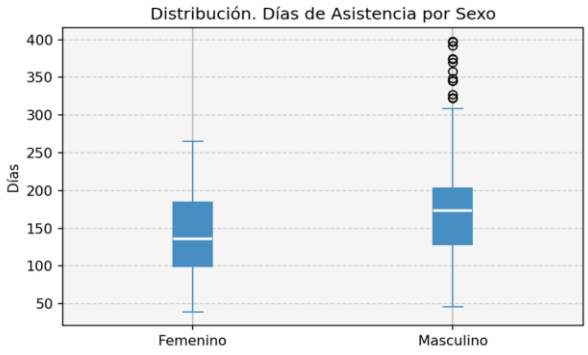
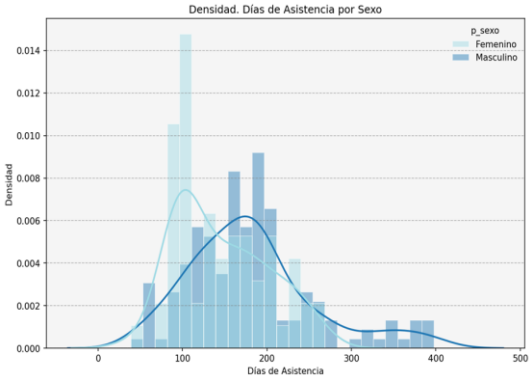


Figura 2.21. Densidad de la formación. Días de asistencia por sexo.



Fuente: elaboración propia.

La Figura 2.22 y Figura 2.23, centradas en las **horas totales realizadas**, confirman y amplían este diagnóstico. **Las mujeres acumulan una media de 584,8 horas**, **mientras que los hombres alcanzan 745,7 horas**, evidenciando una brecha de aproximadamente 160 horas de formación adicional.

Nuevamente, la dispersión es también mayor en el grupo masculino, y la presencia de valores extremos por encima de 1.200 horas genera una asimetría positiva moderada.

Figura 2.22. Distribución de la formación Horas de asistencia por sexo.

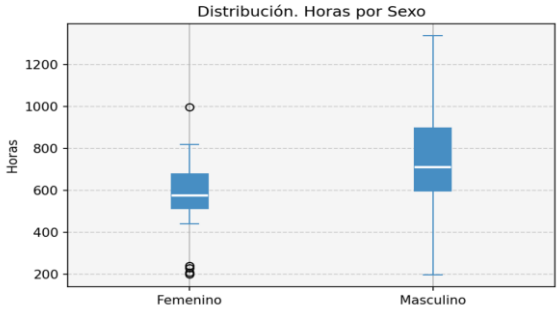
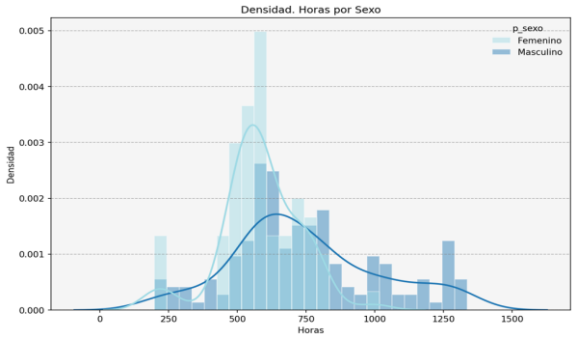


Figura 2.23. Densidad de la formación. Horas de asistencia por sexo.



Fuente: elaboración propia.

Finalmente, la Figura 2.24 y Figura 2.25, referidas al **porcentaje de formación efectivamente realizada**, muestran un comportamiento algo más equilibrado entre géneros. **Las mujeres completan en promedio 83,4 % del total previsto, ligeramente por encima del** 81,5 % de los hombres. No obstante, la dispersión es algo mayor en los hombres, lo que denota una ejecución algo más consistente entre ellas. Además, los diagramas de caja confirman mayor número de observaciones extremas en el grupo masculino, reflejo de una heterogeneidad más pronunciada. En ambos géneros, si bien el porcentaje de formación realizada es elevado, hay un cierto número de participantes con porcentajes extremos bajos (por debajo del 40 %), que sugiere presencia de abandonos parciales o interrupciones.

Figura 2.24. Distribución de la formación. Porcentaje realizado por sexo (%).

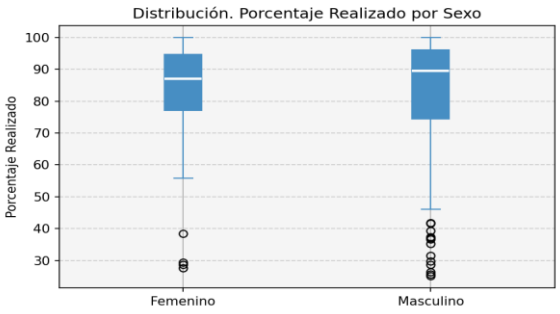
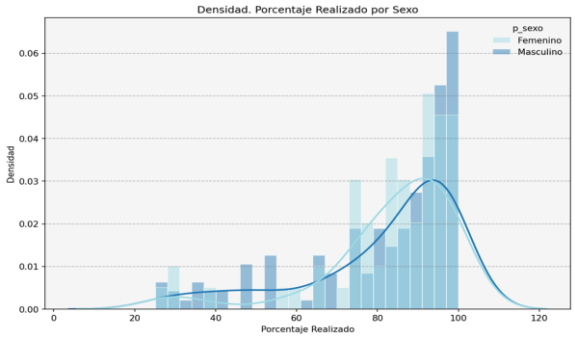


Figura 2.25. Densidad de la formación. Porcentaje realizado por sexo (%).



Fuente: elaboración propia.

En conjunto, estos resultados indican que **los hombres tienden a participar durante más tiempo y acumulan más horas de formación, pero con una distribución mucho más dispersa y desigual**, mientras que las mujeres muestran trayectorias más homogéneas y tasas de realización más estables. En términos generales, podría hablarse de un patrón de mayor regularidad y cumplimiento femenino, frente a una participación masculina más extensa pero también más volátil, con algunos casos de dedicación excepcional que elevan las medias globales.

Si se realiza el mismo análisis por franjas de edad, la Figura 2.26 y Figura 2.27 muestran que los días de asistencia varían de forma apreciable entre grupos de edad, con diferencias sobre todo en la posición central y, especialmente, en la dispersión. En términos generales, los grupos <18 y 23–25 años concentran valores centrales relativamente más altos (medianas superiores), mientras que el de 20–22 tiende a situarse algo por debajo. En todos los tramos aparece una asimetría positiva moderada (cola derecha), evidenciada por la presencia de observaciones poco frecuentes con asistencias muy prolongadas (valores extremos por encima de aproximadamente 300 días), lo que indica que una minoría de participantes (en varios grupos de edad, pero especialmente visible en <18 y 23–25) prolonga notablemente su permanencia, incrementando la heterogeneidad.

Figura 2.26. Distribución de la formación. Días de asistencia por edad.

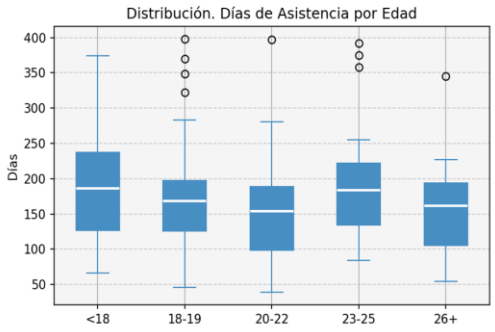
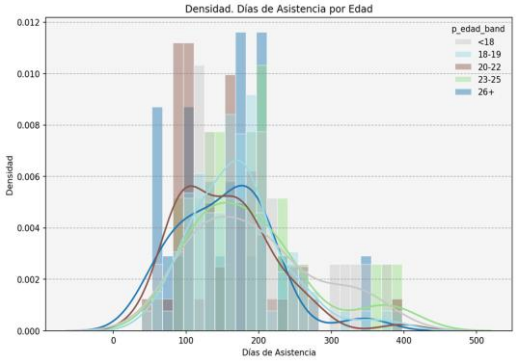


Figura 2.27. Densidad de la formación. Días de asistencia por edad.



Fuente: elaboración propia.

Respecto a las horas de asistencia, la Figura 2.28 y Figura 2.29 refuerzan este patrón: las diferencias por edad existen, pero destacan más por la variabilidad que por desplazamientos drásticos del centro de la distribución. El grupo 18–19 años tiende a presentar una intensidad horaria central algo mayor y una caja más amplia (mayor IQR), mientras que 20–22 y 26+ se sitúan en valores centrales algo más contenidos. De nuevo, se observa una asimetría positiva moderada, con colas derechas y valores atípicos que alcanzan rangos muy elevados (en torno a 1.200–1.300 horas), lo que sugiere perfiles minoritarios de dedicación excepcional que conviven con trayectorias más estándar.

Figura 2.28. Distribución de la formación Horas de asistencia por edad.

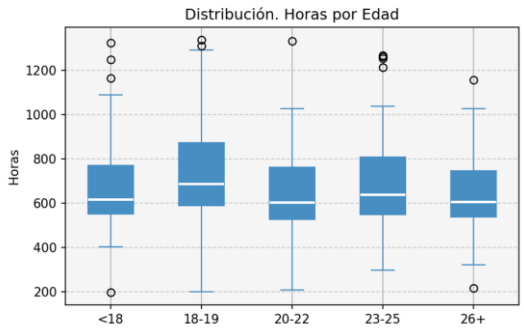
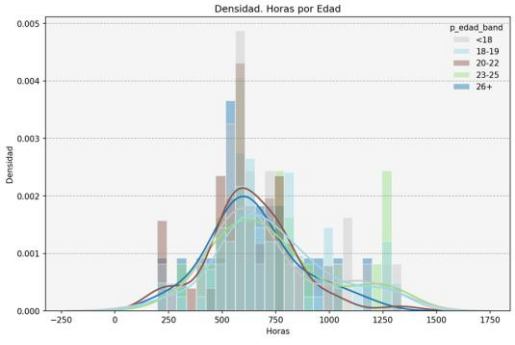


Figura 2.29. Densidad de la formación. Horas de asistencia por edad.



Fuente: elaboración propia.

Por último, la Figura 2.30 y Figura 2.31 indican que **el porcentaje de formación efectivamente realizada es alto en todos los grupos**, pero con matices por edad: el tramo 23–25 años muestra una concentración especialmente intensa en valores cercanos al 100% (mayor "apelotonamiento" en la parte alta), mientras que <18 presenta un nivel central algo inferior y una dispersión algo mayor. Aquí la forma es distinta a días/horas: predomina una asimetría negativa moderada (cola hacia valores bajos), asociada a una fracción minoritaria con porcentajes reducidos (aprox. 25–50%), compatible con episodios de interrupción o finalización parcial. En conjunto, los resultados apuntan a un patrón de cumplimiento elevado en todas las edades, con diferencias más visibles en la consistencia (dispersión) y en la presencia de casos de baja realización que en el nivel típico de ejecución.

Figura 2.30. Distribución de la formación. Porcentaje realizado por edad (%).

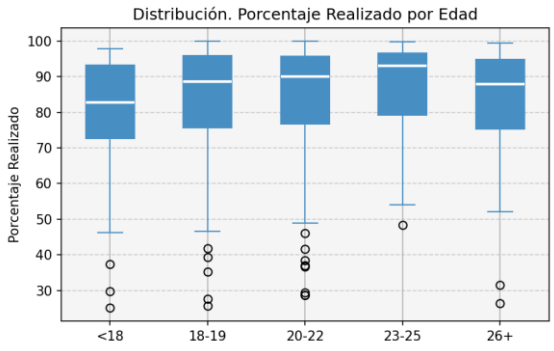
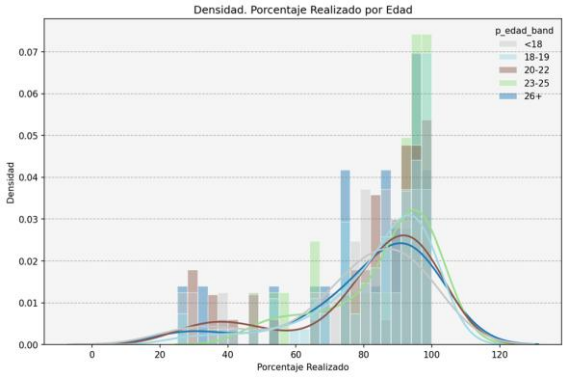


Figura 2.31. Densidad de la formación. Porcentaje realizado por edad (%).



Fuente: elaboración propia.

2.2.3 Síntesis de Resultados

En síntesis, el análisis del programa de Escuelas Taller confirma su relevancia como instrumento de cualificación y empleo para jóvenes desempleados de entre 16 y 30 años en la Comunidad Foral de Navarra. La convocatoria muestra un **alto nivel de ejecución técnica y financiera**, con 15 expedientes aprobados gestionados por 6 entidades. En concreto, de los 6,97 millones de euros solicitados se concedieron 6,78 y se abonaron 6,15 millones, lo que implica un grado de ejecución del 91 % y reintegros marginales.

Desde el punto de vista operativo, los proyectos presentan una **estructura estable y equilibrada**, con una media de 15 participantes subvencionados por expediente, 60 días de beca y un peso de inserción previsto próximo al 70 %. La oferta combina formación técnica y complementaria, priorizando las especialidades acreditables de los Anexos I y II de la Resolución 2924E/2021. Ocho de cada diez proyectos se enmarcan en áreas de prioridad alta o muy alta, concentradas en sectores estratégicos como agraria, fabricación mecánica, hostelería, servicios socioculturales y medio ambiente. El análisis temporal muestra duraciones medias de 584 días y plazos de resolución de apenas 45 días, evidenciando **procesos ágiles**.

En cuanto a los participantes, de las 225 personas subvencionadas, **casi la totalidad inicia formación y un 37 % acaban con el itinerario completado**. El porcentaje medio de formación realizada (82 %) y las 698 horas de formación evidencian una participación prolongada y sostenida, en línea con la

convocatoria que ofrece la horquilla de 12 a 24 meses. **Predomina un perfil masculino** (70,7 %) y joven (77 % menores de 22 años), **con niveles educativos mayoritariamente equivalentes a la secundaria** (73,8 %) y **en situación de desempleo antes de iniciar el programa**.

Las variables de rendimiento individual reflejan **niveles altos de dedicación y aprovechamiento**. El análisis por género muestra que los hombres acumulan más días y horas, pero con mayor dispersión y presencia de valores extremos, mientras que las mujeres mantienen trayectorias más regulares. Paralelamente, el análisis por edad indica que la intensidad formativa presenta diferencias apreciables entre grupos, si bien se puede concluir que se observa más formación en días y/o horas en individuos en la franja de edad 23-25 años, mientras que los de menos de 18 años presentan un menor grado de ejecución en la formación.

Además, el porcentaje realizado de formación tiende a situarse en niveles altos en todas las edades, con **concentraciones próximas a la finalización completa** en algunos grupos, pero manteniendo una cola hacia valores bajos (asimetría negativa) asociada a casos minoritarios de realización reducida, compatibles con interrupciones o cierres parciales del itinerario.

2.3 Valoración de los Agentes (EETT)

2.3.1 Valoración de las Entidades Beneficiarias

El *focus group* es una metodología cualitativa ampliamente utilizada para recoger, de manera estructurada, las opiniones, percepciones, experiencias y valoraciones de un conjunto de personas directamente implicadas en un programa o intervención. A través de una conversación guiada, el grupo permite explorar en profundidad cómo se vive y se interpreta una misma realidad desde múltiples perspectivas, captando matices que difícilmente emergen mediante técnicas cuantitativas o cuestionarios individuales. Su carácter interactivo favorece además que las personas participantes en dicha reunión contrasten vivencias, identifiquen problemas comunes y enriquezcan la discusión colectiva, proporcionando información de alto valor interpretativo.

En el marco de este estudio, el *focus group* forma parte del análisis cualitativo del programa de Escuelas Taller. Su objetivo es comprender cómo las entidades ejecutoras interpretan la normativa, qué retos encuentran en la gestión diaria del programa, qué factores consideran determinantes para la inserción, y qué elementos del diseño actual facilitan o dificultan su implementación.

En las páginas siguientes se recoge una síntesis estructurada de los principales resultados derivados de la sesión grupal, organizada en los siguientes bloques temáticos: perfil de participantes, objetivos del programa, estructura y acciones, papel de las entidades beneficiarias, procesos de selección, coordinación y gestión, aspectos administrativos y otras consideraciones finales. Esta información complementa el análisis cuantitativo y permite ofrecer una visión integral del funcionamiento del programa.

En concreto, **en la sesión grupal participaron 9 personas representando a 6 entidades beneficiarias diferentes**.

Bloque 1. Perfil de las personas participantes

De forma general, las personas participantes coinciden en que el perfil real del alumnado **se ajusta parcialmente al perfil teórico definido en la convocatoria**. Las Escuelas Taller trabajan mayoritariamente con **jóvenes de muy baja cualificación, con trayectorias educativas interrumpidas y con una fuerte dimensión social**. En muchos casos se trata de personas derivadas desde servicios sociales, con escasos hábitos laborales y con dificultades añadidas (idioma, contexto familiar, salud mental) y el programa permite inculcarles hábitos de trabajo.

En cuanto a la **edad**, se valora positivamente la franja de edad ya que permite una cierta variabilidad (entre 16 y 30 años) y tan sólo se apunta en algunos casos, la dificultad de realizar la formación en prevención de riesgos laborales a los menores de 18 años.

En relación con la **cuestión de género**, se reconoce que alcanzar una paridad equilibrada resulta especialmente complejo y está fuertemente condicionado por el tipo de especialidades formativas ofertadas. En aquellos itinerarios vinculados a oficios tradicionalmente masculinizados, como construcción, mantenimiento o ciertos ámbitos industriales, la presencia de mujeres es claramente minoritaria. Las entidades señalan que esta desigualdad no responde tanto a los procesos de selección como a la escasez de candidatas interesadas o derivadas hacia este tipo de programas consecuencia de prejuicios sociales y temores personales a la hora de introducirse en estos sectores.

Algunas intervenciones subrayan que, cuando las mujeres participan, suelen mostrar elevados niveles de constancia y aprovechamiento, pero suelen encontrarse con barreras adicionales, tanto culturales como de conciliación con la vida familiar, ya que en muchos casos son madres jóvenes sin apoyo para conciliar. En este sentido, se plantea que avanzar hacia una mayor igualdad de género requeriría actuaciones estructurales más amplias, como acciones de sensibilización temprana con una reflexión sobre los estereotipos asociados a determinados oficios, así como la existencia de subvenciones que permitan la conciliación más fácilmente. Las entidades coinciden en que la paridad de género es un objetivo deseable, pero difícilmente alcanzable únicamente desde la fase de selección.

Encontrar participantes adecuados resulta cada vez más complejo, especialmente en zonas rurales, donde el transporte y la distancia limitan el acceso. Entre otras razones por las que es difícil encontrar a candidatos, se señala la falta de motivación de parte importante de los candidatos, así como la dificultad a la hora de encontrar sustitutos cuando alguna persona abandona el programa en los primeros meses. Dado que el programa ya está iniciado, la tarea de búsqueda de nuevos candidatos es más complicada ya que no se hace publicidad explícita del programa.

La falta de motivación se identifica no solo como un problema en la selección sino también como el principal **factor de abandono**. Los abandonos se concentran al inicio del programa, principalmente por falta de motivación y, en una segunda fase, cuando surgen oportunidades laborales antes de la finalización del itinerario. También se señalan despidos disciplinarios (faltas de conducta, faltas de asistencia reiteradas), pero en general se considera que el nivel de abandono se sitúa dentro de lo esperable teniendo en cuenta el colectivo al que se dirige el programa.

Se señala como **reto creciente la presencia de jóvenes con problemas de salud mental** que exceden la capacidad de intervención de las Escuelas Taller, lo que dificulta alcanzar inserciones laborales duraderas. Ante esta situación, se plantea como propuesta la disposición de un/a profesional especializado/a en salud mental, no necesariamente adscrito/a de forma individual a cada Escuela Taller, sino como recurso compartido entre varios proyectos. Esta figura actuaría como referente técnico y de coordinación, facilitando la detección temprana de situaciones de especial vulnerabilidad, el acompañamiento básico y la articulación de derivaciones con el sistema sanitario y otros recursos especializados. Se considera que este apoyo podría contribuir a mejorar la continuidad en los itinerarios formativos y las posibilidades de inserción sociolaboral, especialmente en los perfiles con mayores dificultades.

El **tamaño de los grupos** (15–20 personas) genera opiniones diversas, aunque con perfiles complejos se considera preferible trabajar con ratios más reducidos (15 como máximo) o con figuras de apoyo adicionales para garantizar una atención adecuada (como el maestro taller de la última convocatoria).

Se considera que el programa cumple una **función claramente sociolaboral**, no solo laboral, y que algunos resultados positivos (estabilidad personal, mejora de hábitos, normalización social) no quedan reflejados en los indicadores formales de éxito.

Bloque 2. Objetivos del programa

Existe consenso en que el **objetivo** formal de mejora de la **empleabilidad** es central, pero se considera insuficiente para describir el impacto real del programa. Las Escuelas Taller cumplen también una función clave de **inserción sociolaboral, acompañamiento personal y reenganche formativo.** En este sentido, se cuestiona la definición estricta de inserción laboral y el énfasis exclusivo en este indicador, ya que no refleja adecuadamente los logros alcanzados con perfiles de alta vulnerabilidad, y tendría que incorporarse indicadores sociales y formativos que reconozcan mejor el trabajo realizado por las entidades.

Desde la experiencia de las entidades, se señala que el cumplimiento del umbral mínimo del 25% de inserción laboral no suele ser especialmente difícil de alcanzar. **El principal reto** no se sitúa tanto en la inserción final como en las fases previas del itinerario, especialmente en términos de **motivación, compromiso y asistencia continuada de los participantes a la formación**, factores que condicionan tanto el aprovechamiento del programa como la estabilidad de los resultados obtenidos. No obstante, se subraya que **el problema principal reside en la calidad de las inserciones exigidas por la convocatoria**. En particular, se destaca la dificultad de conseguir contratos de al menos tres meses de duración sin recurrir a la concatenación de contratos, especialmente en sectores caracterizados por la temporalidad o la estacionalidad (hostelería, limpieza, construcción, entre otros). Asimismo, las entidades comentan que en la última convocatoria se ha eliminado el retorno al sistema educativo y se ha exigido la continuidad dentro de la misma familia profesional, requisitos que resultan complejos de materializar, mientras que en la convocatoria objeto de análisis no era así.

En relación con la labor que realizan las entidades de **intermediación con las empresas**, señalan que existe una labor activa y continuada de prospección y contacto con el tejido empresarial,

especialmente a nivel local. Sin embargo, esta intermediación no siempre se traduce en inserciones efectivas; en muchos casos algunos participantes rechazan las oportunidades propuestas por factores diversos, como expectativas poco realistas, falta de motivación, inseguridad personal o dificultades para asumir las exigencias de horarios, desplazamientos o ritmos de trabajo. Estas situaciones refuerzan la idea de que **los límites del programa no se sitúan únicamente en la oferta de empleo, sino también en la capacidad real de los participantes para incorporarse y mantenerse en el mercado laboral.**

Bloque 3. Estructura del programa y acciones

La **duración global del programa** se considera adecuada (12-24 meses), dado que permite a la entidad adaptarse a sus necesidades de formación y trabajo.

En cuanto al **equilibrio en la distribución de acciones** (orientación, formación y trabajo), se señala que, en algunos casos, la primera fase de orientación y formación puede resultar excesivamente larga y poco motivadora si no incorpora suficiente contacto con el oficio, mientras que para otras entidades la orientación y formación deberían ser más largas. Se valora positivamente la posibilidad de introducir formación técnica especializada desde fases tempranas para favorecer la motivación. En particular, **una excesiva concentración de formación teórica en fases iniciales puede generar desmotivación y favorecer abandonos tempranos,** y una incorporación tardía al trabajo efectivo retrasa la conexión del alumnado con el oficio. Se valora positivamente poder introducir elementos prácticos y de oficio (formación especializada) desde etapas tempranas del itinerario y dar a las entidades una cierta flexibilidad para adaptar su formación/trabajo a las características del sector en el que desarrollan el programa. En este sentido, **el acompañamiento de monitores de oficio y la coordinación con el personal orientador** resultan claves para ajustar ritmos, tareas y responsabilidades, garantizando que la formación y el trabajo se refuercen mutuamente y no entren en conflicto. De ahí la petición de las entidades de una mayor flexibilidad y confianza en el trabajo que desarrollan.

En relación con la combinación entre formación y trabajo efectivo, las entidades coinciden en que **el modelo de alternancia es uno de los principales valores del programa**, ya que permite un aprendizaje práctico y contextualizado, especialmente adecuado para perfiles con baja vinculación previa al sistema educativo. El trabajo real facilita la adquisición de hábitos laborales, refuerza la motivación y da sentido a los contenidos formativos, si bien se requiere una formación inicial. Es por ello que el equilibrio entre ambas dimensiones no siempre es fácil de mantener.

En cuanto a la herramienta **ORIENTASARE**, **se valora de forma positiva su función como historial único de la persona participante**, en el que se registran no solo las actuaciones realizadas en la Escuela Taller, sino también las intervenciones de otros programas y servicios de empleo. Por otro lado, se subraya el **alto nivel de exigencia que el programa impone a las entidades ejecutoras**, tanto a nivel técnico como organizativo. Por una parte, se destaca la complejidad de cumplir simultáneamente con los requisitos formativos y laborales de los participantes, cuestión que las entidades intentan conseguir, pero no se encuentra exclusivamente en sus manos. Por otra parte, se señala también la dificultad a la hora de disponer de técnicos con perfiles profesionales

cualificados para impartir la formación y acompañar en el trabajo, consecuencia de la falta de continuidad del programa en el tiempo, aspecto que lo hace poco atractivo para los técnicos.

La formación técnica es valorada como pertinente y alineada con el mercado laboral, en general, pero se considera que algunos **certificados de profesionalidad**, si bien aportan un marco formal reconocido, en algunos casos **limitan la flexibilidad del programa** y no siempre se ajustan a los ritmos, perfiles o necesidades reales del alumnado. Las entidades apuntan que la rigidez de estos certificados puede dificultar la motivación, especialmente con participantes con trayectorias educativas muy frágiles. En este contexto, **se propone avanzar hacia itinerarios formativos alternativos o más modulables**, que permitan combinar formación acreditable con otros aprendizajes más prácticos y progresivos. Asimismo, como ya se ha mencionado anteriormente, se reclama una **mayor confianza en las entidades ejecutoras** para diseñar y adaptar módulos formativos propios, ajustados al territorio y al perfil del alumnado, manteniendo los estándares de calidad, pero con mayor autonomía pedagógica.

En cuanto a la **formación complementaria**, las entidades coinciden en que su incorporación es necesaria y aporta valor añadido al itinerario, especialmente en ámbitos como competencias transversales, habilidades sociales, orientación laboral, igualdad o sensibilización ambiental. No obstante, se apunta que algunos contenidos son percibidos como excesivamente estandarizados, o que la obligatoriedad de determinados módulos limita la capacidad de adaptación del programa y puede entrar en tensión con el tiempo disponible para la formación técnica y el trabajo práctico. En este sentido, se plantea la conveniencia de avanzar hacia una **mayor flexibilidad en la formación complementaria**, permitiendo a las entidades seleccionar, adaptar o reforzar los contenidos en función del perfil del alumnado, del sector profesional y del territorio, manteniendo unos mínimos comunes, pero con mayor autonomía pedagógica.

Algunas entidades subrayan **dificultades operativas derivadas de la obligación de impartir la formación desde la propia entidad**. En particular, se destacan la necesidad de contar con formadores debidamente acreditados y la complejidad de atraer y mantener estos perfiles profesionales en un contexto de contratación temporal ligado a convocatorias. Asimismo, estas condiciones reducen la capacidad de adaptación ante cambios en el desarrollo del programa y limitan la flexibilidad para ajustar la oferta formativa a las necesidades reales del alumnado y del mercado laboral.

En cuanto a la **asistencia**, se observa que la elevada asistencia y participación durante la mayor parte del programa está estrechamente vinculada al acompañamiento intensivo, a la estructura diaria y al carácter formativo–laboral de las Escuelas Taller. No obstante, en las fases finales se percibe una cierta relajación en la asistencia, especialmente cuando los participantes consideran asegurado el cumplimiento de los requisitos vinculados a la subvención o la certificación. Esta situación pone de relieve la influencia de los incentivos administrativos en el comportamiento del alumnado y refuerza la **necesidad de diseñar mecanismos que mantengan la implicación hasta el final del itinerario,** más allá del mero cumplimiento formal de los objetivos del programa.

Asimismo, se subraya la **importancia de reforzar el trabajo conjunto con servicios sociales**, especialmente teniendo en cuenta que una parte significativa del alumnado es usuaria de estos

recursos. Las entidades consideran que una mayor coordinación permitiría abordar de forma más integral las dificultades personales y sociales que condicionan el aprovechamiento del programa, evitando que recaigan exclusivamente en el ámbito formativo o laboral. Se plantea que una colaboración más estructurada y estable con servicios sociales contribuiría a mejorar la continuidad de los itinerarios, la motivación y la sostenibilidad de los resultados, reforzando el carácter sociolaboral del programa.

Bloque 4. Entidades beneficiarias

Las entidades locales y entidades sin ánimo de lucro son consideradas, en general, las más adecuadas para ejecutar el programa, dado su conocimiento del territorio y de los colectivos atendidos sobre los que realizan una función social. No obstante, se apuntan limitaciones estructurales, como la elevada concentración territorial de proyectos y la dificultad de ofrecer continuidad laboral posterior.

Se destaca la importancia del personal orientador y formador, si bien se pone de relieve que los **requisitos establecidos en su contratación suponen una dificultad** añadida para las entidades ejecutoras. La exigencia de acreditaciones y titulaciones específicas o de experiencia previa limita el acceso a perfiles profesionales con amplia experiencia práctica en el oficio, pero que no siempre cumplen los requisitos formales exigidos. Esta situación dificulta la captación y estabilidad del personal, especialmente en sectores técnicos y en contextos de contratación temporal, y reduce la capacidad de las entidades para adaptar rápidamente la formación a las necesidades del programa y del alumnado. Asimismo, se subraya la dificultad para mantener equipos profesionales estables debido al carácter discontinuo de los programas.

Bloque 5. Selección de participantes

La **coordinación con las agencias de empleo** funciona bastante bien, en opinión de la mayoría de las entidades o incluso perfectamente. No obstante, se plantea la necesidad de **dotar de mayor agilidad a los procedimientos de validación y derivación por parte de las agencias de empleo**, con el fin de permitir una incorporación más temprana de las personas participantes al programa. Las entidades señalan que los retrasos en estos procesos pueden afectar negativamente a la motivación inicial del alumnado, especialmente en perfiles con trayectorias inestables, para los que el tiempo de espera supone un factor de desenganche relevante.

Por otro lado, se señala que en aquellos **casos en los que el número de personas candidatas supera al de plazas disponibles**, las entidades se ven obligadas a realizar procesos de selección en los que priorizan criterios como la motivación, la adecuación al perfil del programa o el equilibrio del grupo, dejando fuera a personas que cumplen los requisitos formales. En la práctica, las entidades otorgan un peso muy relevante a las entrevistas individuales, llegando a descartar candidaturas que cumplen formalmente los requisitos, pero carecen de compromiso/motivación.

Se busca deliberadamente la heterogeneidad de los grupos (edad, origen, territorio) como estrategia para favorecer el funcionamiento del aula y del taller. En contextos rurales, la selección se ve condicionada por factores logísticos que limitan la disponibilidad de candidatos.

Bloque 6. Coordinación y gestión

En relación con la coordinación institucional, las entidades opinan que la comunicación con el SNE-NL es bastante buena. Si bien destacan el papel del **Centro Navarro de Aprendizaje Integral (CNAI)**[4] como agente de intermediación entre las Escuelas Taller y el SNE-NL y apoyo en la gestión normativa, se señala que esta intermediación no siempre resulta suficiente para recoger y trasladar de manera efectiva las problemáticas reales que surgen en la ejecución de los programas. Adicionalmente, ha generado la necesidad de duplicar la información transmitida por las entidades (a SNE-NL y CNAI).

A pesar de la valoración positiva que se otorga a la comunicación, algunas entidades manifiestan que **la presencia del SNE-NL en las Escuelas Taller es escasa** y se percibe fundamentalmente vinculada a funciones de control y supervisión administrativa. Se echan en falta visitas con un enfoque más cualitativo, orientadas a conocer de primera mano el desarrollo de los proyectos y las dificultades operativas a las que se enfrentan las entidades en el día a día.

Las entidades apuntan también que **los técnicos responsables de la gestión de las convocatorias no siempre disponen de un conocimiento profundo y especializado del funcionamiento de las Escuelas Taller**, debido en parte a la acumulación de programas bajo una misma figura técnica. En comparación, se valora de forma más positiva el modelo anterior basado en las Unidades de Promoción y Desarrollo (UPD), que contaban con personal especializado exclusivamente en Escuelas Taller, facilitaban una comunicación más fluida y permitían introducir ajustes normativos más ajustados a la realidad del programa.

Asimismo, en muchas dimensiones del programa (orientación, formación, selección de participantes, contratación de personal técnico, combinación temporal de actividades, etc) las entidades **solicitan a los responsables del Programa una mayor flexibilidad para adaptarse mejor al territorio y perfil de la persona participante**, y así poder cumplir mejor con los objetivos del mismo. Detectan una cierta desconfianza a su labor, que impide en la práctica el alcance de los objetivos reales del programa.

Adicionalmente, también solicitan que, en la evaluación de la tarea desarrollada por las entidades, se tenga en cuentan elementos clave como el perfil de la persona participante, el sector económico que se integra, el ciclo económico, puesto que en ocasiones los indicadores cuantitativos de evaluación no consideran esta dimensión cualitativa.

Globalmente, las Entidades Beneficiarias **expresan un sentimiento de retroceso en las normativas implantadas en convocatorias actuales** que, en lugar de ayudar al alcance de objetivos, los penaliza (por ejemplo, no valorar el retorno al sistema educativo, no permitir la contratación concatenada o la inclusión de una cierta especialización formativa en las etapas iniciales, o la eliminación de las

[4] El CNAI nace como una empresa pública de Gobierno de Navarra creada en 2001, pone a disposición de los agentes públicos y privados de Navarra una amplia gama de servicios enfocados a la implantación de modelos de aprendizaje. Existe, adicionalmente, una tarea asignada a CNAI para que realice acciones de difusión, apoyo, diseño, puesta en marcha, seguimiento y evaluación de los Programas mixtos de formación y empleo, desde 2022 que se renueva anualmente.

UPD). Asimismo, recomiendan introducir la subcontratación de personal especializado para impartir formación específica).

Asimismo, se expresa la sensación de **que las aportaciones realizadas por las entidades en espacios participativos no siempre son incorporadas en el diseño de las convocatorias**. Se percibe una distancia entre quienes elaboran la normativa y la realidad de la ejecución, lo que da lugar a requisitos y condiciones que no siempre tienen en cuenta los problemas prácticos detectados en ediciones anteriores. Esta falta de retroalimentación genera frustración y debilita la percepción de utilidad de los procesos de participación.

Se valora positivamente la posibilidad de realizar reuniones para compartir buenas prácticas entre entidades, de forma que se cree más contacto entre ellas.

Bloque 7. Justificación y burocracia

Las entidades consideran que **el sistema de justificación del programa es ágil**, y no consideran necesario que haya un modelo de memoria normalizado, aunque sí se considera útil mejorar los sistemas de seguimiento y evaluación. En ese sentido, valoran que realizar una evaluación intermedia podría resultar potencialmente útil, pero se señala la carga administrativa adicional que podría suponer. En conjunto, no parece identificarse a la burocracia como un factor de presión relevante ni que preocupe a las entidades.

El programa evaluado ha seguido el modelo de concurrencia competitiva, el cual se basa en la **valoración individualizada de los proyectos mediante la comparación de las solicitudes presentadas** que reúnan las condiciones para acceder a la subvención, a fin de establecer un orden de prelación entre las mismas, de acuerdo con los criterios de valoración fijados en la base 15. Sin embargo, las entidades manifiestan de forma clara su preocupación por el sistema de evaluación en convocatorias más recientes basados exclusivamente en el orden de presentación. Se considera que mecanismos como el “primero que llega” no permiten valorar adecuadamente la experiencia y que les obliga a estar disponibles a las 12 de la noche para poder registrarse rápidamente.

Asimismo, las entidades se manifiestan favorables a que continue aplicándose la Base 14.2 de la convocatoria, en esta convocatoria evaluada, que establece la **posibilidad de realizar más de un proyecto por entidad**. Algunas de ellas manifiestan que la normativa reciente limita el número a una única Escuela Taller por entidad y consideran que esta limitación no siempre responde a criterios de capacidad real ni de calidad de ejecución, y que impide aprovechar el conocimiento acumulado y la infraestructura de aquellas organizaciones con experiencia contrastada.

Tabla 2.1 Puntos fuertes y débiles del programa EETT, según EBs

Puntos Fuertes	***Debilidades***
Programa adecuado a las necesidades del perfil de participantes.	Problemas de incorporación al programa de mujeres, por barreras culturales y de conciliación familiar.
Cumple una función sociolaboral (no solo laboral).	Dificultad de encontrar participantes adecuados (especialmente en zonas rurales).
Herramienta ORIENTASARE, en su función como historial único de la persona participante.	Falta de motivación de las personas participantes.
Duración del programa (12-24 meses).	Presencia de jóvenes con problemas de salud mental.
	Primera fase (orientación y formación), excesivamente teórica y con un catálogo de formaciones limitado.
	Falta de flexibilidad de la normativa respecto a: • formación teórico-práctica y complementaria a efectuar, • combinación formación-contratación, • evaluación de objetivos alcanzados según territorio y/o sector económico afectado.
	Retroceso en las nuevas convocatorias, en: • flexibilidad y la inclusión de indicadores de funcionamiento del programa más estrictos, • no valoración del retorno al sistema educativo, • no posibilidad de contratación concatenada, • no permitir una cierta especialización formativa en etapas iniciales, • eliminación de las UPD, • no posibilidad de subcontratación de personal especializado para impartir formación específica.
	Falta de agilidad en los procedimientos de validación y derivación de las personas participantes, por parte de las agencias de empleo, a las entidades beneficiarias.
	La tarea desarrollada por el CNAI presenta deficiencias, dado que ha alejado al SNE-NL del proceso de seguimiento especializado del programa y aumenta la intermediación entre agentes.
	Dificultad para mantener equipos profesionales estables, en entidades beneficiarias, debido al carácter discontinuo de los programas.

Fuente: elaboración propia.

Tabla 2.2 Recomendaciones al programa EETT, por parte de las EBs

Recomendaciones
Actuaciones estructurales más amplias que modifiquen estereotipos asociados a determinados oficios, así como inclusión de subvenciones que permitan la conciliación familiar con mayor facilidad, con el objetivo de incrementar personas de género femenino.
Disposición de profesional especializado en salud mental, como recurso compartido entre varios proyectos.
Incorporar indicadores sociales y formativos que reconozcan mejor el trabajo realizado por las entidades.
Revisar medidas adoptadas en convocatorias recientes (como la necesidad de contratación seguida, no permitiendo la concatenada, o la no consideración del retorno a la formación como indicador de inserción del Programa, o que la inserción laboral deba ser en la misma familia profesional).
Introducir formación técnica especializada desde fases tempranas para favorecer la motivación.
Mayor flexibilidad a entidades para decidir el funcionamiento y cronograma de las tareas del proyecto (tipo de formación adaptada al sector, territorio, ciclo económico, perfil alumnado).
Que en los procesos de solicitud (y posterior evaluación del programa), las EBs puedan hacer propuestas concretas, flexibles, y adaptadas al territorio, perfil de la persona participante, sector económico, ciclo económico, y luego sea valorado su cumplimento.
Permitir la subcontratación de personal especializado para impartir ciertos contenidos formativos.
Dotar de mayor agilidad a los procedimientos de validación y derivación por parte de las agencias de empleo, con el fin de permitir una incorporación más temprana de las personas participantes al programa.
Intensificar las reuniones SNE-NL- EBs, para intercambiar información y opiniones en ambos sentidos.
Conveniencia de mantener la normativa de la convocatoria evaluada en los procesos de solicitud de proyectos, de manera que primen los modelos de concurrencia competitiva basados en la evaluación individualizada de proyectos, frente a los basados exclusivamente en el orden de presentación.
Conveniencia de mantener la normativa de la convocatoria evaluada, en la que se permitía la existencia de más una Escuela Taller por entidad.
Realizar una evaluación intermedia del proyecto.

Fuente: elaboración propia.

2.3.2 Valoración de las Personas Participantes

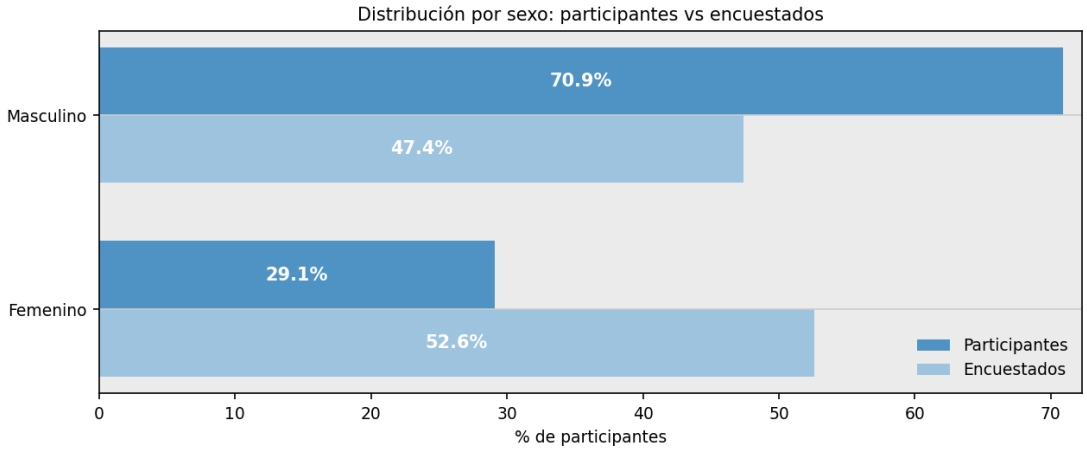
El presente apartado recoge los resultados de la encuesta realizada a las personas participantes del programa EETT, a fin de conocer las motivaciones que las llevaron a participar, así como la valoración que realizan del mismo. La encuesta fue respondida por **19 personas, lo que representa un 8,4% del conjunto de personas participantes en el programa EETT** (convocatoria 2021).

Las Figuras 2.32 a 2.34 presentan las principales características de la muestra de participantes que respondió la encuesta, con el fin de analizar su representatividad respecto al total de participantes en el programa. De su análisis se desprenden ciertas diferencias. La primera se observa en la variable sexo, donde la muestra sobre-representa a las mujeres. En segundo lugar, el colectivo de personas de mayor edad está ligeramente sobre-representado. Esta desviación es crítica si se considera que la población objetivo del programa presenta un perfil marcadamente juvenil: el 82,9 % de los participantes tiene menos de 25 años, mientras que solo el 68,4 % de los encuestados pertenece a ese tramo de edad.

Esta diferencia puede alterar ligeramente la lectura de las motivaciones y la utilidad percibida. Finalmente, el nivel educativo no presenta distorsiones significativas, lo que permite afirmar que la

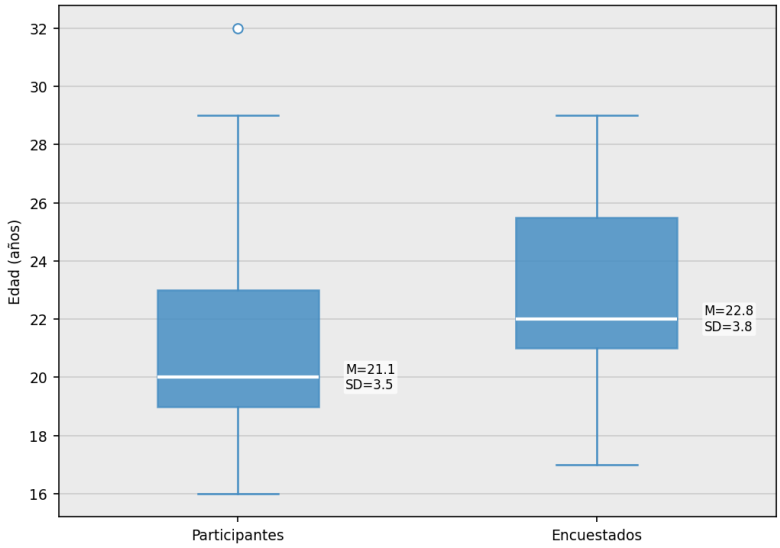
muestra es representativa en esta dimensión. Sin embargo, el doble sesgo por sexo y edad obliga a matizar la interpretación de los resultados.

Figura 2.32. Representatividad de la muestra: distribución por sexo



Fuente: elaboración propia.

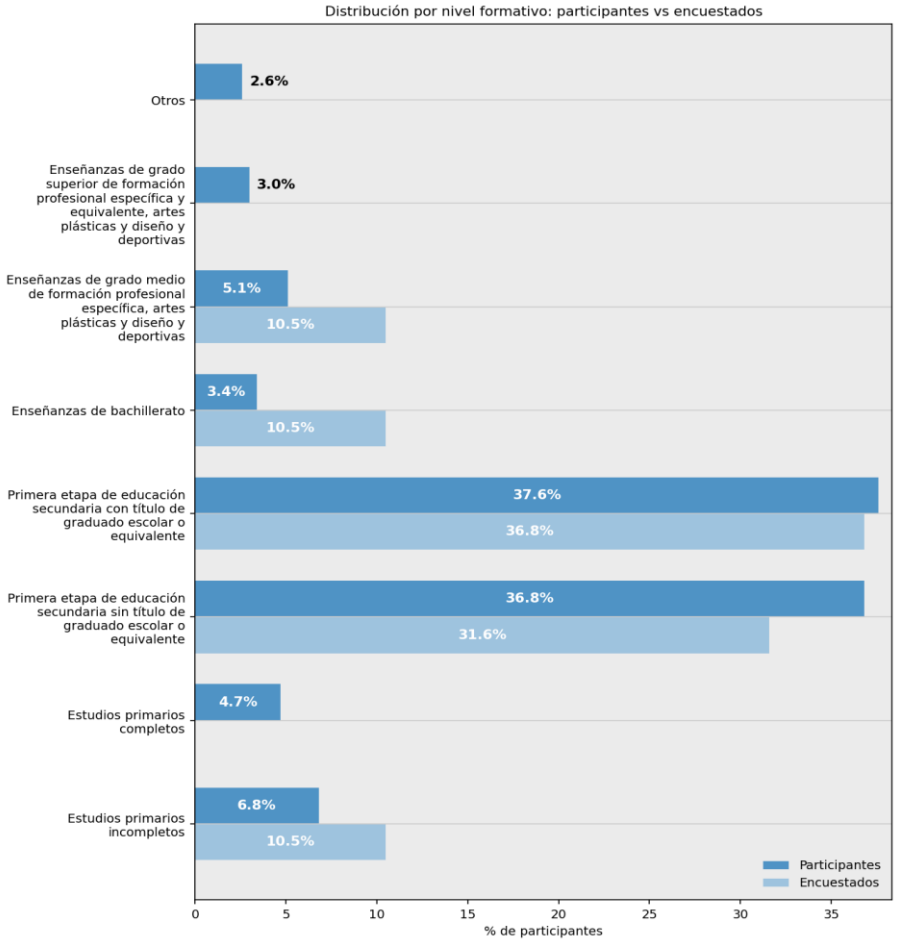
Figura 2.33. Representatividad de la muestra: distribución de la edad



Fuente: elaboración propia.

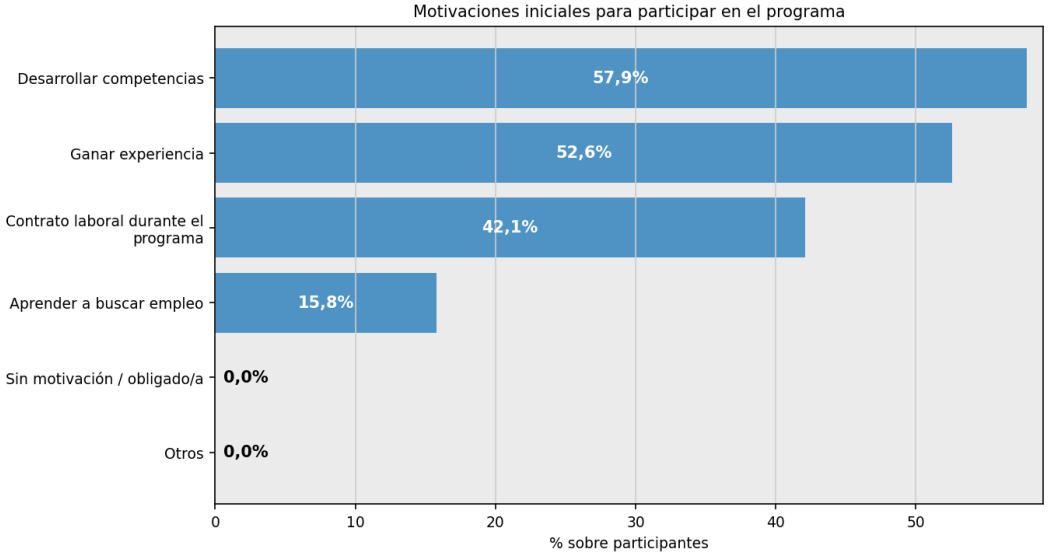
La Figura 2.35 sintetiza las razones que motivaron la participación en el programa, con indicación del porcentaje de participantes que citó cada opción (con posibilidad de respuesta múltiple). Dos opciones superan el umbral mayoritario (≥50 %): "Desarrollar competencias" (57,9 %), y "Ganar experiencia" (52,6 %). También es relevante "Contrato laboral durante el programa" (42,1 %).

Figura 2.34. Representatividad de la muestra: distribución por nivel formativo



Fuente: elaboración propia.

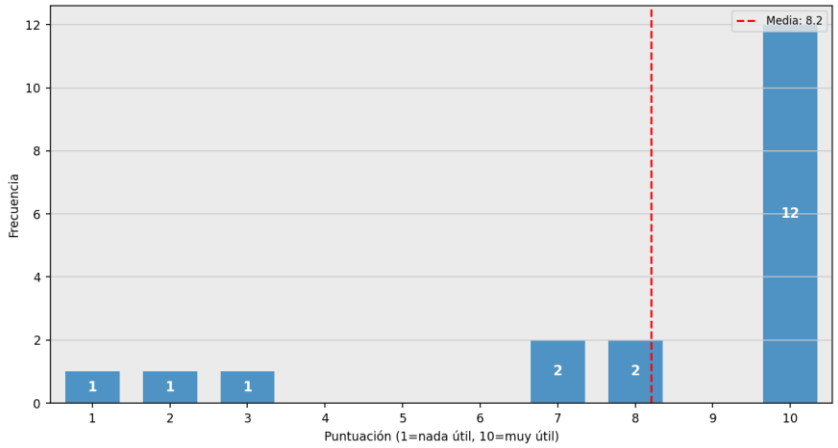
Figura 2.35. Motivaciones iniciales de los participantes encuestados



Fuente: elaboración propia.

Por su parte, la Figura 2.36 presenta la distribución de las puntuaciones de utilidad percibida por los participantes sobre el programa, en escala de 1 (nada útil) a 10 (muy útil). La media es de 8,2, y es de destacar que el 84,2 % de los encuestados valoraron su utilidad con 7 o más puntos. Tan sólo 3 personas dieron puntuaciones iguales o inferiores a 3.

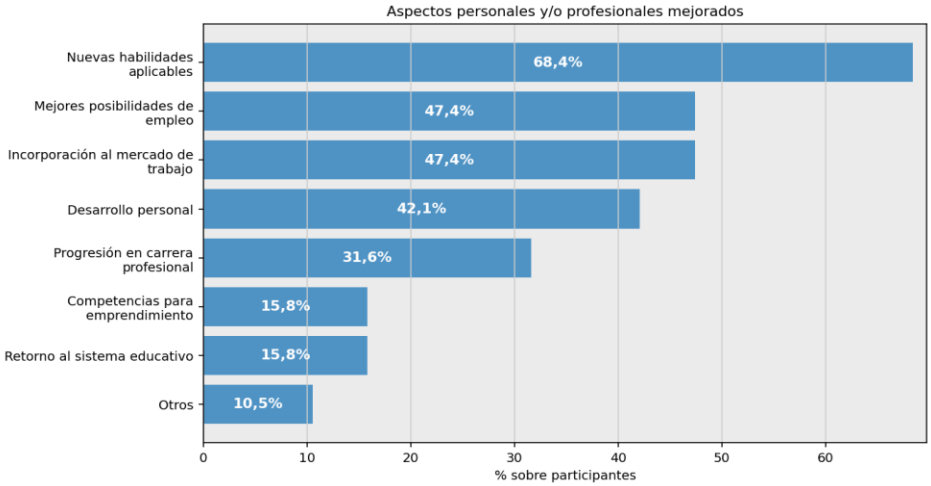
Figura 2.36. Distribución de la utilidad percibida del programa (escala 1-10)



Fuente: elaboración propia.

En cuanto a los aspectos personales y profesionales que los participantes consideran haber mejorado durante el programa, la Figura 2.37 recoge la frecuencia de mención de cada una de las opciones que se les ofrecía. La opción "Nuevas habilidades aplicables" (68,4 %) supera el umbral mayoritario (≥50 %). También son relevantes las opciones "Incorporación al mercado de trabajo" (47,4 %), "Mejores posibilidades de empleo" (47,4 %), "Desarrollo personal" (42,1 %), y "Progresión en carrera profesional" (31,6%). En cambio, tienen una presencia minoritaria (<20 %) "Retorno al sistema educativo" (15,8 %), "Competencias para emprendimiento" (15,8 %), y "Otros" (10,5 %). Por tanto, los resultados reflejan motivaciones diversas si bien se observa un elemento claramente dominante en relación con la adquisición de nuevas habilidades.

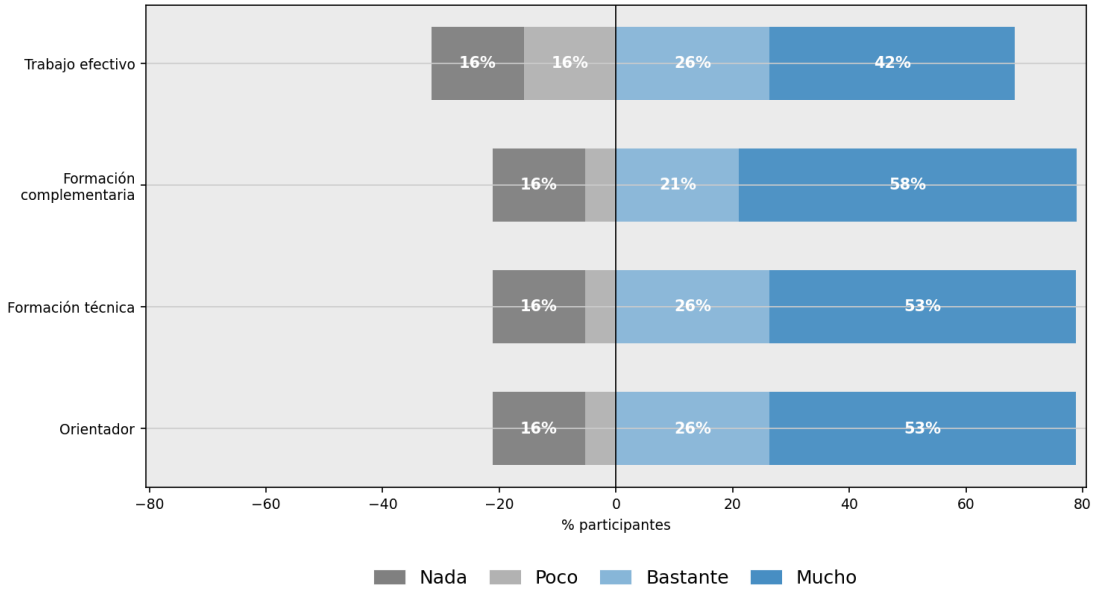
Figura 2.37. Aspectos personales y profesionales mejorados



Fuente: elaboración propia.

La Figura 2.38 recoge la valoración que otorgan los encuestados en cuanto a la utilidad de cada uno de los cuatro componentes del programa (orientación, formación técnica, formación complementaria, y trabajo efectivo) de cara a encontrar trabajo posteriormente. Los cuatro componentes reciben una valoración positiva, con un elevado porcentaje de participantes que responden que les ayudó mucho o bastante a encontrar trabajo, mientras que las valoraciones negativas indican que los participantes consideran que les ayudó poco o nada: "Formación complementaria" (79,0 % de participantes con valoración positiva / 21,1 % con valoración negativa), "Orientador" (78,9 % positiva / 21,1 % negativa), "Formación técnica" (78,9 % positiva / 21,1 % negativa), "Trabajo efectivo" (68,4 % positiva / 31,6 % negativa), si bien este último es el componente con mayor margen de mejora. Aun así, todos los aspectos reciben valoraciones positivas mayoritarias, lo que apunta a una satisfacción general sólida con los diferentes componentes del programa.

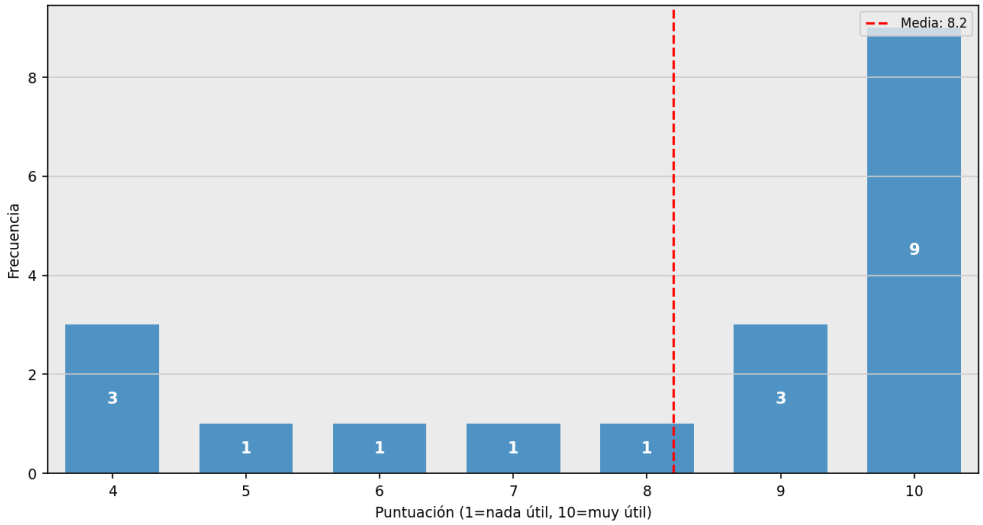
Figura 2.38. Valoración de los componentes del programa: orientador, formación técnica, formación complementaria y trabajo efectivo



Fuente: elaboración propia.

Por su parte, la Figura 2.39 presenta la valoración global del programa, expresada en una escala de 1 a 10. La media es elevada (8,2) y la moda (valor más votado) es de 10. El hecho de que solo un 15,8 % de los encuestados suspenda el programa, así como la concentración del 73,7 % de las respuestas en el tramo alto (entre 7 y 10) denota una valoración positiva del conjunto de los participantes.

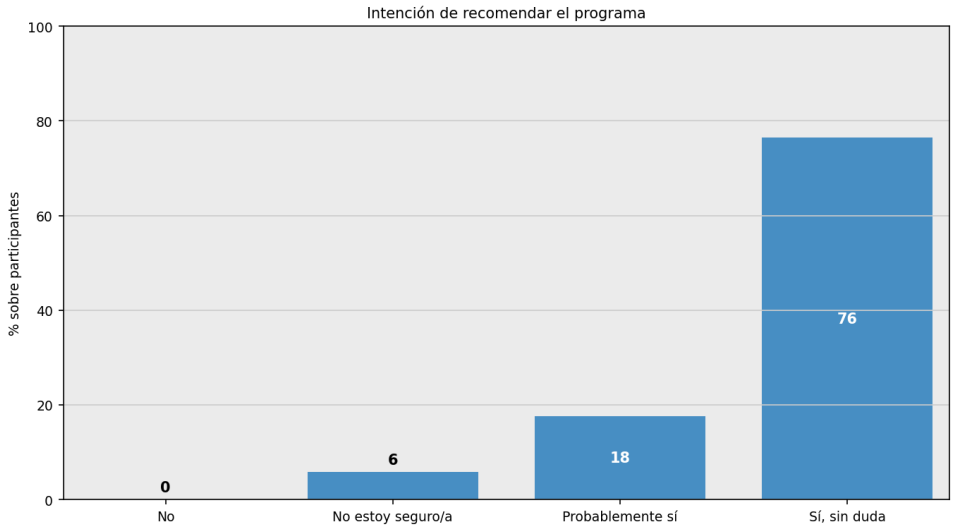
Figura 2.39. Distribución de la valoración global del programa (escala 1-10)



Fuente: elaboración propia.

Esta satisfacción con el programa se confirma en la Figura 2.40, cuando se pregunta sobre la intención de recomendar el programa a otras personas en situación de desempleo. Dicha valoración es un indicador de satisfacción global. El 76,5 %, opción mayoritaria, confirman que realizarían la recomendación, el 17,6 % la realizarían "probablemente", tan solo un 5,9 % que no estaría seguro de recomendarlo, y nadie que no lo recomendara.

Figura 2.40. Intención de recomendar el programa



Fuente: elaboración propia.

En síntesis, el perfil típico en el programa de EETT es el de un participante que accede movido fundamentalmente por el deseo de "Desarrollar competencias" (≈57,90 %) y de "Ganar experiencia" (≈52,60 %), confirmando una orientación pragmática hacia la mejora de la empleabilidad. En menor medida se identifican motivaciones vinculadas a "Contrato laboral durante el programa" (42,10 %). Tras su paso por el programa, los participantes perciben una mejora notable especialmente en

"Nuevas habilidades aplicables" (68,40 %), "Incorporación al mercado de trabajo" (47,40 %), "Mejores posibilidades de empleo" (47,40 %).

Asimismo, la experiencia durante el itinerario formativo configura a un participante que valora positivamente el programa en su conjunto. Concretamente, los distintos componentes del programa reciben una valoración muy favorable, destacando la formación complementaria (79,0 % de valoraciones positivas), seguida de la labor del orientador y la formación técnica, empatadas en el 78,9 % (y algo menor la valoración del "Trabajo efectivo"). Mientras que la utilidad percibida del programa alcanza una media de 8,21 sobre 10, y la valoración global media se sitúa en 8,16 puntos, valores muy elevados. Por último, el participante tipo se muestra altamente satisfecho con la experiencia y proclive a recomendar el programa: un 94,10 % de los encuestados declara que lo recomendaría, ya sea "sin duda" o "probablemente".

Finalmente, las Figuras 2.41. y 2.42 presentan visualmente la opinión de los encuestados a partir de las preguntas abiertas realizadas. Se muestran las palabras clave mencionadas, tanto en relación con las fortalezas del programa (2.41) como las recomendaciones de mejora que proponen (Figura 2.42). Como aspectos positivos cabe destacar la importancia de la formación y orientación, así como que la respuesta más reiterada, en cuanto a debilidad, sea “ninguna”. De todos modos, se mencionan algunas recomendaciones de mejora que resultan de interés.

Figura 2.41. Fortalezas del programa



Figura 2.42. Recomendaciones de mejora sobre el programa



Fuente: elaboración propia.

2.4 Evaluación del Impacto (EETT)

2.4.1 Qué se ha hecho y por qué

El objetivo de este apartado es **analizar si la participación en el programa EETT (convocatoria 2021) se asocia con mejoras en la inserción laboral una vez acabado el programa**. Dado que las personas no se asignan al programa de manera aleatoria, la comparación directa entre participantes y no participantes puede ser engañosa (porque sus perfiles pueden ser distintos). Para realizar una comparación “justa”, se utiliza el emparejamiento por puntuación según la probabilidad/propensión a entrar en el programa (*Propensity Score Matching*-PSM). En este tipo de análisis se busca, para el grupo de personas participantes (llamado grupo de tratamiento), un conjunto de personas

comparables en características observables antes del programa (al que llamaremos grupo de control), y se compara el nivel de inserción laboral posterior en ambos grupos.

Los resultados se miden en varias ventanas temporales[5] (90, 180 y 365 días posteriores a la finalización del programa en cada caso) para captar efectos a corto, medio y largo plazo. En programas de empleo y formación es frecuente que el impacto varíe por horizonte. Es por ello que el informe presenta resultados por ventanas dinámicas y no en un único momento.

2.4.2 Viabilidad de la comparación y análisis de impacto

Para la **construcción del grupo de control** destinado a comparar los resultados del programa en cuanto a la inserción laboral de las personas participantes, se utiliza información administrativa procedente de la base de datos facilitada por el SNE-NL sobre personas que cumplieran los mismos requisitos que quienes participaron en el programa, pero quedaron en **situación de reserva**. El objetivo es obtener un grupo de personas con un perfil lo más similar posible al de los participantes en el programa.

En segundo lugar, para medir la inserción laboral de estos individuos, se recopilaron todos los **contratos registrados** desde la fecha de finalización del programa a lo largo de un periodo de tiempo determinado, para cada grupo. Concretamente, se analiza el impacto del programa a los 3, 6 y 12 meses, tal como se ha comentado anteriormente. Adicionalmente, se consideran **variables para medir la inserción laboral**:

- **Probabilidad de estar empleado**: probabilidad estimada de que el individuo se encuentre en situación de empleo en dicho horizonte temporal.
- **Días en empleo**: número total de días en los que el individuo ha estado empleado durante el periodo de referencia.
- **FTE total** (*Full-Time Equivalent*): número de días trabajados equivalente a tiempo completo total durante el periodo), que permite capturar la intensidad del empleo.
    - **FTE asalariado**: número de días trabajados equivalente a tiempo completo correspondiente a empleo por cuenta ajena.
        - **FTE con el mismo empleador**: número de días equivalente a tiempo completo, trabajado con el mismo empleador que el de referencia[6] durante el programa.
        - **FTE con otros empleadores**: número de días equivalente a tiempo completo trabajado con empleador diferente al de referencia durante el programa.
    - **FTE autoempleo**: número de días trabajados equivalente a tiempo completo asociado a trabajo por cuenta propia.

[5] Se entiende por "ventana" los intervalos de tiempo analizados. En el caso de "ventanas dinámicas" el inicio de cada período es variable y el intervalo de traslada en el tiempo, manteniendo su duración (90, 180 o 365 días).

[6] El empleador de referencia es la entidad o convenio con la que más tiempo ha estado trabajando durante el período de participación del individuo en el programa.

En tercer lugar, se extrajeron todas las **características individuales disponibles de ambos grupos**, tales como la edad, la nacionalidad, el género, el nivel de estudios más alto completado y el municipio de residencia (con anterioridad a la fecha de inicio del programa). Todas estas variables son relevantes para el contexto laboral y ayudan a caracterizar mejor los grupos de cara al análisis contrafactual.

A partir de la información facilitada por el SNE-NL, **el grupo de control está formado por 234 personas** para las cuales se disponía de toda la información relativa a las características de interés. Cabe recordar que el **grupo de tratamiento está compuesto por 166 personas**. La reducción de 225 a 166 personas en el grupo de tratamiento se debe, en primer lugar, a la exclusión de un pequeño número de participantes sin localidad de residencia identificable en las bases municipales utilizadas para construir las covariables de emparejamiento y, sobre todo, a la restricción del análisis a la región de soporte común (*common support*) del *propensity score matching*, un paso metodológico estándar que garantiza la comparabilidad entre el grupo de tratamiento y el grupo de control.

La Tabla 2.3 evalúa la comparabilidad entre participantes del grupo de tratamiento ("tratados") y participantes del grupo de control ("controles") antes y después del emparejamiento mediante un contraste de diferencias de medias[7]. Dicha tabla presenta las medias de diversas variables sociodemográficas y contextuales para los participantes tratados y el grupo de control, tanto antes (pre) como después (post) del proceso de emparejamiento, con el objetivo de evaluar la similitud de características entre ambos grupos. Asimismo, se incluyen las diferencias de medias y su nivel de significación estadística en cada momento.

Antes del emparejamiento se observan algunas diferencias estadísticamente significativas entre los grupos, lo que indica la existencia de cierto desequilibrio inicial en las características observables. En particular, la edad media de los individuos tratados (21,87 años) es significativamente menor que la del grupo de control (24,97 años), con una diferencia de −3,11 años y alta significación estadística. También se detectan diferencias en determinadas categorías del nivel educativo. Concretamente, la proporción de individuos con primera etapa de educación secundaria sin título de graduado escolar o equivalente es inferior entre los tratados (0,37) que entre los controles (0,50), mientras que la proporción con título de graduado escolar o equivalente es mayor entre los tratados (0,34) que en el grupo de control (0,25). Estas diferencias sugieren que, antes del emparejamiento, los grupos presentan perfiles educativos distintos.

En cambio, otras variables, como la tasa de paro local, la renta neta media por persona, la densidad de población, el sexo o la nacionalidad, no muestran diferencias estadísticamente significativas en la comparación inicial, lo que indica una mayor similitud entre tratados y controles en estos aspectos.

Tras aplicar el procedimiento de emparejamiento, el balance entre ambos grupos mejora de forma notable. La mayoría de las variables dejan de presentar diferencias estadísticamente

[7] Para un detalle de la metodología, tratamiento de los datos, estrategia de modelización, así como para la selección de modelos, consúltese 7. ANEXOS. COMÚN. Evaluación de políticas mediante *Propensity Score Matching* (PSM) y 8.3. Anexo 3. Análisis PSM: Programa EETT.

significativas, lo que indica que el proceso ha contribuido a reducir las discrepancias iniciales entre tratados y controles. Por ejemplo, la diferencia en edad media se reduce sustancialmente, pasando de −3,11 años a −0,27 años, y deja de ser estadísticamente significativa. Del mismo modo, las diferencias observadas inicialmente en las variables educativas desaparecen tras el emparejamiento.

Tabla 2.3 Diferencia de Medias entre tratados y controles, antes y después del emparejamiento.

Concepto	Tratados (pre)	Controles (pre)	Dif. (pre)	Sig. (pre)	Tratados (post)	Controles (post)	Dif. (post)	Sig. (post)
Edad media	21,87	24,97	-3,11	***	21,87	22,14	-0,27	---
Sexo (proporción hombres)	0,74	0,73	0,01	---	0,74	0,74	0	---
Nacionalidad (proporción extranjera)	0,23	0,27	-0,04	---	0,23	0,15	0,08	*
Primera etapa de educación secundaria sin título de graduado escolar o equivalente	0,37	0,50	-0,13	**	0,37	0,39	-0,02	---
Primera etapa de educación secundaria con título de graduado escolar o equivalente	0,34	0,25	0,09	*	0,34	0,43	-0,09	---
Estudios primarios incompletos	0,08	0,07	0,02	---	0,08	0,05	0,04	---
Estudios primarios completos	0,05	0,05	-0,00	---	0,05	0,04	0,00	---
Enseñanzas de bachillerato	0,04	0,06	-0,02	---	0,04	0,02	0,01	---
Enseñanzas de grado medio de formación profesional específica, artes plásticas y diseño y deportivas	0,05	0,04	0,01	---	0,05	0,03	0,02	---
Enseñanzas de grado superior de formación profesional específica y equivalente, artes plásticas y diseño y deportivas	0,04	0,03	0,01		0,04	0,01	0,02	
Programas para la formación e inserción laboral que precisan de una titulación de estudios secundarios de primera etapa para su realización (más de 300 horas)	0,01	0,01	-0,00		0,01	0,02	-0,02	
Tasa de paro local	7,94	7,79	0,15	---	7,94	8,09	-0,15	---
Renta neta media por persona (€/persona)	14310,08	14508,51	-198,44	---	14310,08	14223,49	86,58	---
Densidad de población (hab./km²)	5069,11	5763,35	-694,23	---	5069,11	3660,12	1409,00	***

Fuente: elaboración propia.

Nota1: sin asteriscos = no se detecta diferencia estadística significativa en la media de ambos grupos (tratamiento y control)

Nota2: Número de Tratados (pre): 166, Número de Control (pre): 234, Número de Tratados (post): 166, Número de Control (post): 207.

Nota3: "Sig" indica el nivel de significación estadística del contraste de hipótesis realizado. (*) significación al 10%, es decir, contraste con un 90% de probabilidad asociada, (**) significación al 5%, contraste con un 95% de probabilidad asociada, (***) significación al 1%, contraste con un 99% de probabilidad asociada.

No obstante, algunas variables continúan mostrando diferencias significativas en el escenario posterior. En particular, la densidad de población presenta una diferencia positiva y estadísticamente significativa, con valores mayores en el grupo tratado que en el grupo de control. Asimismo, la proporción de población extranjera muestra una diferencia moderada que alcanza significación estadística tras el emparejamiento.

Gracias a la aplicación del PSM, la comparación de la probabilidad de iniciar un contrato entre el grupo de participantes y el grupo de control, una vez emparejados en función de sus características observables, permite obtener el efecto neto de haber participado en el programa, conocido en la literatura como el "*Average Treatment Effect on the Treated*" (ATT). En la Tabla 2.4 se muestra una fila para cada indicador de resultado, ofreciendo el valor de dicho ATT para cada uno de ellos, así como su significatividad estadística.

A la vista de los resultados a 90 días, el programa muestra **mejoras claras y estadísticamente significativas en los indicadores de inserción considerados para las personas que pasaron por el programa**: días en empleo (21,72 días más en el grupo de tratamiento), probabilidad de estar empleado (34 puntos porcentuales más), FTE[8] total (22,75 días más) y FTE asalariado (21,51 días más). En cambio, no se observan efectos significativos en FTE autoempleo, FTE mismo empleador ni FTE otros empleadores, por lo que en estos tres casos no podemos concluir que haya diferencias entre los individuos del grupo de control y de tratamiento.

A 180 días, el patrón se mantiene y los efectos se amplían: días en empleo (40,73 días más), probabilidad de estar empleado (0,31), FTE total (42,21) y FTE asalariado (39,32). De nuevo, los impactos en FTE autoempleo (2,82), FTE mismo empleador (-0,09) y FTE otros empleadores (2,14) no alcanzan significación por lo que no hay diferencias entre ambos grupos. **A 365 días, los resultados siguen siendo robustos en términos agregados**: días en empleo (61,22 más en el caso de pasar por el programa), probabilidad de estar empleado (0,18), FTE total (64,18) y FTE asalariado (58,56). De nuevo, no hay evidencia estadística concluyente en FTE autoempleo, FTE mismo empleador ni FTE otros empleadores.

2.4.3 Síntesis y Discusión de los resultados obtenidos

Los resultados presentados ofrecen evidencia robusta y estadísticamente concluyente de un **impacto positivo** del programa Escuelas Taller del SNE-NL **sobre la inserción laboral de sus participantes**, medida tanto en el margen extensivo como, con mayor consistencia y crecimiento temporal, en el margen intensivo. El efecto estimado sobre los días de empleo acumulados a lo largo del primer año post-programa alcanza los 61,22 días adicionales [IC95%: 39,77; 81,90], y el FTE total acumulado se incrementa en 64,18 días equivalentes a jornada completa [42,80; 85,62]. Estos resultados son notables en el contexto de la literatura internacional, que identifica como situación habitual la debilidad de los efectos a corto plazo de los programas de formación —especialmente

[8] FTE Indica Equivalente a Jornada completa. -*Full Time Equivalent*. Por tanto, es la variable que recoge el número de días trabajados a jornada completa.

Tabla 2.4 Impacto estimado (ATT[9]) sobre indicadores de empleo por ventana temporal.

Ventana	Indicador de Impacto	ATT	SE	Sig.	CI_low	CI_high
90 días	**Días en empleo**	21,72	3,04	***	15,52	27,62
	Probabilidad de estar empleado	0,34	0,03	***	0,27	0,41
	FTE total	22,75	2,97	***	16,64	28,32
	FTE asalariado	21,51	2,96	***	15,52	27,02
	FTE autoempleo	1,22	1,11		-0,72	3,45
	FTE mismo empleador	0,01	0,03		-0,05	0,07
	FTE otros empleadores	1,13	0,85		-0,50	2,79
180 días	**Días en empleo**	40,73	5,67	***	29,24	50,95
	Probabilidad de estar empleado	0,31	0,03	***	0,24	0,36
	FTE total	42,21	5,62	***	31,16	52,03
	FTE asalariado	39,32	5,65	***	27,70	49,57
	FTE autoempleo	2,82	2,28		-1,21	7,45
	FTE mismo empleador	-0,09	0,12		-0,33	0,06
	FTE otros empleadores	2,14	1,65		-0,98	5,55
365 días	**Días en empleo**	61,22	10,78	***	39,77	81,90
	Probabilidad de estar empleado	0,18	0,03	***	0,12	0,22
	FTE total	64,18	10,94	***	42,80	85,62
	FTE asalariado	58,56	10,94	***	36,92	80,31
	FTE autoempleo	5,35	4,32		-2,26	14,69
	FTE mismo empleador	-0,33	0,31		-0,96	0,03
	FTE otros empleadores	5,57	3,71		-1,58	13,18

Fuente: elaboración propia.
Nota1: los asteriscos se derivan de una aproximación normal usando ATT/SE (SE: error estándar);
Nota2: FTE Indica Equivalente a Jornada completa. *-Full Time Equivalent-*
Nota3: "Sig" indica el nivel de significación estadística del contraste de hipótesis realizado. (*) significación al 10%, es decir, contraste con un 90% de probabilidad asociada, (**) significación al 5%, contraste con un 95% de probabilidad asociada, (***) significación al 1%, contraste con un 99% de probabilidad asociada.
Nota4: *CI_low y CI_high*, representan los valores extremos del intervalo del impacto estimado, al 95% de probabilidad.

para jóvenes— y su eventual consolidación a medio y largo plazo[10]. En el contexto de la evaluación de programas de activación en España, los efectos estimados son coherentes con la tesis de que los programas de mayor duración con componente de trabajo efectivo superan en efectividad a los

[9] El ATT (*Average Treatment effect on the Treated*) es el impacto medio del programa sobre quienes realmente participaron. Es decir, responde a la pregunta "¿cuánto mejor (o peor) les fue, de media, a los participantes gracias al programa, comparado con lo que razonablemente les habría pasado si no hubieran participado?". Dado que ese "qué habría pasado si no …" no se puede observar directamente, se estima comparando a los participantes con un grupo de no participantes muy similares (en características previas y contexto), para construir un contrafactual creíble. El ATT, por tanto, se interpreta como el efecto promedio atribuible al programa en la población tratada, dentro del conjunto de casos donde existe comparación válida (soporte común).

[10] Card, D., Kluve, J., & Weber, A. (2010). Active Labour Market Policy Evaluations: A Meta-Analysis. The Economic Journal, 120(548), F452–F477 y Kluve, J. (2010). The effectiveness of European active labor market programs. Labour Economics, 17(6), 904–918. https://doi.org/10.1016/j.labeco.2010.02.004

programas exclusivamente formativos[11], y contrastan con los efectos más modestos documentados para los programas del Plan FIP y similares[12], lo que refuerza la pertinencia del diseño en alternancia formación-trabajo como mecanismo de activación para jóvenes desempleados.

La dinámica temporal observada —efectos positivos ya a 90 días que crecen de forma sostenida hasta 365 días— sugiere que el modelo de alternancia formación-trabajo efectivo del EETT **genera un capital humano específico y una señalización laboral que se materializan de forma relativamente rápida en el mercado de trabajo navarro**. La ausencia de un efecto cerrojo pronunciado a corto plazo, coherente con la estructura del programa que incluye trabajo remunerado efectivo, es consistente con la evidencia internacional[13] sobre la mayor efectividad temprana de los programas con componente práctico frente a los exclusivamente formativos. El perfil decreciente del impacto sobre el margen extensivo y creciente sobre el margen intensivo es interpretable como que **el programa no solo aumenta las probabilidades de acceder a algún empleo, sino que mejora la calidad y continuidad del empleo obtenido**.

La evidencia sobre mecanismos es más limitada. La descomposición por canal —asalariado frente a autoempleo, mismo empleador frente a otros empleadores— apunta a que **el empleo asalariado es el canal dominante** y que la inserción se produce principalmente **fuera del empleador de referencia**, lo que sugiere un efecto de movilidad laboral coherente con la función de señalización[14].

Implicaciones para el futuro diseño del programa. Los resultados avalan la continuidad del programa EETT como instrumento de activación del empleo juvenil en Navarra, con un diseño que combina formación técnica certificable y trabajo efectivo. Tres implicaciones concretas se derivan del análisis.

En primer lugar, el perfil creciente del impacto con el horizonte temporal sugiere que la eficacia del programa se maximiza cuando los participantes completan el ciclo formativo completo. El porcentaje medio de formación realizada alcanza el 82,1%, y el 37,3% de los participantes subvencionados finalizó el itinerario formativo. Existe, por tanto, un margen de mejora relevante en la tasa de finalización —que el programa ya incentiva normativamente, al requerir al menos un 75% de asistencia para el cómputo de inserción— con potenciales retornos positivos en los resultados de inserción.

En segundo lugar, la evidencia de que el impacto se canaliza principalmente a través del empleo en empleadores distintos al de referencia sugiere que los programas que favorecen la diversificación de experiencias y la visibilidad ante el tejido empresarial local pueden ser más efectivos que los

[11] Cueto, B., Toharia, L., García Serrano, C., & Alujas, J. A. (2010). Los efectos de la formación ocupacional: ¿Importa la duración de las acciones? Hacienda Pública Española / Revista de Economía Pública, 195(4), 9–36.

[12] Arellano, A. (2007). Duración en el desempleo y cursos de formación. Una aproximación al caso español. Cuadernos Económicos de ICE, 74, 167–198. https://doi.org/10.32796/cice.2007.74.5922 y Cueto, B., & Mato, F. J. (2009). A nonexperimental evaluation of training programmes: Regional evidence for Spain. Annals of Regional Science, 43(2), 415–433. https://doi.org/10.1007/s00168-008-0214-2

[13] Lechner, M., & Wunsch, C. (2009). Are training programs more effective when unemployment is high? Journal of Labor Economics, 27(4), 653–692. https://doi.org/10.1086/605426

[14] Spence, M. (1973). Job Market Signaling. The Quarterly Journal of Economics, 87(3), 355–374. https://doi.org/10.2307/1882010

orientados únicamente a la retención con el empleador del programa. En este sentido, el diseño de redes de empresas colaboradoras durante y tras el programa, así como mecanismos de intermediación laboral activa al finalizar el itinerario, podría potenciar el efecto de inserción.

En tercer lugar, los resultados apuntan a que el impacto del programa puede variar según el contexto municipal. La OCDE[15] subraya la importancia de la adaptación territorial de los programas de activación en el sistema nacional de empleo español. Un mayor detalle en la evaluación de la heterogeneidad de efectos según el contexto municipal de Navarra orientaría la priorización territorial del programa en futuras convocatorias.

Desde una perspectiva metodológica, el análisis demuestra la viabilidad de la evaluación de impacto con metodologías de inferencia causal rigurosas en el ámbito de las PAE regionales españolas, utilizando datos administrativos disponibles en las administraciones autonómicas. La evaluación de programas de formación para el empleo en España ha adolecido históricamente de fragmentación de datos y ausencia de metodologías contrafactuales sistemáticas[16]. La integración de los registros administrativos de la Seguridad Social con los datos de participación de los servicios públicos de empleo autonómicos permite construir diseños de evaluación robustos, replicables y comparables entre programas y territorios, abriendo la vía a un sistema de evaluación continua que retroalimente el diseño de las PAE en Navarra y en el conjunto del Estado.

2.5 Inserción Real de los Participantes (EETT)

El presente apartado analiza la **inserción laboral real** de las personas participantes en el programa que lo cursaron con aprovechamiento suficiente: ≥75% de realización, o ≥25% con abandono por incorporación laboral (un total de 225 participantes: 159 hombres, 66 mujeres)[17]. Se trata, por tanto, de un análisis descriptivo (no causal), complementario del análisis de impacto de la sección 2.4. La fuente de datos es el histórico de vida laboral de la Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS, servicio A106), observado a 90, 180 y 365 días desde la finalización del programa.

El análisis muestra una trayectoria de inserción laboral creciente y consistente con el diagnóstico cualitativo recogido en el apartado 2.4: el **68,0%** de las personas participantes registra al menos un día de ocupación en los primeros 90 días tras la finalización del programa, porcentaje que asciende al **77,8%** a los 180 días y al **86,7%** a los 365 días. Este patrón de intensificación progresiva es coherente con el hallazgo, ya recogido en el análisis de impacto sobre la muestra emparejada, de que el efecto del programa se consolida con el tiempo.

[15] OECD. (2025). Improving Active Labour Market Policies in Spain: Lessons from a Qualitative Assessment (Connecting People with Jobs). OECD Publishing. https://doi.org/10.1787/745e0cdd-en

[16] Cebrián, I., Cueto, B., & Mato, F. J. (2021). La evaluación de impacto de las políticas activas de empleo en España: el deseo y la realidad. Cuadernos Económicos de ICE, 102, 133–155. https://doi.org/10.32796/cice.2021.102.7314

[17] El número de participantes utilizado en este análisis descriptivo (225 personas), no coincide con el número de participantes que integran el grupo de tratamiento en el análisis contrafactual realizado en el apartado 2.4 (166 personas), dado que para la construcción de la muestra emparejada del PSM se aplica posteriormente una selección/depuración municipal.

Tabla 2.5 Inserción laboral de las personas participantes.

	90 días	180 días	365 días
Total Participantes (% empleado)	**68,0**	**77,8**	**86,7**
Género: Hombre (% empleado)	68,6	76,1	86,8
Género: Mujer (% empleado)	66,7	81,8	86,4
Tipo de empleo: Autónomo (% s/empleados)	5,2	3,4	3,1
Tipo de empleo: Cuenta ajena (% s/empleados)	94,8	96,6	96,9
Contrato: Indefinido (% s/cuenta ajena)	31,7	33,7	29,6
Contrato: Fijo discontinuo (% s/cuenta ajena)	11,7	13,6	9,5
Contrato: Temporal (% s/cuenta ajena)	55,2	50,9	59,8

Fuente: elaboración propia a partir de registros TGSS (servicio A106) y bases administrativas de participantes.

La inserción no muestra diferencias relevantes por género: los hombres presentan tasas de empleo del **68,6% / 76,1% / 86,8%** y las mujeres del **66,7% / 81,8% / 86,4%** a 90/180/365 días respectivamente, con una ligera ventaja femenina a medio plazo (180 días) que se diluye en el horizonte anual.

En cuanto a la naturaleza del empleo, la inserción es básicamente por **cuenta ajena** (94,8%-96,9% de quienes están ocupados en cada horizonte), con un peso marginal del trabajo autónomo (3,1%-5,2%). Dentro de la contratación por cuenta ajena, predomina la modalidad **temporal** (55,2% de los participantes son contratados temporalmente en el horizonte a 90 días, con oscilación hasta el 59,8% a 365 días), seguida de la contratación **indefinida** (29,6%-33,7%) y, en menor medida, el **fijo discontinuo** (9,5%-13,6%). Esta composición sugiere que, si bien el programa activa el acceso al empleo de forma notable, la calidad contractual de las inserciones logradas mantiene un perfil de temporalidad elevado.

2.6 Conclusiones Generales y Propuestas de Mejora (EETT)

2.6.1 Conclusiones Generales: Diagnóstico del Programa

El programa de Escuelas Taller (EETT) se presenta como una herramienta **sólida y eficaz** en su planteamiento técnico y financiero. Los datos reflejan un programa con una **fortaleza estructural en su gestión**, evidenciada por plazos medios de resolución de 45 días y una ejecución presupuestaria del 91 %. El programa, globalmente, debe valorarse positivamente. Algunas evidencias de ello, son:

- **Cumplimiento de objetivos**. La función social, no solo laboral, que aporta a las personas participantes.
- **Adecuación de tareas**, tanto de orientación, formación técnica y complementaria y prácticas laborales.
- **Valoración positiva del programa**, por parte de colectivos implicados. Tanto las EBs como las personas participantes (media de 8,2) valoran positivamente el programa.
- **Impacto e inserción laboral real.** El programa incrementa de forma robusta el acceso al empleo: la inserción real de los participantes (sección 2.5) alcanza el 68,0% a los 90 días, el 77,8% a los 180 días y el 86,7% a los 365 días, un patrón de intensificación progresiva

coherente con el análisis de impacto de la sección 2.4. La inserción se canaliza casi en su totalidad por empleo asalariado (95-97%), con predominio de la contratación temporal (51-60%) sobre la indefinida (30-34%), lo que apunta a un margen de mejora en la calidad contractual de las inserciones logradas.

Sin embargo, el análisis integral detecta puntos de fricción:

- **El "gap" de finalización:** Existe una contradicción entre la permanencia (82 % de la formación realizada) y la finalización completa de los itinerarios (solo un 37%); no obstante, más de la mitad de quienes no finalizan (el 53 %, 119 de las 225 personas subvencionadas) abandonan por haber conseguido un empleo, tras haber realizado en media el 75 % de la formación, por lo que no puede considerarse un fracaso formativo.
- **Concentración y Género:** La oferta está altamente centralizada en Pamplona (>60 %) y la participación femenina (29 %) no es proporcional a su mejor rendimiento y constancia.

2.6.2 Propuestas de Mejora por parte de Entidades Beneficiarias y Alumnado

Este bloque agrupa las demandas operativas de las instituciones gestoras y las críticas directas de los participantes.

Flexibilidad Operativa y Normativa

- **Autonomía en el diseño:** Otorgar mayor flexibilidad a las entidades para decidir cronogramas, metodologías y tipos de formación adaptadas al territorio, sector y perfil del alumno.
- **Autonomía en la selección de participantes:** Cambiar la normativa para otorgar mayor flexibilidad a las entidades para poder admitir a personas motivadas.
- **Revisión de convocatorias:** Eliminar restricciones introducidas en convocatorias recientes como la obligatoriedad de contratación seguida (no concatenada) o la no consideración del retorno a la formación como indicadores de inserción del Programa.
- **Concurrencia competitiva:** Mantener el criterio utilizado en esta convocatoria analizada de concurrencia competitiva, evaluando los proyectos por su calidad técnica e individualizada, evitando el criterio que posteriormente se ha establecido de prioridad por orden de presentación de solicitudes.
- **Indicadores sociales:** Incorporar métricas que reconozcan el trabajo de transformación social realizado por las entidades, más allá de la inserción pura.

Recursos, Salud y Motivación

- **Salud Mental:** Crear la figura de un profesional especializado en salud mental como recurso compartido entre diferentes proyectos.
- **Conciliación:** Implementar subvenciones específicas que faciliten la conciliación familiar para eliminar barreras de acceso a las mujeres.

- **Enganche formativo:** Introducir contenidos técnicos especializados desde el inicio del programa para elevar la motivación y evitar el desánimo.
- **Experiencia del alumnado:**
    - **Liderazgo:** Asegurar un trato humano respetuoso por parte de los instructores, eliminando actitudes prepotentes.
    - **Expectativas:** Garantizar que las prácticas no sean un uso "instrumental" del trabajo del alumno, asegurando el acompañamiento prometido al finalizar.

Coordinación Administrativa

- **Agilidad del SNE-NL:** Acelerar las validaciones y derivaciones desde las agencias de empleo para permitir incorporaciones tempranas.
- **Espacios de diálogo:** Institucionalizar reuniones periódicas SNE-NL-Entidades para el intercambio bidireccional y realizar evaluaciones intermedias de los proyectos.

2.6.3 Propuestas de Mejora por parte del Equipo Investigador

Las líneas de mejora presentadas a continuación se proponen por el equipo investigador a partir del conjunto de evidencias disponibles y complementan las aportadas por los colectivos implicados.

Estrategia Territorial y Curricular

- **Capilaridad Rural:** Fomentar la implantación de proyectos en zonas rurales y comarcas periféricas mediante incentivos específicos y alianzas con agentes de desarrollo local.
- **Diversificación de Familias:** Incorporar especialidades vinculadas a la digitalización, transición ecológica, cuidados y sostenibilidad para atender nuevas demandas y equilibrar el género.
- **Actualización Tecnológica:** Integrar contenidos de control numérico y mecanizado avanzado en las familias industriales para evitar el desfase con el mercado real.

Optimización de la Permanencia y el Impacto

- **Tutorización por Perfiles:** Adaptar la intensidad del acompañamiento según la edad y la variabilidad de dedicación detectada, reforzando la tutoría en aquellos casos de riesgo más elevado de abandono a fin de evitarlo.
- **Consolidación del Impacto:** Reforzar el acompañamiento post-programa con seguimiento activo en los meses críticos tras la inserción.

Seguimiento y Estrategia

- **Sistema de Registro:** Crear un cuadro de seguimiento coherente con la evaluación (empleo, días trabajados, FTE) a los 90, 180 y 365 días.
- **Detección Precoz:** Reforzar los mecanismos de diagnóstico inicial para identificar riesgos de discontinuidad de forma temprana.

3 TALLERES DE FORMACIÓN Y EMPLEO EN ENTIDADES LOCALES (TFE-EELL)[18]

3.1 La Resolución 21624E/2022, de 10 de octubre, del Servicio Navarro de Empleo–Nafar Lansare

3.1.1 Contexto jurídico y fundamentos normativos

La Resolución 21624E/2022, de 10 de octubre, aprueba la convocatoria y bases reguladoras de subvenciones destinadas a la realización de **Talleres de Formación y Empleo** por parte de las Entidades Locales de Navarra. Publicada en el *Boletín Oficial de Navarra* nº 211 (25 de octubre de 2022, BDNS 650525), se inscribe en la política foral de **formación en alternancia con el empleo**, en línea con la **Ley 30/2015** y el **Plan de Empleo de Navarra 2021–2024**.

El marco jurídico se completa con el **Texto Refundido de la Ley de Empleo** (Real Decreto Legislativo 3/2015) y la **Ley Foral 11/2005**, de Subvenciones, que regula el régimen de evaluación individualizada autorizado por Acuerdo del Gobierno de Navarra de 5 de octubre de 2022. El crédito presupuestario asciende a **5 millones de euros**.

Objeto, beneficiarios y entidades promotoras

El objetivo es conceder subvenciones a **Entidades Locales navarras**, sus organismos autónomos o entes dependientes para ejecutar talleres dirigidos a **personas desempleadas** inscritas en el SNE–NL.

El programa combina **formación teórica y trabajo productivo remunerado**, orientado a la empleabilidad y la inserción laboral, a través de un contrato para la formación y el aprendizaje. Las acciones están dirigidas a la adquisición, mejora y actualización permanente de las competencias y cualificaciones profesionales, favoreciendo la formación a lo largo de la vida de la población activa, y conjugando las necesidades de las personas, de las empresas, de los territorios y de los sectores productivos.

Los grupos deben estar compuestos por **entre 8 y 20 participantes**, adecuados a los requisitos de acceso de los certificados de profesionalidad de nivel 2 o 3. Las actuaciones se materializan en **obras o servicios de utilidad pública o interés social** dentro del territorio foral.

Estructura, duración y contenidos del programa

Cada taller tiene una **duración de seis meses**, desarrollándose entre el 1 de enero y el 31 de octubre de 2023. El programa integra:

- **Formación técnica** vinculada a certificados de profesionalidad y/o especialidades formativas.

[18] Tal como se ha señalado con mayor detalle en nota pie página 1, en esta sección se presenta la normativa de la edición del programa evaluado (2022).

- **Formación complementaria obligatoria** en sensibilización ambiental, igualdad de género, prevención de riesgos laborales y búsqueda de empleo.
- **Trabajo efectivo** mediante contrato de formación en alternancia, con retribución conforme al SMI.
- El alumnado-trabajador está contratado a jornada completa y cuenta con la supervisión de una **persona coordinadora** a tiempo completo, responsable de la gestión, acompañamiento y justificación. Esta debe poseer titulación en Psicología, Psicopedagogía o Pedagogía, o acreditar al menos seis meses de experiencia en programas de empleo-formación.

De manera más detallada, las actuaciones del programa son:

a) Formación técnica

Incluye formación en competencias técnicas adecuada a la ocupación a desempeñar, según el plan formativo incluido en la memoria. El programa formativo se construirá con los certificados de profesionalidad, completos o módulos y/o especialidades formativas.

Como requisitos para esta formación, debe tenerse en cuenta que la entidad beneficiaria deberá estar acreditada para la implantación del certificado de profesionalidad que realice.

b) Formación complementaria

Se deberá programar formación complementaria en sensibilización ambiental (al menos 5 horas), igualdad de género (al menos 5 horas), al menos 30 horas de prevención de riesgos laborales, y al menos 10 horas en técnicas de búsqueda activa del empleo.

Como requisito se exige que la entidad beneficiaria entregue al SNE-NL una "acta de evaluación" con los resultados obtenidos por el alumnado en las unidades/módulos formativos. También entregará las solicitudes de Certificados de Profesionalidad total o parcial cumplimentadas por el alumnado.

c) Trabajo efectivo

Se realizará un contrato de formación en alternancia a cada alumno, para realizar la obra social prevista en el proyecto y percibirá las retribuciones salariales que les correspondan.

d) Acompañamiento/coordinación

El alumnado trabajador de los Talleres recibirá acompañamiento y asesoramiento, así como conocimientos enfocados a la búsqueda activa de empleo, para lo cual deberá contar con un profesional a jornada completa durante todo el proyecto, que realizará las funciones de coordinación, y las de gestión, justificación y seguimiento del proyecto.

Se considera persona evaluable aquella que permanezca en el proyecto al menos un 50% de la duración de este. Al menos un 10% de los participantes evaluables deben lograr inserción laboral efectiva:

- Contratos de trabajo cuya duración total en tiempo trabajado sea al menos de 3 meses a jornada completa o su equivalente a jornada parcial, siempre que no sea inferior a media

jornada en el periodo de vigencia del proyecto, durante los 9 meses posteriores a la finalización de este.

- Alta como autónomo, con duración mínima de 3 meses durante los 9 meses posteriores a la finalización de este.
- Reincorporación educativa, en los 9 meses posteriores a la finalización del programa.

Otros requisitos

- Si las personas participantes dirigen su formación a la obtención de certificados de profesionalidad de nivel 2 o 3, su perfil debe adecuarse a los requisitos de acceso de dichos certificados, o alcanzarlos a lo largo de la ejecución del proyecto.
- El plazo máximo de justificación de los compromisos de inserción será de un mes contado a partir de la finalización del plazo de inserción.
- Las personas participantes deben estar contratados a jornada completa por las entidades beneficiarias.
- La entidad beneficiaria es la responsable de aportar las instalaciones, equipos y material formativo necesario.
- Una persona debe asistir al menos al 75% de la duración de la acción formativa. En caso de que abandone por haber encontrado empleo, beca o prácticas no laborales, debe haber realizado al menos el 25% de la acción formativa.
- Las solicitudes se tramitarán electrónicamente desde la opción "Tramitar" de la ficha de la convocatoria existente en el apartado de trámites del Portal de Navarra (www.navarra.es) y se dispondrá hasta el 12 de diciembre de 2022 para presentarse.
- Las entidades solicitantes deberán presentar una solicitud por cada proyecto de Formación y Empleo que deseen desarrollar.
- Las subvenciones de la convocatoria son compatibles con otras ayudas, pero nunca pueden superar el coste total del proyecto.
- Obligaciones de las entidades beneficiarias: (a) proporcionar a las personas participantes un documento acreditativo de las horas de participación en el proyecto y del nivel de formación teórico-práctica adquirida y módulos formativos cursados, (b) entregar al SNE-NL una "acta de evaluación" en la que se incluyan los resultados sobre la formación de los certificados de profesionalidad por parte del alumnado, (c) comunicar al SNE-NL, en los 5 días siguientes al inicio del programa, el inicio de actividad, (d) realizar la actividad subvencionada en la forma y plazo establecidos, (e) presentación de los contratos de trabajo del personal subvencionado, (f) presentación de planificación y calendario de actividades, (g) comunicación al SNE-NL de altas y bajas de personas participantes, (h) aportar información justificativa de la subvención recibida y tener a disposición las asistencias de las personas participantes a las acciones formativas, (i) justificar a SNE-NL los compromisos de inserción previstos, (j) conservar la documentación de los fondos recibidos, (k) hacer constar el carácter público de la actividad subvencionada, (l) grabar las actuaciones en las plataformas informáticas que indique el SNE-NL, (m) entregar a cada participante un diploma acreditativo, (n) cumplir con las obligaciones de transparencia, acceso a la información

pública y buen gobierno, (ñ) informar a las personas participantes de las obligaciones que comporta la asistencia al proyecto.

- La entidad beneficiaria deberá presentar la siguiente documentación justificativa: (a) memoria técnica justificativa de acciones realizadas y resultados obtenidos, y (b) memoria económica, que incluya alumnado que finalizó la formación, abonos a alumnado por salarios y coste Seguridad Social, y detalle de otros ingresos o subvenciones recibidas.

3.1.2 Selección de personas participantes

- La Agencia de Empleo debe realizar una preselección de participantes.
- La entidad beneficiaria deberá indicar a la Agencia de Empleo los perfiles que se adecúen al proyecto y los requisitos de acceso.
- La Agencia de Empleo remitirá a la entidad beneficiaria un listado de las personas preseleccionadas y las solicitudes de inscripción para que proceda a realizar la selección.
- La entidad beneficiaria remitirá debidamente justificada a la Agencia de Empleo la relación de participantes y reservas y los criterios de selección.
- La Agencia de Empleo verificará el cumplimiento de los requisitos establecidos en la convocatoria.
- El alumnado seleccionado deberá cumplir con los requisitos de selección el día anterior a la fecha de su incorporación en el proyecto.

Asimismo, las entidades beneficiarias podrán aportar a la Agencia de Empleo una bolsa de personas candidatas para su preselección y podrán tener establecidos mecanismos de derivación de otras entidades que trabajen con las personas destinatarias del proyecto en el territorio de actuación.

3.1.3 Procedimiento, criterios y financiación

La subvención total se compone de:

- **Acompañamiento, coordinación y gestión:** 3.965,48 €/mes (costes salariales y de Seguridad Social de la persona coordinadora del proyecto). Es subvencionable la contratación por parte de la entidad beneficiaria de dicha persona coordinadora del proyecto 15 días antes del comienzo del proyecto y 15 días después de la finalización del mismo. En este caso se concederá una subvención por importe fijo de 3.965,48 euros por el periodo completo o 1.982,74 euros si el contrato fuera por 15 días.
- **Formación:** 8,58 €/hora por alumno.
- **Costes salariales del alumnado:** hasta el 65 % del SMI (incluidas cotizaciones y pagas extra).
- Se autoriza un **pago a cuenta del 60 %** con memoria técnica intermedia (antes del 30 de junio de 2023) y una **liquidación final** en el mes siguiente a la finalización. Las solicitudes se tramitan por vía electrónica a través del Portal de Navarra y se resuelven por evaluación individualizada, con un plazo máximo de un mes. La justificación final incluye **memoria técnica**, **memoria económica** y **listado de asistencia (mínimo 75 %)**.

- Las entidades deben comunicar el inicio en cinco días, presentar la planificación y los contratos, registrar altas y bajas, garantizar la transparencia (Ley Foral 5/2018) y el uso de lenguaje no sexista, incluir logotipos institucionales y registrar todas las actuaciones en las plataformas oficiales.

3.1.4 Control, sanciones y régimen jurídico

El SNE–NL realiza el seguimiento e inspección de los proyectos, verificando la inserción a través de la Seguridad Social.

Se exige una inserción mínima del 10 % de las personas evaluables (aquellas que completan al menos el 50 % del programa). Se considera inserción válida la contratación de al menos tres meses, el alta como autónomo o la reincorporación educativa. El incumplimiento conlleva reintegros proporcionales: 5 % por falta de inserción y devolución total si el grado de ejecución es inferior al 75 %.

No se permite subcontratar la formación ni la coordinación, salvo la contratación directa de docentes o profesionales autónomos. El tratamiento de datos personales se ajusta al RGPD y a la Ley Orgánica 3/2018.

Contra la resolución cabe recurso de alzada ante la consejera de Derechos Sociales en el plazo de un mes, conforme a la Ley 39/2015 y la Ley Foral 11/2019. En conjunto, la Resolución 21624E/2022 refuerza el papel de las Entidades Locales en la gestión de políticas activas de empleo, integrando formación, práctica laboral y acompañamiento como instrumentos de inserción y cohesión territorial dentro de la estrategia foral y europea de competencias.

3.2 Descripción del Programa según Datos Administrativos (TFE-EELL)

Esta sección presenta el análisis descriptivo del programa **de talleres de formación y empleo en entidades locales** (TFE-EELL) que, como ya se ha comentado anteriormente, son iniciativas mixtas de empleo y formación orientadas a mejorar la empleabilidad de personas desempleadas mediante la combinación de formación teórica y práctica profesional en obras o servicios de utilidad pública o interés social. Este programa persigue la adquisición de competencias profesionales, la cualificación técnica y la inserción laboral de los participantes, integrando simultáneamente objetivos formativos y de desarrollo local.

Las actuaciones se desarrollan a través de entidades locales, que asumen la ejecución de los proyectos en el ámbito territorial de la Comunidad Foral de Navarra. Su funcionamiento se articula en fases de formación inicial y formación en alternancia con trabajo remunerado, conforme a la modalidad de contrato para la formación y el aprendizaje.

La sección se organiza en dos bloques: Expedientes, entidades y subvenciones, y Perfil y trayectoria de los participantes, con el propósito de mostrar las principales características del programa, así como sus resultados.

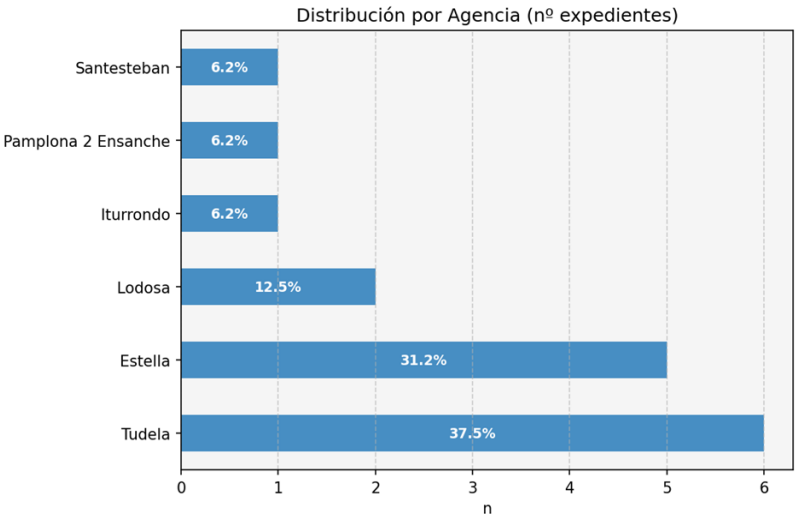
3.2.1 Expedientes, Entidades y Subvenciones

El programa de Formación y Empleo en Entidades Locales (TFE-EELL) en la convocatoria 21624E/2022 reúne un total de 21 expedientes, de los cuales 5 fueron no concedidos (4 por desistimiento y uno por cancelación). Por tanto, 16 expedientes pueden considerarse como aprobados y efectivamente subvencionados en el marco de la convocatoria regulada por la Resolución 21624E/2022. En la base original se identifican 18 entidades promotoras, lo que refleja una amplia participación en la presentación de solicitudes.

La muestra de los expedientes con importe concedido positivo queda conformada, por tanto, por **16 expedientes válidos**, gestionados por **15 entidades ejecutoras** (una con más de un proyecto aprobado), lo que denota una elevada descentralización y diversidad en la gestión del programa. A partir de este punto, el análisis descriptivo se realiza sobre los expedientes efectivamente financiados y ejecutados.

El conjunto de 16 expedientes válidos se articula territorialmente a través de **seis agencias de empleo** (Figura 3.1), lo que refleja una distribución geográfica amplia y representativa del territorio navarro. La mayor concentración de proyectos corresponde a las agencias de Tudela (37,5 %) y Estella (31,2 %), que en conjunto agrupan más de dos tercios de los expedientes aprobados. Le sigue Lodosa (12,5 %), mientras que Santesteban, Iturrondo y Pamplona 2 Ensanche presentan cada una de ellas una participación testimonial del 6,2 %. Este patrón sugiere una especial dinamización del programa en el eje sur y medio de Navarra.

Figura 3.1. Distribución de expedientes por agencias.



Fuente: elaboración propia.

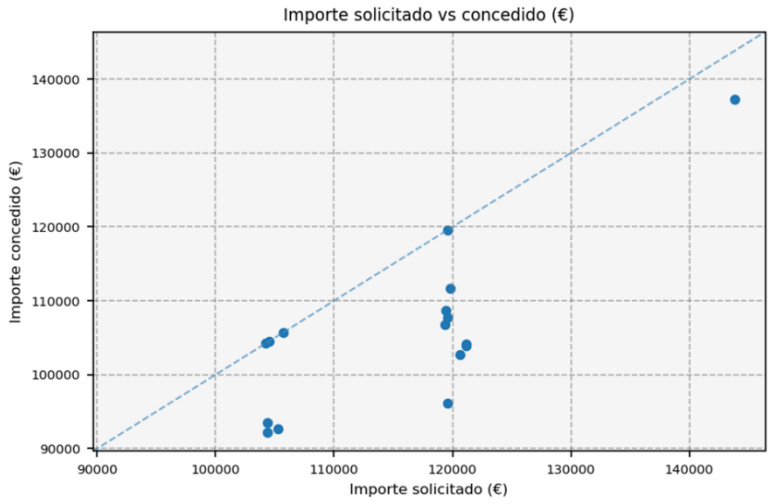
Desde el punto de vista financiero, los proyectos suponen un importe total solicitado de 1.852.525,91 €, de los cuales se concedieron 1.691.404,55 € (equivalentes al 91,3 % del total solicitado). La elevada coincidencia entre los importes concedidos y abonados (los cuales incluyen

acompañamiento, gestión y coordinación y costes salariales) indica una buena ejecución financiera, con pocas incidencias de reintegro[19].

El número total de participantes admitidos asciende a **179 personas**, de las cuales **164 generan un abono íntegro dado que han realizado al menos un 75 % de la formación o un mínimo del 25 % pero con un abandono por incorporación al mercado de trabajo.** En consecuencia, la tasa de cobertura se sitúa en el 92 %. El **importe medio abonado por participante** por el cual se realiza un abono alcanza los **10.313 €,** una cifra que refleja el carácter intensivo de estas actuaciones, tanto por su duración media (182,8 días) como por la carga formativa asociada (345,2 horas por participante).

Analizado de forma global, el análisis de los importes económicos asociados a los expedientes revela una **cierta coherencia entre las cuantías solicitadas y las finalmente concedidas**, con una media de 115.783 € solicitados frente a 105.713 € concedidos y abonados. Sin embargo, tal como se observa en la Figura 3.2, la relación no es tan lineal como puede aparentar (muchos expedientes no se encuentran cerca de la bisectriz) y se observan desajustes, si bien no elevados, entre los importes solicitados y los concedidos en algunos expedientes.

Figura 3.2. Importe solicitado vs concedido.



Fuente: elaboración propia.

Las diferencias entre los importes concedidos y solicitados se mantienen dentro de márgenes moderados, concentrándose la mayoría de los proyectos en el rango de 90.000 a 130.000 €. Esta concentración indica la existencia de modelos de proyecto estandarizados, con estructuras de coste y planificación similares, probablemente asociadas a la homogeneidad de las acciones formativas y los perfiles ocupacionales desarrollados en el marco del programa. Asimismo, la ausencia de valores extremos o dispersión significativa apunta a una correcta adecuación de los proyectos a los baremos de elegibilidad económica. En este contexto, los importes concedidos reflejan una aplicación rigurosa de los criterios de valoración y los límites financieros establecidos en las bases reguladoras.

[19] El reintegro se produce cuando una entidad no llega al porcentaje de inserción al que se ha comprometido a la hora de formular la solicitud de subvención y ésta ha sido abonada.

La Figura 3.3 muestra que las distribuciones presentan una asimetría positiva leve, con ligeros valores atípicos en el extremo superior que reflejan **algunos proyectos de mayor envergadura, aunque sin desviarse significativamente del patrón general**. El rango intercuartílico de los importes solicitados (de unos 105.000 a 120.000 €) confirma lo ya avanzado del análisis de la figura 3.2: una alta concentración en torno a valores medios, lo que sugiere la existencia de estructuras de coste estándar entre las entidades ejecutoras. La similitud entre las distribuciones de los importes concedidos y abonados también confirma, además, una ejecución financiera completa y la ausencia de ajustes o reintegros, lo que constituye un signo de buena gestión presupuestaria y correcta aplicación de los fondos.

Por su parte, las ratios financieras representadas en la Figura 3.4 corroboran la consistencia del comportamiento económico del programa. La **ratio importe concedido/solicitado se sitúa en el 91,3 %** de media, con un rango de 0,8 a 1, lo que denota un elevado grado de ajuste. La ratio importe abonado/concedido alcanza la unidad en todos los casos (nótese la ausencia de caja), confirmando que la totalidad de los importes concedidos fueron ejecutados y abonados en su integridad. Finalmente, la ratio de participantes por los que se realiza un abono sobre el total de concedidos (del 91,6 %) muestra una alta correspondencia entre las plazas aprobadas y las que efectivamente se considera que han realizado el proceso formativo, lo que sugiere una planificación realista por parte de las entidades promotoras y una buena capacidad de captación de beneficiarios.

Figura 3.3. Distribución de importes.

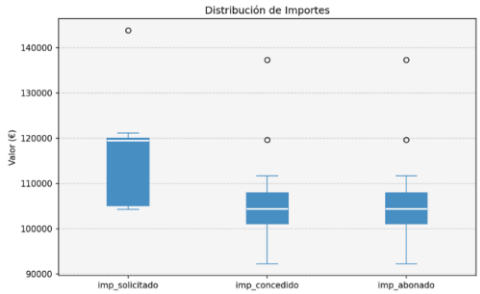
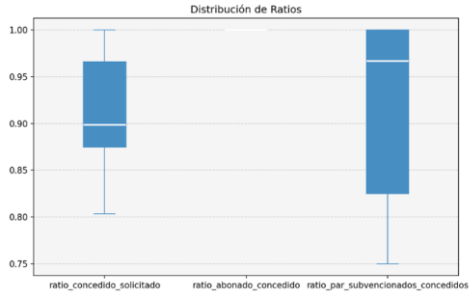


Figura 3.4. Distribución de ratios.



Fuente: elaboración propia.

Según la Figura 3.5, Figura 3.6 y Figura 3.7, el **número medio de participantes subvencionados (por los que se realiza un abono) por expediente es de 10,25 personas**, con un rango comprendido entre 8 y 14 y una desviación estándar reducida (1,53). La distribución es ligeramente simétrica, sin presencia de valores extremos relevantes salvo un caso puntual en la parte superior del rango (un proyecto con 14 participantes).

Respecto a la duración de los proyectos, las entidades pretenden realizar, en media, unas **345 horas** observándose una dispersión moderada (desviación estándar: 70,5 horas). En conjunto, las horas de formación que pretenden llevar a cabo las entidades oscilan entre las 278 y 530 horas. Así, la distribución muestra una asimetría positiva leve, con algunos proyectos de mayor duración que elevan el extremo superior del rango, aunque la mayor parte se situaría en torno a la mediana (332,5 horas). Por su parte, el peso efectivo del trabajo —proporción del tiempo dedicado a la práctica profesional sobre el total del proyecto— se situaría alrededor de una media del 56,8 %, con valores entre 33,4 % y 65 %. El compromiso de las entidades muestra una distribución que concentra la

mayor parte de los proyectos en valores elevados y registra un único caso atípico con un peso sensiblemente inferior al del resto (menos del 35 %). Estos datos indican que el componente práctico del programa resulta muy relevante.

Figura 3.5. Distribución del número de participantes subvencionados por los que se realiza un abono.

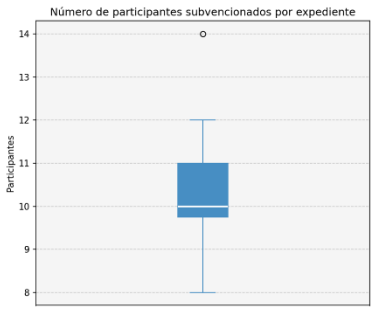


Figura 3.6. Distribución del número hora por expediente previstos.

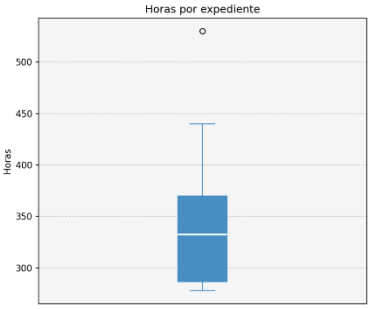
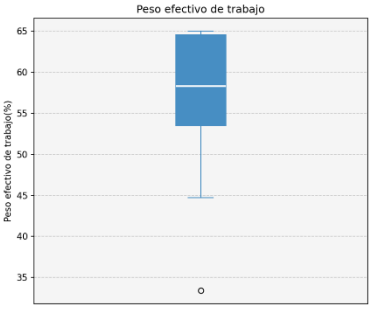


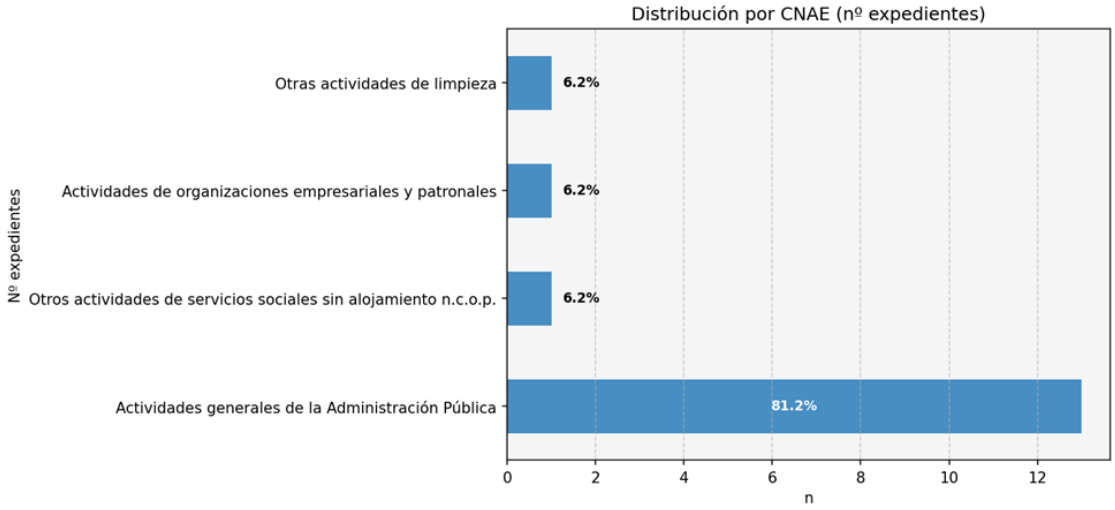
Figura 3.7. Distribución del peso de efectivo de trabajo.



Fuente: elaboración propia.

El análisis de los sectores de actividad en los que se comprometen las entidades a elaborar los proyectos de formación revela una concentración muy marcada en el **ámbito de la Administración Pública**, que agrupa 13 expedientes, un 81,2 % del total (Figura 3.8). Este predominio resulta coherente con la orientación institucional del programa, ejecutado por entidades locales y centrado en la realización de Obras y servicios de interés general. El resto de los expedientes se reparte de forma residual entre tres categorías: Otros servicios sociales sin alojamiento, Actividades de organizaciones empresariales y patronales y Otras actividades de limpieza (en cada caso, un expediente, cada uno de ellos representando el 6,2 % del total). Aunque minoritarias, estas actuaciones reflejan la diversificación funcional de los proyectos, vinculada a la atención de necesidades sociales, comunitarias o de mantenimiento del entorno urbano.

Figura 3.8. Distribución de expedientes por ramas de actividad CNAE.



Fuente: elaboración propia.

Respecto a la **duración de los proyectos** (Figura 3.9), el compromiso de las entidades muestra una homogeneidad prácticamente total, con valores que oscilan **entre 182 y 183 días (media de 182,8 días).** Este patrón estandarizado garantiza la comparabilidad entre expedientes y una planificación homogénea en los periodos de ejecución.

Finalmente, en cuanto al **plazo de resolución administrativa**, se observa una mayor dispersión (Figura 3.10), con un rango que varía entre 6 y 34 días y una **media de 10,7 días**. La distribución, concentrada en torno a los 7–10 días, presenta una asimetría positiva moderada, indicando que la mayoría de los expedientes se resolvieron con agilidad, aunque algunos casos puntuales extendieron el proceso.

Figura 3.9. Distribución de la duración de los proyectos.

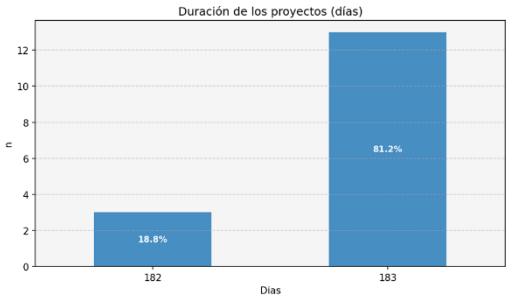
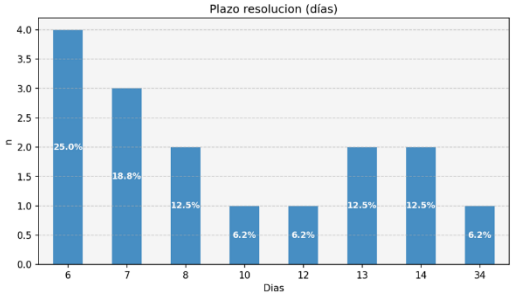


Figura 3.10. Distribución del plazo de resolución.



Fuente: elaboración propia.

3.2.2 Perfil de los Participantes

En relación con el conjunto de **520 solicitudes**

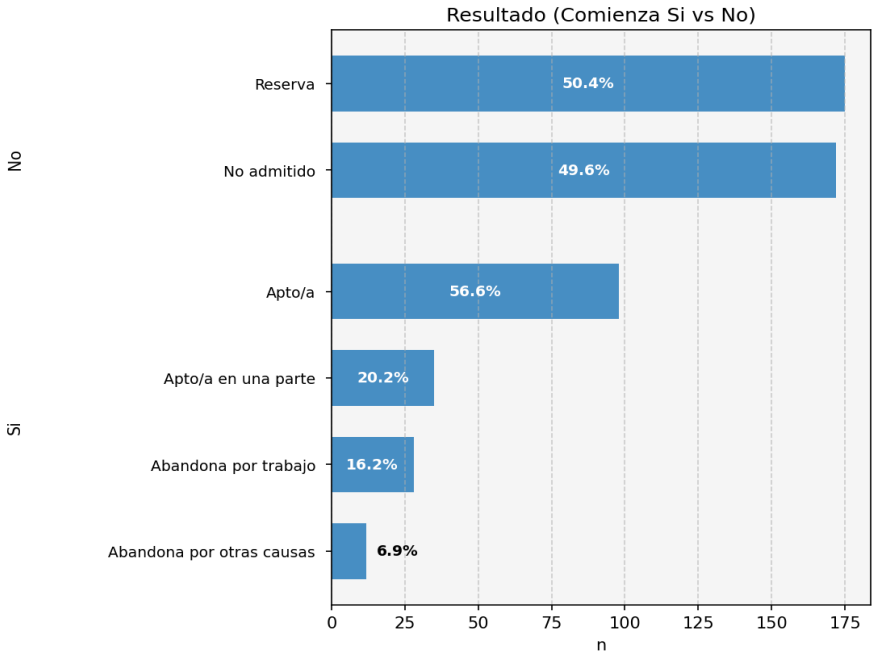
Figura 2.16), **173 personas sí comenzaron el itinerario** (33,3 % sobre el total), **175 quedaron en reserva** (33,7 % del total; 50,4 % entre quienes no empiezan), y **172 no cumplían los requisitos** (33,1 % del total; 49,6 % entre quienes no empiezan), por lo que no pueden considerarse candidatos potenciales. Por tanto, de los solicitantes que cumplían los requisitos del programa (348), aproximadamente la mitad (173, 49,7 %) entran en el programa y la otra mitad (175, 50,3 %) queda en reserva.

Entre las **173 personas que sí comenzaron el itinerario**, predomina claramente el logro formativo: 98 resultan apto/a (56,6 % de entre los que empiezan) y 35 apto/a en una parte (20,2 %). Los abandonos representan una fracción menor, aunque relevante: 28 abandonan por trabajo (16,2 %) y 12 por otras causas (6,9 %).

En suma, el patrón sugiere que **el principal "cuello de botella" vuelve a situarse en el acceso (la mitad quedan en reserva), mientras que, una vez iniciado, la mayoría se concentra en resultados aptos (totales o parciales), con abandonos más contenidos**.

Para proceder a un abono íntegro del 100 % del importe concedido a un participante en el programa, como se ha comentado anteriormente, se necesita que éste haya realizado al menos el 75% de la formación, o el 25% en caso de abandono justificado por incorporación al trabajo. Una vez seleccionados exclusivamente los participantes que cumplían dichos requisitos, nos quedamos con un total de 164 participantes por los que efectivamente se recibe un abono. Todos los beneficiarios iniciaron la formación (100 %), reflejando una coordinación efectiva entre las entidades ejecutoras y el Servicio Navarro de Empleo - Nafar Lansare en el proceso de incorporación.

Figura 3.11. Distribución de candidatos del programa por resultado.



Fuente: elaboración propia.

Un **79,3 % de los participantes finalizan la formación del programa,** evidenciando una alta continuidad formativa y niveles de abandono moderados. Aun así, el **porcentaje medio de**

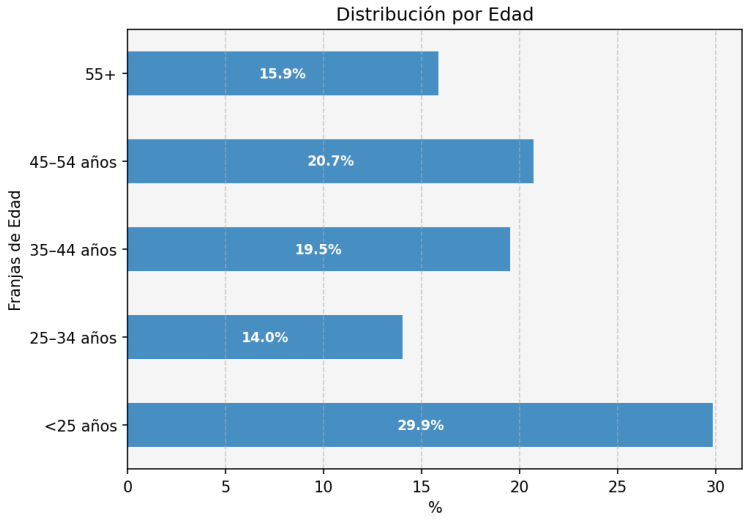
realización de formación (91,6 %) confirma que, incluso entre quienes no completaron la totalidad del itinerario, la participación fue sustancial, con un **elevado grado de aprovechamiento**.

En términos operativos, la dedicación media asciende a **322,4 horas de formación y aproximadamente en torno a los 60 días de asistencia**, cifras coherentes con la estructura estándar de los proyectos. En conjunto, estos resultados apuntan a un modelo de ejecución sólido y homogéneo, con un alto grado de cumplimiento y participación real entre los beneficiarios efectivamente subvencionados.

Entre los **164 participantes por los que se realiza un abono**, el programa mantiene una **mayoría masculina**, con 103 hombres (62,8 %), frente a 61 mujeres (37,2 %). Respecto a la edad (Figura 3.12), el perfil de los beneficiarios refleja una amplia diversidad generacional, aunque con **predominio de personas jóvenes y de mediana edad**. **Casi un 30 % son menores de 25 años** (49 personas), lo que confirma la presencia de población joven en los Talleres de Empleo (en EELL), si bien su peso relativo es menor que en las Escuelas Taller. Los grupos intermedios de 25 a 44 años reúnen 55 participantes (33,5 %), distribuidos entre 23 en la franja de 25–34 años (14,0 %) y 32 en la de 35–44 años (19,5 %). Por su parte, **el 35,9 % restante corresponde a mayores de 45 años**, con 34 personas entre 45–54 años (20,7 %) y 26 mayores de 55 (15,9 %).

Esta estructura equilibrada sugiere que el programa TFE-EELL cumple una **doble función: facilitan la inserción inicial de jóvenes con baja cualificación, y al mismo tiempo apoyan la recualificación o reinserción laboral de adultos con trayectorias laborales interrumpidas o en transición sectorial**. En conjunto, el perfil por edad y sexo evidencia una base amplia y heterogénea de beneficiarios, alineada con el carácter mixto y territorial del programa.

Figura 3.12. Distribución de participantes subvencionados por franjas de edad.

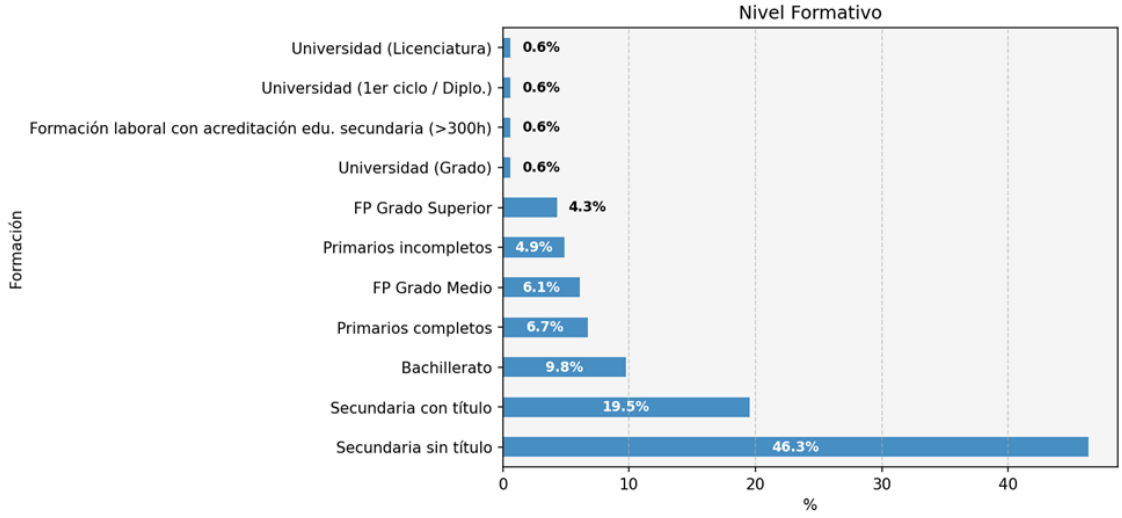


Fuente: elaboración propia.

El **nivel educativo** de los participantes subvencionados refleja un perfil predominantemente **medio-bajo**, coherente con el objetivo del programa de favorecer la cualificación de personas con escasa formación reglada (Figura 3.13). Casi la mitad de los beneficiarios, 76 personas (46,3 %), no dispone de titulación secundaria, mientras que otras 32 (19,5 %) han completado este nivel. En conjunto,

más de dos tercios (65,8 %) de los participantes se sitúan en el entorno de la educación secundaria, con o sin acreditación formal, lo que reafirma el papel del programa como vía de mejora competencial e inserción laboral.

Figura 3.13. Distribución de participantes subvencionados por nivel formativo.



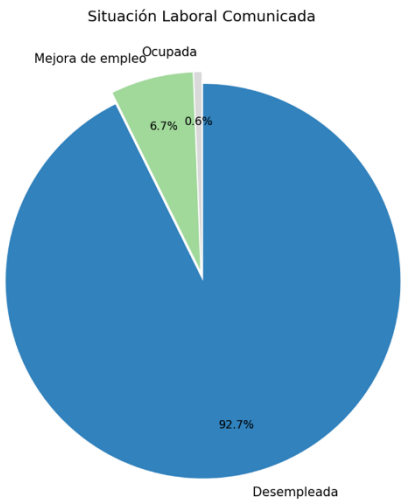
Fuente: elaboración propia.

Los niveles intermedios presentan menor representación: 16 personas (9,8 %) cuentan con Bachillerato, 10 (6,1 %) con Formación Profesional de Grado Medio y 7 (4,3 %) con Formación Profesional de Grado Superior. Por debajo de la secundaria, se contabilizan 11 participantes (6,7 %) con estudios primarios completos y 8 (4,9 %) con formación incompleta. En el extremo superior del espectro educativo, únicamente se registran 4 participantes (2,4 %) con estudios universitarios, distribuidos entre grado, diplomatura y licenciatura, además de una persona (0,6 %) con formación laboral acreditada superior a 300 horas.

Esta estructura educativa confirma la **orientación inclusiva del programa, dirigida a colectivos con necesidades de recualificación y con niveles formativos limitado**s. El predominio de la educación secundaria sin titulación completa refuerza la función del programa como mecanismo de transición hacia la empleabilidad mediante la adquisición de competencias técnicas y transversales adaptadas al mercado laboral.

La situación laboral previa de los participantes subvencionados muestra una **clara orientación del programa hacia la población desempleada**, en línea con los objetivos definidos en la Resolución 21624E/2022. Según los datos representados en la Figura 3.14, la gran mayoría de los beneficiarios (participantes con abono), 152 personas **(92,7 %) manifestaban encontrarse en situación de desempleo en el momento de su incorporación al programa**.

Figura 3.14. Situación laboral comunicada.



Fuente: elaboración propia.

El resto de los participantes procedía de contextos laborales activos: 11 personas (6,7 %) declararon participar bajo la modalidad de mejora de empleo, mientras que solo un participante (0,6 %) estaba ocupado en el momento de la comunicación.

Esta distribución confirma el **carácter prioritariamente inclusivo y compensador del programa TFE-EELL, centrado en la reincorporación laboral de personas sin empleo**, aunque manteniendo una apertura limitada a colectivos con ocupación previa que buscan actualización o recalificación profesional. La presencia de casos vinculados a mejora de empleo, aunque minoritaria, refleja la capacidad de adaptación del programa a trayectorias laborales diversas y a perfiles que buscan mejorar su empleabilidad o estabilidad en el mercado de trabajo.

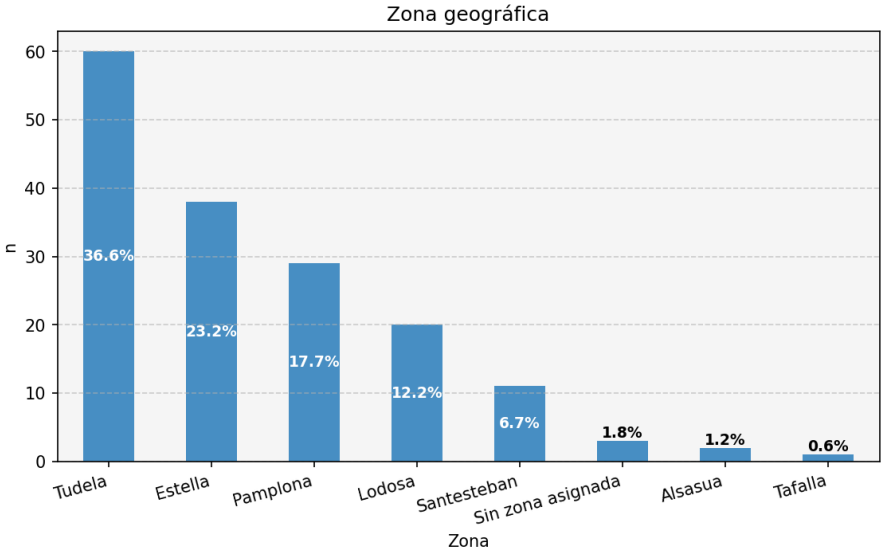
La Figura 3.15 muestra la **distribución territorial** de los participantes subvencionados, que presenta un patrón claramente **concentrado en el sur y centro de Navarra**. La mayor proporción corresponde a la zona de **Tudela**, con 60 personas (36,6 %), seguida por **Estella** (38 participantes; 23,2 %) y **Pamplona** (29; 17,7 %). En conjunto, **estas tres áreas reúnen casi el 77 % del total** de beneficiarios, reflejando una **polarización geográfica de la actividad formativa en torno a los principales núcleos poblacionales y administrativos** de la Comunidad Foral.

Las zonas de Lodosa (19 participantes; 11,6 %) y Santesteban (11; 6,7 %) presentan una participación intermedia, mientras que Alsasua (2; 1,2 %) y Tafalla (1; 0,6 %) muestran una presencia testimonial. Esta marcada asimetría territorial indica que, si bien el programa mantiene una cobertura amplia, su implementación efectiva se concentra en aquellos municipios con mayor infraestructura institucional, densidad de población y capacidad de gestión de proyectos.

Respecto a la **obtención de certificado de profesionalidad**, tan solo un taller de los 21 expedientes realizaba formación que permitiera optar a "certificado de profesionalidad", con 14 participantes (8,5 %) alcanzando dicha acreditación oficial. Este resultado apunta a que, aunque el programa cumple una función esencial en términos de capacitación práctica e inserción laboral, **la certificación formal sigue siendo un ámbito de mejora,** dado que el mercado valora este tipo de señales de cualificación. Esta brecha podría estar vinculada a la tipología de las acciones formativas —más

orientadas a la adquisición de competencias operativas que a la obtención de titulaciones regladas— o a las exigencias técnicas y administrativas que acompañan el proceso de acreditación.

Figura 3.15. Distribución territorial de los participantes.



Fuente: elaboración propia.

Los indicadores de dedicación y aprovechamiento formativo reflejan un **alto grado de implicación de los participantes**, con diferencias moderadas entre expedientes y perfiles. Se observa que, en promedio, los beneficiarios **asistieron a casi 60 días de formación** (59,9 días), con una desviación de 18,5 días y un rango que se extiende desde 21 hasta 106 días (Figura 3.16). La distribución es ligeramente asimétrica hacia la derecha (más concentración en días relativamente bajos de formación), con algunos casos de asistencia especialmente elevada que elevan la media, mientras que **la mayoría de los participantes se concentra en valores próximos a la mediana (55 días) (Figura 3.17)**. Este patrón denota un comportamiento regular, con pocas ausencias prolongadas y una participación sostenida. No obstante, no se dispone de relación de horas realizadas por día, por lo que dichos resultados se han de interpretar con cautela.

El contraste por género revela una diferenciación nítida en la intensidad, regularidad y aprovechamiento del proceso formativo, tanto en los días de asistencia como en las horas acumuladas y el porcentaje de formación realizado. Aunque ambos grupos mantienen niveles altos de cumplimiento, **el patrón femenino destaca por su mayor estabilidad y menor dispersión**.

En los días de asistencia (Figura 3.16), las mujeres registran una media de 66,4 días, con una desviación de 18,5 días y sin valores extremos, frente a los 56,1 días de media de los hombres, cuya dispersión es algo menor (17,4 días) pero con una distribución más irregular. En la Figura 3.17 se aprecian algunas observaciones extremas en el caso de los hombres, y la curva de densidad muestra diferencias de forma: la femenina es compacta y simétrica, con un pico pronunciado en torno a 70 días, mientras que la masculina presenta una cola izquierda más alargada, indicativa de un grupo de hombres con participación inferior a la media (entre 40–50 días). Esto sugiere que, aunque ambos

colectivos mantienen un nivel de asistencia elevado, **la continuidad femenina es más homogénea y sostenida.**

Figura 3.16. Distribución de la formación. Días de asistencia por sexo.

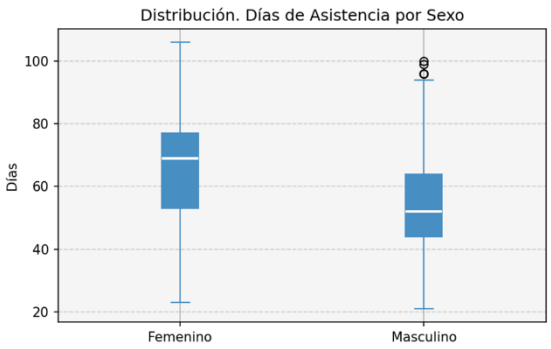
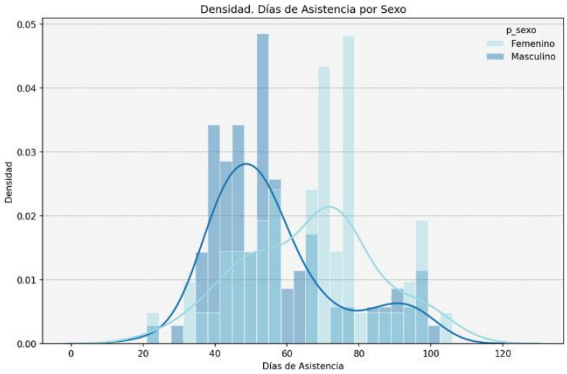


Figura 3.17. Densidad de la formación. Días de asistencia por sexo.



Fuente: elaboración propia.

En las horas totales de formación (Figura 3.18 y Figura 3.19) se amplían las diferencias. **Las mujeres acumulan en promedio 368,4 horas, frente a 295,1 horas en los hombres**, con desviaciones respectivas de 89,3 y 50,6 horas. En la Figura 3.18 se aprecian varias observaciones extremas en el grupo masculino (aproximadamente 95 horas), reflejo de casos con de dedicación muy limitada, mientras que en el grupo femenino no aparecen valores atípicos. Las densidades (Figura 3.19) confirman una asimetría positiva moderada en los hombres, con colas prolongadas hacia valores altos (hasta 370 horas), y una distribución más simétrica y concentrada en torno a 380 horas en las mujeres. Este patrón indica que **ellas no solo invierten más horas en promedio, sino que lo hacen de manera más uniforme, mientras que los hombres combinan trayectorias de alta intensidad con otras de dedicación reducida.**

Figura 3.18. Distribución de la formación. Horas de asistencia por sexo.

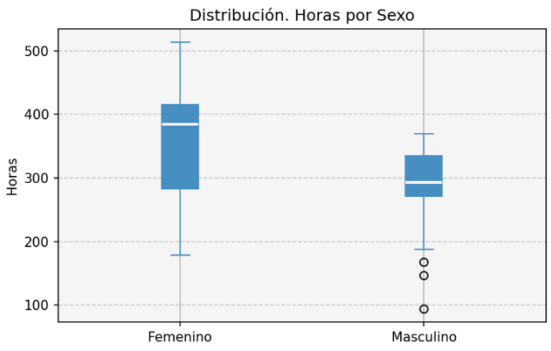
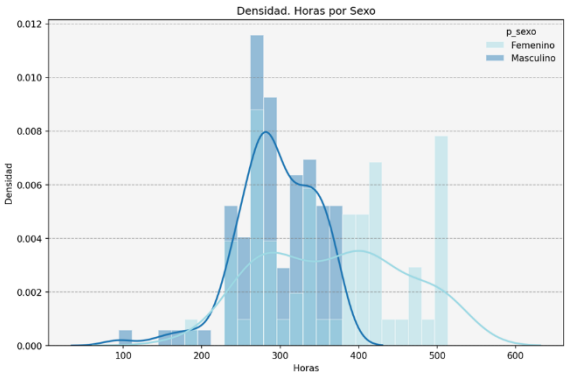


Figura 3.19. Densidad de la formación. Horas de asistencia por sexo.



Fuente: elaboración propia.

El porcentaje de formación realizada (Figura 3.20 y Figura 3.21) mantiene niveles elevados en ambos sexos, pero con mayor homogeneidad entre las mujeres. Su media alcanza el 92,9 %, con desviación de 7,9 puntos porcentuales, frente al 90,7 % y 12,5 puntos en los hombres.

Figura 3.20. Distribución de la formación. Porcentaje realizado por sexo (%).

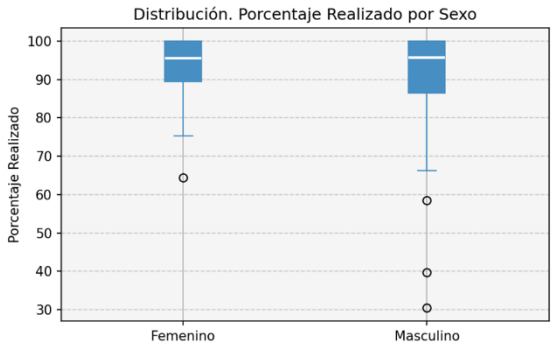
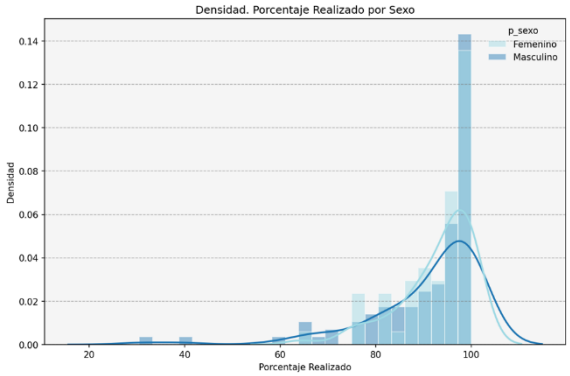


Figura 3.21. Densidad de la formación. Porcentaje realizado por sexo (%).



Fuente: elaboración propia.

En la Figura 3.20 se observan valores extremos inferiores en ambos grupos, con casos aislados en torno al 30–50 %, que evidencian abandonos o finalizaciones parciales, mientras que entre las mujeres se detecta un caso anómalo en la parte baja de la distribución. No obstante, hay que recordar que, si se produce un abandono por motivo de trabajo por encima del 25 %, se considera que el sujeto es subvencionable. Las curvas de densidad (Figura 3.21) presentan perfiles diferenciados: la femenina muestra asimetría negativa leve, con la mayor parte de las observaciones concentradas cerca del 100 %, mientras que la masculina tiene una cola inferior más extendida, reflejando una mayor variabilidad en el grado de cumplimiento.

En conjunto, la Figura 3.20 y la Figura 3.21 reflejan un patrón inequívoco: **las mujeres alcanzan mayor dedicación y un porcentaje de formación completada superior, con distribuciones compactas, simétricas y sin valores atípicos**. Estos resultados confirman que el compromiso femenino con el proceso formativo es más estable, prolongado y completo, mientras que el colectivo masculino combina altos niveles de participación con una dispersión significativamente mayor. Desde una perspectiva programática, esta diferencia refuerza la conveniencia de potenciar mecanismos de acompañamiento y tutorización personalizada para favorecer la continuidad entre los hombres, reduciendo la incidencia de los casos con menor aprovechamiento.

El análisis por edad ofrece una lectura clara de cómo **la madurez y la trayectoria vital de los participantes se asocian a distintos patrones de implicación formativa**. La Figura 3.22 a Figura 3.27 muestran diferencias significativas tanto en la intensidad de la participación como en la regularidad de la dedicación.

En los días de asistencia, los valores medios y la dispersión indican una evolución suavemente ascendente con la edad, pasando de 63,7 días, en media, en los menores de 25 años a 59,9 días en el grupo de 45–54 y 63,5 días en el de 55+. No se aprecian valores atípicos en ningún grupo, lo que refleja una participación relativamente homogénea (Figura 3.22 y Figura 3.23). La principal diferencia reside en la amplitud del rango intercuartílico, algo mayor en los grupos jóvenes, donde la Figura 3.23 evidencia una ligera asimetría positiva —colas más extendidas hacia niveles altos de asistencia—. En contraste, **las cohortes de más edad presentan distribuciones más compactas y**

simétricas, con densidades concentradas alrededor de la mediana, reflejo de una mayor estabilidad en la asistencia y menor variabilidad individual.

Figura 3.22. Distribución de la formación. Días de asistencia por edad.

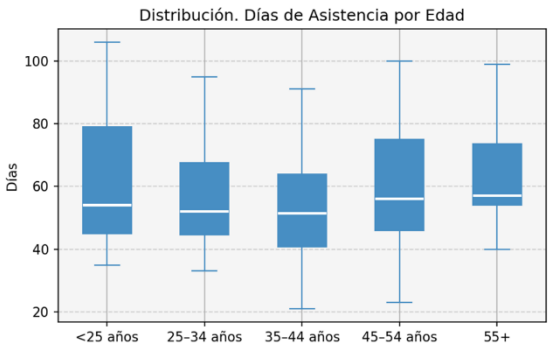
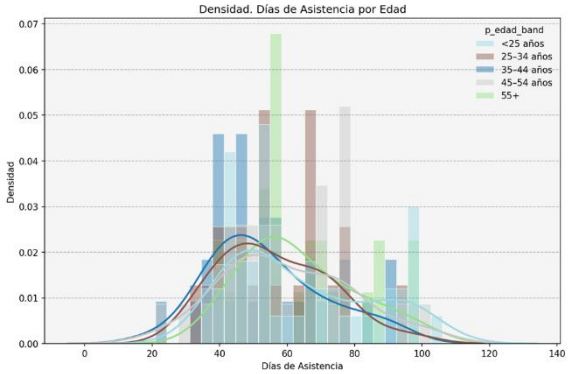


Figura 3.23. Densidad de la formación. Días de asistencia por edad.



Fuente: elaboración propia.

En el caso de las horas totales de formación (Figura 3.24 y Figura 3.25), sí aparecen algunos valores extremos en la cola alta de la distribución. En los grupos más jóvenes se detecta una observación extrema inferior (de aproximadamente 95 horas), posiblemente asociado a un abandono temprano o una participación parcial, mientras que en las cohortes intermedias y mayores surgen valores altos atípicos, por encima de las 500 horas, vinculados a proyectos de mayor duración o intensidad formativa. En conjunto, las distribuciones presentan asimetría positiva moderada, con una concentración de la mayoría de los casos en torno a las 300 horas y colas derechas más prolongadas entre los mayores de 45 años. Este patrón sugiere que, aunque la dedicación es elevada en todos los grupos, los participantes de mayor edad tienden a acumular más horas efectivas y muestran una variabilidad ligeramente superior, asociada a una mayor continuidad o extensión de los proyectos.

Figura 3.24. Distribución de la formación. Horas de asistencia por edad.

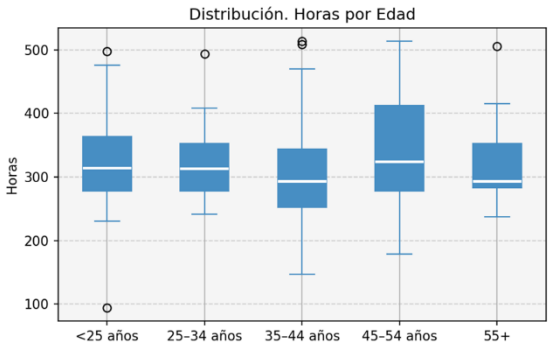
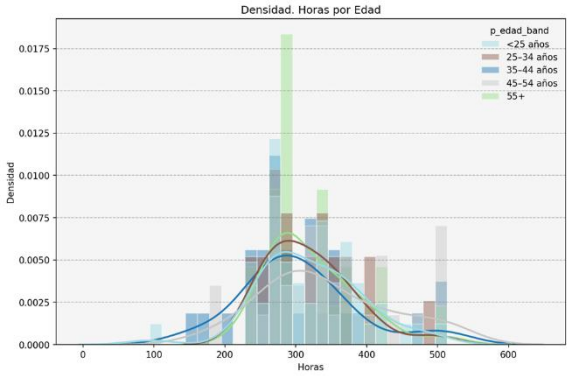


Figura 3.25. Densidad de la formación. Horas de asistencia por edad.



Fuente: elaboración propia.

El porcentaje de formación realizada (Figura 3.26 y Figura 3.27) ofrece la imagen más clara de la relación entre edad y aprovechamiento. Los menores de 25 años muestran la mayor dispersión y la presencia de observaciones extremas inferiores (por debajo del 50 %), que reflejan casos de finalización parcial o abandono. En las cohortes 25–44 años la dispersión se reduce, aunque aún se observan valores atípicos en el rango inferior (60–70 %). A partir de los 45–54 años, la distribución se compacta de forma notable y el grupo 55+ concentra la mayoría de sus observaciones en torno al 100 %, sin valores extremos. La asimetría negativa generalizada —con colas hacia valores bajos— evidencia que **la mayoría de los participantes completan la formación con niveles de cumplimiento muy elevados**.

Figura 3.26. Distribución de la formación. Porcentaje realizado por edad (%).

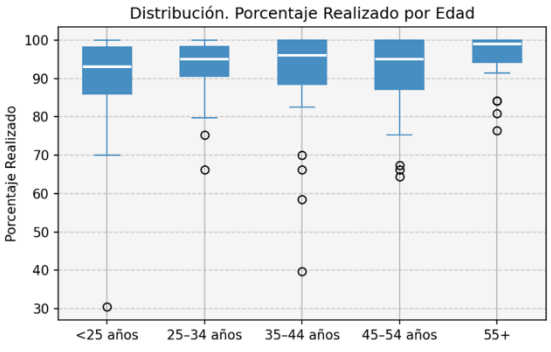
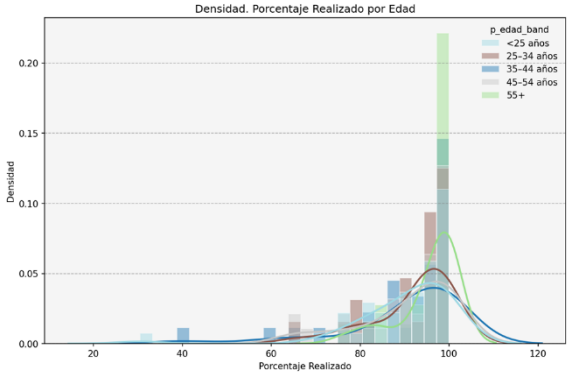


Figura 3.27. Densidad de la formación. Porcentaje realizado por edad (%).



Fuente: elaboración propia.

En conjunto, la Figura 3.26 y Figura 3.27 reflejan una maduración progresiva en los patrones de participación: entre los jóvenes, la implicación media es alta pero acompañada de mayor dispersión y algunos casos de abandono. En cambio, en los grupos intermedios, la dedicación se estabiliza con distribuciones más simétricas. Finalmente, en los mayores, la constancia y el aprovechamiento alcanzan sus niveles más altos, con ausencia de valores extremos y concentraciones cercanas al cumplimiento pleno. Por lo tanto, parece **que la edad actúa como un factor de estabilidad y compromiso formativo: los participantes de mayor edad no solo asisten más regularmente, sino**

que mantienen niveles de aprovechamiento casi uniformes, mientras que los más jóvenes combinan una elevada participación potencial con trayectorias más irregulares.

3.2.3 Síntesis de Resultados

En síntesis, el análisis descriptivo del programa TFE-EELL (convocatoria 21624E/2022) confirma su función como instrumento mixto de empleo y formación, con una ejecución presupuestaria completa en los expedientes efectivamente subvencionados y niveles elevados de aprovechamiento.

En el plano administrativo, la convocatoria reúne **16 expedientes** con importe concedido positivo, gestionados a través de **seis agencias de empleo**, con mayor concentración en Tudela (37,5 %) y Estella (31,2 %), seguidas por Lodosa (12,5 %), y presencia puntual en Santesteban, Iturrondo y Pamplona 2 Ensanche (6,2 % cada una).

Desde el punto de vista financiero, el importe total solicitado asciende a 1.852.525,91 €, mientras que el importe concedido y abonado alcanza 1.691.404,55 €, equivalente al 91,3 % del solicitado. La distribución de importes presenta una asimetría positiva leve, coherente con una **elevada concentración de proyectos en rangos similares y algunos expedientes de mayor cuantía que elevan el extremo superior, sin generar una dispersión marcada**.

En términos operativos, los proyectos muestran un diseño muy homogéneo. La **duración media es de 182,8 días** (prácticamente sin variación), lo que favorece la comparabilidad entre expedientes. En cambio, el plazo de resolución administrativa es más heterogéneo (media 10,7 días, rango 6–34) y su distribución muestra asimetría positiva moderada, concentrándose la mayoría de los expedientes en plazos cortos con algunos casos puntuales más largos.

La dimensión de participación confirma una alta materialización efectiva: se registran 179 participantes en total, de los cuales 164 generan abono íntegro (por cumplimiento de los umbrales de formación o abandono por incorporación laboral), situando la cobertura en torno al 92 %. La intensidad económica asociada se sitúa en 10.313 € por participante con abono, coherente con la duración y carga del programa. **A nivel de expediente, el número medio de participantes subvencionados es 10,25** (rango 8–14), y **la formación se sitúa en torno a 345 horas** (dispersión moderada), con asimetría positiva leve en horas (algunos proyectos más intensivos). El peso efectivo del trabajo alcanza una media del 56,8 %, con concentración en valores altos y un caso atípico inferior, indicando que **el componente práctico es central** en la mayoría de los proyectos.

En cuanto al perfil de los beneficiarios con abono (n=164), **predominan los hombres** (62,8 %) frente a mujeres (37,2 %), **con presencia tanto de jóvenes como de mayores de 45 años**, reflejando la doble función del programa (inserción inicial y recualificación/reinserción). **El nivel formativo es mayoritariamente medio-bajo** (destaca la población sin titulación secundaria), y **la situación laboral previa es predominantemente de desempleo** (92,7 %). Los indicadores de aprovechamiento son elevados: el **porcentaje medio de realización alcanza el 91,6 %**, con concentración en valores altos, mientras que en días y horas se observa una ligera asimetría (por casos de dedicación especialmente elevada).

3.3 Valoración de los Agentes (TFE-EELL)

3.3.1. Valoración de las Entidades Beneficiarias

Introducción

A continuación, se detalla el punto de vista de las entidades beneficiarias participantes en el programa TFE-EELL, obtenido del trabajo de campo efectuado. En concreto, en la sesión grupal participaron 2 personas representando a 2 entidades beneficiarias diferentes, y 7 respuestas adicionales obtenidas de encuestas.

Dado el número reducido de entidades participantes (9), los resultados no deben interpretarse como estimaciones representativas del conjunto de entidades, sino como evidencia útil para identificar hipótesis de mejora, tensiones de implementación y prioridades para seguimiento.

La heterogeneidad observada sugiere que el desempeño del programa puede variar por especialidad, contexto territorial y composición del alumnado. Por ello, cualquier recomendación debe contrastarse con información administrativa y con evidencia adicional de seguimiento de resultados.

Bloque 1. Perfil de las personas participantes

Las entidades locales participantes coinciden en que el perfil de los participantes que accedieron al programa se ajustó en líneas generales a los requisitos establecidos, esto es, **población desempleada con baja empleabilidad** y, en algunos casos, **con carencias de habilidades personales y profesionales** que condicionan la motivación y la constancia. **En muchos casos**, se trata de **personas inmigrantes con baja cualificación o incluso con dificultades de alfabetización**, para quienes la combinación de formación y empleo representa una vía realista de integración en la comunidad.

De todos modos, en algunos casos existen particularidades derivadas del contexto rural en el que se desarrollan algunos de estos talleres. **En municipios pequeños, los talleres se perciben como una herramienta esencial para la inclusión social y laboral, especialmente relevante para colectivos con dificultades de acceso al mercado de trabajo y con escasas oportunidades de movilidad por falta de transporte privado**.

Otro tema planteado por algún participante es el cuestionar el requisito educativo mínimo (por ejemplo, ESO o equivalentes), que actúa como filtro relevante y puede limitar el conjunto de candidatos potenciales, particularmente cuando existen problemas de homologación de estudios.

La **heterogeneidad de edades** es uno de los rasgos más característicos de los grupos. En un mismo taller conviven jóvenes de 16 a 18 años, frecuentemente desconectados del sistema educativo y con trayectorias marcadas por el abandono escolar, junto con personas adultas y mayores de 50 años que buscan reorientar su situación laboral. Esta diversidad generacional se valora positivamente porque favorece el aprendizaje mutuo y la cohesión interna. No obstante, se señala que **determinados perfiles juveniles presentan baja motivación, hábitos laborales poco consolidados o dificultades para adaptarse a rutinas de trabajo, lo que en ocasiones genera tensiones en el día a día del taller**. Se señala el problema con el que las entidades se encuentran en el caso de

participantes menores de 18 años; en concreto, las restricciones legales que impiden que estos jóvenes realicen determinadas tareas operativas, como el uso de plataformas elevadoras o maquinaria específica de riesgo, lo que impide que puedan realizar el trabajo de forma completa.

La **paridad de género** se presenta como un **reto dependiente de la especialidad**. Hay casos de composiciones relativamente equilibradas incluso en ocupaciones masculinizadas, pero también situaciones en las que la paridad resulta difícil por un desequilibrio extremo en el volumen de candidaturas por sexo.

En relación con la captación, la convocatoria evaluada estuvo marcada por **dificultades importantes de difusión**, debido a la novedad del programa y al desconocimiento existente entre los servicios sociales y la población local. La **captación muestra heterogeneidad territorial y organizativa**. En algunas experiencias se describe una demanda elevada, con capacidad de selección por idoneidad; en otras, se subraya la dificultad para conformar un grupo estable, en un contexto donde la disponibilidad puede variar rápidamente por ofertas de empleo o circunstancias personales. En algunos municipios fue **necesario realizar búsquedas activas para completar el grupo**.

Las entidades locales destacan también que los criterios de priorización establecidos, por ejemplo, hacia personas perceptoras de determinadas prestaciones, generaron situaciones complejas durante la selección. En algunos casos, estos **perfiles prioritarios presentaban escaso interés o motivación real para integrarse en el programa, lo que posteriormente se traducía en problemas de asistencia o comportamiento**. Participantes desempleados no siempre son el perfil que extrae más provecho del proyecto, sobre todo cuando su motivación es coyuntural (remuneración), y no de medio/largo plazo (inserción): Por ello, las entidades defienden que la decisión final en la selección debería recaer en quienes gestionan el taller, al ser quienes asumen la responsabilidad del funcionamiento cotidiano y del cumplimiento de los objetivos de inserción.

Asimismo, se observó la **presencia de personas jóvenes con experiencia laboral previa**, especialmente en sectores como la construcción, que se incorporan al taller durante períodos de desempleo**. Aunque inicialmente parecen encajar, tienden a abandonar el programa cuando encuentran ofertas laborales con mejores condiciones**, lo que refuerza la necesidad de orientar la selección hacia perfiles que realmente requieran un proceso estructurado de cualificación y acompañamiento. Esta tarea la puede hacer la entidad, lo que justifica que haya flexibilidad en las decisiones que adoptan sin necesidad de justificar exhaustivamente la decisión al respecto.

Finalmente, las entidades subrayan que el programa resulta especialmente favorable en el caso de personas con problemas de falta de transporte privado, una limitación muy frecuente en zonas rurales con escaso transporte público. **La posibilidad de realizar la formación y el trabajo en el propio municipio elimina barreras significativas y convierte el taller en una oportunidad realista para colectivos vulnerables que difícilmente podrían participar en otras iniciativas formativas o laborales fuera de su entorno**.

En cuanto al **abandono**, las entidades locales señalan que, en general, el número de bajas durante el desarrollo del taller fue **muy reducido**. Cuando se produjeron, respondieron sobre todo a circunstancias personales de los propios participantes, como la aparición de ofertas laborales más

atractivas o decisiones impulsivas ante situaciones personales difíciles. Las entidades insisten en que **no puede responsabilizarse a los equipos del taller por estas decisiones individuales**, especialmente cuando se ha realizado un acompañamiento constante y se han puesto a disposición del alumnado todos los recursos necesarios para favorecer su continuidad. Subrayan que el programa exige un compromiso personal que no siempre puede garantizarse, y que es importante distinguir entre el desempeño de la entidad y los **procesos vitales o laborales propios de cada participante**, que en ocasiones escapan totalmente a la intervención del equipo del taller. Se plantea como medida deseable la **posibilidad de sustitución**, si bien su aplicación depende de que exista una bolsa de candidatos disponibles y de la rapidez de los trámites.

Bloque 2. Objetivos del programa

Las entidades locales participantes coinciden en que el programa de talleres de empleo responde de manera clara a su **objetivo principal: mejorar la empleabilidad de las personas desempleadas** que participan en él y facilitar la inserción. Consideran que la estructura combinada de formación y trabajo efectivo permite que los participantes adquieran no solo competencias técnicas, sino también habilidades transversales imprescindibles para una inserción laboral sostenible, como la responsabilidad, la convivencia en grupo, los hábitos de puntualidad y la comprensión de dinámicas laborales reales.

Junto con este objetivo central, las entidades subrayan que el programa cumple una función igualmente relevante de **inclusión social**, especialmente en municipios rurales donde las oportunidades formativas y laborales son escasas. Para muchas personas inmigrantes o jóvenes desvinculados del sistema educativo, el taller constituye la primera oportunidad de sentirse parte activa del municipio, aparecer en un espacio laboral regulado y construir una identidad profesional visible ante la comunidad. Esta dimensión social, según las entidades, es tan valiosa como la inserción laboral propiamente dicha, ya que contribuye a generar autonomía, autoestima y vínculos comunitarios sólidos.

Asimismo, las entidades destacan que el programa tiene un impacto significativo en términos de **activación personal**. Muchos participantes, especialmente aquellos con trayectorias laborales frágiles o situaciones familiares complejas, experimentan un cambio relevante en su disposición hacia el empleo y en su capacidad para definir metas realistas. El acompañamiento diario y la supervisión constante crean un entorno donde las personas pueden volver a estructurar rutinas, desarrollar sentido de pertenencia y recuperar la confianza en sus propias capacidades. Este proceso gradual, aunque difícil de medir en los indicadores oficiales, constituye uno de los logros más apreciados por los equipos locales. Asimismo, aparece una interpretación de la empleabilidad como progresión formativa: para determinados perfiles sin titulación básica, la obtención de competencias clave se concibe como condición previa para poder acceder a certificaciones profesionales y, posteriormente, a oportunidades laborales más estables.

En síntesis, **las entidades destacan la dificultad de evaluar parte de sus aportaciones,** debido tanto a la dificultad de medición de esas otras habilidades adquiridas (adicionales a la estricta inserción), como la dificultad de medir la propia inserción tras la finalización del programa por parte del participante, debido a la falta de trazabilidad sistemática una vez se desvinculan las figuras de

coordinación u orientación. El programa genera efectos valiosos que no siempre quedan recogidos por indicadores de inserción inmediata: mejora del currículum, adquisición de hábitos laborales, habilidades sociales y, de forma destacada, apoyo emocional en colectivos con trayectorias de fracaso y baja autoestima laboral.

En cuanto a los resultados laborales, las entidades coinciden en que la **tasa de inserción posterior al taller es adecuada** y, en muchos casos, superior al mínimo exigido por la convocatoria. Así lo atribuyen tanto a la experiencia profesional adquirida durante la obra social como a la mejora de la imagen pública de los participantes en el propio municipio, donde son vistos como trabajadores que ya han demostrado capacidad. No obstante, advierten que la inserción laboral es un proceso influido por factores externos (sector productivo, oportunidad concreta, situación personal del alumno), que escapan al control de la entidad ejecutora. Las entidades señalan también que ciertos cambios normativos introducidos en convocatorias posteriores a la ahora evaluada han reducido la posibilidad de considerar como resultado positivo el **retorno al sistema educativo**, pese a que este había demostrado ser una vía de éxito especialmente relevante para jóvenes que encontraban, durante el taller, una motivación para continuar formándose.

Por todo ello, las entidades proponen ampliar los indicadores de evaluación positiva asociados al programa, considerando tanto el retorno al sistema educativo, como la inserción en otras especialidades distintas a las del programa, como considerar un período temporal de inserción más amplio.

Bloque 3. Estructura del programa y acciones

Las entidades locales **valoran positivamente la estructura general del programa**, **basada en la combinación de formación y trabajo efectivo**, aunque destacan diversos aspectos que condicionan su implementación en contextos rurales.

En relación con la **duración de seis meses** del mismo, se reciben **valoraciones mixtas**. Algunas entidades la consideran adecuada; otras la juzgan insuficiente y proponen ampliaciones hasta nueve o doce meses para reforzar aprendizajes y consolidación. De todos modos, en mayor medida, **la duración de seis meses fijada en la convocatoria evaluada se considera adecuada**, puesto que permite a los participantes adquirir conocimientos técnicos básicos y desarrollar las tareas de la obra social sin generar pérdida de motivación. Consideran que extender el programa más allá de este periodo podría resultar poco operativo en municipios pequeños con recursos limitados.

Uno de los elementos más relevantes en la ejecución del taller es la organización de la alternancia entre formación y empleo. Las entidades señalan que la convocatoria analizada **ofrecía una flexibilidad muy valiosa para planificar las actividades formativas y las tareas operativas de acuerdo con las necesidades reales del sector y del propio municipio**. Esta libertad organizativa permitía ajustar el calendario a factores como la disponibilidad de docentes, los tiempos óptimos para realizar determinadas tareas (por ejemplo, en jardinería o pintura), o la logística derivada del uso de instalaciones municipales. En este sentido, la flexibilidad de la convocatoria evaluada permitía adaptar el orden y el ritmo de los contenidos formativos. Las entidades expresan preocupación porque, en convocatorias posteriores, se haya introducido una alternancia rígida,

proporción fija entre horas de formación y trabajo, que dificulta elaborar calendarios realistas y puede incluso comprometer la seguridad de los participantes si se les envía a la obra social sin la preparación adecuada.

Sin embargo, la implementación práctica de la alternancia estuvo condicionada por la **escasez de docentes especializados**, un problema especialmente agudo en zonas rurales. Muchos formadores debían desplazarse largas distancias y, para que les resultara viable asumir la formación, solicitaban jornadas completas o bloques amplios de horas. Esta situación dificultaba aplicar el modelo de alternancia ideal de formación y trabajo dentro de la misma jornada, y obligaba a estructurar periodos intensivos de formación seguidos de fases centradas en la obra social.

La **limitación para subcontratar la formación** fue otro desafío para las entidades locales. Aunque en la convocatoria posterior se introdujo la posibilidad de externalizar módulos específicos como prevención de riesgos o fitosanitarios, en la edición analizada esta opción no estaba disponible. Las entidades consideran que permitir la subcontratación en casos estratégicos sería altamente beneficioso, especialmente en ámbitos donde existen organismos especializados con mayor capacidad técnica.

Otras sugerencias son tanto reforzar la orientación laboral (BAE, herramientas de búsqueda, o itinerarios adaptados a perfiles), como la conveniencia de una formación teórico-práctica más especializada y menos fragmentada, evitando configuraciones percibidas como “un poco de todo”.

Otro tema planteado por alguna entidad es el riesgo de orientar el taller a cubrir necesidades operativas de la entidad (p. ej., tareas municipales) en lugar de maximizar un itinerario formativo con proyección clara en el mercado.

Las entidades locales también subrayan la importancia de la figura que acompaña el trabajo diario, equivalente al tutor de empleo que se incorporó en convocatorias posteriores. Durante la convocatoria evaluada, esta figura no estaba contemplada formalmente, lo que obligó a buscar soluciones *ad hoc,* por ejemplo, mediante acuerdos con mancomunidades o servicios municipales, para garantizar que los participantes tuvieran supervisión y apoyo continuo en las tareas operativas. Las entidades consideran que esta figura es esencial para asegurar el buen funcionamiento del taller, especialmente en actividades que implican el uso de herramientas o maquinaria. Como líneas de mejora, se sugiere incorporar componentes psico-sociales (por ejemplo, gestión emocional) y, para determinados colectivos, explorar formatos más adaptativos cercanos a lógicas de segunda oportunidad.

Finalmente, se destaca como especialmente positivo que la convocatoria evaluada contemplara una **única figura de coordinación o dirección del taller**, responsable tanto de la planificación como del acompañamiento diario del grupo. Esta estructura unificada facilitaba una gestión coherente, cercana y adaptada al contexto del municipio, permitiendo que la persona coordinadora tuviera una visión integral del proceso formativo y laboral. En cambio, las convocatorias posteriores introdujeron la **separación de esta función en dos perfiles diferentes,** dirección por un lado y orientación por otro, lo que, según las entidades, generó dificultades operativas y una desconexión artificial entre tareas que en la práctica están profundamente interrelacionadas. Las entidades

consideran que, especialmente en municipios pequeños, dividir el puesto resta eficiencia y diluye la responsabilidad, mientras que la figura única del coordinador supone un modelo más funcional y ajustado a las necesidades del programa.

Bloque 4. Entidades beneficiarias

Las entidades locales participantes coinciden en que los **ayuntamientos**, especialmente en municipios pequeños, son **actores especialmente adecuados** para la ejecución de los talleres de empleo, dado su conocimiento directo del territorio, de su población y de las necesidades reales de cada municipio. Subrayan que la proximidad con los vecinos y la relación cotidiana con los servicios sociales de base permiten identificar con mayor precisión a los colectivos que pueden beneficiarse del programa, al tiempo que facilitan un acompañamiento estrecho y personalizado durante todo el desarrollo del taller.

Las entidades destacan que los ayuntamientos cuentan con instalaciones, espacios públicos y obras de interés general que encajan de forma natural en el diseño del programa, permitiendo desarrollar actividades útiles para la comunidad y visibles para la ciudadanía. Esta vinculación directa entre el aprendizaje práctico y la mejora del municipio no solo refuerza la motivación de los participantes, sino que facilita su reconocimiento social como trabajadores capaces.

Al mismo tiempo, **las entidades locales insisten en que su papel como beneficiarias del programa no debe plantearse como excluyente respecto a las entidades del tercer sector**. Por el contrario, consideran que **ambos tipos de entidades pueden convivir de manera complementaria**. Mientras que los ayuntamientos aportan conocimiento del territorio, acceso a la ciudadanía, capacidad para ejecutar obra social y una red institucional asentada, las entidades sociales pueden desempeñar un papel relevante en ámbitos de orientación sociolaboral especializada o en formaciones muy concretas donde cuentan con experiencia previa.

Uno de los aspectos más problemáticos señalados por las entidades locales fue la decisión, **en otra convocatoria**, de **unificar en una misma línea de subvención a entidades locales y entidades sociales**, aplicando las mismas reglas de concurrencia. En aquella ocasión, el sistema de presentación por orden de entrada favoreció claramente a entidades del tercer sector con estructuras administrativas más ágiles o con dedicación profesional a la tramitación de subvenciones, dejando fuera a numerosos ayuntamientos que no pudieron registrar sus solicitudes en el preciso momento de apertura del plazo. Para las entidades locales, este hecho evidenció que ambos tipos de organizaciones operan con **lógicas, ritmos y recursos muy distintos**, y que integrarlas en una única convocatoria genera desigualdades. Desde las EELL se señala la complementariedad entre ambos tipos de instituciones: las EELL disponen de más recursos e infraestructuras, así como más conocimiento de las personas (especialmente en municipios no grandes), y las ESAL conocen mejor los sectores y especializaciones y, en consecuencia, pueden realizar mejor la orientación laboral posterior al programa.

Asimismo, las entidades locales subrayan la importancia de que el programa contribuya a la **desconcentración territorial**, permitiendo que municipios pequeños y rurales puedan ofrecer oportunidades reales de formación y empleo a su población. Consideran que, si las convocatorias

priorizan indirectamente a entidades con mayor capacidad administrativa o con sedes centralizadas en entornos urbanos, se pierde uno de los elementos esenciales del programa: acercar los recursos formativos y laborales a territorios donde de otro modo no existirían. Por ello, defienden que la existencia de una convocatoria específica para entidades locales es clave para garantizar la equidad territorial.

Asimismo, alguna Entidad recomendó una mayor orientación de las tareas realizadas por los participantes al mercado, y/o apertura del programa a más tipologías de entidades. En concreto, se apunta que la participación de empresas privadas podría incrementar la contratación posterior al alinear formación con necesidades productivas concretas.

Por último, se menciona la conveniencia de compatibilizar estos programas con incentivos/subvenciones de contratación en el sector público cuando ello facilite la continuidad (por ejemplo, para personal eventual), evitando incompatibilidades que reduzcan la capacidad de absorción.

Bloque 5. Selección de participantes

Las entidades locales señalan que el proceso de selección de participantes presentó características específicas derivadas de la realidad de cada municipio y de las dinámicas de captación existentes. En términos generales, describen un procedimiento en el que las inscripciones se realizan **a través de la Agencia de Empleo**, que verifica el cumplimiento de los requisitos formales antes de remitir los candidatos a las entidades locales. Este primer filtro se percibe como adecuado, aunque insuficiente para garantizar que las personas derivadas realmente encajen con las exigencias y la filosofía del programa. **Una vez recibidos los listados de candidatos, las entidades locales aplicaron criterios cualitativos y motivacionales** para determinar la selección final. Subrayan que **la entrevista personal es una herramienta clave** para identificar el grado de compromiso, la disposición hacia el aprendizaje y la capacidad para adaptarse a una dinámica de trabajo estructurada. En municipios pequeños, donde existe un conocimiento previo de la población, este proceso se complementa con la información contextual sobre la trayectoria personal y familiar de los candidatos, lo que permite prever su capacidad para sostener las rutinas del taller.

No obstante, las entidades indican que **este enfoque cualitativo se vio limitado por los criterios de priorización establecidos para determinados colectivos**, especialmente para personas perceptoras de prestaciones sociales. Aunque comprenden la finalidad de estos criterios, señalan que en ocasiones se vieron sesgadas a considerar como prioritarios perfiles con **muy baja motivación o escaso interés real**, generando dificultades posteriores en la dinámica del taller. Por ello, defienden que la prioridad administrativa no debería imponerse de manera rígida cuando el equipo técnico detecta que el candidato no podrá beneficiarse adecuadamente del programa.

Asimismo, las entidades destacan la necesidad que el programa evite funcionar como un paréntesis remunerado sin orientación real a inserción. En este sentido, se sugiere **reforzar señales o filtros que permitan identificar voluntad de aprendizaje y empleabilidad efectiva**, sin desvirtuar el objetivo de inclusión.

Las entidades también describen diferencias claras en función de la realidad demográfica de cada municipio. En algunos, la demanda superó la oferta y fue posible realizar un proceso de selección exhaustivo. En otros, especialmente en localidades más pequeñas, la captación fue tan complicada que los grupos tuvieron que completarse mediante **búsqueda activa de última hora**.

Bloque 6. Coordinación y gestión

Las entidades locales **valoran de manera muy positiva la coordinación con el SNE-NL** durante la convocatoria evaluada, destacando la comunicación fluida y resolutiva. No obstante, se indica la existencia de margen para **institucionalizar jornadas o espacios regulares** de buenas prácticas que favorezcan redes, sinergias y aprendizaje colectivo. También se demanda que las aportaciones recogidas en jornadas o reuniones se incorporen de manera efectiva en el diseño y en los requisitos de los programas.

En algunos casos se apunta que, aun existiendo iniciativas de inserción con participación institucional, la coordinación horizontal entre talleres podría fortalecerse para maximizar la difusión de soluciones y contactos con el tejido productivo.

Un aspecto **especialmente relevante para las entidades locales fue el papel desempeñado por la empresa pública CNAI**. Coinciden en que su acompañamiento supuso un apoyo fundamental durante todo el desarrollo del taller. Para los municipios, disponer de un equipo de referencia accesible, capaz de resolver dudas técnicas en tiempo real, revisar documentación, orientar en decisiones operativas y actuar como enlace entre los ayuntamientos y el SNE-NL resultó imprescindible. Para las entidades, este modelo de acompañamiento y soporte ha demostrado ser un elemento esencial para garantizar el buen funcionamiento del programa.

Asimismo, destacan también que **la CNAI cumple una función estratégica como custodia estable del conocimiento acumulado del programa**, actuando como un punto fijo que mantiene la información y la experiencia técnica a lo largo del tiempo. Subrayan que, dado que los ayuntamientos que se presentan a cada convocatoria pueden cambiar y que muchos equipos municipales solo participan de manera puntual, sin continuidad entre ediciones, sería muy difícil consolidar aprendizajes si no existiera un organismo que recogiera, sistematizara y preservara ese saber técnico.

Bloque 7. Justificación y burocracia

Las entidades locales coinciden en que la gestión administrativa y la justificación del programa, en la convocatoria evaluada, resultaron asumibles y proporcionadas a las características del taller. Consideran que los requisitos documentales exigidos fueron razonables y que los plazos establecidos permitieron cumplir con las obligaciones sin generar una carga excesiva sobre los equipos municipales.

Asimismo, las entidades destacan que la **flexibilidad** de esta convocatoria facilitó la tramitación de documentos y la adaptación a situaciones imprevistas sin que ello supusiera incumplimientos o retrasos significativos. El hecho de **no estar sujetos a modelos excesivamente rígidos** permitió a los ayuntamientos presentar memorias finales detalladas y ajustadas a la realidad del proyecto.

En relación con el uso de plataformas digitales, las entidades locales **valoraron positivamente el funcionamiento del sistema IRIS.** Por el contrario, **valoran negativamente la introducción del aplicativo ORIENTASARE en convocatorias posteriores**, concebido para registrar y seguir de manera estandarizada las tareas de orientación. Consideran que esta herramienta, basada en un sistema rígido de registros formales, **no refleja la realidad humana del acompañamiento diario** que se lleva a cabo en los talleres. Subrayan que la orientación en el contexto de los municipios rurales se construye a través de la relación constante, la observación cotidiana y la intervención flexible ante situaciones personales complejas, elementos difícilmente traducibles en formularios o casillas predefinidas. Desde su experiencia, ORIENTASARE no aporta valor añadido al proceso y, por el contrario, se percibe como una carga administrativa que desvía tiempo y energía de lo verdaderamente importante: la relación directa entre el equipo del taller y los participantes.

Finalmente, no se considera imprescindible una memoria intermedia como producto administrativo adicional. La necesidad se formula en clave operativa: **contar con canales claros para notificar incidencias y activar correcciones** durante la ejecución, más que incrementar cargas documentales.

Bloque 8. Otras consideraciones

Finalmente, las entidades locales plantean una reflexión final en torno al sistema de acreditación que reciben los participantes al finalizar el programa. Señalan que la emisión de **dos diplomas diferenciados,** uno emitido por el SNE-NL correspondiente a la formación, y otro emitido por la entidad local que recoge tanto las horas efectivamente realizadas como las tareas desarrolladas en la obra social, **genera confusión** tanto entre los propios participantes como ante posibles empleadores. Consideran que este doble documento ofrece información solapada y resulta difícil de explicar. Por ello, **recomiendan que en futuras convocatorias se avance hacia un único diploma integrado**, firmado conjuntamente por el SNE-NL y la entidad ejecutora, que recoja de manera coherente la formación y la experiencia práctica adquiridas. Según las entidades, esta solución aportaría mayor claridad y dotaría al certificado final de una **mayor solidez y reconocimiento**.

Implicaciones y líneas de mejora

A partir de los patrones identificados, **las entidades sugieren varias líneas de mejora** que no alteran la filosofía de inclusión del programa, pero que podrían aumentar su efectividad y su capacidad de evaluación.

Primero, **reforzar la selección y el encaje motivacional** mediante instrumentos de diagnóstico inicial que permitan identificar expectativas, disponibilidad real y necesidades de apoyo. El objetivo no sería excluir por defecto, sino anticipar riesgos de abandono o baja implicación y activar apoyos adecuados desde el inicio.

Segundo, relacionado con la **formación**, se sugiere:

a) Avanzar hacia diseños pedagógicos que **integren teoría y práctica** de manera más simultánea, especialmente en perfiles con preferencia por el aprendizaje aplicado.
b) **Incorporar componentes transversales** orientados a habilidades socioemocionales y hábitos laborales, que varias respuestas consideran determinantes para sostener la participación.

c) **Alinear la formación con el mercado**: Priorizar itinerarios con correspondencia clara con ocupaciones demandadas; evitar módulos dispersos y, cuando sea viable, favorecer la obtención completa de certificados de profesionalidad.

Tercero, en relación con la **orientación laboral, se sugiere reforzarla**. Es necesario asegurar un componente de orientación proporcional a las necesidades del perfil participante (BAE, estrategias de búsqueda, entrevistas, competencias transversales) y con itinerarios diferenciados cuando existan brechas muy heterogéneas.

Cuarto, **mejorar la gestión de abandonos y sustituciones**:

a) Explorar fórmulas que reduzcan el coste organizativo cuando el abandono ocurre en fases tempranas. Se propone definir un protocolo claro y ágil de sustitución ante bajas, condicionado a la disponibilidad de candidatos, para minimizar pérdidas de capacidad formativa y efectos sobre la subvención.
b) Utilizar mecanismos de seguimiento de asistencia y participación que permitan intervenciones preventivas.

Quinto, **incrementar la flexibilidad organizativa**: Introducir mayor flexibilidad de calendario y/o duración para reducir barreras de conciliación y mejorar retención, particularmente en periodos críticos (p. ej., verano) o en perfiles con cargas familiares.

Sexto, **fortalecer la continuidad post-programa** mediante un sistema ligero de trazabilidad (por ejemplo, seguimiento a 3 y 6 meses) que permita estimar inserción y trayectorias formativas, incorporando también indicadores de progreso no laboral (competencias, autonomía, estabilidad) relevantes para colectivos con mayores barreras.

Por último, se propone **diversificar la participación de entidades** en el programa que tengan vínculos con el tejido productivo: Explorar fórmulas que integren mejor a empresas y/o entidades del tercer sector, manteniendo garantías públicas, con el objetivo de elevar la contratación posterior.

A modo de resumen, las tablas 3.1 y 3.2, respectivamente, presentan los puntos fuertes y débiles señalados por las entidades beneficiarias, así como las recomendaciones que efectúan, respectivamente.

Tabla 3.1 Puntos fuertes y débiles destacados por las EB Locales

Puntos fuertes	***Debilidades***
El programa se ajusta bien al perfil de participantes de municipios rurales y facilita la inclusión social y laboral.	Restricciones legales impiden que menores de 18 años realicen tareas operativas en algunos talleres.
La heterogeneidad de edades favorece el aprendizaje mutuo y la cohesión del grupo.	Algunos perfiles juveniles presentan baja motivación y dificultades para adaptarse a rutinas laborales.
Accesibilidad del programa para personas sin transporte privado en áreas con pocas posibilidades laborales.	Dificultad inicial de difusión y captación en algunos municipios por desconocimiento del programa entre la población.
Abandono muy reducido y generalmente motivado por causas personales ajenas al taller.	No se puede prever ni evitar totalmente el abandono ligado a decisiones personales del participante.
La combinación de formación y trabajo mejora la empleabilidad y las competencias transversales.	Dificultad de medir las aportaciones de las entidades, tanto por la no medición, en los indicadores oficiales, de resultados cualitativos (como la labor social), como por la dificultad de medir la propia inserción laboral, debido a la falta de trazabilidad sistemática de los egresados (una vez se desvincularon las figuras de coordinación u orientación), como por no considerar la inserción en ocupaciones distintas a la especialidad cursada.
Alto impacto social: mejora autoestima, activación y vínculos comunitarios.	Algunos resultados cualitativos no quedan reflejados en los indicadores oficiales, como la labor social.
Flexibilidad de la convocatoria evaluada para calendarizar formación y trabajo.	Los criterios de priorización, en ocasiones, priman a perfiles que presentan escaso interés o motivación real para integrarse en el programa, y luego generan problemas de asistencia o comportamiento
Duración adecuada del programa (6 meses).	Cambios normativos en convocatorias posteriores, que han empeorado el programa (como el no considerar el retorno al sistema educativo, o calendarizar formación y trabajo según las necesidades del municipio, o separar las labores de coordinación y dirección del taller en dos perfiles diferentes)
Los ayuntamientos tienen un conocimiento profundo del territorio y sus necesidades.	Escasez de docentes especializados
Los ayuntamientos tienen instalaciones, espacios públicos y obras de interés general que encajan de forma natural en el diseño del programa, permitiendo desarrollar actividades útiles para la comunidad y visibles para la ciudadanía.	
Figura única de coordinador/director favorece el desarrollo del programa	
Convocatorias que no mezclan ayuntamientos y entidades sociales generan mayor igualdad en la concurrencia.	
Facilita la desconcentración territorial, permitiendo que municipios pequeños y rurales puedan ofrecer oportunidades reales de formación y empleo a su población	

Tabla 3.2 Recomendaciones realizadas por las EB Locales

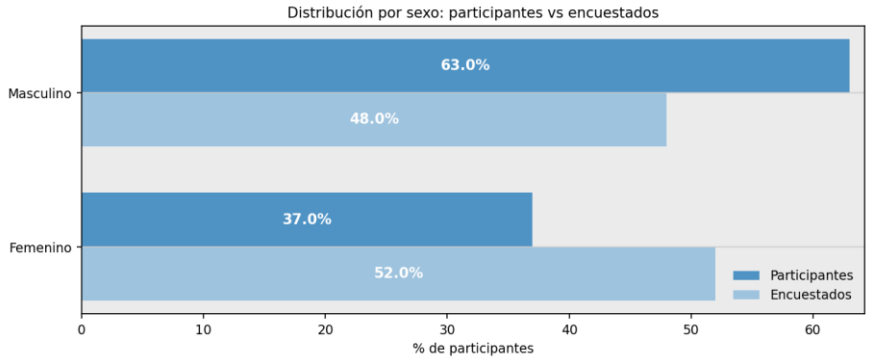
Adaptar las tareas de algunos talleres para que no queden excluidos de ciertas actividades los menores de 18 años.
Mejorar la difusión y la comunicación inicial del programa para evitar dificultades de captación en municipios pequeños.
Otorgar mayor autonomía a las entidades locales en la selección final, evitando la imposición rígida de perfiles prioritarios poco motivados.
Orientar la selección hacia personas que realmente necesiten un proceso de cualificación y acompañamiento, no solo un ingreso temporal.
Revisar los indicadores que evalúa la tarea de las EBs, evitando que les penalicen decisiones individuales ajenas a la tarea de los equipos del taller. Es importante distinguir entre el desempeño de la entidad y los procesos vitales o laborales propios de cada participante.
Reforzar la orientación laboral (BAE, herramientas de búsqueda, o itinerarios adaptados a perfiles), como la conveniencia de una formación teórico-práctica más especializada y menos fragmentada.
Recuperar el retorno al sistema educativo como un éxito del programa.
Recuperar la flexibilidad de la convocatoria evaluada para calendarizar formación y trabajo según las necesidades del municipio.
Permitir la subcontratación de formación especializada (PRL, fitosanitarios, módulos técnicos) cuando sea necesario y si se subcontrata a empresas de reconocido prestigio.
Mantener una figura única de coordinación/dirección en municipios pequeños para garantizar coherencia y eficiencia.
Incorporar componentes psicosociales (por ejemplo, gestión emocional) y, para determinados colectivos, explorar formatos más adaptativos cercanos a lógicas de segunda oportunidad.
Reforzar señales o filtros que permitan identificar voluntad de aprendizaje y empleabilidad efectiva del programa, sin desvirtuar el objetivo de inclusión.
Valorar como inserción la realizada en ocupaciones distintas a la especialidad cursada.
Ampliar el marco de evaluación como inserción, más allá de la inserción inmediata.
Mantener convocatorias separadas para EELL y entidades sociales, dada la desigual capacidad administrativa y operativa.
Reforzar la desconcentración territorial para asegurar igualdad de oportunidades en municipios rurales.
Institucionalizar jornadas o espacios regulares entre SNE-NL - CNAI-Entidades, de buenas prácticas que favorezcan redes, sinergias y aprendizaje colectivo.
Aumentar la coordinación horizontal entre talleres para fortalecerse y maximizar la difusión de soluciones y contactos con el tejido productivo.
Fortalecer el papel de la CNAI como estructura estable que conserva el conocimiento acumulado del programa entre convocatorias.
Clarificar los circuitos de validación entre SNE-NL, CNAI y ayuntamientos para evitar confusión operativa.
Revisar el aplicativo ORIENTASARE.
Mantener sistemas de justificación flexibles y proporcionados, evitando cargas excesivas en municipios pequeños.
Incorporar formalmente figuras de apoyo práctico (tutor de empleo u otros roles) en todas las convocatorias.
Incluir indicadores cualitativos que reflejen progresos personales (activación, autonomía, integración).
Tener canales claros para notificar incidencias y activar correcciones durante la ejecución, más que incrementar cargas documentales.
Sustituir los dos diplomas actuales por un único título/diploma integrado, firmado conjuntamente por SNE-NL y entidad ejecutora.

3.3.2. Valoración de las Personas Participantes

El presente apartado recoge los resultados de la encuesta realizada a las personas participantes del programa TFE-EELL, a fin de conocer las motivaciones que las llevaron a participar, así como la valoración que realizan del mismo. La encuesta fue respondida por **25 personas de un total de 161 participantes** en la convocatoria 2022 del programa, lo que representa una **tasa de respuesta del 15,5 %**.

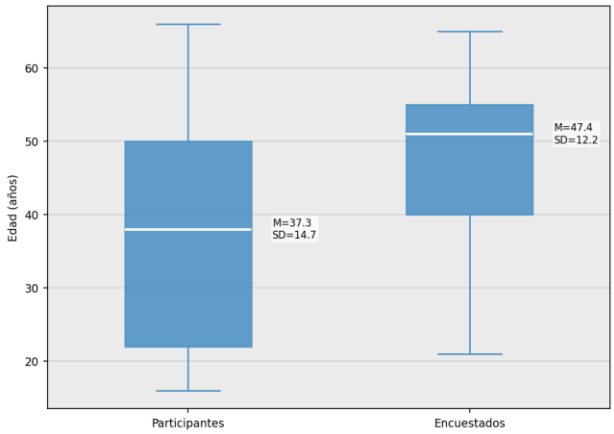
La Figuras 3.28 a 3.30 presentan las principales características de la muestra de participantes que respondió la encuesta, con el fin de analizar su representatividad respecto al total de participantes en el programa. De su análisis se desprenden ciertas diferencias. En relación al género no se observan diferencias estadísticamente significativas entre la muestra y el conjunto de participantes. En segundo lugar, la media de edad es significativamente mayor en el caso de las personas que han respondido la encuesta (47,4 años versus 35,3), lo que puede alterar ligeramente la lectura de las motivaciones y la utilidad percibida, dado el mayor nivel de madurez que se adquiere con la edad. Finalmente, el nivel educativo no presenta diferencias significativas entre las personas que contestaron la encuesta y el total de participantes en el programa, lo que permite afirmar que la muestra es representativa en esta dimensión.

Figura 3.28. Representatividad de la muestra: distribución por sexo



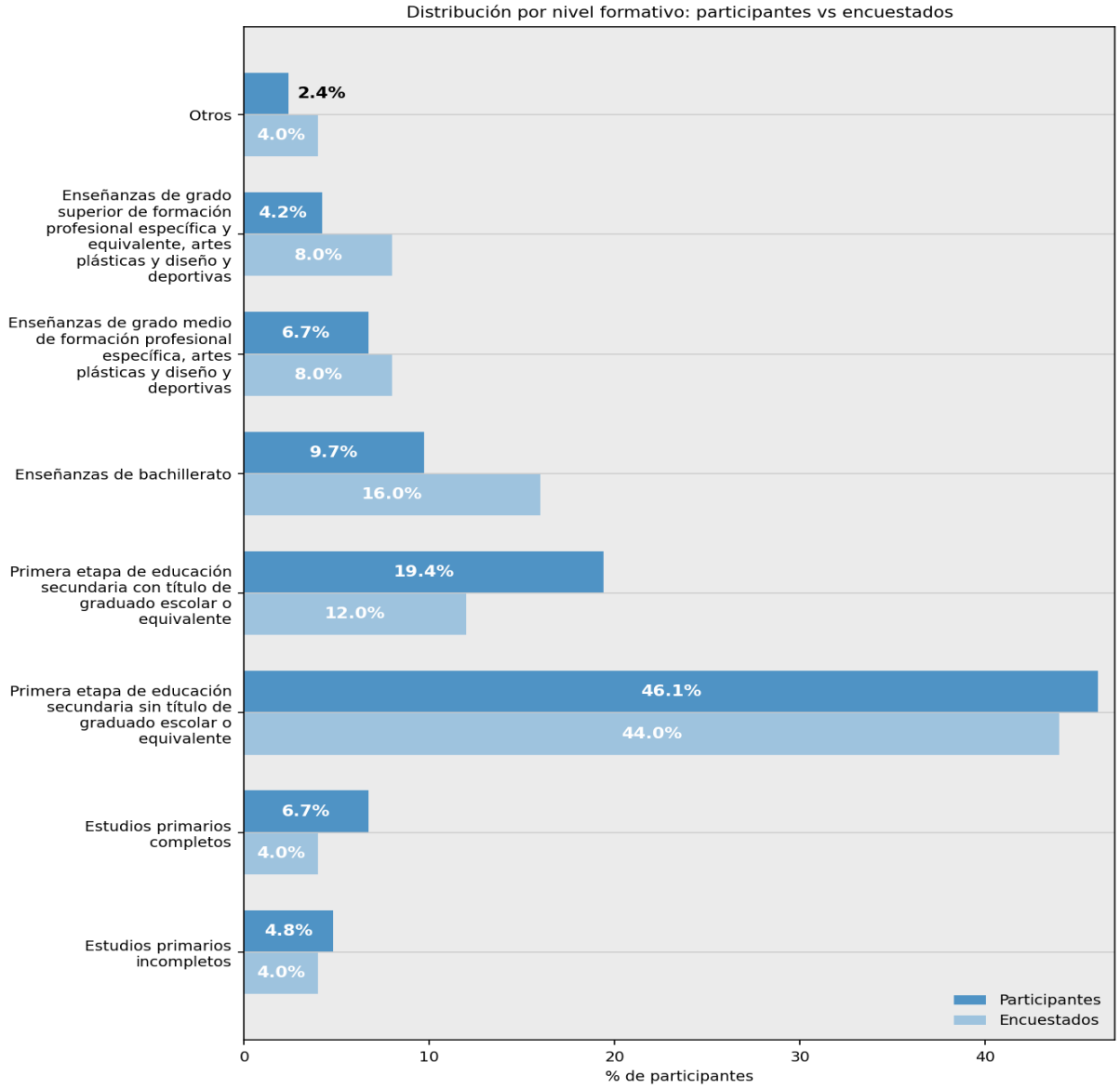
Fuente: elaboración propia.

Figura 3.29. Representatividad de la muestra: distribución de la edad



Fuente: elaboración propia.

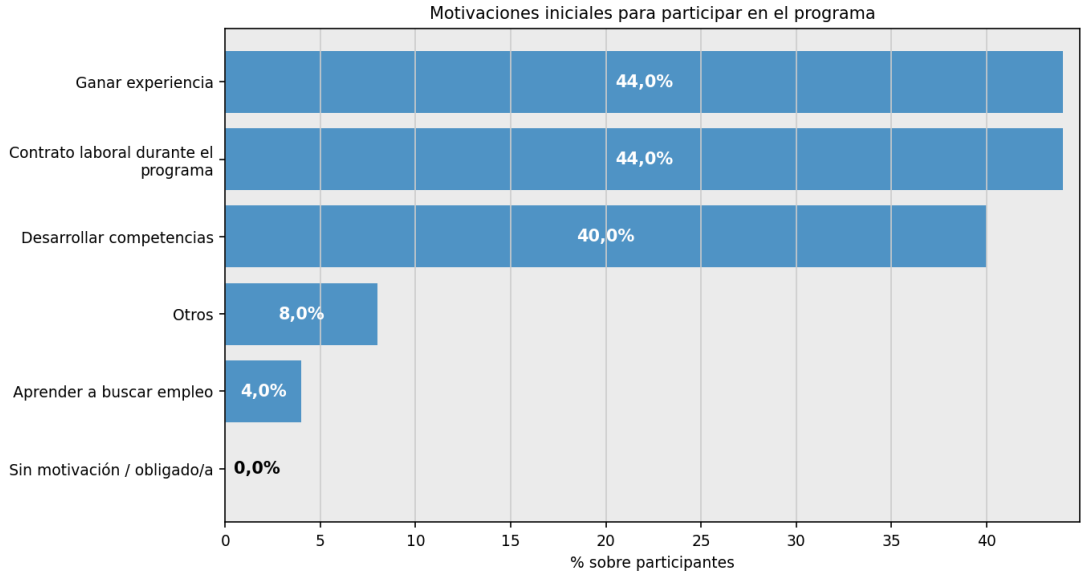
Figura 3.30. Representatividad de la muestra: distribución por nivel formativo



Fuente: elaboración propia.

La Figura 3.31 sintetiza las razones que motivaron la participación en el programa, con indicación del porcentaje de participantes que citó cada opción (con posibilidad de respuesta múltiple). Ninguna alcanza el 50 %, pero son relevantes el tener un "Contrato laboral durante el programa" (44,0 %), "Ganar experiencia" (44,0 %) y "Desarrollar competencias" (40,0 %), mientras que “Aprender a buscar empleo” no parece ser una motivación relevante para la mayoría de encuestados.

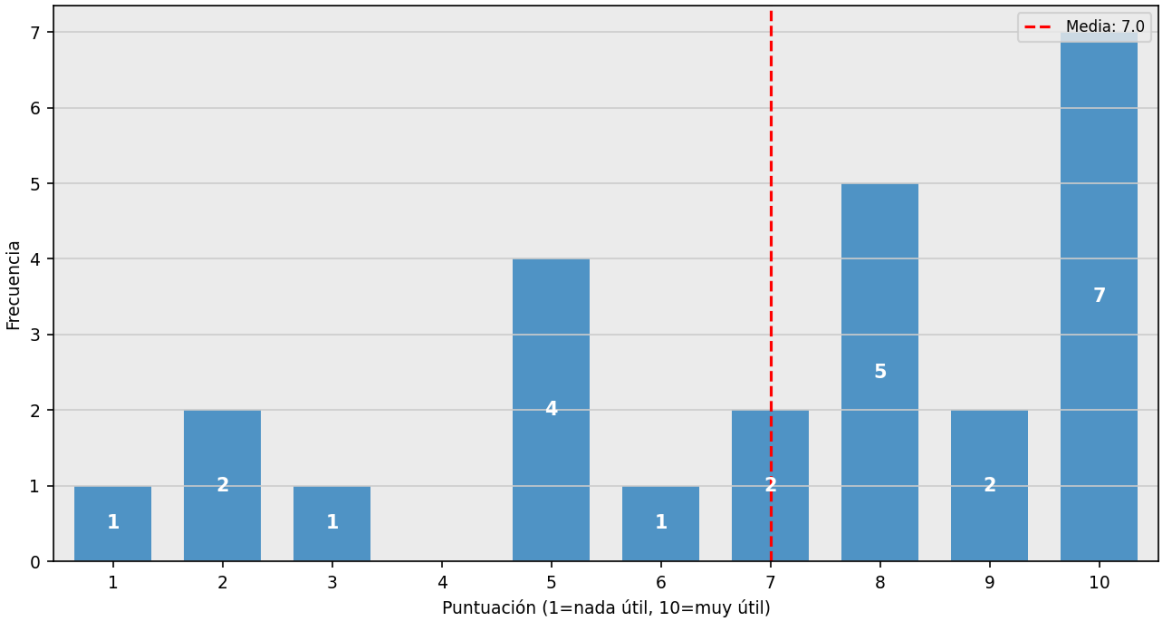
Figura 3.31. Motivaciones iniciales de los participantes encuestados



Fuente: elaboración propia.

Por su parte, la Figura 3.32 presenta la distribución de las puntuaciones de la utilidad percibida por los participantes sobre el programa, en escala de 1 (nada útil) a 10 (muy útil). La media es de 7,0, y es de destacar que el 64,0% de los encuestados valoraron su utilidad con 7 o más puntos. Tan sólo 4 personas suspenden el programa (un 16%, con puntuaciones iguales o inferiores a 3).

Figura 3.32. Distribución de la utilidad percibida del programa (escala 1-10)

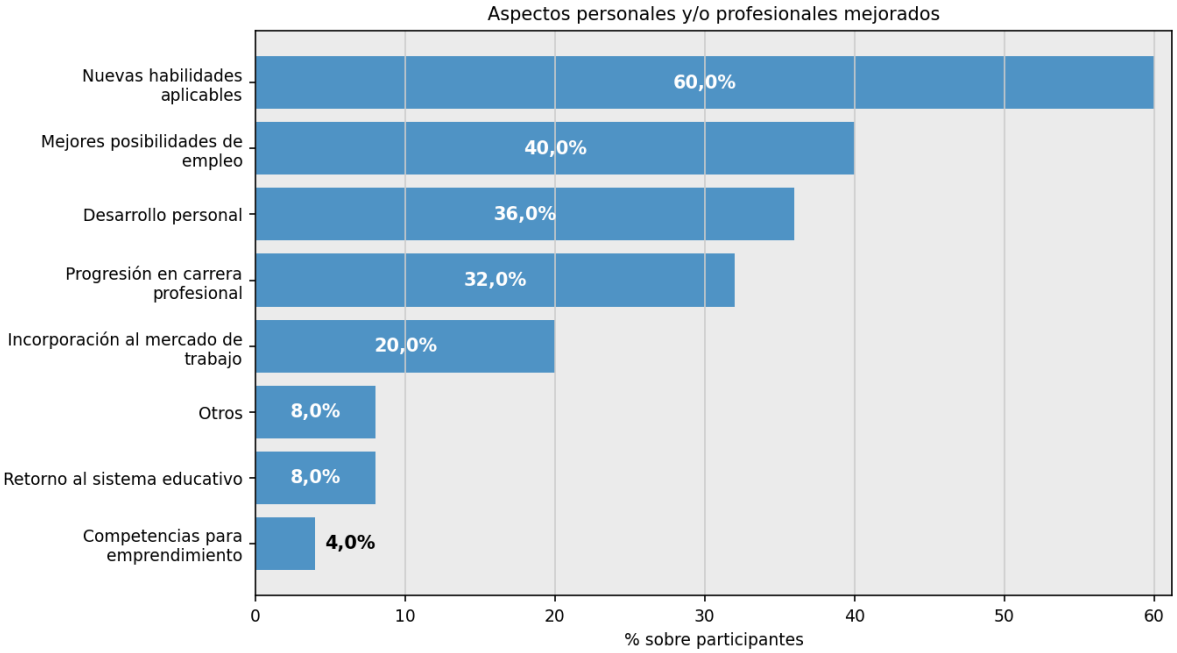


Fuente: elaboración propia.

En cuanto a los aspectos personales y profesionales que los participantes consideran haber mejorado durante el programa, la Figura 3.33 recoge la frecuencia de mención de cada una de las

opciones que se les ofrecía. Se observa cómo las principales mejoras son las relacionadas con las "Nuevas habilidades aplicables" (60,0%), que supera el umbral mayoritario (≥50%), junto con las "Mejores posibilidades de empleo" (40,0%), el "Desarrollo personal" (36,0%), la "Progresión en la carrera profesional" (32,0%), y la "Incorporación al mercado de trabajo" (20,0%). En cambio, tienen una presencia minoritaria (<10%) el "Retorno al sistema educativo" (8,0%), "Otros" (8,0%), y las mejoras relacionadas con las "Competencias para emprendimiento" (4,0%). Por tanto, los resultados reflejan motivaciones diversas si bien se observa un elemento claramente dominante en relación a la adquisición de nuevas habilidades que permitan tener más posibilidades de incorporación al mercado de trabajo.

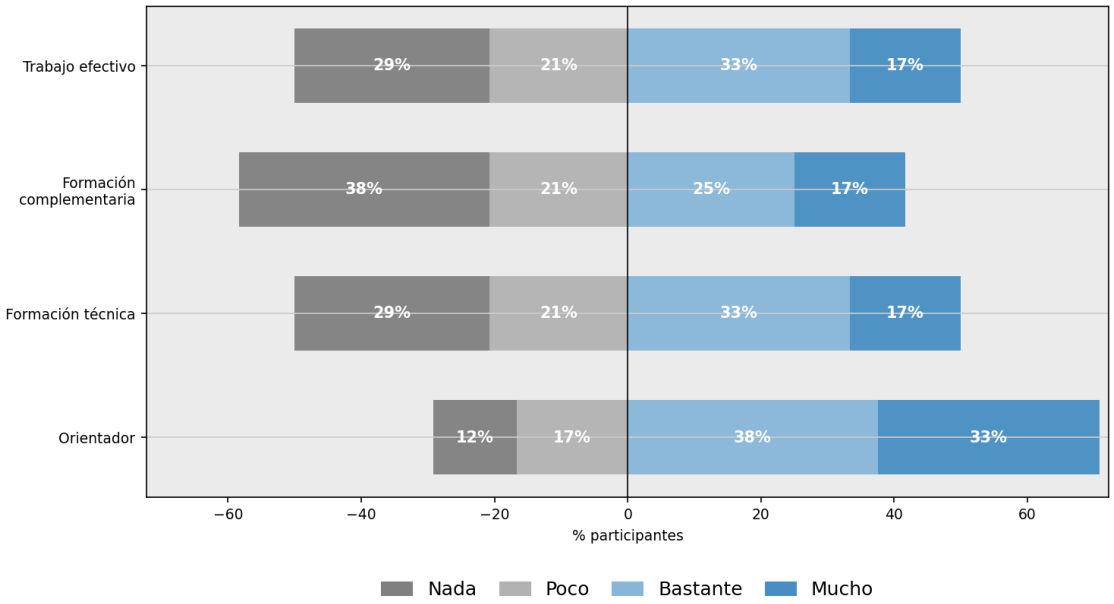
Figura 3.33. Aspectos personales y profesionales mejorados



Fuente: elaboración propia.

La Figura 3.34 recoge la valoración que otorgan los encuestados en cuanto a la utilidad de cada uno de los cuatro componentes del programa (orientación, formación técnica, formación complementaria, y trabajo efectivo) de cara a encontrar trabajo posteriormente. Únicamente la componente del "Orientador" presenta una valoración claramente positiva (un 70,8% de los participantes da una valoración positiva, contestando que les ayudó mucho o bastante) mientras que el 29,2% dan valoraciones negativas, respondiendo que les ayudó poco o nada a la hora de encontrar trabajo). En el caso de la "Formación técnica" y el "Trabajo efectivo" la valoración es al 50% positiva y negativa, mientras que en la componente de "Formación complementaria" predomina la valoración negativa (41,7% positivo / 58,3% negativo). Por tanto, existe un cierto margen de mejora tanto en la formación como en el trabajo efectivo a fin de que los participantes encuentren utilidad en ellas.

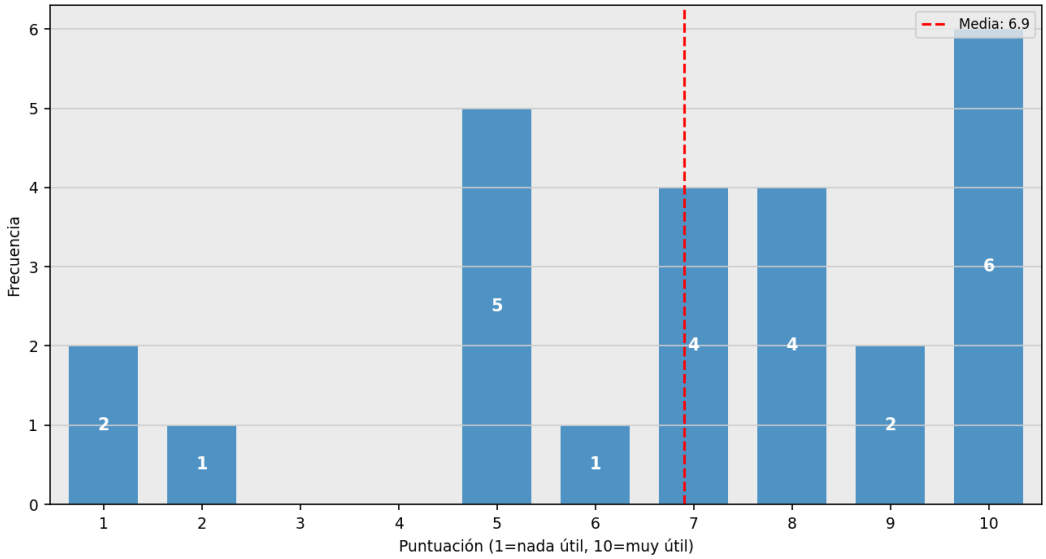
Figura 3.34. Valoración de los componentes del programa: orientador, formación técnica, formación complementaria y trabajo efectivo



Fuente: elaboración propia.

Por su parte, la Figura 3.35 presenta la valoración global del programa, expresada en una escala de 1 a 10. La media es relativamente elevada (6,9), y la moda (valor más votado) es de 10, con solo un 12% de los encuestados que suspende el programa. Por tanto, se puede decir que en general se observan valoraciones globales con el programa positivas, con el 64 % de las respuestas concentradas en el tramo alto (entre 7 y 10) y con un 20 % presentando una valoración solo de "suficiente".

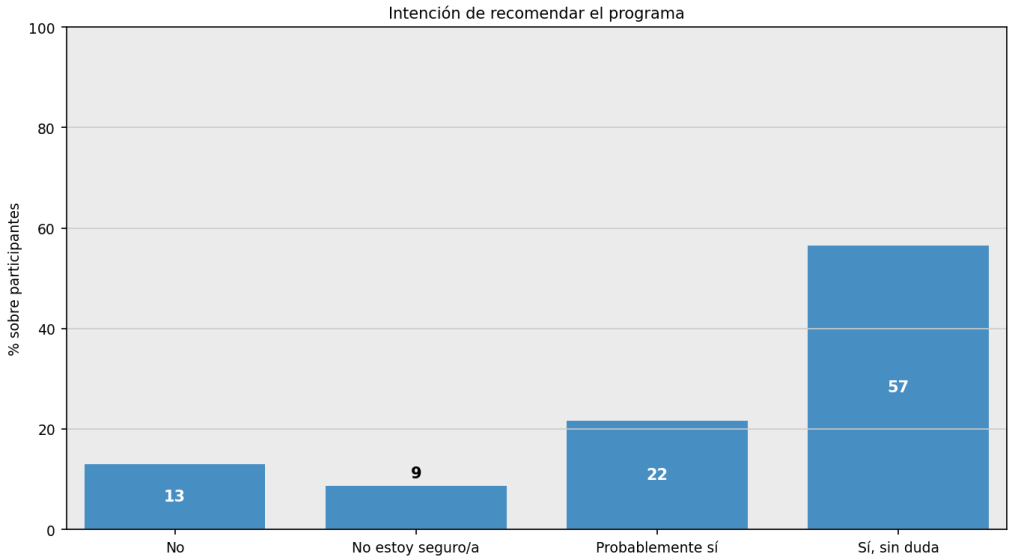
Figura 3.35. Distribución de la valoración global del programa (escala 1-10)



Fuente: elaboración propia.

Esta relativa buena satisfacción con el programa se confirma en la Figura 3.36, cuando se pregunta sobre la intención de recomendar el programa a otras personas en situación de desempleo, que puede entenderse como un indicador de la satisfacción global. Dicha valoración es un indicador de la relativa satisfacción global en el programa. El 56,5 %, opción mayoritaria, confirman que recomendarían el programa sin dudar, pero un 21,7 % no lo haría o tiene ciertas dudas.

Figura 3.36. Intención de recomendar el programa



Fuente: elaboración propia.

En síntesis, el perfil típico en el programa de TFE-EELL es el de un participante que accede movido fundamentalmente por el deseo de tener un "contrato laboral durante el programa" (≈44,0 %) y de "ganar experiencia" (≈44,0 %), confirmando una orientación pragmática hacia la mejora de la empleabilidad. En menor medida se identifican motivaciones vinculadas a "desarrollar competencias" (40,0 %). Tras su paso por el programa, los participantes perciben una mejora notable especialmente en "nuevas habilidades aplicables" (60,0 %), "mejores posibilidades de empleo" (40,0%), y "desarrollo personal" (36,0 %). Asimismo, la experiencia durante el itinerario del programa configura a un participante que, en general, lo valora positivamente, aunque con claros márgenes de mejora. Sobre todo, la valoración positiva se observa en la orientación que realiza (70,8 % de encuestados), mientras que las tareas formativas obtienen valoraciones que alcanzan solo el 50 % de valoración positiva (en formación técnica) o inferior (en formación complementaria, 40 %). Esta dualidad de evidencias con respecto al programa, unas más favorables que otras, se observan en otros indicadores. Así, mientras que la utilidad percibida del programa alcanza una media de 7,04 sobre 10, y la valoración global media se sitúa en 6,92 puntos, valores elevados, solo el 64 % de las respuestas son iguales o superiores a 7 sobre 10, y el 20 % presentan una valoración solo de “suficiente”. Por último, aunque el 78,3 % del participante tipo se muestra satisfecho con la experiencia y proclive a recomendar el programa, ya sea "sin duda" o "probablemente", un 21,7 % no lo haría o duda al respecto.

Finalmente, las Figuras 3.37 y 3.38 presentan visualmente la opinión de los encuestados a partir de las preguntas abiertas realizadas. Se muestran las palabras clave mencionadas, tanto en relación con las fortalezas del programa (Figura 3.37) como las recomendaciones de mejora que proponen (Figura 3.38). Como aspectos positivos cabe destacar la importancia de la formación teórico-práctica, así como las dimensiones relacionadas con las oportunidades laborales que abren las prácticas laborales y la propia formación. En cambio, sorprende que no aparezca la orientación, aspecto destacado como fortaleza en la Figura 3.34. En sentido contrario, la elevada cantidad y variedad de palabras-clave sobre recomendaciones de mejora, confirman la existencia de muchos aspectos a revisar sobre el programa, que refuerza la valoración menos elevada de este programa respecto al de EETT, por ejemplo. Destaca la propuesta de mejorar el seguimiento tras la finalización del contrato, así como de la cualificación del profesorado que realiza la formación y de los medios e infraestructuras disponibles.

Figura 3.37. Fortalezas del programa



Figura 3.38. Recomendaciones de mejora sobre el programa



Fuente: elaboración propia.

3.4. Evaluación del Impacto (TFE-EELL)

3.4.1. Qué se ha hecho y por qué

El propósito de este apartado es **analizar si la participación en el programa** FTE-EETLL (convocatoria 2022) **se asocia con mejoras en la inserción laboral**. Como se ha comentado anteriormente al analizar el programa EETT, como la entrada al programa no se produce al azar, una comparación directa entre participantes y no participantes puede llevar a conclusiones erróneas: ambos grupos pueden diferir de partida en factores relevantes (por ejemplo, edad, sexo, trayectoria laboral o contexto territorial), y esas diferencias podrían explicar parte de los resultados observados.

Para aproximar una comparación lo más equivalente posible, el análisis aplica la metodología de emparejamiento por puntuación de propensión según la probabilidad/propensión a entrar en el programa (*Propensity Score Matching*, PSM). En términos operativos, se estima primero la probabilidad de participar en el programa a partir de características observables previas (perfil sociodemográfico, nivel formativo y variables del entorno municipal, entre otras). Con esa puntuación, se selecciona para cada participante del grupo de tratamiento, un grupo de no participantes con un perfil similar (denominado grupo de control). A partir de ahí, se comparan los

resultados laborales posteriores de ambos grupos, interpretando la diferencia estimada como el efecto asociado a la participación en el programa, condicionada a las variables observadas.

Los resultados se presentan en distintas ventanas temporales (90, 180 y 365 días posteriores a la finalización del programa en cada caso) para capturar la posible evolución del impacto en el corto, medio y largo plazo. En programas de empleo y formación es habitual que los efectos no sean homogéneos en el tiempo: puede existir un efecto inicial vinculado a la propia dinámica del programa y, posteriormente, cambios distintos cuando se amplía el horizonte de seguimiento. Por este motivo, el informe adopta una perspectiva dinámica y ofrece estimaciones por ventanas[20], en lugar de limitarse a un único momento de observación.

3.4.2. Viabilidad de la comparación y análisis de impacto

Para la construcción del **grupo de control** destinado a comparar los resultados del programa en cuanto a la inserción laboral de las personas participantes, se utiliza información administrativa procedente de la base de datos revisada por el SNE-NL sobre personas que cumplieran los mismos requisitos que quienes participaron en el programa pero que **no han realizado el programa siendo categorizadas como reserva**. El objetivo es obtener un grupo de personas con un perfil lo más similar posible al de los participantes en el programa.

En segundo lugar, para medir la inserción laboral de todos los individuos, se recopilaron los contratos registrados desde la fecha de finalización del programa a lo largo de un periodo de tiempo determinado, para cada grupo. Concretamente, se analiza el impacto del programa a los 3, 6 y 12 meses, tal como se ha comentado anteriormente. Adicionalmente, se consideran variables para medir la inserción laboral:

- **Probabilidad de estar empleado**: probabilidad estimada de que el individuo se encuentre en situación de empleo en dicho horizonte temporal.
- **Días en empleo**: número total de días en los que el individuo ha estado empleado durante el periodo de referencia.
- **FTE total** (*Full-Time Equivalent*): número de días trabajados equivalente a tiempo completo total durante el periodo, que permite capturar la intensidad del empleo.
    - **FTE asalariado**: número de días trabajados equivalente a tiempo completo correspondiente a empleo por cuenta ajena.
        - **FTE con el mismo empleador**: número de días equivalente a tiempo completo, trabajado con el mismo empleador que el de referencia[21] durante el programa.
        - **FTE con otros empleadores**: número de días equivalente a tiempo completo trabajado con empleador diferente al de referencia durante el programa.

[20] Se entiende por "ventana" los intervalos de tiempo analizados. En el caso de "ventanas dinámicas" el inicio de cada período es variable y el intervalo se traslada en el tiempo, manteniendo su duración (90, 180 o 365 días).

[21] El empleador de referencia es la entidad con la que más tiempo ha estado trabajando durante el período de participación del individuo en el programa.

- **FTE autoempleo**: número de días trabajados equivalente a tiempo completo asociado a trabajo por cuenta propia.

En tercer lugar, se extrajeron todas las características individuales disponibles de ambos grupos, tales como la edad, la nacionalidad, el género, el nivel de estudios más alto completado y el municipio de residencia (con anterioridad a la fecha de inicio del programa). Todas estas variables son relevantes para el contexto laboral y ayudan a caracterizar mejor los grupos de cara al análisis contrafactual.

A partir de la información facilitada por el SNE-NL, el grupo de control está formado por 139 personas para las cuales se disponía de toda la información relativa a las características de interés. Cabe recordar que el grupo de tratamiento está compuesto por 142 personas.

La Tabla 3.3 muestra si el grupo de participantes (tratados) y el grupo de comparación (controles) eran similares antes y después del emparejamiento[22]. Dicha tabla presenta los valores medios de diversas variables individuales y contextuales para el grupo de participantes tratados y el grupo de control, comparando la situación antes y después del proceso de emparejamiento, así como la significación estadística de las diferencias entre ambos grupos. Este análisis permite valorar el grado de equilibrio pre y post emparejamiento y comprobar hasta qué punto el procedimiento de emparejamiento mejora la comparabilidad entre ambos colectivos.

En la situación previa al emparejamiento se observan diferencias relevantes en varias variables, especialmente en aquellas relacionadas con el entorno territorial y socioeconómico. En particular, la densidad de población es notablemente inferior en las áreas asociadas a los participantes tratados (1.545 hab./km²) en comparación con las del grupo de control (3.353 hab./km²), diferencia que resulta estadísticamente significativa. Una pauta similar se observa en el tejido empresarial, donde el número medio de empresas es considerablemente menor en el grupo tratado (1.384) que en el de control (3.761). Asimismo, la accesibilidad, medida a través de la distancia a Pamplona, muestra también una diferencia significativa: los participantes tratados se sitúan, en promedio, a mayor distancia del núcleo urbano (65,28 km frente a 50,72 km).

También se detectan discrepancias significativas en algunas características sociodemográficas. La proporción de población extranjera es sensiblemente menor entre los tratados (0,15) que en el grupo de control (0,27). En el ámbito educativo, destaca la mayor presencia en el grupo de control de personas con primera etapa de educación secundaria sin título de graduado escolar o equivalente (0,59 frente a 0,46 en el grupo tratado). Del mismo modo, el porcentaje de individuos con nivel de estudios sin especificar es superior en el grupo de control (0,03 frente a 0,00).

En contraste, otras variables muestran niveles relativamente similares entre ambos grupos antes del emparejamiento. Así ocurre con la edad media (36,91 años en el grupo tratado y 38,36 en el de control), la tasa de paro local (7,43 frente a 7,03), la tasa de actividad (54,87 frente a 56,05) o la

[22] Para un detalle de la metodología, tratamiento de los datos, estrategia de modelización, así como para la selección de modelos, consúltese 7. ANEXOS. COMÚN. Evaluación de políticas mediante *Propensity Score Matching* (PSM) y 9.3. Anexo 3. Análisis PSM: Programa TFE-EELL.

renta neta media por persona (13.411 euros frente a 13.669 euros), diferencias que no resultan estadísticamente significativas.

Tabla 3.3 Diferencia de Medias entre tratados y controles, antes y después del emparejamiento.

Indicador	Tratados (pre)	Controles (pre)	Sig. (pre)	Tratados (post)	Controles (post)	Sig. (post)
Edad media	36,91	38,36	---	36,69	36,75	---
Sexo (proporción hombres)	0,61	0,65	---	0,61	0,61	---
Nacionalidad (proporción extranjera)	0,15	0,27	***	0,15	0,13	---
Primera etapa de educación secundaria sin título de graduado escolar o equivalente	0,46	0,59	**	0,47	0,51	---
Primera etapa de educación secundaria con título de graduado escolar o equivalente	0,21	0,18	---	0,21	0,23	---
Estudios primarios completos	0,07	0,07	---	0,06	0,05	---
Enseñanzas de bachillerato	0,08	0,04	---	0,08	0,07	---
Enseñanzas de grado medio de formación profesional específica, artes plásticas y diseño y deportivas	0,06	0,05	---	0,06	0,07	---
Estudios primarios incompletos	0,05	0,02	---	0,06	0,02	---
Enseñanzas de grado superior de formación profesional específica y equivalente, artes plásticas y diseño y deportivas	0,03	0,03	---	0,04	0,04	---
Nivel de Estudios sin especificar	0,00	0,03	**	0,00	0,01	---
Tasa de paro local	7,43	7,03	---	7,40	7,39	---
Tasa de actividad local	54,87	56,05	---	55,07	54,73	---
Renta neta media por persona (€/persona)	13 411	13 669	---	13 354	13 161	---
Densidad de población (hab./km²)	1 545	3 353	***	1 596	1 183	---
Tejido empresarial (nº de empresas)	1 384	3 761	***	1 429	1 129	---
Accesibilidad (distancia a Pamplona, km)	65,28	50,72	***	65,18	68,28	---

Fuente: elaboración propia.
Nota1: sin asteriscos = no se detecta diferencia estadística significativa en la media de ambos grupos (tratamiento y control).
Nota2: Número de Tratados (pre): 147, Número de Control (pre): 157, Número de Tratados (post): 142, Número de Control (post): 139.
Nota3: "Sig" indica el nivel de significación estadística del contraste de hipótesis realizado. (*) significación al 10%, es decir, contraste con un 90% de probabilidad asociada, (**) significación al 5%, contraste con un 95% de probabilidad asociada, (***) significación al 1%, contraste con un 99% de probabilidad asociada.

Tras aplicar el procedimiento de emparejamiento, las diferencias entre los grupos se reducen de manera sustancial. Las variables que anteriormente presentaban desequilibrios muestran valores mucho más próximos. Por ejemplo, la edad media prácticamente se iguala (36,69 años en tratados y 36,75 en controles) y las variables territoriales también presentan una mayor convergencia, como ocurre con la densidad de población (1.596 frente a 1.183 hab./km²) o el tejido empresarial (1.429 frente a 1.129 empresas). Del mismo modo, la proporción de población extranjera se aproxima notablemente entre ambos grupos (0,15 frente a 0,13). La Tabla 3.4 permite obtener el efecto neto de haber participado en el programa (ATT), en donde ATT es la diferencia promedio de resultados entre participantes (grupo de tratamiento) y su grupo de comparación emparejado (grupo de

control). Se reporta la estimación puntual, su incertidumbre (error estándar e intervalo de confianza al 95 %) y la significación estadística.

Tabla 3.4 Impacto estimado (ATT[23]) sobre indicadores de empleo por ventana temporal

Ventana	Indicador de Impacto	ATT	SE	Sig.	CI_low	CI_high
90 días	**Días en empleo**	-8,89	3,56	**	-15,40	-1,73
	Probabilidad de estar empleado	-0,03	0,05	---	-0,12	0,06
	FTE total	-6,87	3,50	**	-13,13	0,21
	FTE asalariado	-7,92	3,53	**	-14,49	-0,90
	FTE autoempleo	1,56	0,94	*	-0,08	3,74
	FTE mismo empleador	2,47	1,17	**	0,47	4,96
	FTE otros empleadores	-9,51	3,50	***	-16,21	-2,14
180 días	**Días en empleo**	-17,69	6,49	***	-29,64	-4,33
	Probabilidad de estar empleado	0,00	0,04	---	-0,07	0,09
	FTE total	-15,68	6,36	**	-27,48	-2,75
	FTE asalariado	-16,18	6,41	**	-28,64	-3,13
	FTE autoempleo	1,65	2,23	---	-2,43	6,18
	FTE mismo empleador	2,55	1,44	*	0,02	5,58
	FTE otros empleadores	-16,85	6,49	***	-29,16	-3,38
365 días	**Días en empleo**	-29,64	12,15	**	-52,87	-6,11
	Probabilidad de estar empleado	0,04	0,04	---	-0,03	0,11
	FTE total	-27,24	11,87	**	-49,24	-3,61
	FTE asalariado	-27,09	11,90	**	-49,31	-4,57
	FTE autoempleo	1,26	4,71	---	-7,32	11,39
	FTE mismo empleador	5,46	2,96	*	0,44	12,10
	FTE otros empleadores	-29,19	12,20	**	-51,89	-4,39

Fuente: elaboración propia.
Nota1: los asteriscos se derivan de una aproximación normal usando ATT/SE; IC95% indica el rango plausible del efecto.
Nota2: FTE Indica Equivalente a Jornada completa. -*Full Time Equivalent*-
Nota3: "Sig" indica el nivel de significación estadística del contraste de hipótesis realizado. (*) significación al 10%, es decir, contraste con un 90% de probabilidad asociada, (**) significación al 5%, contraste con un 95% de probabilidad asociada, (***) significación al 1%, contraste con un 99% de probabilidad asociada.
Nota4: *CI_low y CI_high*, representan los valores extremos del intervalo del impacto estimado, al 95% de probabilidad.

En el horizonte de 90 días, los resultados más claros indican que las personas participantes en el programa han acumulado menos días de empleo que el grupo de comparación. En concreto, registran 8,89 días menos trabajados, diferencia que se sitúa en 6,87 días menos cuando el empleo se expresa en términos equivalentes a tiempo completo.

Esta menor intensidad de empleo a tiempo completo se concentra principalmente en el trabajo asalariado. Así, las personas que participaron en el programa presentan 7,92 días menos de empleo asalariado, diferencia que resulta aún más acusada cuando se consideran los contratos con empleadores distintos del de referencia, donde se observa una reducción de 9,51 días.

No obstante, los resultados apuntan también a un cierto aumento en la estabilidad de la relación laboral entre quienes han participado en el programa. En particular, estas personas acumulan 2,47

[23] El ATT (*Average Treatment effect on the Treated*) es el impacto medio del programa sobre quienes realmente participaron. En palabras sencillas: responde a la pregunta "¿cuánto mejor (o peor) les fue, de media, a los participantes gracias al programa, comparado con lo que razonablemente les habría pasado si no hubieran participado?". Dado que ese "qué habría pasado si no" no se puede observar directamente, se estima comparando a los participantes con un grupo de no participantes muy similares (en características previas y contexto), para construir un contrafactual creíble. El ATT, por tanto, se interpreta como el efecto promedio atribuible al programa en la población tratada, dentro del conjunto de casos donde existe comparación válida (soporte común).

días más de empleo con el mismo empleador, lo que podría interpretarse como una mayor continuidad en los vínculos laborales establecidos tras la participación en el programa.

Cuando se amplía el período, a 180 días, el patrón se mantiene, pero se intensifica, así como en el horizonte de 365 días, donde las diferencias alcanzan su mayor magnitud, con menores días en empleo (-29,64 días), menos días contratados a tiempo completo (-27,24), menores días con otros empleadores (-29,19), y menores días como asalariados (-27,09). El único caso en el que el resultado es favorable para los individuos que han pasado por el programa continúa siendo en días trabajados en una misma entidad (+5,46).

En conjunto, los resultados sugieren que, para varios indicadores cuantitativos (días en empleo y FTE), los efectos estimados son negativos en determinadas ventanas; asimismo, existe mayor permanencia de contratación en la misma empresa, y el autoempleo tiende a mostrar señales más favorables en el horizonte de corto plazo (90 días).

3.4.3. Síntesis y Discusión de los Resultados Obtenidos

La evaluación de impacto del programa Talleres de Formación y Empleo en Entidades Locales (convocatoria 21624E/2022) del SNE-NL documenta un **efecto causal negativo**, acumulativo y estadísticamente concluyente sobre la inserción laboral medida en los tres horizontes temporales analizados. El ATT sobre días de empleo en el primer año después del programa alcanza −29,64 días [IC95%: −52,87; −6,11], con un FTE total de −27,24 días [−49,24; −3,61], resultados robustos ante diferentes escenarios econométricos. Por tanto, **las personas participantes muestran menos días trabajados que las personas con características similares que no pasaron por el programa**.

Este resultado global presenta diferencias cuando se analizan los días de empleo (FTE) de forma desglosada para trabajo asalariado con el mismo empleador y el trabajo asalariado con diferente empleador de referencia. En concreto, **el FTE asalariado con el mismo empleador —la entidad local promotora— es el único componente con signo positivo** y concluyente en los tres horizontes, con una tasa de retención que crece de +2,47 a +5,46 días entre los 90 y los 365 días tras la finalización del programa (es decir, más días trabajados que los individuos del grupo de control). En el polo opuesto, el FTE asalariado con otros empleadores del mercado abierto presenta un resultado negativo (menos días trabajados) que acaba dominando en el resultado global negativo.

Este resultado puede entenderse como la manifestación de un circuito laboral cerrado y autocontenido, según el cual la entidad local actúa simultáneamente como promotora, empleadora durante el programa y empleadora posteriormente (en algunos casos), sin mecanismos claros que orienten al participante hacia el mercado laboral privado. Este hecho se une al posible fracaso del canal de señalización derivado de la imposibilidad de completar un Certificado de Profesionalidad dadas las características del programa (entre ellas, la corta duración). Sin el Certificado de Profesionalidad reconocido, la experiencia laboral adquirida con la entidad pública es muy reducida (máximo 6 meses), no generando ninguna ventaja competitiva observable para los empleadores del sector privado.

La coexistencia de un impacto cuantitativo negativo según el PSM con una valoración subjetiva alta por parte de los participantes (media de 6,9 sobre 10; 77% recomendaría el programa) es

precisamente el patrón característico de los programas de empleo público: los participantes valoran los beneficios inmediatos —ingresos, actividad, vínculo social— con independencia de la efectividad del programa para mejorar la inserción en el mercado privado.[24]

Implicaciones para el futuro diseño del programa. Los resultados generan cuatro recomendaciones concretas para los servicios públicos de empleo.

Primera, la ausencia de condiciones suficientes para completar la formación certificable es el elemento más directamente accionable del diseño. Sin el **Certificado de Profesionalidad**, el canal de señalización hacia empleadores privados no puede operar. La tensión entre trabajo productivo a jornada completa y tiempo formativo certificable en un marco de seis meses es estructural y difícilmente resoluble sin una modificación del diseño del programa. Una extensión de dos a cuatro meses del componente formativo —con reducción proporcional de la carga de trabajo durante ese período— o la priorización de módulos de certificado de profesionalidad de menor carga horaria con alta demanda en los mercados locales debería evaluarse como alternativa de diseño.

Segunda, el período entre los 90 y los 365 días tras la finalización del programa —en el que el peor resultado en días trabajados con otros empleadores crece más rápidamente— no cuenta con ningún mecanismo institucional que conecte al participante con empleadores privados. Incorporar un **protocolo de orientación activa post-programa**, coordinado entre la entidad local y la agencia de empleo, interrumpiría el circuito laboral cerrado y autocontenido y orientaría los esfuerzos de búsqueda hacia el mercado abierto.

Tercera, el sistema de indicadores de evaluación de la convocatoria —basado en la tasa mínima de inserción del 10% y la ejecución financiera— no captura el déficit de inserción en el mercado abierto que el análisis cuantitativo revela. El FTE con el mismo empleador positivo (+5,46 días) coexiste con un FTE con otros empleadores de −29,19 días, un balance que la métrica actual no puede detectar porque agrega ambos canales en un único indicador. **Incorporar el FTE con empleadores distintos de la entidad promotora a 365 días como indicador de rendimiento** —reportado de forma diferenciada respecto a la tasa de retención con la propia entidad— proporcionaría al servicio de empleo la información necesaria para distinguir los programas que generan inserción genuina de los que generan retención encubierta.

Los hallazgos cualitativos sistematizados en el apartado 4 permiten precisar el origen de las dos condiciones cuya ausencia determina el resultado documentado. La incapacidad del programa para producir formación certificable no expresa falta de voluntad formativa: es la consecuencia de una tensión estructural entre la carga productiva del contrato a jornada completa y los requisitos horarios de los módulos certificables en seis meses, agravada por la escasez de docentes especializados en entornos rurales —todo ello identificado por las entidades en el *focus group*—. La evidencia cuantitativa española es inequívoca en este punto: Cueto et al. (2010)[25] documentan que los programas formativos de menos de 250 horas generan efectos de apenas 2 puntos porcentuales

[24] Card, D., Kluve, J., & Weber, A. (2010). Active Labour Market Policy Evaluations: A Meta-Analysis. The Economic Journal, 120(548), F452–F477. https://doi.org/10.1111/j.1468-0297.2010.02387.x

[25] Cueto, B., & Mato, F. J. (2009). A nonexperimental evaluation of training programmes: Regional evidence for Spain. Annals of Regional Science, 43(2), 415–433. https://doi.org/10.1007/s00168-008-0214-2

sobre la probabilidad de empleo, mientras que los de más de 500 horas alcanzan 7–9 puntos; Arellano (2007)[26] confirma, mediante modelos de duración sobre datos del Plan FIP-INEM, que los cursos de nivel medio y alto reducen significativamente más el período de desempleo que los básicos. La ausencia de acompañamiento postprograma cierra el círculo diagnóstico: el período de mayor vulnerabilidad —el tramo entre los 90 y los 365 días en que el déficit en el mercado abierto crece más rápidamente— coincide exactamente con el momento en que los mecanismos institucionales de orientación desaparecen.

Cuarta, el programa cumple funciones de activación territorial y valor público comunitario —producción de obras visibles, recuperación de espacios municipales, dignificación de participantes en entornos rurales sin alternativas de formación próxima— que los indicadores de inserción en el mercado laboral no pueden capturar. Esta dimensión de impacto, analizada por Davister et al. (2004)[27] en el contexto de los programas de inserción a través de empleadores de proximidad, no invalida la necesidad de mejorar el canal de certificación y el acompañamiento post-programa, pero **justifica que los servicios de empleo incorporen a los sistemas de seguimiento indicadores de valor comunitario diferenciados de los indicadores de inserción mercantil**. Para municipios rurales navarros sin acceso a transporte público regular, donde los costes de movilidad hacia los núcleos urbanos constituyen una barrera real de acceso a cualquier programa de formación supramunicipal, los TFE-EELL no son una opción entre otras, sino que son la única opción para algunas personas. La valoración media de 7,0 sobre 10 (64% de participantes con valoración igual o superior a 7) y la tasa de recomendación del 77% son más coherentes con esta función territorial que con una evaluación de su efectividad como instrumento de inserción en el mercado de trabajo ordinario.

3.5. Inserción Real de los Participantes (TFE-EELL)

A continuación, se presenta un análisis descriptivo de la inserción laboral real de las personas participantes en el programa que lo cursaron con aprovechamiento suficiente: ≥75% de realización, o ≥25% con abandono por incorporación laboral (un total de 164 participantes: 103 hombres, 61 mujeres).[28] La fuente de datos es el histórico de vida laboral de la Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS, servicio A106), observado a 90, 180 y 365 días desde la finalización del programa.

[26] Arellano, A. (2007). Duración en el desempleo y cursos de formación. Una aproximación al caso español. Cuadernos Económicos de ICE, 74, 167–198. https://doi.org/10.32796/cice.2007.74.5922

[27] Davister, C., Defourny, J., & Grégoire, O. (2004). Work Integration Social Enterprises in the European Union: An Overview of Existing Models. EMES Working Papers, 04/04. EMES European Research Network

[28] El número de participantes utilizado en este análisis descriptivo (164 personas), no coincide con el número de participantes que integran el grupo de tratamiento en el análisis contrafactual realizado en el apartado 3.4 (142 personas), dado que para la construcción de la muestra emparejada del PSM se aplica posteriormente una selección/depuración municipal.

Tabla 3.5. Inserción laboral de las personas participantes

	90 días	180 días	365 días
Total Participantes (% empleado)	**47,0**	**56,1**	**76,2**
Género: Hombre (% empleado)	43,7	53,4	75,7
Género: Mujer (% empleado)	52,5	60,7	77,0
Tipo de empleo: Autónomo (% s/empleados)	5,2	4,3	4,0
Tipo de empleo: Cuenta ajena (% s/empleados)	94,8	95,7	96,0
Contrato: Indefinido (% s/cuenta ajena)	20,5	22,7	25,8
Contrato: Fijo discontinuo (% s/cuenta ajena)	16,4	14,8	10,8
Contrato: Temporal (% s/cuenta ajena)	61,6	61,4	63,3

Fuente: elaboración propia a partir de registros TGSS (servicio A106) y bases administrativas de participantes.

El análisis muestra una inserción laboral más lenta en los primeros meses que en EETT, con una aceleración marcada entre los 180 y los 365 días: el **47,0%** de las personas participantes registra empleo en los primeros 90 días, el **56,1%** a los 180 días y el **76,2%** a los 365 días (+20,1 puntos entre 180 y 365 días, el mayor salto de los tres programas). Este patrón es coherente con la observación, ya recogida en el apartado 3.4, de que el impacto del programa tarda en manifestarse y de que buena parte de la inserción se produce una vez transcurridos los primeros meses tras la finalización.

A diferencia de EETT, en TFE-EELL las **mujeres presentan tasas de empleo superiores a las de los hombres en los tres horizontes** (52,5% vs. 43,7% a 90 días; 60,7% vs. 53,4% a 180 días; 77,0% vs. 75,7% a 365 días), con la brecha más amplia en las fases iniciales y una práctica convergencia al año.

La inserción es, igual que en EETT, mayoritariamente por **cuenta ajena** (94,8%-96,0% de las personas ocupadas), con un peso testimonial del trabajo autónomo (4,0%-5,2%). Dentro de la contratación por cuenta ajena, la modalidad **temporal** es predominante y estable en el tiempo (61,4%-63,3%), la **indefinida** gana peso conforme avanza el seguimiento (20,5% a 90 días → 25,8% a 365 días) y el **fijo discontinuo** pierde peso relativo (16,4% → 10,8%), un patrón compatible con una progresiva estabilización contractual de quienes permanecen ocupados a más largo plazo.

3.6. Conclusiones Generales y Propuestas de Mejora (TFE-EELL)

3.6.1. Conclusiones Generales: Diagnóstico del Programa

El programa se define como **sólido, equilibrado y eficiente**, destacando por una **excelente agilidad administrativa** (resoluciones en menos de dos meses y ejecución financiera completa). El Certificado de Profesionalidad es el activo más valorado por los participantes, percibiéndose como su principal herramienta de competitividad.

El programa, globalmente, **debe valorarse positivamente**. Algunas evidencias de ello, son:

- **Cumplimiento de objetivos**. La función social, no solo laboral, que aporta a las personas participantes.

- **Ámbito territorial.** Acercamiento del programa a municipios pequeños, adecuado para personas con dificultades de movilidad.
- **Adecuación de tareas**, especialmente en acompañamiento a los participantes y prácticas laborales en entidades.
- **Valoración positiva del programa**, por parte de colectivos implicados. Tanto las EBs como las personas participantes (media de 6,9) valoran positivamente el programa.
- **Impacto e inserción laboral real.** La inserción real de los participantes (sección 3.5) alcanza el 47,0% a los 90 días, el 56,1% a los 180 días y el 76,2% a los 365 días, con un salto notable entre los 180 y 365 días que confirma que el efecto del programa tarda más en consolidarse que en EETT o TFE-ESAL. La inserción es mayoritariamente asalariada (95-96%), con predominio temporal (61-63%) y una contratación indefinida que gana peso con el tiempo (del 20,5% al 25,8%). Destaca que las mujeres presentan tasas de empleo superiores a los hombres en los tres horizontes.

Sin embargo, el diagnóstico identifica **retos críticos** para su evolución:

- **Dependencia de la EB:** Existe un riesgo de dependencia del "empleador de referencia" (el ayuntamiento), lo que limita la inserción en el mercado laboral ordinario.
- **Desconexión final:** Los usuarios perciben que el programa termina de forma "abrupta", careciendo de un puente efectivo hacia el empleo tras la formación.
- **Gestión del factor humano:** Se detectan debilidades en la gestión de conflictos grupales y carencias en medios materiales básicos que afectan el clima y el aprendizaje.

3.6.2. Propuestas de Mejora por parte de Entidades Locales y Alumnado

Este bloque recoge las recomendaciones operativas de las EELL y las demandas directas de los beneficiarios.

Gestión Administrativa y Coordinación

- **Autonomía y Flexibilidad:** Otorgar mayor capacidad a las entidades locales para seleccionar perfiles (evitando la imposición de personas no motivadas) y para calendarizar formación y trabajo según las necesidades del municipio.
- **Simplificación y Claridad:** Clarificar los circuitos de validación entre SNE-NL, CNAI y ayuntamientos; revisar el aplicativo ORIENTASARE y sustituir la doble titulación por un único diploma integrado.
- **Soporte Institucional:** Mantener sistemas de justificación flexibles en municipios pequeños, fortalecer a la CNAI como estructura estable de conocimiento y fomentar redes de "buenas prácticas" entre entidades.

Contenidos y Metodología Formativa

- **Especialización y Subcontratación:** Permitir la subcontratación de formación técnica especializada (PRL, fitosanitarios) con empresas de prestigio y adaptar tareas para no excluir a menores de 18 años.

- **Enfoque Psicosocial:** Incorporar módulos de gestión emocional, dinámicas grupales para mejorar el clima y formatos de "segunda oportunidad" para colectivos específicos.
- **Orientación Reforzada:** Potenciar las herramientas de búsqueda activa de empleo y recuperar el retorno al sistema educativo como un indicador de éxito del programa.

Evaluación y Recursos

- **Nuevos Indicadores:** Incluir métricas cualitativas (autonomía, activación personal) y valorar como inserción laboral los empleos conseguidos en ocupaciones distintas a la especialidad cursada.
- **Infraestructura Básica:** Garantizar el suministro puntual de EPIS, herramientas y materiales de construcción/jardinería para evitar la percepción de desidia.
- **Apoyo en Terreno:** Institucionalizar la figura del "tutor de empleo" o apoyo práctico en todas las convocatorias.

3.6.3. Propuestas de Mejora por parte del Equipo Investigador

Las líneas de mejora siguientes se proponen por el equipo investigador a partir del conjunto de evidencias disponibles y complementan las aportadas por los colectivos implicados.

Estrategia Territorial y de Género

- **Diversificación Curricular:** Abrir el programa a la **economía verde, digitalización, cuidados y sostenibilidad**. Esto permitiría, además, atraer a más mujeres hacia sectores técnicos donde hoy están subrepresentadas pese a sus excelentes tasas de finalización.
- **Movilidad Laboral:** Facilitar el acceso a mercados laborales fuera del municipio de residencia mediante apoyo logístico, transporte e información, reduciendo la dependencia de mercados locales estrechos.

Mejora de la Empleabilidad Externa

- **Intermediación y Prospección:** Diseñar un dispositivo de colocación que opere más allá del ayuntamiento empleador, articulando acuerdos de prácticas con empresas privadas y compromisos de entrevistas verificables.
- **Acompañamiento Post-Programa:** Implementar una tutoría activa durante los meses posteriores al programa, teniendo en cuenta los posibles horizontes de evaluación (del día 90 al 365 post-programa), que es cuando los datos reflejan una pérdida de intensidad laboral.
- **Incentivos a la Inserción en otras Entidades:** Revisar la arquitectura de incentivos para premiar la inserción en "otros empleadores", promoviendo trayectorias profesionales más diversificadas.
- **Promoción de la obtención de Certificados de Profesionalidad:** Para conseguir una señal fácilmente reconocible por parte del mercado laboral de mejora de las competencias

profesionales de los participantes, sería deseable que el programa incentivara conseguir en mayor medida Certificados de Profesionalidad[29].

Seguimiento y Diagnóstico

- **Cuadro de Mando Integrado:** Institucionalizar un sistema de seguimiento con hitos a 90, 180 y 365 días que distinga entre empleo asalariado/autónomo y mismo/distinto empleador.
- **Modularidad:** Reforzar el diagnóstico inicial para adaptar la intensidad del acompañamiento a la "distancia al empleo" de cada participante, evitando itinerarios uniformes para grupos heterogéneos.
- **Seguimiento Individualizado:** Intensificar el apoyo a los perfiles que muestran una mayor dispersión y riesgo de interrupción en los tramos largos del programa.

[29] Debe tenerse en cuenta, de todos modos, que esta convocatoria permitía realizar formación de certificado de profesionalidad, pero las entidades beneficiarias escogieron no hacerlo.

4 TALLERES DE FORMACIÓN Y EMPLEO EN ENTIDADES SIN ÁNIMO DE LUCRO (TFE-ESAL)[30]

4.1 La Resolución 5759E/2023, de 8 de septiembre, del Servicio Navarro de Empleo–Nafar Lansare

4.1.1 Contexto normativo y fundamento jurídico

La Resolución 5759E/2023, de 8 de septiembre, dictada por la Directora Gerente del Servicio Navarro de Empleo–Nafar Lansare, convoca subvenciones para programas mixtos de empleo y formación durante 2023–2025 (BDNS 715070), en el ámbito exclusivo de la Comunidad Foral de Navarra. Se enmarca en el **Plan de Empleo de Navarra 2021–2024**, que impulsa la empleabilidad, la formación profesional y el aprendizaje permanente, conforme a la Ley 30/2015 y al Real Decreto 818/2021, sobre programas comunes de activación para el empleo.

La base legal y financiera se sustenta en la Ley Foral 11/2005, de Subvenciones, y en la Ley Foral 13/2007, de Hacienda Pública de Navarra, con un gasto plurianual autorizado de 10.940.000 €.

Objeto, líneas de actuación y destinatarios

El objetivo es conceder subvenciones a **entidades locales y asociaciones, fundaciones y otras entidades sin ánimo de lucro (ESAL) con al menos un establecimiento en Navarra,** para ejecutar talleres dirigidos a **personas desempleadas** inscritas en el SNE–NL. Sin embargo, por lo que respecta a la evaluación realizada en esta sección del informe, nos centraremos en las segundas (ESAL).

El programa combina **formación teórica y trabajo productivo remunerado**, orientado a la empleabilidad y la inserción laboral, a través de un contrato para la formación y el aprendizaje. Las acciones están dirigidas a la adquisición, mejora y actualización permanente de las competencias y cualificaciones profesionales, favoreciendo la formación a lo largo de la vida de la población activa, y conjugando las necesidades de las personas, de las empresas, de los territorios y de los sectores productivos.

Los grupos deben estar compuestos por **entre 8 y 20 participantes**. Las actuaciones se materializan en **obras o servicios de utilidad pública o interés social** dentro del territorio foral.

Estructura, duración y contenidos del programa

Los **Talleres de Empleo** tendrán una duración de 6, 9 o 12 meses, iniciándose todos en el primer semestre de 2024. Durante todo el taller de formación y empleo se realiza trabajo efectivo mediante obras o servicios de utilidad pública o interés social, con un objetivo mínimo de inserción del **15 %**.

De manera más detallada, las actuaciones del programa son:

a) Formación

[30] Tal como se ha señalado con mayor detalle en nota pie página 1, en esta sección se presenta la normativa de la edición del programa evaluado (2023).

Incluye formación en competencias técnicas adecuada a la ocupación a desempeñar, según el plan formativo incluido en la memoria. El programa formativo se construirá con los certificados de profesionalidad, completos o módulos y/o especialidades formativas.

Como requisitos para esta formación, debe tenerse en cuenta que la entidad beneficiaria deberá estar acreditada para la implantación del certificado de profesionalidad que realice.

b) Formación complementaria

Se deberá programar formación complementaria en al menos dos de las siguientes temáticas, con una duración entre 50 y 100 horas: sensibilización ambiental (al menos 5 horas), igualdad de género (al menos 5 horas), prevención de riesgos laborales (al menos 30 horas), competencias digitales básicas (al menos 40 horas) y al menos 10 horas en formación transversal / prelaboral (motivación, habilidades sociales, trabajo en equipo, búsqueda activa del empleo, entre otras).

Como requisito se exige que la entidad beneficiaria entregue al SNE-NL una "acta de evaluación" con los resultados obtenidos por el alumnado en las unidades/módulos formativos. También entregará las solicitudes de Certificados de Profesionalidad total o parcial cumplimentadas por el alumnado.

c) Trabajo efectivo

Se realizará un contrato de formación en alternancia por alumno, para realizar la obra social prevista en el proyecto y percibirá las retribuciones salariales que les correspondan.

d) Orientación para la inserción laboral

Los proyectos deben desarrollar un itinerario personalizado de inserción para cada alumno trabajador, que se concrete en un compromiso con cada participante donde se señalen las acciones que va a desarrollar con el objetivo de conseguir mejorar su empleabilidad. Este itinerario deberá incorporar las actuaciones necesarias que deben llevarse a cabo entre el alumno trabajador y el centro.

Se considera persona evaluable aquella que permanezca en el proyecto al menos un 50% de la duración del mismo. Al menos un 15% de los participantes deben lograr inserción laboral efectiva:

- Contratos de trabajo cuya duración total en tiempo trabajado sea al menos de 3 meses a jornada completa o su equivalente a jornada parcial, siempre que no sea inferior a media jornada en el periodo de vigencia del proyecto, durante los 9 meses posteriores a la finalización de este.
- Alta como autónomo, con duración mínima de 3 meses durante los 9 meses posteriores a la finalización de este.

Se considera inserción laboral cualquier forma de acceso a la Administración Pública, como funcionario, personal estatutario o contratado laboral o administrativo. Quedarán excluidos los contratos de empleo social protegido y todos aquellos que estén vinculados a otras ayudas y/o subvenciones financiado por el SNE-NL.

Otros requisitos

- Si las personas participantes dirigen su formación a la obtención de certificados de profesionalidad de nivel 2 o 3, su perfil debe adecuarse a los requisitos de acceso de dichos certificados, o alcanzarlos a lo largo de la ejecución del proyecto.
- El plazo máximo de justificación de los compromisos de inserción será de un mes contado a partir de la finalización del plazo de inserción.
- Las personas participantes deben estar contratados a jornada completa por las entidades beneficiarias, y el contrato será de formación en alternancia.
- La entidad beneficiaria es la responsable de aportar las instalaciones, equipos y material formativo necesario.
- Para que el participante sea subvencionable, debe asistir al menos al 75% de la duración de la acción formativa. En caso de que abandone por haber encontrado empleo, beca o prácticas no laborales, debe haber realizado al menos el 25% de la acción formativa.
- Las solicitudes se tramitarán electrónicamente desde la opción "Tramitar" de la ficha de la convocatoria existente en el apartado de trámites del Portal de Navarra (www.navarra.es) y se dispondrá hasta el 15 de diciembre de 2023 para presentarse.
- Las entidades solicitantes deberán presentar una solicitud por cada proyecto que deseen desarrollar. Se pueden presentar un máximo de 6 proyectos de cada línea (escuela taller o talleres de formación y empleo) por entidad.
- Las subvenciones de la convocatoria son compatibles con otras ayudas, pero nunca pueden superar el coste total del proyecto.
- Obligaciones de las entidades beneficiarias: (a) proporcionar a las personas participantes un documento acreditativo de las horas de participación en el proyecto y del nivel de formación teórico-práctica adquirida y módulos formativos cursados, (b) entregar al SNE-NL una "acta de evaluación" en la que se incluyan los resultados sobre la formación de los certificados de profesionalidad por parte del alumnado, (c) comunicar al SNE-NL, en los 5 días siguientes al inicio del programa, el inicio de actividad, (d) realizar la actividad subvencionada en la forma y plazo establecidos, (e) presentación de los contratos de trabajo del personal subvencionado, (f) presentación de planificación y calendario de actividades, (g) comunicación al SNE-NL de altas y bajas de personas participantes, (h) aportar información justificativa de la subvención recibida y tener a disposición las asistencias de las personas participantes a las acciones formativas, (i) justificar a SNE-NL los compromisos de inserción previstos, (j) conservar la documentación de los fondos recibidos, (k) hacer constar el carácter público de la actividad subvencionada, (l) grabar las actuaciones en las plataformas informáticas que indique el SNE-NL, (m) entregar a cada participante un diploma acreditativo, (n) cumplir con las obligaciones de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno, (ñ) informar a las personas participantes de las obligaciones que comporta la asistencia al proyecto, (o) escritura pública de constitución y estatutos debidamente inscritos en el registro correspondiente que acrediten su condición de entidades sin ánimo de lucro.

- La entidad beneficiaria deberá presentar la siguiente documentación justificativa: (a) memoria técnica justificativa de acciones realizadas y resultados obtenidos, y (b) memoria económica, que incluya alumnado que finalizó la formación, abonos a alumnado por salarios y coste Seguridad Social, y detalle de otros ingresos o subvenciones recibidas.

4.1.2 Selección de personas participantes

- La Agencia de Empleo debe realizar una preselección de participantes.
- La entidad beneficiaria deberá indicar a la Agencia de Empleo los perfiles que se adecúen al proyecto y los requisitos de acceso.
- La Agencia de Empleo remitirá a la entidad beneficiaria un listado de las personas preseleccionadas y las solicitudes de inscripción para que proceda a realizar la selección.
- Si el número de solicitudes que cumplan los requisitos de acceso es superior al número de plazas, la Agencia de Empleo realizará una preselección, priorizando: (a) personas perceptoras de renta garantizada para ejercer el derecho a la inclusión, (b) personas derivadas por el personal de orientación del SNE-NL o por los Servicios Sociales, (c) personas sobre las que se haya realizado itinerarios de empleabilidad o itinerarios personalizados para el empleo efectuados por el SNE-NL o sus entidades colaboradoras en orientación, (d) personas que no hayan participado en el último programa de Escuelas Taller.
- La entidad beneficiaria remitirá debidamente justificada a la Agencia de Empleo la relación de participantes y reservas y los criterios de selección.
- La Agencia de Empleo verificará el cumplimiento de los requisitos establecidos en la convocatoria.
- El alumnado seleccionado deberá cumplir con los requisitos de selección el día anterior a la fecha de su incorporación en el proyecto.

4.1.3 Personal de entidades beneficiarias

El personal mínimo de las entidades beneficiarias incluye personal de dirección, orientación, administración y tutorización del trabajo efectivo (entre 50 % y 100 % de dedicación). Se exige titulación universitaria o experiencia acreditada según funciones.

4.1.4 Financiación y gestión administrativa

El crédito total asciende a **2,14 millones €** para Talleres de Empleo (incluyendo tanto los relacionados con Entidades Locales como Entidades sin Ánimo de Lucro). Las cuantías subvencionables cubren:

- **Dirección** (21.612,50 €/año)
- **Orientación** (16.425 €/año)
- **Tutorización** (hasta 32.850 €/año)
- **Formación** (9,88–13,50 €/hora)
- **Salarios** del alumnado-trabajador (65 % SMI)

4.1.5 Obligaciones, control y régimen jurídico

Las entidades beneficiarias deben comunicar el inicio, registrar actuaciones en las plataformas **Orientasare** y **Silcoi**, cumplir las obligaciones de transparencia (Ley Foral 5/2018), aplicar lenguaje no sexista y formalizar los seguros exigidos. El SNE-NL ejerce control técnico y económico, evaluando inserción y resultados.

No se permite subcontratar la formación ni el personal del proyecto, salvo para prevención de riesgos o carnés profesionales. El incumplimiento puede acarrear **reintegros del 5 % al 20 %**, conforme al régimen sancionador de la Ley Foral 11/2005. El tratamiento de datos se ajusta al **RGPD** y a la **Ley Orgánica 3/2018**, y cabe recurso de alzada ante la consejera de Derechos Sociales, Economía Social y Empleo en el plazo de un mes.

En conjunto, la Resolución 5759E/2023 consolida y amplía el modelo foral de formación en alternancia iniciado con la Resolución 2924E/2021, alineándolo con la **Estrategia Europea de Competencias** y la transición justa hacia un mercado laboral inclusivo y sostenible.

4.2 Descripción del Programa según Datos Administrativos (TFE-ESAL)

Los Talleres de Formación y Empleo (TFE) constituyen una de las dos líneas que integran la Resolución 5759E/2023, de 8 de septiembre, por la que se aprueba la convocatoria de subvenciones para la ejecución, durante los años 2023 a 2025, de los programas mixtos de empleo y formación en la Comunidad Foral de Navarra. En la presente sección se ofrece un análisis descriptivo del programa **de talleres de formación y empleo ejecutado por Entidades sin Ánimo de Lucro** (TFE-ESAL), durante el período 2023–2025, si bien también podían presentarse entidades locales.

Como en programas anteriores, en primer lugar, se describe la dimensión institucional, financiera y formativa de los expedientes, mientras que, en segundo lugar, el análisis se centra en el perfil sociodemográfico y educativo de las personas participantes y en sus resultados de dedicación y aprovechamiento.

4.2.1 Expedientes, Entidades y Subvenciones

En el programa TFE-ESAL se observan 43 expedientes sin duplicidades, presentados por 32 entidades distintas. De entre ellos, únicamente **10 expedientes** registran un importe concedido superior a cero —**equivalentes al 23 % del total de expedientes presentados**—, que se interpretan como **expedientes finalmente aprobados y subvencionados**, ejecutados por **cinco entidades**, algunas de las cuales gestionan más de un proyecto aprobado[31].

Los diez expedientes aprobados se concentran a partes iguales en dos agencias territoriales del Servicio Navarro de Empleo–Nafar Lansare (SNE–NL): **Iturrondo y Pamplona 2 Ensanche**, cada una con cinco expedientes. De todos modos, tres de los diez programas se ejecutan realmente en

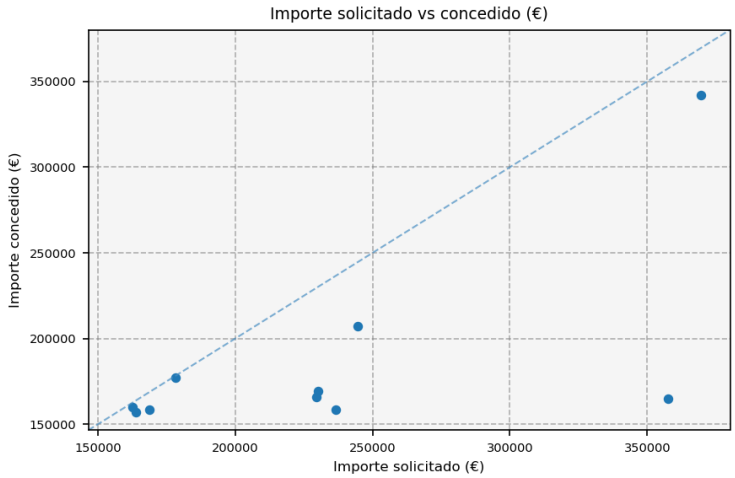
[31] Dentro del conjunto total de expedientes, ocho proyectos registran algún tipo de modificación administrativa. Analizando las causas de dichas modificaciones, se observa que no se han producido alteraciones de naturaleza económica ni temporal respecto a la versión inicial aprobada, sino que las diferencias detectadas implican cambios en la dirección de contacto asociada al expediente.

Tudela. Esta **concentración territorial** sitúa la mayoría de la ejecución en el área metropolitana de Pamplona, reflejando la mayor densidad institucional y formativa existente en la capital navarra. La ausencia de proyectos en otras agencias territoriales sugiere que la capacidad técnica y la trayectoria operativa de las entidades en dichas localidades han sido factores determinantes en la selección y desarrollo del programa.

El volumen financiero total de los 10 expedientes asciende a **2,34 millones de euros solicitados, de los cuales 1,86 millones fueron finalmente concedidos y abonados** en su totalidad, sin que se registraran importes objeto de reintegro[32]. Este resultado evidencia una ejecución financiera elevada y sin incidencias, con coincidencia plena entre la concesión y el pago efectivo de las subvenciones.

La relación entre los importes solicitados por expediente y los finalmente concedidos se representa en la Figura 4.1, donde cada punto corresponde a uno de los diez expedientes aprobados. En términos generales, se observa una correlación positiva entre las cuantías solicitadas y las concedidas, especialmente en los expedientes de menor cuantía, mientras que solo se observa uno que se desvía de forma sustancial, ya que con un importe solicitado superior a 350.000 €, la cuantía concedida resulta ser inferior a 170.000 €.

Figura 4.1. Importe solicitado vs concedido.



Fuente: elaboración propia.

Los expedientes presentan una **media** de **234.137 € solicitados**, frente a **186.103 € concedidos y abonados** (ya que en ningún caso se registran reintegros). Tal como se muestra en la Figura 4.2, el rango intercuartílico revela que la mayor parte de los proyectos se sitúa **entre 170.000 y 240.000 € solicitados**, mientras que los importes concedidos y abonados se concentran en torno a **160.000–180.000 €**. En todos los casos se observa la existencia de dos expedientes con valores extremadamente altos, correspondientes a proyectos de mayor envergadura.

[32] El reintegro se produce cuando una entidad no llega al porcentaje de inserción al que se ha comprometido a la hora de formular la solicitud de subvención y ésta ha sido aprobada.

La **ratio del importe concedido/solicitado presenta una media del 82 %**, si bien con cierta variabilidad (desviación de 0,17) tal como se observa en la Figura 4.3, lo que indica que, aunque algunas solicitudes fueron objeto de ajustes, las concesiones se mantuvieron dentro de márgenes pequeños. La **ratio abonado/concedido, constante e igual a 1** en todos los expedientes (véase ausencia de caja), confirma la plena coincidencia entre la financiación aprobada y la efectivamente abonada, mientras que **la ratio de participantes subvencionados (por los que se realiza un abono) respecto a los que en principio proponían las entidades se sitúa, en media, alrededor del 96%**, reflejando que las propuestas, *a priori,* hechas por las entidades, se han cumplido casi por completo cara a producir un abono. Por tanto, los 151 participantes a los que se les concedió la subvención se concretaron finalmente en **145 personas que cumplen los criterios** de haber realizado al menos el 75 % de la formación, o el 25 % en caso de abandono justificado por incorporación al trabajo).

Figura 4.2. Distribución de importes.

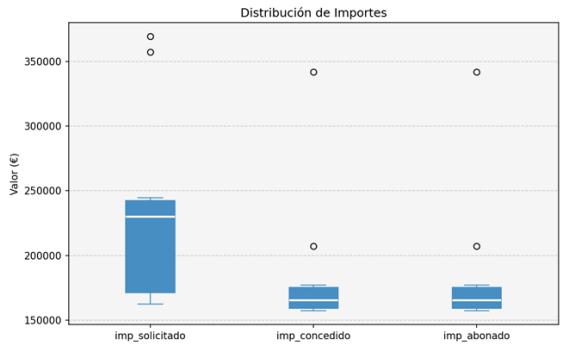
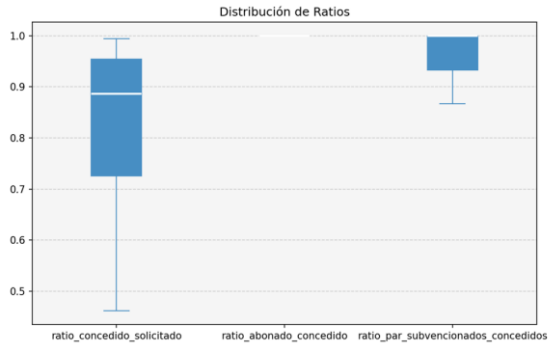


Figura 4.3. Distribución de ratios.



Fuente: elaboración propia.

El **importe medio abonado por participante subvencionado (por los que se realiza un abono)** se sitúa en torno a **12.835 €** con una duración media de los proyectos de **236 días**. Como ya se ha comentado con anterioridad en la descripción de la normativa que regula la convocatoria, los costes subvencionables incluyen los destinados a orientación y tutorización del trabajo efectivo, así como los costes salariales de los participantes.

La Figura 4.4 muestra la distribución del número de participantes subvencionados por los que se recibe un abono por expediente. La media se sitúa en las **14,5 personas por proyecto**, con una desviación estándar de 0,97 y valores comprendidos entre 13 y 16 participantes. Esta homogeneidad refleja la aplicación uniforme de los criterios de dimensionamiento de grupos entre entidades. La escasa dispersión y la ausencia de valores extremos confirman que las entidades ejecutoras han planificado los proyectos dentro de márgenes homogéneos de participación, asegurando una adecuada proporcionalidad entre recursos y capacidad formativa. Por su parte, en la Figura 4.5 se observa que la inserción laboral con la que se comprometen las entidades se sitúa en torno al 20 % en media, si bien este dato es resultado de un valor igual a 15 % en todos los expedientes (nótese la ausencia total de caja) excepto un expediente que alcanza el 40 % (observación extrema). Este comportamiento sugiere que, aunque el programa mantiene un nivel medio de inserción moderado, algunos proyectos esperan lograr resultados destacables, probablemente asociados a sectores de

actividad con mayor demanda laboral o a entidades con una trayectoria consolidada en acompañamiento e intermediación.

Figura 4.4. Distribución del número de participantes subvencionados por los que se realiza un abono.

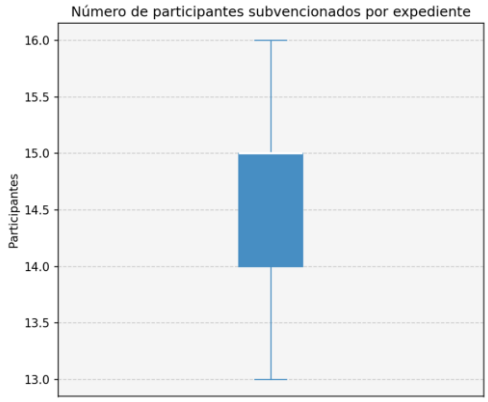
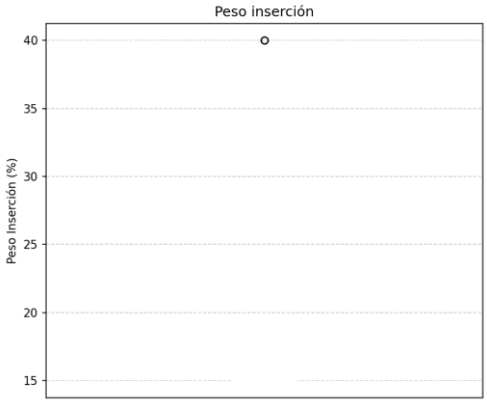


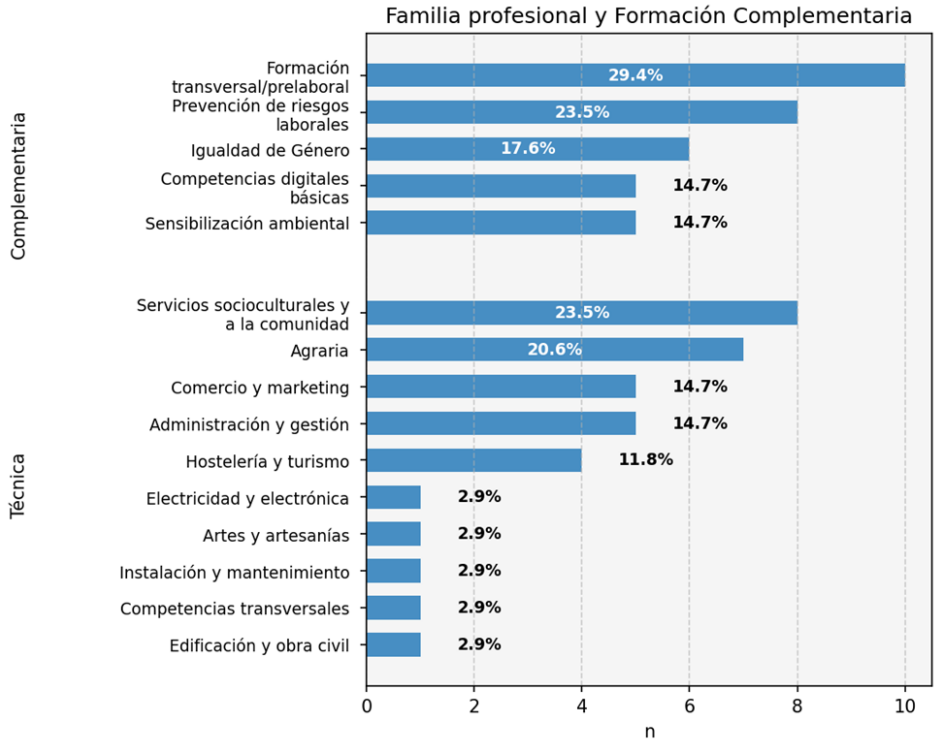
Figura 4.5. Distribución del compromiso de inserción.



Fuente: elaboración propia.

En relación con la formación desarrollada, la Figura 4.6 permite observar la distribución de los expedientes según la familia profesional técnica y los módulos de formación complementaria incluidos en el TFE-ESAL.

Figura 4.6. Formación técnica y complementaria. Número de expedientes.



Fuente: elaboración propia.

El conjunto evidencia una **estructura dual entre formación técnica y formación complementaria**, coherente con la filosofía del programa, que combina la cualificación profesional específica con la adquisición de competencias transversales.

Dentro de la **formación complementaria**, destacan los módulos de Formación transversal o pre-laboral (29,4 %) y Prevención de riesgos laborales (23,5 %), seguidos de Igualdad de género (17,6 %), Competencias digitales básicas (14,7 %) y Sensibilización ambiental (14,7 %). Este patrón revela una orientación clara hacia la mejora de la empleabilidad general, la promoción de la igualdad de oportunidades y la adaptación a entornos laborales digitalizados y sostenibles, en sintonía con las prioridades estratégicas del SNE–NL.

Por lo que respecta a la **formación técnica**, los proyectos se concentran principalmente en los ámbitos de Servicios socioculturales y a la comunidad (23,5 %) y Agrario (20,6 %), que en conjunto representan casi la mitad de la oferta. Les siguen Comercio y marketing y Administración y gestión (ambas con un 14,7 %), junto con Hostelería y turismo (11,8 %). Otras ramas —Electricidad y electrónica, Artes y artesanías, Instalación y mantenimiento, Competencias transversales y Edificación y obra civil— tienen una presencia testimonial (2,9 % cada una), lo que sugiere una focalización del programa en sectores de servicios, cuidados y actividades rurales.

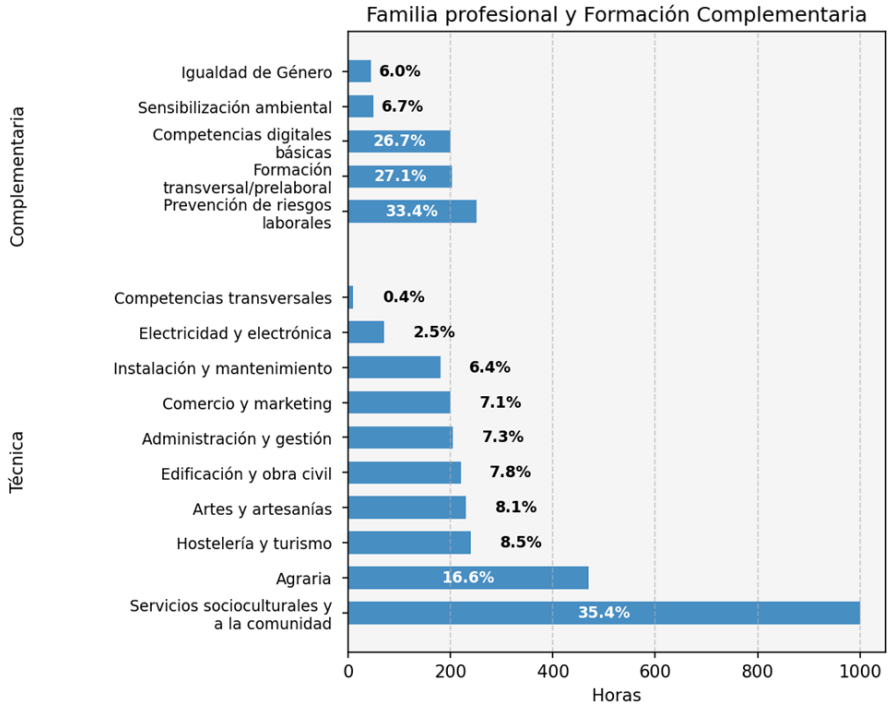
Si se analiza la distribución en términos de volumen horario, la Figura 4.7 ofrece una visión complementaria de la composición formativa de los Talleres de Formación y Empleo en Entidades sin Ánimo de Lucro (TFE-ESAL). En conjunto, se pretenden impartir unas 3.573 horas de formación, de las cuales una parte sustancial corresponde a las especialidades técnicas (unas 2.825 que representan el 79,1%), mientras que la formación complementaria aporta un componente transversal de menor duración (748 horas, representando un 20,9%), pero alta relevancia competencial. Esta distribución pone de manifiesto una coherencia entre las familias profesionales técnicas y las áreas complementarias, donde las primeras concentran la mayor parte del tiempo de formación y las segundas actúan como soporte transversal para mejorar la empleabilidad. El **predominio horario de los módulos técnicos** confirma el carácter aplicado de los Talleres de Formación y Empleo, mientras que los bloques transversales refuerzan su contribución a la adquisición integral de competencias laborales, digitales y sociales.

Dentro del **bloque técnico**, sobresale la familia de Servicios socioculturales y a la comunidad, que acumula 1.000 horas, equivalente al 35,4 % del total. Le siguen Agraria (16,6 %), Hostelería y turismo (8,5 %), Artes y artesanías (8,1 %) y Edificación y obra civil (7,8 %), todas ellas ramas con una fuerte vinculación a la economía local y a actividades intensivas en trabajo. Las restantes especialidades técnicas —Administración y gestión, Comercio y marketing, Instalación y mantenimiento, Electricidad y electrónica y Competencias transversales— presentan una participación menor, con valores entre el 7,3 % y el 0,4 %.

En cuanto a la **formación complementaria**, el peso relativo es también significativo, aunque concentrado en un número reducido de módulos. Destacan Prevención de riesgos laborales (33,4 %), Formación transversal o pre-laboral (27,1 %) y Competencias digitales básicas (26,7 %), que en conjunto suman más de cuatro quintas partes del total complementario. A mayor distancia se sitúan

Sensibilización ambiental (6,7 %) e Igualdad de género (6,0 %), que aportan contenidos esenciales en materia de sostenibilidad e inclusión social.

Figura 4.7. Formación técnica y complementaria. Porcentaje de horas asignadas.



Fuente: elaboración propia.

En cuanto a la **duración efectiva de los expedientes en TFE-EELL**, la Figura 4.8 muestra una distribución poco concentrada, con una **media de 236 días,** lo que sugiere una duración estándar próxima a los ocho meses, y una desviación de 63,8 días, reflejando una relativa heterogeneidad en la extensión de las acciones. En concreto, los valores **oscilan entre 181 y 364 días**, si bien tan sólo un expediente tiene una duración superior a 300 días. Este rango responde a la flexibilidad prevista por la normativa, que permite adaptar la duración de las actuaciones a las características de los perfiles formativos y al número de horas requeridas para la obtención de las competencias profesionales, distribuidas en periodos de 6, 9 y 12 meses en el TFE-ESAL.

Figura 4.8. Distribución de la duración de los proyectos.

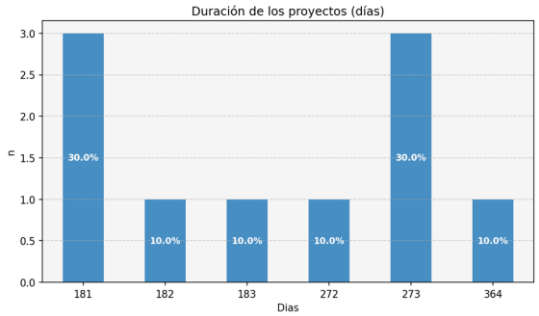
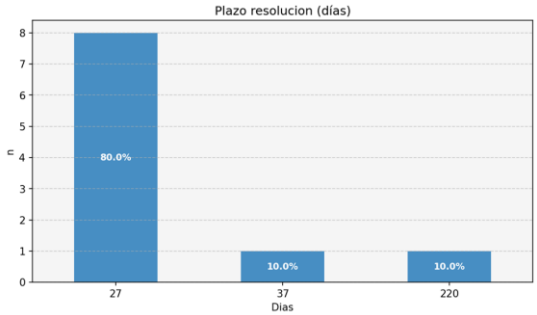


Figura 4.9. Distribución del plazo de resolución.



Fuente: elaboración propia.

Finalmente, según la Figura 4.9, **los plazos de resolución** —es decir, el tiempo transcurrido entre la presentación de la solicitud y la aprobación definitiva de la subvención— se sitúan en una media de **47 días.** Sin embargo, podemos decir que 8 de los 10 expedientes se resolvieron en **27 días**, mientras que un único expediente alcanza un plazo de 37 días y otro llega a un plazo excepcional de 220 días, pudiendo concluir que los procedimientos de resolución se desarrollaron en plazos relativamente reducidos.

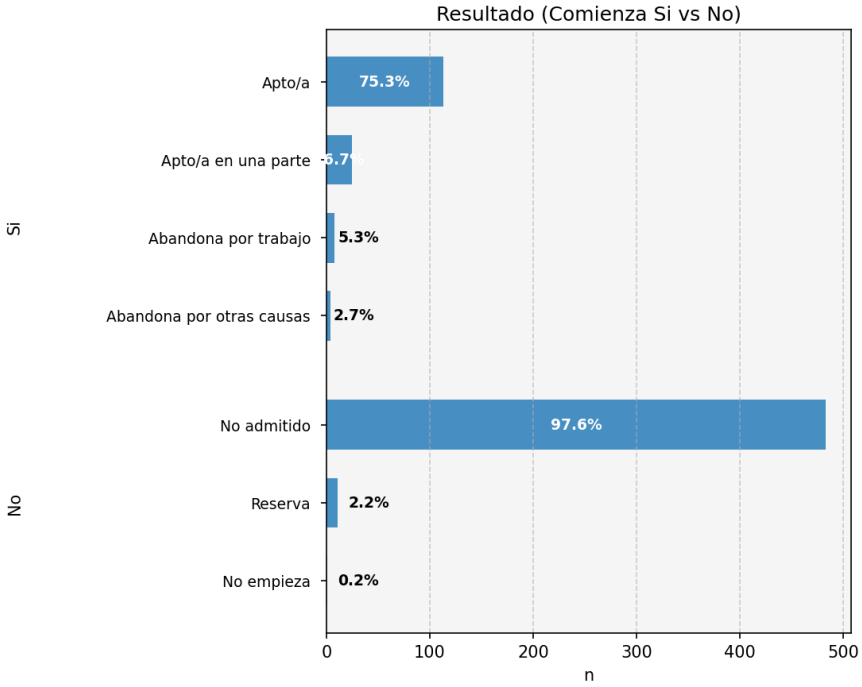
4.2.2 Perfil de los Participantes

En relación con el conjunto de **645 solicitudes (**Figura 4.10**), 150 personas sí comenzaron el itinerario** (23,3 % sobre el total), **11 quedaron en reserva** (1,7 % del total; 2,2 % entre quienes no empiezan), **483 no cumplían los requisitos** (74,9 % del total; 97,6 % entre quienes no empiezan), por lo que no pueden considerarse candidatos potenciales, y solo **una figura como "no empieza"** (0,2 % del total; 0,2 % entre quienes no empiezan), un resultado claramente residual.

Por tanto, **de los 162 solicitantes que sí cumplían los requisitos del programa, 150 (92, 6 %) entran en el programa** y solo 12 (7,4 %) queda en reserva o no empiezan. Entre quienes sí empiezan, predominan claramente los resultados de aprovechamiento: 113 resultan apto/a (17,5 % del total; 75,3 % entre quienes empiezan) y 25 apto/a en una parte (3,9 % del total; 16,7 % entre quienes empiezan). Los abandonos son relativamente reducidos: 8 abandonos por trabajo (1,2 % del total; 5,3 % entre quienes empiezan) y 4 por otras causas (0,6 % del total; 2,7 % entre quienes empiezan).

En síntesis, el patrón combina un elevado porcentaje de solicitantes que no cumplen los requisitos de acceso al programa (tres de cada cuatro solicitudes acaban en no admisión), con un desempeño mayoritariamente positivo entre quienes logran iniciarlo.

Figura 4.10. Participantes por resultado.



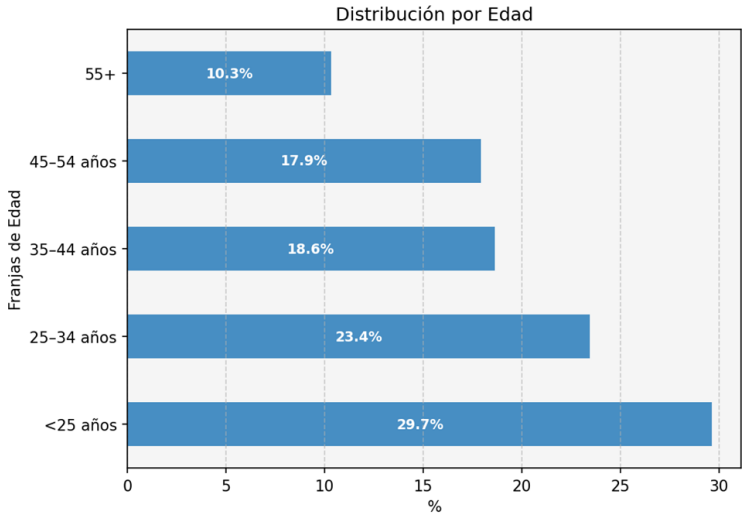
Fuente: elaboración propia.

Una vez depurado el conjunto de potenciales participantes por los que sí se ha realizado un abono (es decir, si la persona ha realizado al menos el 75 % de la formación, o el 25 % en caso de abandono justificado por incorporación al trabajo, se abona el 100 % de la formación), **el conjunto de personas sobre las que se realizará el posterior análisis se eleva a 145 personas** (las otras 5 personas, hasta llegar a los 150 que inician el programa, son las que no cumplen los requisitos de abono). El análisis descriptivo que se ofrece a continuación se basa en este colectivo.

En términos de **asistencia y permanencia,** el total de las personas subvencionadas iniciaron la formación, y un **93,8 % la completaron**, lo que evidencia una muy baja tasa de abandono y un elevado nivel de compromiso con el desarrollo del itinerario. El **porcentaje medio de formación realizada alcanza el 95,7 %**, indicador que refleja una ejecución casi plena del plan formativo. Asimismo, la dedicación media es de **344 horas de formación y 57 días de asistencia efectiva**, cifras que confirman que los talleres subvencionados mantienen una intensidad formativa notable.

El **perfil sociodemográfico** del conjunto de 145 participantes subvencionados muestra una **predominancia femenina** significativa, con 91 mujeres (62,8 %) frente a 54 hombres (37,2 %). Esta distribución puede explicarse a partir de los principales sectores del programa vinculados a los Servicios sociales y la Atención a personas. En cuanto a la edad, la Figura 4.11 refleja una composición relativamente equilibrada, aunque con un **claro predominio de perfiles jóvenes**. Casi tres de cada diez participantes (29,7 %) tienen menos de 25 años, y otro 23,4 % se sitúa en el grupo de 25 a 34 años, lo que eleva la **presencia de menores de 35 años al 53 % del total**. Las franjas intermedias —35-44 años (18,6 %) y 45-54 años (17,9 %)— presentan proporciones muy similares, mientras que el grupo de 55 años o más (10,3 %) mantiene una participación minoritaria pero no residual. Esta estructura según la edad refleja un equilibrio entre juventud e inserción laboral madura, característica de este tipo de programa que no se dirige exclusivamente a menores de treinta años (como sucede en el programa de Escuelas Taller) sino que amplía su cobertura a adultos desempleados de diversa trayectoria profesional.

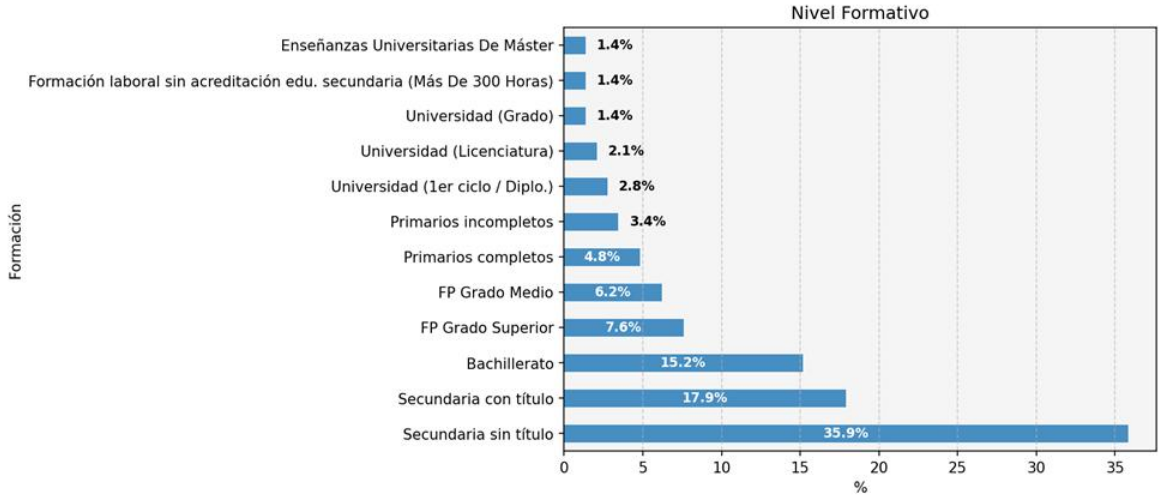
Figura 4.11. Distribución de participantes subvencionados por edad.



Fuente: elaboración propia.

El **nivel educativo** de las personas subvencionadas evidencia una predominancia de perfiles con **educación secundaria**, con diferentes grados de finalización. Tal como se observa en la Figura 4.12, el 35,9 % de los participantes posee educación secundaria sin título, mientras que otro 17,9 % ha completado la educación secundaria con título. En conjunto, más de la mitad del total (53,8 %) presenta un nivel medio de instrucción, lo que sitúa al grupo en un rango formativo intermedio y adecuado para programas de capacitación técnico-práctica como los Talleres de Formación y Empleo. Por encima de este nivel, el 15,2 % de las personas participantes cuenta con Bachillerato, mientras que los titulados de Formación Profesional representan una proporción conjunta del 13,8 % —6,2 % de Grado Medio y 7,6 % de Grado Superior—. Estas cifras confirman la presencia moderada pero significativa de perfiles técnicos cualificados, en línea con el potencial de especialización y recualificación dentro del programa.

Figura 4.12. Distribución de Participantes subvencionados por nivel formativo.



Fuente: elaboración propia.

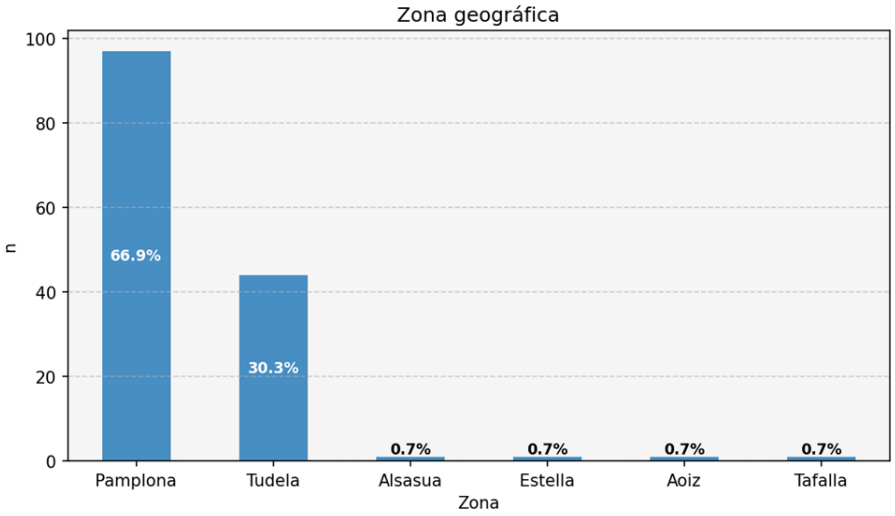
En el extremo inferior del espectro educativo, los niveles primarios completos o incompletos suman un 8,3 % de los participantes, lo que refleja la capacidad del programa para atraer a colectivos con baja cualificación formal. En el extremo superior, la formación universitaria y posuniversitaria tiene un peso marginal (alrededor del 9 % en conjunto), distribuido entre estudios de primer ciclo o diplomatura (2,8 %), licenciatura (2,1 %), grado (1,4 %) y máster (1,4 %).

En conjunto, la Figura 4.12 refleja una base educativa heterogénea, con predominio de niveles medios y secundarios, lo que subraya el papel del programa como instrumento de mejora de la empleabilidad a través de la formación profesional aplicada y la experiencia directa en el trabajo.

El **análisis territorial** de las personas subvencionadas revela una fuerte concentración geográfica en torno a las principales **áreas urbanas de Navarra**. Tal como se muestra en la Figura 4.13, la mayoría de los participantes (97 personas, 66,9 %) procede de la zona de Pamplona, mientras que 44 personas (30,3 %) tienen su origen en la zona de Tudela. Entre ambas, suman más del 97 % del total, confirmando el predominio metropolitano. La presencia del resto de zonas geográficas es testimonial, con un participante en cada una de las áreas de Alsasua, Estella, Aoiz y Tafalla (0,7 % respectivamente). Esta distribución refleja la localización centralizada de la oferta formativa,

estrechamente vinculada a la capacidad técnica y la infraestructura institucional de las agencias del Servicio Navarro de Empleo–Nafar Lansare en las áreas urbanas de Pamplona y Tudela. La escasa representación de otras zonas sugiere que la disponibilidad de proyectos formativos sigue dependiendo de la densidad institucional y del tejido económico local.

Figura 4.13. Distribución territorial de los participantes subvencionados.



Fuente: elaboración propia.

En relación con la **obtención de acreditación oficial**, 73 participantes (**50,3 %**) **obtuvieron el certificado** de profesionalidad asociado a su itinerario formativo, mientras que 72 personas (49,7 %) completaron la formación sin certificación. Esta distribución se explica por el hecho de que de los 10 expedientes (talleres), 5 ofrecían formación con certificado de profesionalidad mientras que los otros 5 no, ya que son las propias entidades las que lo deciden, no dependiendo de los participantes. El porcentaje de personas no certificadas debe interpretarse, por tanto, no como un indicador de bajo rendimiento, sino como resultado de la diversidad de contenidos y estructuras formativas que integran los talleres: en muchos casos, la formación práctica o los módulos complementarios no están asociados a un certificado de profesionalidad, pero sí contribuyen a la mejora directa de la empleabilidad y a la adquisición de competencias técnicas y transversales.

Por lo que respecta a la **dedicación formativa**, la distribución de los días de asistencia, con una **media de 57,1 días** y una mediana coincidente, muestra una asimetría positiva leve, indicando que la mayoría de los participantes mantiene una asistencia concentrada en torno al promedio, mientras que un número reducido prolonga su permanencia hasta valores máximos de 81 días. En cuanto a las **horas de formación**, con una **media de 344 horas** y un rango intercuartílico de 283 a 420 horas, con una parte de los participantes que acumula una carga formativa superior a la media. Por su parte, **el porcentaje de formación realizada** alcanza una **media del 93,8 %**, con cuartiles muy próximos entre sí (94 % y 99 %), así como concentración de casos en los valores altos, próximos al 100 %, y un pequeño grupo en el extremo inferior (alrededor del 75 %) asociado a abandonos justificados por inserción laboral. En conjunto, estas tres variables dibujan un perfil formativo con una ejecución prácticamente plena, en la que la práctica totalidad de las personas participantes completó los itinerarios en su totalidad o con mínimas interrupciones.

El **análisis desagregado por sexo** (Figura 4.14 y Figura 4.15), en cuanto a **días** de formación, revela **niveles de participación y cumplimiento muy elevados en ambos grupos**. En promedio, las mujeres registran 58,7 días de asistencia, frente a 54,4 días en los hombres. En el grupo femenino, se observa como la mayoría de los casos están concentrados en valores altos y una distribución compacta alrededor de la media. En cambio, la distribución masculina muestra una asimetría positiva, al situarse la mediana (45 días) cercana al primer cuartil (42 días) y con una cola alargada hacia los valores superiores (hasta 81 días). El histograma de la Figura 4.15 refleja esta mayor dispersión entre los hombres, mientras que la curva de densidad femenina presenta una forma más simétrica y concentrada.

Figura 4.14. Distribución de la formación. Días de asistencia por sexo.

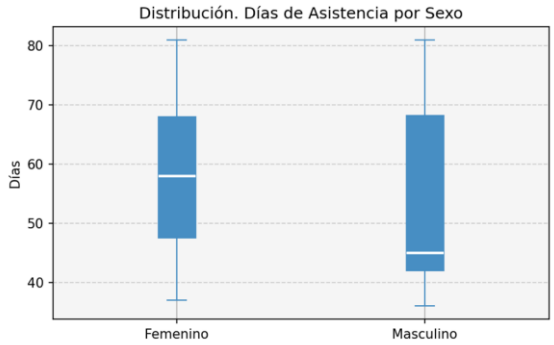
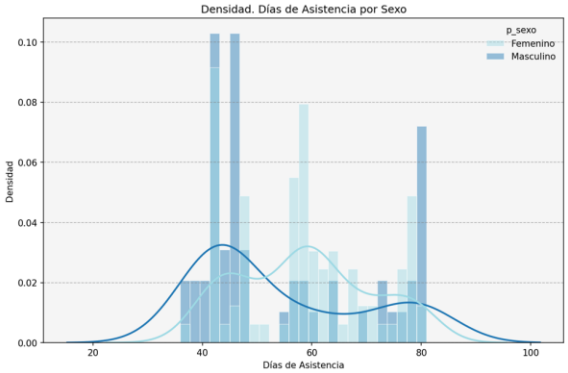


Figura 4.15. Densidad de la formación. Días de asistencia por sexo.



Fuente: elaboración propia.

En cuanto a las horas de formación (Figura 4.16 y Figura 4.17), las medias en el caso de los hombres y las mujeres son muy próximas —339 horas en mujeres y 352 horas en hombres—, en ambos casos con distribuciones similares que presentan una ligera prolongación hacia valores altos (hasta 570 horas). El histograma de la Figura 4.17 muestra una forma bimodal en el grupo masculino, mientras que el femenino mantiene una curva unimodal y más compacta.

Figura 4.16. Distribución de la formación. Horas por sexo.

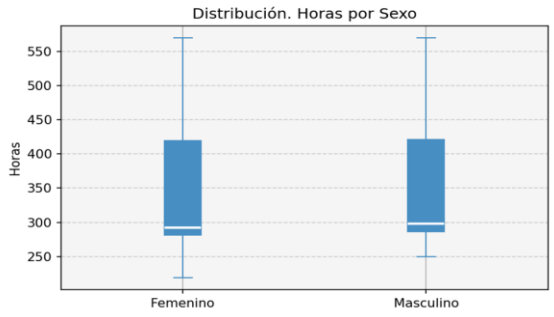
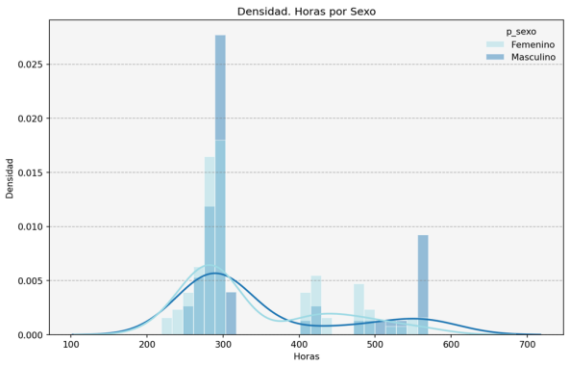


Figura 4.17. Densidad de la formación. Horas por sexo.



Fuente: elaboración propia.

Por último, la Figura 4.18 y la Figura 4.19 analizan el **porcentaje de formación realizada**, donde **ambos sexos alcanzan niveles muy altos**: 95,3 % en mujeres y 96,3 % en hombres. Las distribuciones presentan una fuerte concentración de casos cerca del 100 % y una dispersión muy reducida. En

este caso, el diagrama de caja femenino muestra algunos valores extremos en el extremo inferior (entre 75–80 %), correspondientes a participantes que, pese a no completar la totalidad de la formación, mantienen la condición de subvencionados por abandono justificado por empleo.

En conjunto, los resultados arrojan la conclusión general de que **ambos sexos mantienen altas tasas de participación, escasa dispersión y aprovechamiento prácticamente pleno**.

Figura 4.18. Distribución de la formación. Porcentaje realizado por sexo (%).

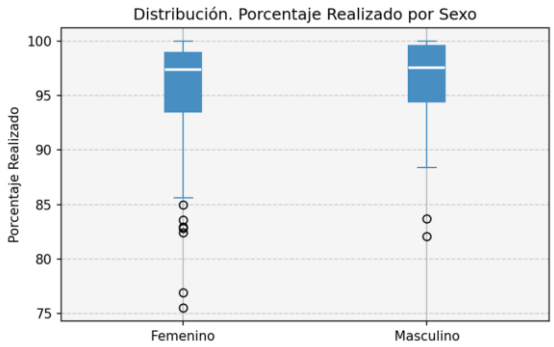
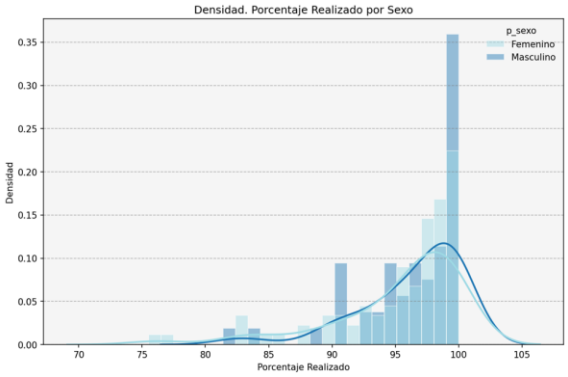


Figura 4.19. Densidad de la formación. Porcentaje realizado por sexo (%).



Fuente: elaboración propia.

El **análisis por edad** muestra **niveles de participación y cumplimiento muy altos en todos los grupos**, con diferencias graduales que reflejan distintos patrones de dedicación formativa según la etapa vital.

La Figura 4.20 y la Figura 4.21 (**días de asistencia**) muestran una **progresión ascendente hasta los 45–54 años y un ligero descenso en el grupo de mayores de 55 años**. La mediana de asistencia aumenta desde 55 días en los menores de 25 hasta alrededor de 60 días entre 25 y 54 años, para descender a 48 días en los mayores de 55. En el caso de los más jóvenes (<25 años), se acumula asistencias algo más bajas. No se observan observaciones extremas, lo que confirma una participación estable y sostenida en todos los tramos de edad.

Figura 4.20. Distribución de la formación. Días de asistencia por edad.

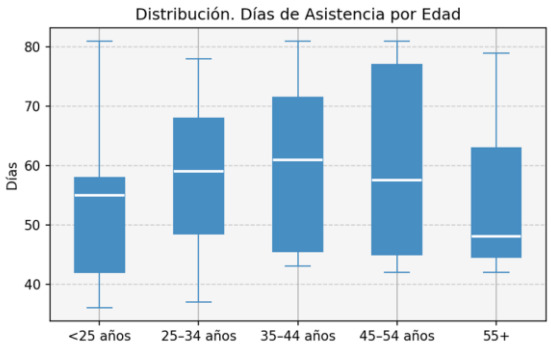
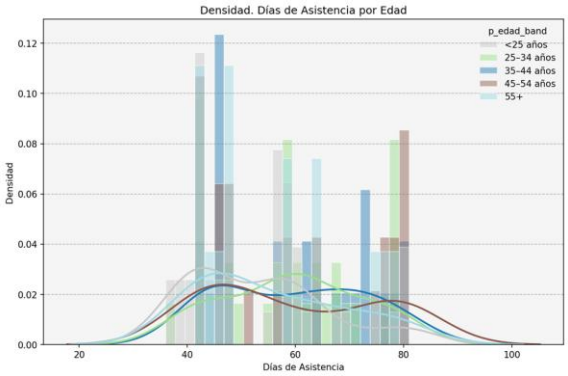


Figura 4.21. Densidad de la formación. Días de asistencia por edad.



Fuente: elaboración propia.

Respecto a las **horas de formación**, la Figura 4.22 y la Figura 4.23 muestran un **patrón similar, aunque con mayor dispersión**. Las medias oscilan entre 315 horas en menores de 25 años y 386 horas en el grupo de 45–54 años, reflejando una mayor carga horaria entre las edades centrales. En los menores de 25 años se aprecia que la asistencia varía poco entre los diferentes participantes, si bien se observan varios valores extremos de alta dedicación (hasta 570 horas). En el resto de las franjas de edad, la distribución es más amplia, lo que sugiere coexistencia de proyectos cortos y largos.

Figura 4.22. Distribución de la formación. Horas por edad.

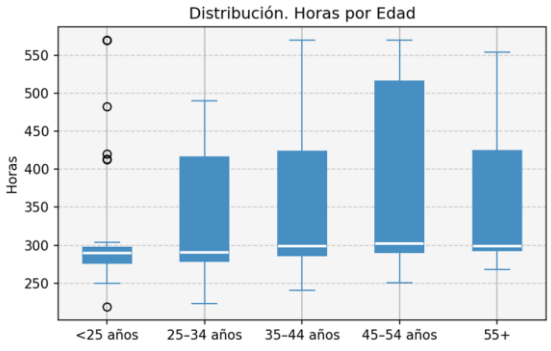
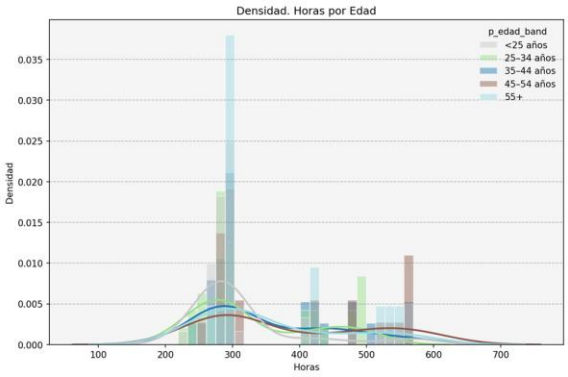


Figura 4.23. Densidad de la formación. Horas por edad.



Fuente: elaboración propia.

Finalmente, el **porcentaje de formación realizada** (Figura 4.24 y Figura 4.25) confirma una tendencia general de **cumplimiento casi pleno en todos los grupos de edad**, con medias muy similares comprendidas entre 94,5 % y 97,2 %. Las distribuciones son muy compactas, con la mayor parte de los casos concentrados en el tramo alto y con escasa variabilidad. En los grupos más jóvenes (<25 y 25–34 años) aparecen observaciones extremas hacia valores bajos (entre 75–85 %), coherentes con abandonos justificados por inserción laboral, mientras que en los grupos de más edad la dispersión es menor.

En conjunto, el análisis por franjas de edad refleja una **elevada homogeneidad en la participación y aprovechamiento**, con valores extremos, circunscritos a los grupos más jóvenes, que no alteran la lectura general: **el rendimiento formativo es muy alto y estable en todas las cohortes.**

Figura 4.24. Distribución de la formación. Porcentaje realizado por edad (%).

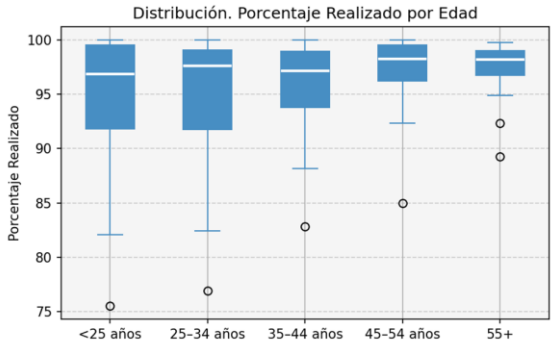
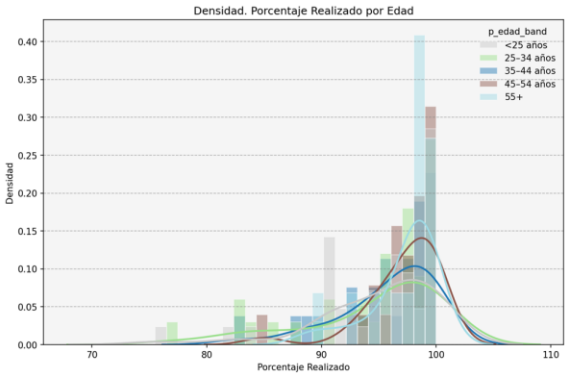


Figura 4.25. Densidad de la formación. Porcentaje realizado por edad (%).



Fuente: elaboración propia.

4.2.3 Síntesis de Resultados

Los resultados obtenidos muestran que el programa TFE-ESAL ha permitido la puesta en marcha de diez proyectos, gestionados por cinco entidades, con **plena correspondencia entre los importes concedidos y abonados y sin incidencias reseñables en el proceso de gestión. Los plazos de resolución han sido reducidos y la duración de los proyectos suficiente para garantizar la integración entre formación, práctica laboral y acompañamiento**.

Desde la perspectiva institucional, la implantación territorial ha sido concentrada pero homogénea, con una localización principal en las agencias de Pamplona, Iturrondo y Tudela, y una participación equilibrada de entidades ejecutoras. El diseño de los talleres **combina componentes técnicos y complementarios de manera coherente**, con predominio de las familias profesionales vinculadas a los Servicios socioculturales, el ámbito Agrario y el Comercio, junto con módulos transversales orientados a la Prevención de riesgos, la Igualdad y las Competencias digitales.

En el plano de los resultados individuales, los datos confirman **altas tasas de participación y finalización**. De las 145 personas subvencionadas, casi la totalidad completó el itinerario formativo, con un porcentaje medio de realización del 95,7 %. La participación femenina (63 %) y la presencia mayoritaria de personas jóvenes (53 % menores de 35 años) definen un perfil plural, complementado por la inclusión de personas desempleadas de larga duración y otros colectivos prioritarios (87 % del total).

El análisis detallado de dedicación y rendimiento refleja **niveles de cumplimiento estables en todas las dimensiones: asistencia, horas de formación y porcentaje realizado**. Las asimetrías observadas son leves y los valores atípicos puntuales, sin alterar el patrón general de homogeneidad. **Las diferencias entre sexos y grupos de edad son reducidas**: las mujeres tienden a una participación algo más regular, mientras que los hombres y las cohortes intermedias presentan una dispersión ligeramente mayor, asociada a proyectos más largos.

4.3 Valoración de los Agentes (TFE-ESAL)

4.3.1 Valoración de las Entidades Beneficiarias

Introducción

A continuación, se detalla el punto de vista de las entidades beneficiarias participantes en el programa TFE-ESAL, obtenido del trabajo de campo efectuado. En concreto, en la sesión grupal participaron 4 personas representando a 3 entidades beneficiarias diferentes, y 2 respuestas adicionales obtenidas de encuestas.

Dado el número reducido de entidades participantes en el trabajo de campo efectuado (6), los resultados no deben interpretarse como estimaciones representativas del conjunto de entidades, sino como evidencia útil para identificar hipótesis de mejora, tensiones de implementación y prioridades para seguimiento.

Bloque 1. Perfil de las personas participantes

Las entidades coinciden en que el **perfil real del alumnado trabajador se ajusta bien a los requisitos del programa**. El programa está dirigido a personas desempleadas sin límite de edad, lo que permite integrar perfiles diversos y, en la convocatoria posterior a la que ahora estamos valorando, se permite también personas ocupadas en situación precaria, una novedad bien valorada por las entidades por facilitar el acceso a quienes desean mejorar su empleabilidad desde condiciones laborales vulnerables.

A pesar de que, en general, los participantes cumplen con las condiciones del programa, en algunos casos existen dificultades especialmente en lo relativo a horarios y compromisos de asistencia.

La **heterogeneidad de edades**, desde jóvenes de 16–18 años hasta personas mayores de 50, **se valora positivamente**, ya que favorece dinámicas de aprendizaje intergeneracional y apoyo mutuo. Esta diversidad enriquece el trabajo en los talleres y mejora la cohesión del grupo, especialmente cuando conviven personas con experiencias laborales previas junto con participantes que nunca han tenido contacto con el mercado laboral.

En relación con el **género**, la composición de los grupos **varía según el sector profesional de cada taller**. Sectores como el socio-sanitario presentan mayoría femenina, mientras que la construcción continúa altamente masculinizada, reflejando la estructura ocupacional general. En ámbitos como la jardinería se observan distribuciones más equilibradas. Las entidades señalan que las dificultades para alcanzar la paridad no se deben al proceso de selección, sino a la escasez de candidatas derivadas o interesadas, fruto de **estereotipos y elecciones vocacionales condicionadas socialmente**.

En cuanto al interés por participar, una parte de las entidades afirman no tener dificultades para completar los grupos, puesto que **el formato de contrato de formación en alternancia desde el primer día, junto con la obtención de una certificación reconocida, resulta altamente atractivo**. Esta circunstancia se traduce en un nivel muy reducido de abandono, en contraste con otros programas como las Escuelas Taller, cuyos participantes suelen ser más jóvenes y con menor estabilidad motivacional. En los talleres de empleo, la motivación inicial es mayor al tratarse de

perfiles que buscan activamente una oportunidad laboral y valoran especialmente la combinación de formación, experiencia práctica y remuneración. Sin embargo, algunas entidades manifiestan que, si bien es fácil encontrar candidatos, no es tan sencillo captar personas realmente motivadas y con las competencias necesarias para desempeñar funciones profesionales exigentes. Además, detectan que muchos candidatos se inscriben sin haber comprendido plenamente la modalidad y obligaciones del taller.

Finalmente, la compatibilidad entre el salario del contrato y determinadas prestaciones (como la renta garantizada) ha supuesto una mejora significativa para la captación de participantes, eliminando barreras que en convocatorias anteriores desincentivaban la inscripción. Esta medida ha incrementado la demanda y ha permitido mayor diversidad de perfiles sin afectar negativamente al rendimiento del programa.

En relación con el **abandono**, destacan que en esta convocatoria evaluada fue **prácticamente inexistente**, atribuible en gran parte al formato de contrato desde el primer día, pero también al trabajo continuo de acompañamiento y seguimiento que realizan los equipos del programa. Cuando se produce, suele deberse a problemas de conciliación familiar, desinterés o falta de adecuación al programa más que a urgencias económicas. **La figura del orientador/a desempeña un papel esencial** en el programa, ofreciendo apoyo personalizado, intervenciones tempranas ante señales de desmotivación y un acompañamiento estrecho que facilita la continuidad de las personas participantes incluso ante dificultades personales o laborales. Asimismo, **la presencia del maestro/a de taller, incorporada en esta convocatoria, se valora muy positivamente** por su capacidad para reforzar la dinámica del grupo, atender necesidades prácticas del día a día y servir de apoyo cercano durante la obra social.

Otro aspecto destacado por las entidades es la cuestión de la **sustitución de participantes que causan baja**. En la convocatoria evaluada, la normativa **no permitía incorporar nuevas personas** una vez iniciado el taller. Aunque en esta edición el abandono fue prácticamente nulo, las entidades coinciden en que esta rigidez no es adecuada para la realidad del programa. Señalan que, en convocatorias posteriores, se ha introducido la posibilidad de sustituir a los participantes siempre que la incorporación tenga lugar antes de haber completado un porcentaje determinado de la formación inicial, y consideran que este criterio es una **mejora necesaria** que debería consolidarse. Se considera deseable poder sustituir a quienes abandonan, especialmente cuando la subvención depende del cumplimiento de porcentajes de asistencia y logro de objetivos.

Bloque 2. Objetivos del programa

Las entidades participantes coinciden en señalar que el **objetivo principal del programa**, tal y como está diseñado en la convocatoria evaluada, es claramente la **mejora de la empleabilidad** de las personas participantes. El formato de **contrato de formación en alternancia desde el primer día** contribuye a que el programa tenga un marcado enfoque laboral, reforzando tanto la motivación inicial como la continuidad en el itinerario. No obstante, las entidades subrayan que el programa no solo capacita técnicamente, sino que también incide en aspectos complementarios que resultan esenciales para lograr una inserción estable: **autonomía personal, autoestima, hábitos laborales, responsabilidad y habilidades para la búsqueda activa de empleo**. Aunque estos elementos no se

recogen siempre en los indicadores oficiales, se consideran parte intrínseca del éxito de los objetivos del programa.

En relación con la **inserción alcanzada**, las entidades reportan **tasas notablemente superiores al mínimo exigido (15 %).** Sectores como el sociosanitario presentan inserciones muy elevadas, mientras que otros, como comercio o construcción, muestran resultados también positivos, aunque con variabilidad ligada a características propias de cada ámbito. Se destaca además que en la convocatoria evaluada se permitía considerar como éxito la inserción en **cualquier sector profesional**, siempre que fuera una oportunidad laboral real y adecuada al perfil, lo cual es valorado de forma muy positiva. Este criterio reconocía procesos de mejora global de la empleabilidad y permitía que participantes que, tras su paso por el programa, identificaban nuevas motivaciones o decidían reorientarse profesionalmente, pudieran ver reflejado su progreso. En ese sentido, las entidades expresan preocupación por el **cambio normativo introducido en convocatorias posteriores**, que exige que la inserción se produzca en la **misma familia profesional** del taller. Consideran que ello supone un retroceso, ya que no refleja adecuadamente el impacto integral del programa ni las circunstancias reales del alumnado, que a menudo accede al taller precisamente para reconducir su trayectoria profesional. Otro aspecto destacado negativamente es la limitación de que no se permita en el **cómputo de contratación posterior la suma de contratos no concatenados**, que suele ser habitual en algunos de los sectores tratados en los talleres de empleo. Igualmente, lamentan la eliminación de la posibilidad de valorar el **retorno al sistema educativo** como indicador que en convocatorias previas se reconocía como un resultado positivo del proceso formativo.

Otro desafío identificado tiene que ver con las **condiciones exigidas a los contratos computables como inserción**, especialmente la necesidad de disponer de contratos de al menos tres meses a jornada completa (o equivalentes). En sectores con temporalidad marcada o contratación estacional, esta exigencia **puede dificultar la acreditación del éxito**, a pesar del trabajo efectivo de intermediación realizado. A esto se suma un fenómeno recurrente: la **existencia de personas participantes que rechazan ofertas de empleo** adecuadas por razones personales, lo que repercute negativamente en la entidad a pesar de haber cumplido con su labor de prospección y acompañamiento.

En conjunto, las entidades transmiten que el programa, en la convocatoria evaluada, presenta un **equilibrio adecuado entre expectativas y resultados** y que su diseño permite realmente mejorar la empleabilidad de perfiles con trayectorias laborales diversas. No obstante, consideran necesario que los criterios de éxito contemplen, además de la inserción estrictamente sectorial, otros logros formativos y de activación que también representan mejoras sustantivas para la persona participante y responden mejor a la naturaleza integral del trabajo desarrollado. En este sentido, subrayan de manera unánime la importancia de la **figura del orientador/a** en el logro de los objetivos del programa, especialmente en lo relativo al mantenimiento de la motivación, la reducción del abandono y el acompañamiento personalizado a lo largo de todo el itinerario. A pesar de esta relevancia, las entidades perciben que el programa **no reconoce suficientemente el valor de esta función**, algo que se hace evidente en el hecho de que **la retribución prevista para la**

orientación permanece prácticamente inalterada convocatoria tras convocatoria, sin ajustarse a la creciente complejidad del trabajo ni a la responsabilidad asociada.

También destacan la **importancia de que, en la convocatoria 2023 evaluada, se permitiera impartir certificados de profesionalidad completos**, una opción que consideran plenamente coherente con los objetivos de empleabilidad del programa. Señalan que estos certificados aportan un marco formativo estructurado, reconocido oficialmente y directamente vinculado a las necesidades del mercado laboral, lo que facilita tanto la inserción como la posterior progresión profesional de las personas participantes. En cambio, en convocatorias más recientes esta posibilidad ha sido restringida, obligando a las entidades a diseñar itinerarios basados únicamente en especialidades formativas. Desde la perspectiva de las entidades ejecutoras, esta modificación supone un retroceso.

Bloque 3. Estructura del programa y acciones

Las entidades **valoran de forma positiva la estructura general del programa**, basada en la combinación de formación, trabajo efectivo y orientación, aunque señalan diversos aspectos que podrían optimizarse para mejorar la coherencia y la ejecución de los itinerarios. En la convocatoria evaluada, **la duración prevista** del programa, entre 6, 9 o 12 meses según el proyecto, **se considera adecuada** para garantizar el aprendizaje técnico y el desempeño en la obra social, permitiendo a cada entidad ajustar el desarrollo del programa a las características del sector y del perfil participante.

Uno de los elementos más relevantes es la articulación entre formación y trabajo. Las entidades destacan que la convocatoria evaluada permitía un grado elevado de flexibilidad para **calendarizar la secuencia de formación especializada y trabajo efectivo**, pudiendo concentrar la formación técnica al inicio o distribuirla a lo largo del taller. Esta flexibilidad se percibe como un acierto, pues permitía adaptar el ritmo del programa a las exigencias reales del sector. En ámbitos como el sociosanitario o la construcción, las entidades consideran imprescindible que los participantes adquieran primero unos conocimientos mínimos, incluyendo módulos de prevención de riesgos laborales y contenidos esenciales del oficio, antes de incorporarse a la obra social o a tareas prácticas. Esta posibilidad de organizar la formación de manera intensiva en etapas iniciales generó seguridad tanto para las entidades como para los propios participantes, reforzando la calidad del aprendizaje y la percepción de profesionalidad del taller.

Una de las principales tensiones en la organización de la formación y el trabajo proviene del temor del SNE-NL a que, si la formación se concentra al inicio, algunas personas puedan abandonar antes de incorporarse al contrato. Sin embargo, los participantes en la reunión grupal afirman que este riesgo no se corresponde con la realidad del programa. Desde su experiencia, el verdadero efecto de este miedo institucional es que obliga a enviar a participantes a la obra social o a tareas prácticas sin estar suficientemente preparados, lo que compromete a las entidades frente a las empresas o entidades colaboradoras, deteriora la imagen profesional del alumnado y puede condicionar negativamente sus oportunidades de inserción futura.

Frente a ello, las entidades **muestran preocupación por los cambios introducidos en convocatorias posteriores**, donde se establece que solo pueden impartirse 160 horas de formación si previamente se han realizado 160 horas de trabajo efectivo. A juicio de los equipos ejecutores, esta restricción dificulta gravemente la planificación pedagógica, altera la coherencia de los aprendizajes y, en algunos casos, compromete la seguridad o viabilidad de determinadas tareas de la obra social. Las entidades subrayan la **necesidad de mayor flexibilidad entre orientación, formación y trabajo** para adaptarse a los perfiles individuales. También señalan que esta alternancia rígida genera dificultades con el personal docente, frecuentemente autónomo o contratado temporalmente, ya que obliga a organizar calendarios poco operativos y dificulta la continuidad de los formadores. Asimismo, la imposibilidad de subcontratar determinados contenidos puede limitar la participación de expertos externos.

En cuanto a la **formación técnica, se valora positivamente el uso de certificados de profesionalidad** durante la convocatoria evaluada, ya que ofrecen un marco formal, reconocido y ajustado al mercado laboral. Respecto a la **formación complementaria**, se considera útil y necesaria, aunque algunas entidades **sugieren que podría ofrecerse con mayor flexibilidad**, permitiendo ajustar contenidos o tiempos en función del sector o del grupo. En general, la asistencia a la formación y su aprovechamiento son altos, especialmente debido al acompañamiento constante y al compromiso de los equipos de orientación y docencia.

Por último, las entidades coinciden en que el programa exige un esfuerzo organizativo significativo, ya que deben aportar **formadores acreditados, instalaciones, materiales y equipamiento**, y a la vez gestionar la obra social y el seguimiento del alumnado trabajador. Aunque esta exigencia es asumible, las **dificultades para atraer y retener personal cualificado**, especialmente en contextos de contratación temporal y convocatorias no continuadas, suponen un reto constante que se agravaría si se mantuviera la tendencia hacia una alternancia más rígida y una reducción de la autonomía pedagógica. En ese sentido, valoran positivamente que pudiera subcontratarse la formación.

Bloque 4. Entidades beneficiarias

Las entidades participantes coinciden en que **las entidades sin ánimo de lucro son especialmente adecuadas para la ejecución de los talleres de empleo, dado su conocimiento directo del territorio, de los colectivos vulnerables y del tejido empresarial local.** Este contacto continuado con empresas sociales y con entidades colaboradoras facilita enormemente la prospección, la intermediación y la generación de oportunidades laborales reales para las personas participantes. Por ello **ven positivamente que haya convocatorias específicas para entidades sin ánimo de lucro**.

Frente a ello, las entidades señalan que las entidades locales, aunque desempeñan un papel relevante en la dinamización territorial, a menudo no cuentan con la experiencia ni con los recursos humanos especializados necesarios para gestionar programas tan complejos como los talleres de empleo. Destacan, por ejemplo, las dificultades que muchos ayuntamientos enfrentan para disponer de orientadores, formadores y personal técnico acreditado, lo que repercute en la calidad de la formación y en la capacidad de acompañamiento.

Uno de los aspectos que las entidades sociales consideran crucial es su **capacidad para conectar al alumnado trabajador con empresas** que posteriormente pueden ofrecer contratación. Esto contrasta con la situación en muchas entidades locales, donde la obra social se desarrolla internamente y no existe un vínculo natural con empresas externas, lo que reduce las posibilidades de inserción posterior. En este sentido, las entidades locales destacan que, en sectores como el socio-sanitario, el comercio o la construcción, sus alianzas con entidades colaboradoras o empresas del sector permiten **contrataciones directas al finalizar el taller**, con resultados especialmente buenos en ámbitos donde la demanda laboral es alta.

Además, las entidades perciben que el actual **sistema de presentación basado en la prioridad del orden de entrada de las solicitudes penaliza de manera significativa a las organizaciones sociales.** Este sistema obliga a estar conectados a medianoche para lograr registrar un proyecto, independientemente de su calidad, y favorece indirectamente a las entidades locales asistidas por servicios externos que redactan y presentan sus proyectos. Desde la perspectiva de las entidades, este modelo **desvaloriza la trayectoria, experiencia y calidad técnica** de las entidades ejecutoras y dificulta una competencia basada en criterios profesionales.

Finalmente, las entidades reflexionan sobre la apuesta institucional por una mayor **desconcentración territorial** de los talleres, con el objetivo de extenderlos a municipios de menor tamaño y reforzar la cobertura en zonas rurales. Aunque valoran positivamente la intención de acercar oportunidades formativas a todo el territorio, advierten que esta estrategia debe venir acompañada de medidas adicionales que permitan una participación real y sostenible. Señalan que en muchas zonas rurales existen **graves problemas de movilidad**: transporte público escaso, horarios limitados y conexiones insuficientes entre localidades, lo que dificulta tanto la asistencia a la formación como la posterior incorporación al empleo. En este sentido, subrayan que no basta con descentralizar los talleres si no se garantiza que las personas puedan desplazarse con normalidad, recordando además que el empleo al que aspiran no siempre se encontrará “a la puerta de casa”. Por ello, recomiendan introducir **medidas específicas para mejorar la movilidad**, especialmente en zonas rurales, ya que solo así la desconcentración territorial podrá traducirse en igualdad real de oportunidades y en un impacto efectivo en la inserción laboral.

Bloque 5. Selección de participantes

Las entidades coinciden en que la **coordinación con las Agencias de Empleo funciona de manera razonablemente fluida**. Aunque el procedimiento requiere que las agencias validen previamente a las personas candidatas inscritas, este paso, aun generando ciertos retrasos en algunos momentos, suele resolverse con eficacia mediante comunicación telefónica o contacto directo. La experiencia general es de buen entendimiento, si bien las entidades consideran que **sería deseable mayor agilidad en los procesos de derivación y validación**, especialmente en periodos en los que el tiempo disponible para completar los grupos es reducido.

En términos de acceso y requisitos, las entidades señalan que **el procedimiento para inscribirse en el programa es sencillo** para las personas interesadas y no suele generar dificultades significativas. La mayoría de las entidades utilizan sistemas de selección similares a los empleados en otros programas (como las Escuelas Taller), combinando revisión de requisitos, entrevistas personales y,

en ocasiones, pruebas de motivación. Cuando el número de personas candidatas **supera las plazas disponibles**, las entidades aplican criterios que van más allá del cumplimiento administrativo. Aspectos como la **motivación**, el **compromiso**, la **actitud ante la formación y el trabajo**, y la **adecuación al perfil del sector**, se convierten en elementos clave para decidir la selección final. Las entrevistas son percibidas como el instrumento central porque permiten valorar el interés real, la disposición a completar el itinerario y la compatibilidad con la dinámica grupal.

Dada la importancia del compromiso para garantizar la continuidad en el taller, las entidades reconocen que **a veces deben excluir a personas que cumplen los requisitos formales**, pero que no muestran motivación suficiente o cuyas expectativas no encajan con la naturaleza del programa. Además, señalan que **en zonas rurales la selección puede verse limitada** por la escasez de perfiles disponibles, la menor diversidad de candidaturas y las dificultades de transporte.

Bloque 6. Coordinación y gestión

En general, **la comunicación con el SNE-NL se considera buena**, especialmente en la convocatoria evaluada, aun cuando persisten aspectos mejorables en los procesos y en la claridad de las responsabilidades entre los distintos agentes implicados.

Un cambio valorado muy positivamente por las entidades es que, en convocatorias posteriores a la ahora evaluada, el SNE-NL haya asignado un único técnico referente por entidad, en lugar de técnicos distintos para cada programa o línea. Este ajuste ha permitido una comunicación más eficiente, una mayor coherencia en los criterios y una reducción de duplicidades. No obstante, se señala que esta mejora no estaba plenamente consolidada en la convocatoria evaluada, por lo que se anima a que se siga haciendo tal como el modelo actual y no el evaluado.

Uno de los elementos que genera más complejidad es la presencia del **CNAI como entidad intermediaria**, que actúa como asistencia técnica entre las entidades ejecutoras y el SNE-NL. Aunque este apoyo puede resultar útil para resolver dudas operativas o cuestiones puntuales, su incorporación ha provocado **duplicidad en el envío de documentación**, pues las entidades deben remitir información tanto al SNE-NL como al CNAI. Esto ha derivado en incertidumbre sobre a quién corresponde validar determinados documentos, especialmente los relacionados con contrataciones de personal técnico, calendarios formativos o incidencias en la obra social, así como retrasos.

Un problema recurrente señalado es la **falta de una base de datos suficientemente detallada** por parte de las Agencias de Empleo para apoyar en la captación de participantes. La información disponible resulta limitada y no siempre permite identificar perfiles adecuados con precisión. A ello se suma que, en algunos casos, las convocatorias se resuelven con poco margen para iniciar la difusión, lo que aumenta la dependencia del esfuerzo de captación directa realizado por las propias entidades ejecutoras.

Bloque 7. Justificación y burocracia

Las entidades consideran que la **gestión administrativa y la justificación del programa** en la convocatoria evaluada resultan en general **asumibles** y no representan una carga excesiva y que los plazos establecidos permiten cumplir con las obligaciones sin dificultades destacables.

En relación con los requisitos formales, las entidades no consideran problemática la lista de obligaciones administrativas que implica la participación en el programa. Sin embargo, destacan que una normativa más clara y estable permitiría reducir las consultas e interpretaciones necesarias, especialmente en periodos en los que se producen cambios normativos significativos entre convocatorias.

Bloque 8. Otras consideraciones

En este bloque emergen diversas consideraciones adicionales que, si bien no encajan estrictamente en los apartados anteriores, resultan relevantes para comprender el funcionamiento global del programa y la experiencia de las entidades ejecutoras.

En relación con la **experiencia global del programa**, varias entidades subrayan que los talleres de empleo constituyen una **herramienta muy valiosa para la inserción sociolaboral,** especialmente en sectores con alta demanda de profesionales. Destacan la transformación que muchas personas experimentan durante el proceso, en su autoestima, autonomía y expectativas laborales, recordando que el impacto del programa va más allá del indicador final de contratación. Sin embargo, advierten que ciertos cambios normativos recientes pueden poner en riesgo esta capacidad transformadora, al limitar la flexibilidad o centrar el éxito exclusivamente en métricas de inserción laboral directa.

En concreto, uno de los temas más recurrentes es la **preocupación por los cambios normativos recientes** y la sensación de que las convocatorias más actuales introducen restricciones que no reflejan la realidad operativa de los talleres ni las necesidades del territorio. Entre las modificaciones que generan mayor inquietud se encuentran la rigidez creciente en la alternancia entre formación y trabajo, la imposibilidad de impartir certificados de profesionalidad en determinados casos, y la consideración restrictiva de las inserciones válidas. Las entidades interpretan estas decisiones como un retroceso respecto a la convocatoria evaluada y señalan que, en varios aspectos, penalizan modelos que han demostrado eficacia y compromiso con la mejora de la empleabilidad.

Las entidades también reflexionan sobre la **distribución territorial** de los talleres y la intención institucional de extenderlos a zonas rurales. **Aunque consideran positiva la voluntad de diversificación territorial, advierten que esta estrategia debe ir acompañada de medidas adicionales que permitan la participación real de las personas**, especialmente en territorios con problemas estructurales de movilidad. Varias entidades expresan su inquietud ante la percepción de que, con tal finalidad, se está favoreciendo progresivamente a las entidades locales en detrimento de las entidades sociales, pese a que estas últimas cuentan con una trayectoria consolidada en la inserción y el acompañamiento de colectivos vulnerables. Subrayan que **cualquier estrategia orientada a ampliar la presencia territorial del programa debería basarse en criterios de calidad técnica y experiencia acumulada, en lugar de priorizar el tipo de entidad**. De hecho,

como alternativa, se llega a plantear hacer la convocatoria por lotes, por zonas territoriales, y que una misma entidad pueda presentarse en diferentes zonas.

En conjunto, estas consideraciones finales reflejan un sentimiento compartido: las entidades valoran profundamente el programa y su impacto, pero consideran imprescindible que las próximas convocatorias recuperen la flexibilidad, la coherencia normativa y el enfoque basado en la calidad técnica que caracterizaban a la convocatoria evaluada.

Tabla 4.1 Puntos fuertes y débiles del programa TFE-ESAL, según EBs

Puntos fuertes	***Debilidades***
Alta motivación y compromiso de las personas participantes gracias al contrato de formación en alternancia desde el primer día.	Dificultad de encontrar perfiles adecuados en zonas rurales y problemas de movilidad territorial.
Perfil diverso que enriquece los grupos y favorece el aprendizaje intergeneracional.	Retrasos en validación y falta de base de datos detallada para la captación por parte de las Agencias.
Elevadas tasas de inserción laboral, especialmente en sectores con demanda como el socio-sanitario.	Rechazo de ofertas laborales por parte de participantes que penaliza a la entidad pese al trabajo de intermediación.
La flexibilidad de la convocatoria evaluada permitía calendarizar formación y obra social según necesidades del sector.	Indicadores oficiales que no recogen mejoras no laborales (retorno educativo, avances personales, competencias transversales).
Buena coordinación con Agencias de Empleo para validar candidaturas.	Dificultad de encontrar y retener formadores acreditados debido a la temporalidad de las convocatorias y a la rigidez de calendarios de formación.
Figura del maestro/a de taller, que refuerza el acompañamiento y la personalización del aprendizaje.	Duplicidad documental entre SNE-NL y CNAI, que genera incertidumbre y retrasos.
Modelo de alternancia que aporta experiencia real y mejora hábitos laborales.	Sistema de presentación de solicitudes a las 00:00 horas, considerado arbitrario y poco profesional.
Formación útil y bien valorada.	
Transformación personal de participantes en autonomía, autoestima y activación.	
Experiencia y capacidad de inserción de las entidades sin ánimo de lucro, con fuertes redes empresariales.	
Sistema de justificación manejable y sin carga excesiva.	
Atractivo del programa por compatibilidad del salario con algunas prestaciones (como renta garantizada).	
Duración prevista del programa (6 a 12 meses).	
Baja tasa de abandono y alta motivación inicial.	
Flexibilidad para calendarizar la secuencia de formación especializada y trabajo efectivo.	

Tabla 4.2 Recomendaciones al programa TFE-ESAL, por parte de Entidades Beneficiarias

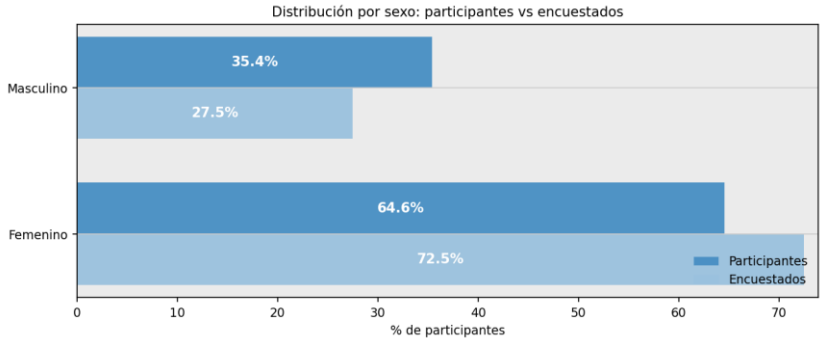
Recomendaciones
Aspecto positivo en la convocatoria evaluada, pero recomendación para convocatorias posteriores de: • recuperar la flexibilidad en la alternancia formación–trabajo, permitiendo a las entidades calendarizar la formación técnica antes de la práctica cuando el sector lo requiera. • volver a permitir inserciones válidas en cualquier sector profesional, siempre que sea una oportunidad laboral real y adecuada al perfil profesional, y reconocer el retorno educativo como éxito del programa. • volver a permitir inserciones concatenadas y no solo las continuas. • mantener la compatibilidad entre el salario del contrato y determinadas prestaciones (como la renta garantizada). • sustituir a los participantes siempre que la incorporación tenga lugar antes de haber completado un porcentaje determinado de la formación inicial.
Aunque no se permitía en esta convocatoria evaluada, en posteriores ocasiones se permite incorporar a personas ocupadas en situación precaria, lo cual se valora positivamente.
Mantener la posibilidad de impartir certificados de profesionalidad o, en su defecto, permitir elegir entre certificado completo o itinerario modular según sector y perfil participante.
Permitir mayor flexibilidad en la formación técnica especializada ofrecida en función del sector o perfil.
Mejorar la base de datos de las Agencias de Empleo para una captación más precisa y eficaz de participantes.
Aumentar la agilidad en la validación de candidaturas por parte de las Agencias de Empleo, especialmente en periodos con plazos ajustados.
Reducir la duplicidad documental entre SNE-NL-CNAI, estableciendo un único canal para validaciones y comunicación operativa.
Rediseñar el sistema de presentación de proyectos, sustituyendo el orden de entrada a medianoche por criterios de concurrencia competitiva basados en calidad técnica y experiencia.
Reforzar medidas de movilidad territorial, especialmente en áreas rurales, para asegurar el acceso al programa y a las oportunidades laborales posteriores.
Mantener y potenciar la figura del maestro/a de taller, dado su impacto positivo en el acompañamiento y aprendizaje práctico.
Impulsar jornadas estables de intercambio de buenas prácticas entre entidades, potenciando el aprendizaje mutuo y la coherencia en la aplicación de criterios.
Que en los procesos de evaluación de la actividad realizada por las EBs se tengan en cuenta las características particulares del sector, ciclo económico, personal participante, etc, que afectan a los niveles de inserción, pero que su no alcance no depende de la tarea de la EB
Que en la valoración de los criterios de éxito se contemplen, además de la inserción estrictamente sectorial, otros logros formativos y de activación que también representan mejoras sustantivas para la persona participante
Que en los procesos de solicitud (y posterior evaluación del programa), las EB puedan hacer propuestas concretas, flexibles, y adaptadas al territorio, perfil de la persona participante, sector y ciclo económico, y luego sea valorado su cumplimento.
Permitir la contratación de personal especializado para impartir ciertos contenidos formativos.
Dotar de mayor agilidad a los procedimientos de validación y derivación por parte de las agencias de empleo, especialmente en períodos con reducido tiempo para completar los grupos.
Acompañar las medidas de desconcentración territorial de los talleres con medidas adicionales que permitan una participación real y sostenible. En especial, introducir medidas para mejorar la movilidad.
Incorporar indicadores sociales y formativos que reconozcan mejor el trabajo realizado por las entidades, especialmente en periodos en los que se producen cambios normativos significativos entre convocatorias.
Establecer una normativa más clara y estable que permita reducir las consultas e interpretaciones necesarias.
Asignación de un único técnico referente por entidad, en lugar de técnicos distintos para cada programa o línea.

4.3.2 Valoración de las Personas Participantes

El presente apartado recoge los resultados de la encuesta realizada a las personas participantes del programa TFE-ESAL, a fin de conocer las motivaciones que las llevaron a participar, así como la valoración que realizan del mismo. **La encuesta fue respondida por 43 personas de un total de 144**, lo que representa un **29,9 % del conjunto de personas participantes** en el programa TFE-ESAL (convocatoria 2023).

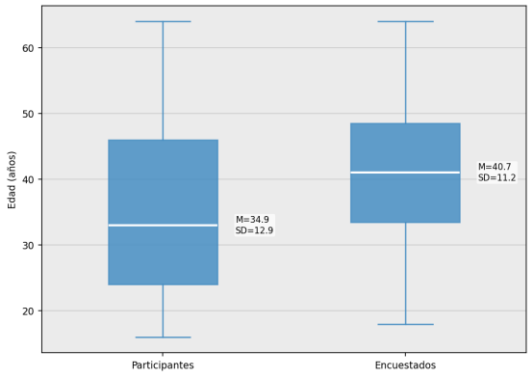
Las Figuras 4.26 a 4.28 presentan las principales características de la muestra de participantes que respondió la encuesta, con el fin de analizar su representatividad respecto al total de participantes en el programa. De su análisis se desprenden ciertas diferencias. En relación al género, no se observan diferencias estadísticamente significativas entre la muestra y el conjunto de participantes. En segundo lugar, la media de edad es mayor en el caso de las personas que han respondido la encuesta (41 años versus 35), lo que puede alterar ligeramente la lectura de las motivaciones y la utilidad percibida, dado el mayor nivel de madurez que se adquiere con la edad. Finalmente, los participantes que han respondido la encuesta poseen niveles educativos ligeramente más elevados que el conjunto de participantes (mayor proporción de personas con niveles de Bachillerato, grado superior de FP y grados universitarios).

Figura 4.26. Representatividad de la muestra: distribución por sexo



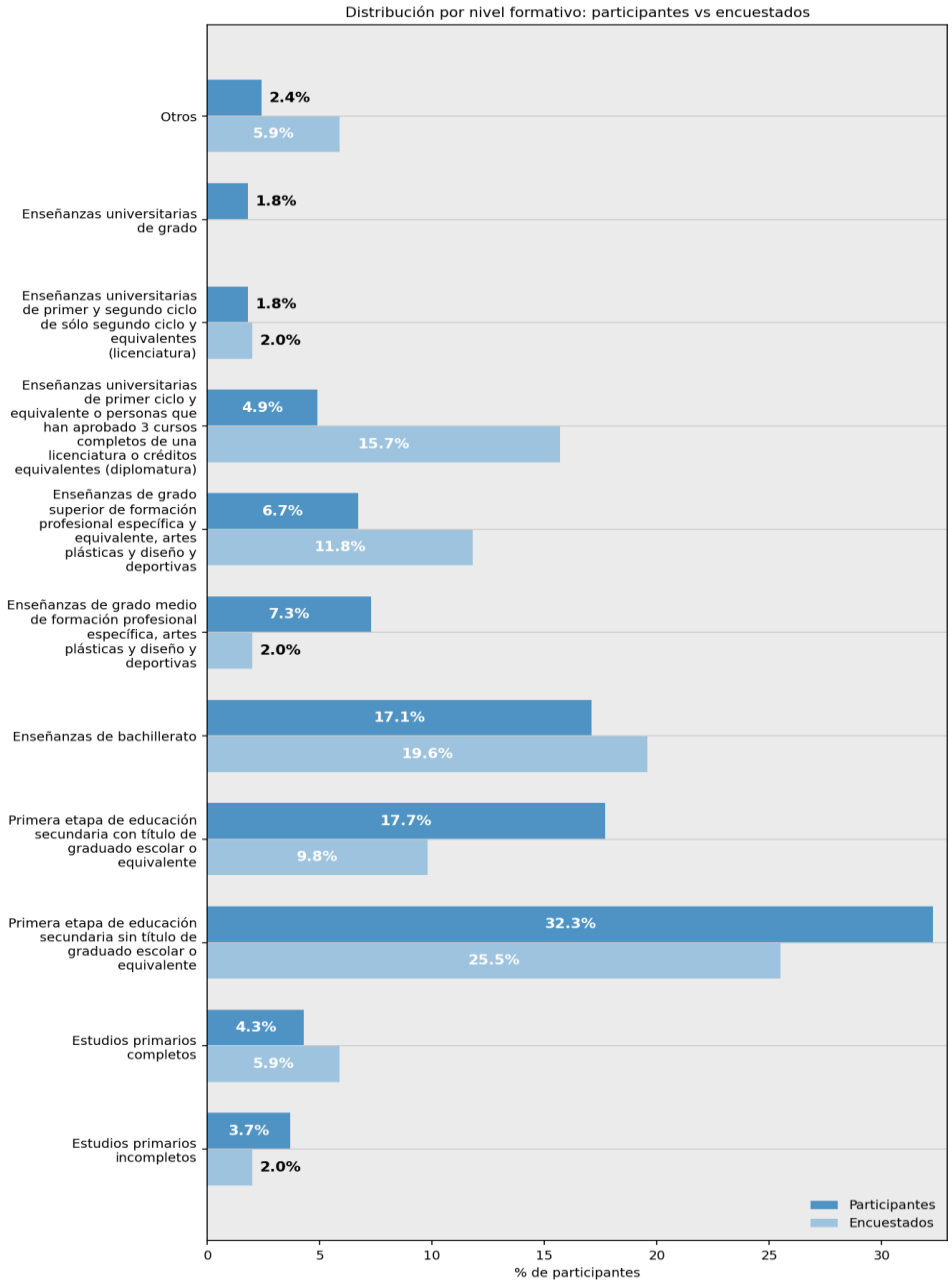
Fuente: elaboración propia.

Figura 4.27. Representatividad de la muestra: distribución de la edad



Fuente: elaboración propia.

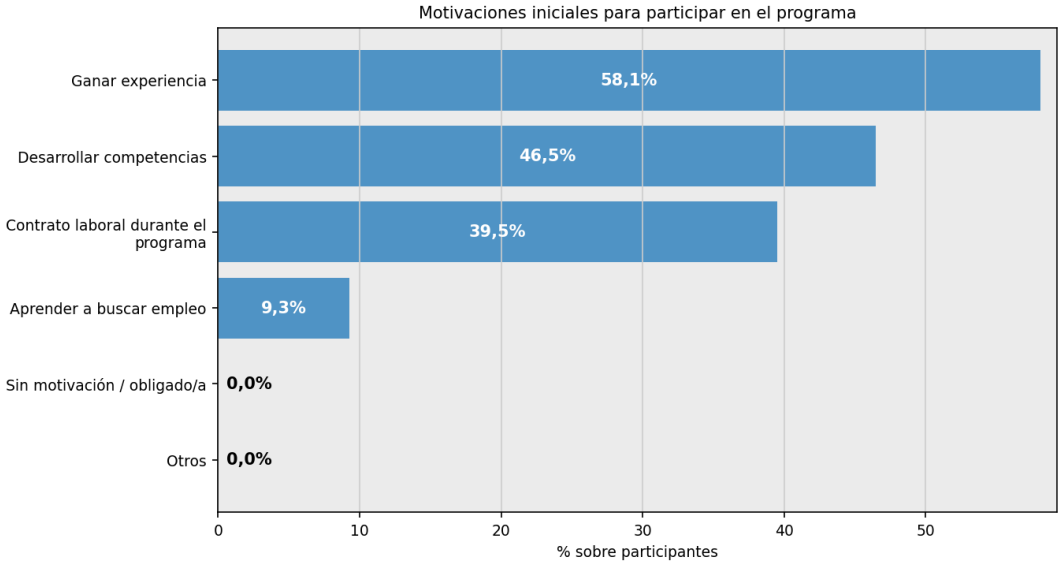
Figura 4.28. Representatividad de la muestra: distribución por nivel formativo



Fuente: elaboración propia.

La Figura 4.29 sintetiza las razones que motivaron la participación en el programa, con indicación del porcentaje de participantes que citó cada opción (con posibilidad de respuesta múltiple). Una opción supera el umbral mayoritario (≥50 %): "Ganar experiencia" (58,1 %). También son relevantes "Desarrollar competencias" (46,5 %) y "Contrato laboral durante el programa" (39,5 %), mientras que “Aprender a buscar empleo” no parece ser una motivación relevante para la mayoría de encuestados.

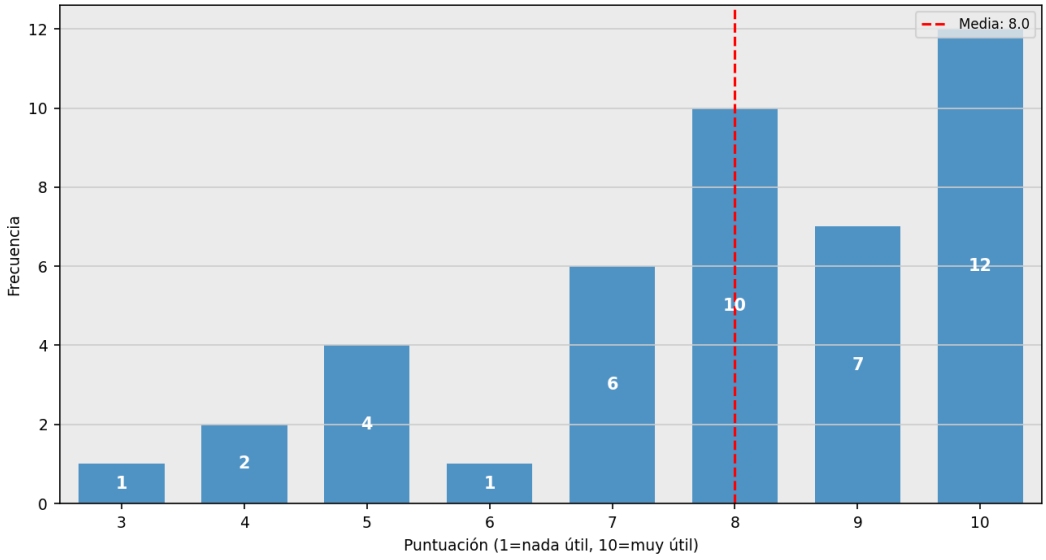
Figura 4.29. Motivaciones iniciales de los participantes encuestados



Fuente: elaboración propia.

Por su parte, la Figura 4.30 presenta la distribución de las puntuaciones de la utilidad percibida por los participantes sobre el programa, en escala de 1 (nada útil) a 10 (muy útil). La media es de 8,0, y es de destacar que el 81,4 % de los encuestados valoraron su utilidad con 7 o más puntos. Tan sólo 3 personas suspenden al programa (un 6,9 %, con puntuaciones inferiores a 5).

Figura 4.30. Distribución de la utilidad percibida del programa (escala 1-10)

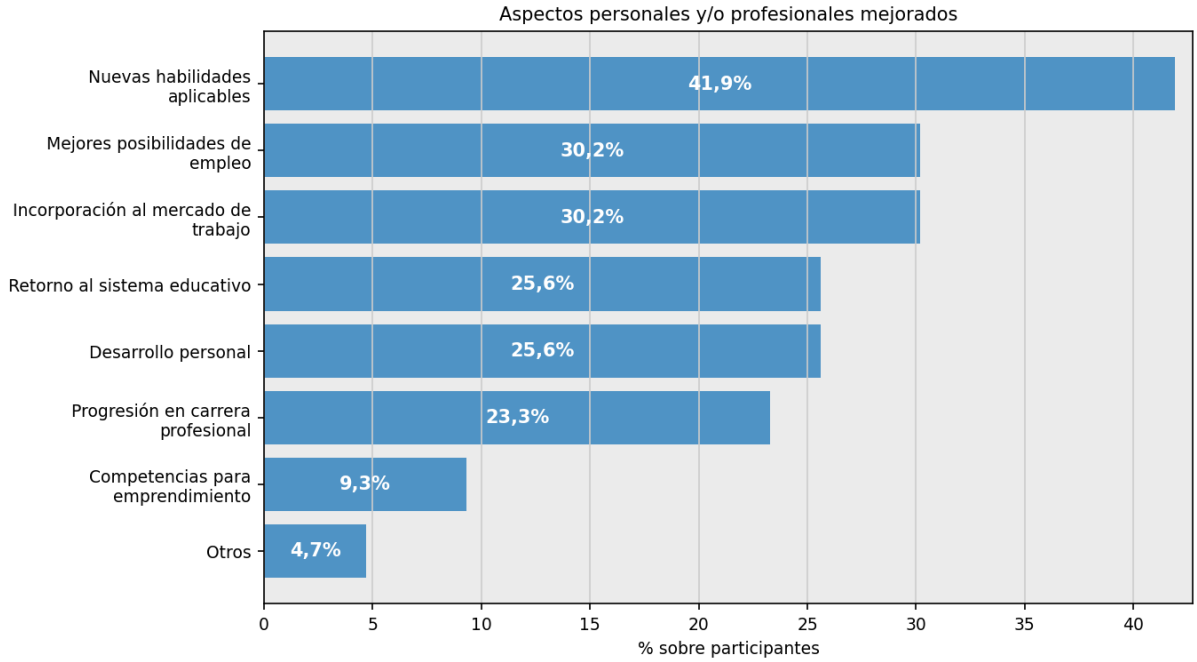


Fuente: elaboración propia.

En cuanto a los aspectos personales y profesionales que los participantes consideran haber mejorado durante el programa, la Figura 4.31 recoge la frecuencia de mención de cada una de las opciones que se les ofrecía. Se observa cómo las principales mejoras son las relacionadas con las "Nuevas habilidades aplicables" (41,9 %), "Mejores posibilidades de empleo" (30,2 %), la

"Incorporación al mercado de trabajo" (30,2 %), el "Retorno al sistema educativo" (25,6 %), el "Desarrollo personal" (25,6 %), y la "Progresión en la carrera profesional" (23,3 %). En cambio, tienen una presencia minoritaria (<10 %) las mejoras relacionadas con las "Competencias para emprendimiento" (9,3 %), y "Otros" (4,7 %). Por tanto, los resultados reflejan motivaciones diversas si bien se observa un elemento claramente dominante en relación a la adquisición de nuevas habilidades que permitan tener más posibilidades de incorporación al mercado de trabajo.

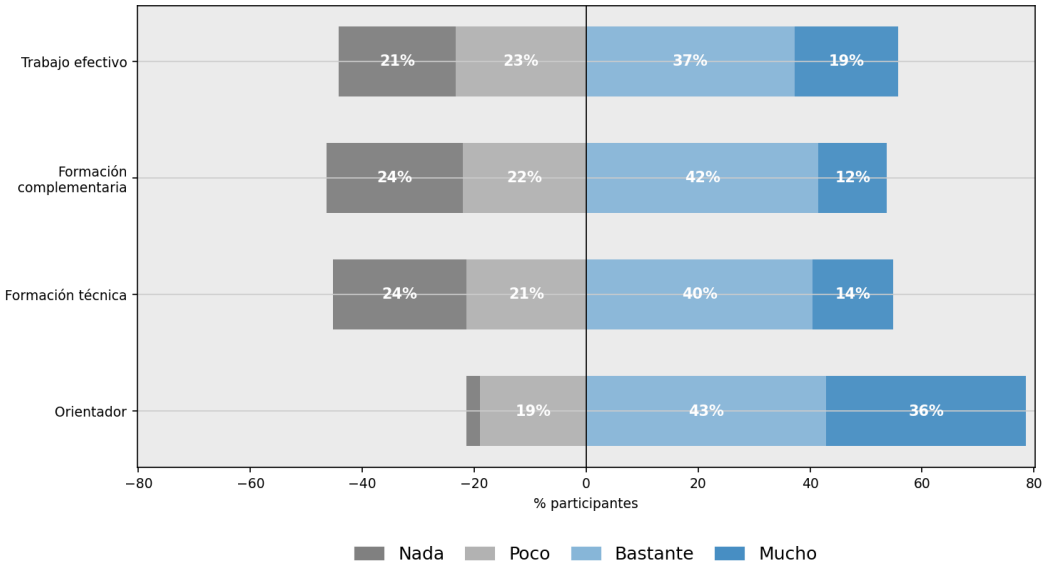
Figura 4.31. Aspectos personales y profesionales mejorados



Fuente: elaboración propia.

La Figura 4.32 recoge la valoración que otorgan los encuestados en cuanto a la utilidad de cada uno de los cuatro componentes del programa (orientación, formación técnica, formación complementaria, y trabajo efectivo) de cara a encontrar trabajo posteriormente. Los cuatro componentes reciben una valoración positiva, con un alto porcentaje de participantes que responden que les ayudó mucho o bastante a encontrar trabajo, mientras que las valoraciones negativas indican que los participantes responden que les ayudó poco o nada: "Orientador" (78,6% con valoración positiva / 21,4% negativa), "Trabajo efectivo" (55,8% positiva / 44,2% negativa), "Formación técnica" (54,8 % positiva / 45,2 % negativa), "Formación complementaria" (53,7% positiva / 46,4% negativa), con la valoración más elevada en el caso de la figura del orientador. Por tanto, todos los componentes reciben valoraciones positivas mayoritarias, si bien existe un margen de mejora importante tanto en la formación como en el trabajo efectivo.

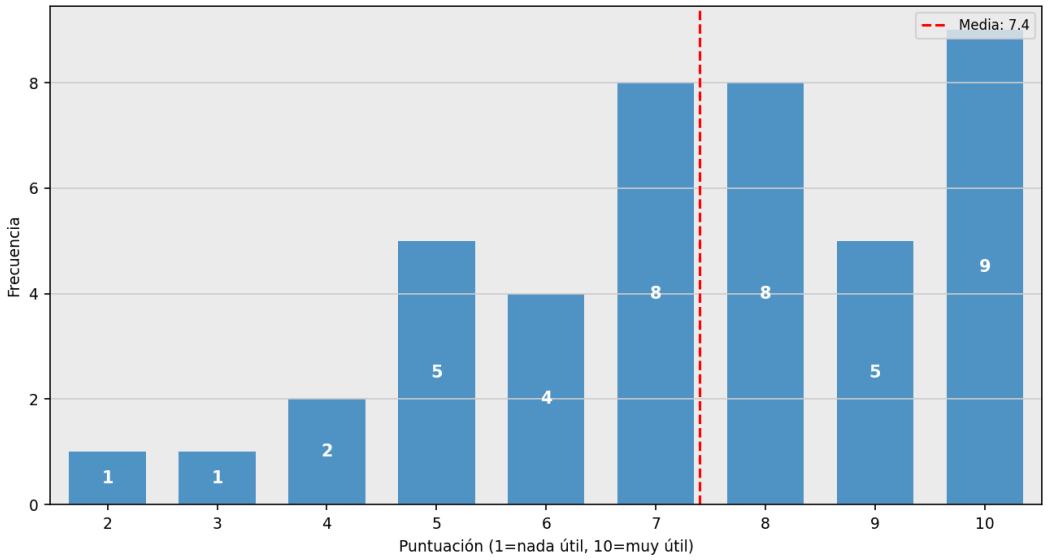
Figura 4.32. Valoración de los componentes del programa: orientador, formación técnica, formación complementaria y trabajo efectivo



Fuente: elaboración propia.

Por su parte, la Figura 4.33 presenta la valoración global del programa, expresada en una escala de 1 a 10. La media es elevada (7,4) y la moda (valor más votado) es de 10. El hecho de que solo un 8,3 % de los encuestados suspenda el programa, así como la concentración del 72,2 % de las respuestas en el tramo alto (entre 7 y 10) denota una valoración positiva del conjunto de los participantes.

Figura 4.33. Distribución de la valoración global del programa (escala 1-10)

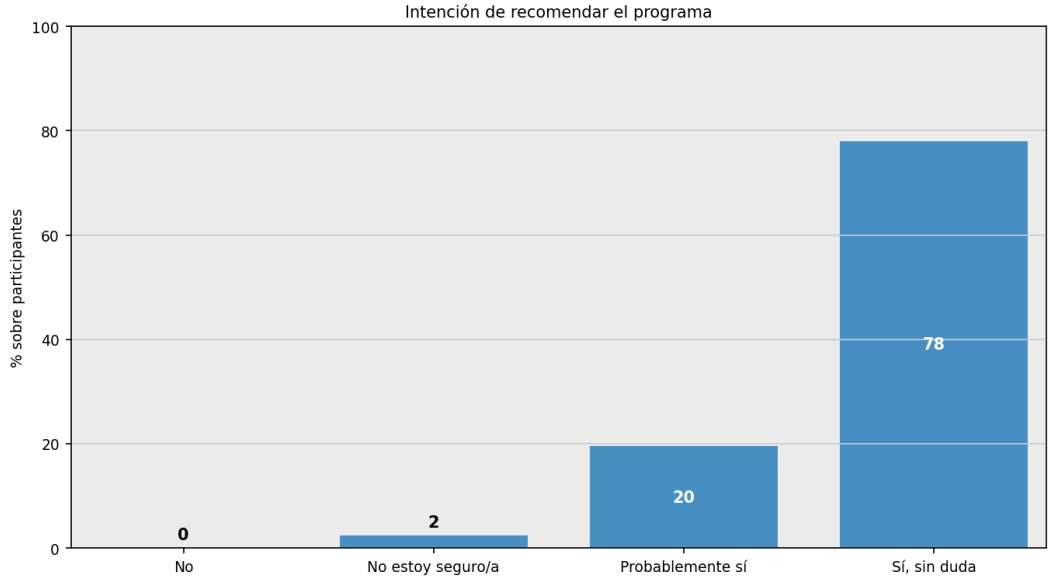


Fuente: elaboración propia.

Esta satisfacción con el programa se confirma en la Figura 4.34, cuando se pregunta sobre la intención de recomendar el programa a otras personas en situación de desempleo, que puede entenderse como un indicador de la satisfacción global en el programa. El 78,0 %, opción

mayoritaria, confirman que recomendarían el programa, el 19,5 % lo harían "probablemente", y tan solo un 2,4 % no está seguro de recomendarlo, mientras que no hay nadie que no lo recomendara.

Figura 4.34. Intención de recomendar el programa



Fuente: elaboración propia.

En síntesis, el perfil típico en el programa de TFE-ESAL es el de un participante que accede movido fundamentalmente por el deseo de ganar experiencia y de desarrollar competencias, confirmando una orientación pragmática hacia la mejora de la empleabilidad. Tras su paso por el programa, los participantes perciben una mejora notable especialmente en nuevas habilidades aplicables, así como mejores posibilidades de empleo. Asimismo, la experiencia durante el itinerario del programa configura a un participante que lo valora positivamente en su conjunto: la utilidad percibida alcanza una media de 7,95 sobre 10, y la valoración global se sitúa en 7,37 puntos, valores muy elevados. De entre los cuatro componentes del programa, la orientación es el mejor valorado. Por último, el participante se muestra altamente satisfecho con la experiencia y proclive a recomendar el programa: un 97,6 % de los encuestados declara que lo recomendaría, ya sea "sin duda" o "probablemente".

Finalmente, las Figuras 4.35 y 4.36 presentan visualmente la opinión de los encuestados a partir de las preguntas abiertas realizadas. Se muestran las palabras clave mencionadas, tanto en relación con las fortalezas del programa (Figura 4.35) como las recomendaciones de mejora que proponen (Figura 4.36). Como aspectos positivos cabe destacar la importancia de la formación práctica, así como las dimensiones relacionadas con las prácticas laborales. En cambio, sorprende que no aparezca la orientación, aspecto destacado como fortaleza en la Figura 4.32. En sentido contrario, destaca la petición de los encuestados de asegurar la inserción laboral tras finalizar el programa, así como el intensificar la formación práctica más personalizada y el realizar visitas a los centros de prácticas antes de iniciar el trabajo en ellos.

Figura 4.35. Fortalezas del programa



Figura 4.36. Recomendaciones de mejora sobre el programa



Fuente: elaboración propia.

4.4 Evaluación del Impacto (TFE-ESAL)

4.4.1 Qué se ha hecho y por qué

El objetivo de este apartado es **analizar si la participación en el programa** TFE-ESAL (convocatoria 2023) **se asocia con mejoras en la inserción laboral** una vez acabado el programa. Dado que las personas no se asignan al programa de manera aleatoria, la comparación directa entre participantes y no participantes puede ser engañosa (porque sus perfiles pueden ser distintos). Para realizar una comparación "justa", como se ha comentado en el análisis de otros programas, se utiliza el emparejamiento por puntuación según la probabilidad/propensión a entrar en el programa (PSM): se busca, para cada participante, un conjunto de personas comparables en características observables antes del programa (edad, sexo, nacionalidad, formación y entorno municipal), y se compara el nivel de inserción laboral posterior en ambos grupos.

Los resultados se miden en varias ventanas temporales (90, 180 y 365 días posteriores a la finalización del programa) para captar efectos a corto, medio y largo plazo. En programas de empleo y formación es frecuente que el impacto varíe por horizonte. Es por ello que el informe presenta resultados por ventanas dinámicas y no en un único momento.

4.4.2 Viabilidad de la comparación y análisis de impacto

Como en el caso del programa TFE-EELL, para la construcción del **grupo de control** destinado a comparar los resultados del programa en cuanto a la inserción laboral de las personas participantes, se utiliza información administrativa procedente de la base de datos suministrada por el SNE-NL sobre **personas que cumplieran los mismos requisitos que quienes participaron en el programa, pero quedaron catalogadas como reserva**. El objetivo es obtener un grupo de personas con un perfil lo más similar posible al de los participantes en el programa.

Adicionalmente, para medir la inserción laboral de los individuos de ambos grupos (control y tratamiento), se recopilaron todos los contratos registrados desde la fecha de finalización del programa a lo largo de un periodo de tiempo determinado, concretamente, 3, 6 y 12 meses, tal como se ha comentado anteriormente. Adicionalmente, se consideran las siguientes variables para medir la inserción laboral:

- **Probabilidad de estar empleado**: probabilidad estimada de que el individuo se encuentre en situación de empleo en dicho horizonte temporal.
- **Días en empleo**: número total de días en los que el individuo ha estado empleado durante el periodo de referencia.
- **FTE total** (*Full-Time Equivalent*): número de días trabajados equivalente a tiempo completo total durante el periodo, que permite capturar la intensidad del empleo.
    - **FTE asalariado**: número de días trabajados equivalente a tiempo completo correspondiente a empleo por cuenta ajena.
        - **FTE con el mismo empleador**: número de días equivalente a tiempo completo, trabajado con el mismo empleador que el de referencia [33] durante el programa.
        - **FTE con otros empleadores**: número de días equivalente a tiempo completo trabajado con empleador diferente al de referencia.
    - **FTE autoempleo**: número de días trabajados equivalente a tiempo completo asociado a trabajo por cuenta propia.

En un paso posterior, se extrajeron las características individuales disponibles de ambos grupos, tales como la edad, nacionalidad, género, nivel de estudios más alto completado y municipio de residencia (con anterioridad a la fecha de inicio del programa). Todas estas variables son relevantes para el contexto laboral y ayudan a caracterizar mejor los grupos de cara al análisis contrafactual.

A partir de la información facilitada por el SNE-NL, **el grupo de control** finalmente considerado está formado por **134 personas** para las cuales se disponía de toda la información relativa a las características de interés. Cabe recordar que **el grupo de tratamiento está compuesto por 112 personas.**

La Tabla 4.3 muestra con claridad que, antes del emparejamiento, los "participantes" y "controles" no eran comparables en varias dimensiones relevantes [34]. En cuanto a las características individuales, el desequilibrio más marcado aparece en el sexo: la proporción de hombres es sustancialmente inferior en tratados (0,38) que en controles (0,66). En formación, se aprecian diferencias significativas en algunas categorías: "primera etapa de secundaria sin título" es menor en tratados (0,33) que en controles (0,57), mientras que bachillerato es más frecuente en tratados (0,14) que en controles (0,04). En cambio, la nacionalidad (proporción extranjera) no muestra diferencias estadísticamente significativas (0,24) frente a (0,29). En el plano territorial y socioeconómico, los individuos del grupo de tratamiento viven en municipios que presentan una tasa de paro local más alta (8,49) frente a los del grupo de control (7,23) y una renta neta media por persona superior (15.318,2 euros) respecto a (14.417,2 euros). También se observa un perfil más urbano y de mayor accesibilidad: la densidad de población es mayor en los municipios de las

[33] El empleador de referencia es la entidad o convenio con la que más tiempo ha estado trabajando durante el período de participación del individuo en el programa.
[34] Para un detalle de la metodología, tratamiento de los datos, estrategia de modelización, así como para la selección de modelos, consúltese 7. ANEXOS. COMÚN. Evaluación de políticas mediante *Propensity Score Matching* (PSM) y 10.3. Anexo 3. Análisis PSM: Programa TFE-ESAL.

personas que han pasado por el programa (4.626,9) que en los del grupo de control (3.250,7), y la distancia a Pamplona es notablemente menor en los tratados (31,837 vs 51,598).

Tras el emparejamiento, se observa que desaparecen las diferencias estadísticamente significativas entre ambos grupos (de tratamiento y de control) en las variables analizadas, lo que sugiere una mejora sustantiva de la comparabilidad. Por ejemplo, el sexo queda perfectamente alineado: tratados (0,38) y controles (0,38). En educación, categorías que estaban muy desequilibradas antes del emparejamiento, dejan de serlo, como "secundaria sin título" (0,34) frente a (0,37), o bachillerato (0,14) frente a (0,09), nuevamente sin significación. En las variables territoriales también se reduce el desequilibrio: la tasa de paro local pasa a 8,48 en tratados frente a 9,17 en controles, la densidad a (4.683,5) frente a (3.949,8), y la distancia a Pamplona a (31,23) frente a (37,95), todas las diferencias sin significación estadística.

Tabla 4.3 Diferencia de Medias entre tratados y controles, antes y después del emparejamiento.

Concepto	Tratados (pre)	Controles (pre)	Sig. (pre)	Tratados (post)	Controles (post)	Sig. (post)
Edad media	36,390	37,902	---	36,821	34,675	---
Sexo (proporción hombres)	0,381	0,663	***	0,384	0,384	---
Nacionalidad (proporción extranjera)	0,237	0,288	---	0,241	0,207	---
Primera etapa de educación secundaria sin título de graduado escolar o equivalente	0,331	0,571	***	0,348	0,371	---
Primera etapa de educación secundaria con título de graduado escolar o equivalente	0,212	0,184	---	0,205	0,301	---
Enseñanzas de bachillerato	0,144	0,037	***	0,143	0,091	---
Estudios primarios completos	0,059	0,086	---	0,062	0,034	---
Enseñanzas de grado medio de formación profesional específica, artes plásticas y diseño y deportivas	0,068	0,049	---	0,071	0,029	---
Enseñanzas de grado superior de formación profesional específica y equivalente, artes plásticas y diseño y deportivas	0,059	0,025	---	0,062	0,089	---
Estudios primarios incompletos	0,034	0,018	---	0,027	0,027	---
Enseñanzas universitarias de primer y segundo ciclo de sólo segundo ciclo y equivalentes (licenciatura)	0,025	0,006	---	0,018	0,049	---
Renta neta media por persona (€/persona)	15318,2	14417,2	***	15322,9	15001,8	---
Densidad de población (hab./km²)	4626,9	3250,7	***	4683,5	3949,8	---
Distancia a Pamplona	31,837	51,598	***	31,229	37,951	---
Tasa de paro local	8,485	7,226	***	8,475	9,166	---

Fuente: elaboración propia.
Nota1: sin asteriscos = no se detecta diferencia estadística significativa en la media de ambos grupos (tratamiento y control).
Nota2: Número de Tratados (pre): 118, Número de Control (pre): 163, Número de Tratados (post): 112, Número de Control (post): 134.
Nota3: "Sig" indica el nivel de significación estadística del contraste de hipótesis realizado. (*) significación al 10%, es decir, contraste con un 90% de probabilidad asociada, (**) significación al 5%, contraste con un 95% de probabilidad asociada, (***) significación al 1%, contraste con un 99% de probabilidad asociada.

En el horizonte de 90 días (Tabla 4.4), los resultados más nítidos apuntan a que las personas que han participado en el programa han pasado menos días empleados (en concreto 12,43 días menos,

y 11,01 días menos si están calculados como equivalentes a tiempo completo). Esta menor ocupación a tiempo completo se observa principalmente en el autoempleo, ya que los individuos del grupo de tratamiento han pasado 3,67 días menos como autónomos. En cambio, tanto la probabilidad de estar empleado (-0,08) como los días contratados como asalariado (-7,17) no resultan estadísticamente significativos, con lo que no podemos decir que haya diferencias entre los individuos que han pasado por el programa y los que no. Lo mismo sucede en el caso de desagregar entre el mismo o diferente empleador.

Tabla 4.4 Impacto estimado (ATT[35]) sobre indicadores de empleo por ventana temporal.

Venta	Indicador de Impacto	ATT	Sig.	SE	CI_low	CI_high
90 días	**Días en empleo**	-12,43	***	3,99	-19,59	-4,55
	Empleado (prob.)	-0,08	---	0,05	-0,18	0,02
	FTE total	-11,01	***	3,83	-18,08	-3,15
	FTE asalariado	-7,17	---	3,71	-14,29	0,21
	FTE autoempleo	-3,67	***	1,05	-5,76	-1,75
	FTE misma CCC	0,38	---	0,49	-0,52	1,35
	FTE otras CCC	-6,25	---	3,53	-12,80	0,92
180 días	**Días en empleo**	-17,14	***	7,60	-31,55	-1,77
	Empleado (prob.)	-0,04	---	0,05	-0,14	0,07
	FTE total	-16,13	***	7,43	-30,06	-1,37
	FTE asalariado	-8,31	---	7,30	-22,01	5,82
	FTE autoempleo	-7,64	***	2,14	-11,96	-3,74
	FTE misma CCC	0,07	---	0,74	-1,30	1,58
	FTE otras CCC	-5,78	---	6,92	-18,23	7,98
365 días	**Días en empleo**	-12,82	---	13,68	-37,98	14,87
	Empleado (prob.)	-0,02	---	0,04	-0,10	0,06
	FTE total	-10,13	---	13,65	-35,96	17,60
	FTE asalariado	5,29	---	13,51	-20,53	32,49
	FTE autoempleo	-16,86	***	4,09	-25,41	-9,65
	FTE misma CCC	-0,42	---	0,96	-2,32	1,42
	FTE otras CCC	12,50	---	12,77	-11,91	37,73

Fuente: elaboración propia.
Nota1: los asteriscos se derivan de una aproximación normal usando ATT/SE (SE: error estándar).
Nota2: FTE Indica Equivalente a Jornada completa. -*Full Time Equivalent*-
Nota3: "Sig" indica el nivel de significación estadística del contraste de hipótesis realizado. (*) significación al 10%, es decir, contraste con un 90% de probabilidad asociada, (**) significación al 5%, contraste con un 95% de probabilidad asociada, (***) significación al 1%, contraste con un 99% de probabilidad asociada.
Nota4: "*CI_low" y "CI_high"*, representan los valores extremos del intervalo del impacto estimado, al 95% de probabilidad.

En 180 días, el patrón se mantiene, pero se refuerza respecto a lo ya observado en el análisis a 90 días. Los individuos que han pasado por el programa o bien están igual que los que no han pasado por el mismo o incluso peor, en las diferentes variables consideradas para medir la incorporación

[35] El ATT (*Average Treatment effect on the Treated*) es el impacto medio del programa sobre quienes realmente participaron. En palabras sencillas: responde a la pregunta "¿cuánto mejor (o peor) les fue, de media, a los participantes, comparado con lo que razonablemente les habría pasado si no hubieran participado?". Dado que ese "qué habría pasado" no se puede observar directamente, se estima comparando a los participantes con un grupo de no participantes muy similares (en características previas y contexto), para construir un contrafactual creíble. El ATT, por tanto, se interpreta como el efecto promedio atribuible al programa en la población tratada, dentro del conjunto de casos donde existe comparación válida (soporte común).

en el mercado laboral. En concreto, la peor posición se da en menos días de empleo, en general y en días contratados a tiempo completo, si bien esta peor posición se debe principalmente a menor autoempleo.

En el caso de la contratación dentro de los 365 días posteriores a la salida del programa, el resultado aún muestra menos diferencias en la contratación entre el grupo de tratamiento y el de control. Sólo la variable autoempleo resulta significativa, con un menor número de días de autoempleo equivalente a tiempo completo (16,86 días menos). En este horizonte, el grupo de tratamiento no presenta menos días e intensidad de contratación que el grupo de control, como sí sucedía a 90 y 180 días.

En resumen, a 90 y 180 días, los resultados indican que el programa no logra una mejora diferencial en la inserción laboral respecto al grupo de control, especialmente por un menor autoempleo y una menor acumulación de días trabajados. Sin embargo, a 365 días estas diferencias se diluyen casi por completo, lo que sugiere que el programa no genera efectos negativos sostenidos, pero tampoco impulsa mejoras claras en la trayectoria laboral frente a quienes no participan.

4.4.3 Síntesis y Discusión de los Resultados Obtenidos

El análisis empírico documenta un efecto causal negativo y estadísticamente significativo del programa TFE-ESAL sobre el empleo agregado en los horizontes de 90 y 180 días, que pierde significación a los 365 días. Es decir, **las personas que han participado en el programa han pasado menos días empleados que individuos similares que no han participado en el mismo, cuando se analizan los contratos que han tenido entre 3 y 6 meses después de su paso por el programa**. El rasgo más relevante se da en el caso del autoempleo: los participantes que se han empleado como autónomo, acumulan entre 3,67 y 16,86 días menos de empleo equivalente a jornada completa que sus controles emparejados, con un diferencial creciente a lo largo del primer año post-programa. Asimismo, se observa que existe una **ausencia de efecto de retención institucional** —el FTE con la propia entidad ESAL es prácticamente cero en los tres horizontes— confirmando que este programa opera con la lógica de puente hacia el mercado laboral. Por tanto, este resultado negativo del programa puede deberse a que el horizonte de evaluación estándar (3, 6 y 12 meses tras la finalización del programa) es insuficiente para capturar el retorno del programa para colectivos con trayectorias laborales estructuralmente lentas.

Si bien el impacto del programa según el análisis contrafactual no arroja un resultado favorable, debe matizarse esta conclusión por dos motivos. En primer lugar, porque una parte importante de los participantes pertenecen a colectivos vulnerables, característica que no ha podido utilizarse en el diseño del emparejamiento con los individuos del grupo de control. Y, en segundo lugar, porque un análisis a doce meses puede no ser suficiente para recoger los beneficios a medio y largo plazo para el colectivo objetivo, de carácter más vulnerable, que gana unas competencias de autonomía y de hábitos de trabajo (competencias transversales) cuyos efectos se dan a más largo plazo. Por tanto, **el análisis contrafactual puede estar subestimando el impacto real del programa.**

El análisis cualitativo proporciona una valoración más subjetiva de la dimensión del efecto del programa, algo que los registros administrativos no pueden capturar. **La tasa de realización del**

itinerario del 93,8% —la más alta registrada en los programas del SNE-NL— y la **utilidad percibida media de 8,0 sobre 10, con un 97,6% de participantes que recomendarían el programa** a otras personas, no contradicen el ATT negativo: lo contextualizan. **El programa produce efectos sobre la empleabilidad subjetiva, la autoconfianza y la orientación laboral de sus participantes** que ningún registro administrativo puede observar. **La figura del orientador sociolaboral emerge como el mecanismo de entrega más relevante de la intervención**: el 78,6% de los participantes valoró positivamente su utilidad, la puntuación más alta entre todos los componentes del itinerario. Las entidades sin ánimo de lucro aportan, a través de años de presencia en colectivos vulnerables, un activo de confianza acumulada que permite al programa alcanzar a colectivos a los que ningún otro instrumento de política activa de empleo llega. El 25,6% de los participantes mencionó el retorno al sistema educativo como una de las mejoras derivadas del programa: para **más de una cuarta parte, el impacto principal fue el impulso hacia la formación formal, un resultado de extraordinario valor para perfiles con larga distancia al mercado de trabajo que el sistema de indicadores actual trata, erróneamente, como ausencia de inserción.**

Cuatro implicaciones específicas de política se derivan del conjunto de estos resultados.

La primera es la **necesidad de extender el horizonte de seguimiento a 24 meses**. Los resultados obtenidos con el horizonte de 12 meses esconden parte del potencial beneficio del programa. La evidencia internacional[36] y las proyecciones teóricas para programas de capital humano con colectivos vulnerables[37] coinciden en señalar que el retorno positivo, si existe, aparece en el horizonte de 18 a 36 meses. La extensión del seguimiento a 24 meses en el sistema de información del SNE-NL es una modificación técnicamente viable y de bajo coste relativo.

La segunda es el **diseño de protocolos de acompañamiento post-programa de 3 a 6 meses**. La ausencia de indicadores de resultado post-programa más allá del umbral normativo de inserción constituye un cuello de botella en la evaluación de todos los programas mixtos de formación y empleo: independientemente del colectivo objetivo, el seguimiento administrativo habitual —tasas de inserción en los nueve meses posteriores a la finalización— es insuficiente para capturar la dinámica de inserción de intervenciones que generan capital humano de retorno lento[38]. Para programas dirigidos a desempleados con mayor empleabilidad de partida, esta limitación es un problema técnico resoluble con datos más largos. Para los programas dirigidos a colectivos vulnerables, esta limitación transversal se convierte en un verdadero obstáculo evaluativo y de diseño: el proceso de inserción de los perfiles más vulnerables es estructuralmente más lento, más frágil y dependiente de un acompañamiento sostenido que la mayoría de los programas no garantizan. El período inmediatamente posterior a la finalización del itinerario es, para estos perfiles, el más crítico: el contrato de formación en alternancia ha concluido, el autoempleo previo (si es que existía) ha sido interrumpido, y la inserción en el canal asalariado todavía no se ha

[36] Card, D., Kluve, J., & Weber, A. (2010). Active labour market policy evaluations: A meta-analysis. Economic Journal, 120(548), F452–F477. https://doi.org/10.1111/j.1468-0297.2010.02387.x

[37] Heckman, J. J. (2000). Policies to foster human capital. Research in Economics, 54(1), 3–56. https://doi.org/10.1006/reec.1999.0225

[38] Crépon, B., & van den Berg, G. J. (2016). Active labor market policies. Annual Review of Economics, 8, 521–546. https://doi.org/10.1146/annurev-economics-080614-115738

consolidado. La interrupción abrupta del acompañamiento en ese momento —cuando los logros del programa aún no se han materializado en empleo observable, pero los recursos de resiliencia del participante están en mínimos— puede ser suficiente para que la activación subjetiva generada durante el itinerario se revierta ante los primeros rechazos en el mercado ordinario. Un protocolo de orientación laboral activa de tres a seis meses post-programa —seguimiento de la búsqueda, apoyo en candidaturas, verificación de la activación de derechos de prestación— podría acelerar la transición y reducir el período de déficit documentado.

La tercera es el **desarrollo de indicadores de evaluación diferenciados que capturen la recomposición del portfolio laboral**. Los indicadores de seguimiento habituales —tasa de inserción en los meses posteriores a la finalización, sin distinción de la forma de empleo— son estructuralmente inadecuados para los TFE-ESAL porque igualan el autoempleo informal con el empleo asalariado formal. Un sistema de indicadores que distinga entre inserción como asalariado en el mercado ordinario y alta como autónomo post-programa permitiría una evaluación administrativa más precisa de la eficacia del programa y detectaría señales de recomposición que los indicadores agregados ocultan. La descomposición FTE por canal (asalariado, autoempleo, mismo empleador, otros empleadores) que se utiliza en este trabajo es una propuesta operativa directamente implementable con los datos administrativos ya disponibles en el SNE-NL.

La cuarta es la **revisión del sistema de indicadores normativos para adecuarlo al perfil real de los resultados del programa**. La exigencia de inserción en la misma familia profesional del taller y la exclusión del retorno al sistema educativo como resultado computable producen una sistemática infravaloración del programa en las convocatorias más recientes. El 25,6% de los participantes que mencionan el retorno educativo como efecto del programa serían clasificados como fracasos bajo el sistema de indicadores vigente, aunque representan precisamente el tipo de impacto de largo plazo que un programa cuyo principal participante pertenece a colectivos vulnerables debe generar. La adecuación de los indicadores de éxito debería incluir el retorno educativo, la mejora documentada de la empleabilidad subjetiva a través de instrumentos estandarizados de aplicación sencilla, y la inserción en cualquier familia profesional con demanda en el territorio de residencia del participante. Asimismo, la retribución de la figura del orientador sociolaboral —determinante identificado como central en el análisis cualitativo y en la encuesta de participantes— debería revisarse para garantizar que el sistema de incentivos del programa es coherente con la complejidad real de los perfiles que se le pide atender.

4.5 Inserción Real de los Participantes (TFE-ESAL)

En esta sección se analiza la **inserción laboral real** de las personas participantes en el programa que lo cursaron con aprovechamiento suficiente: ≥75% de realización, o ≥25% con abandono por incorporación laboral (un total de 145 participantes: 54 hombres, 91 mujeres).[39] La fuente de datos

[39] El número de participantes utilizado en este análisis descriptivo (145 personas), no coincide con el número de participantes que integran el grupo de tratamiento en el análisis contrafactual realizado en el apartado 3.4 (112 personas), dado que para la construcción de la muestra emparejada del PSM se aplica posteriormente una selección/depuración municipal.

es el histórico de vida laboral de la Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS, servicio A106), observado a 90, 180 y 365 días desde la finalización del programa.

Tabla 4.5. Inserción laboral de las personas participantes

	90 días	180 días	218 días (*)
Total Participantes (% empleado)	**63,4**	**72,4**	**74,5**
Género: Hombre (% empleado)	64,8	72,2	74,1
Género: Mujer (% empleado)	62,6	72,5	74,7
Tipo de empleo: Autónomo (% s/empleados)	2,2	1,0	0,9
Tipo de empleo: Cuenta ajena (% s/empleados)	97,8	99,0	99,1
Contrato: Indefinido (% s/cuenta ajena)	28,9	29,8	29,0
Contrato: Fijo discontinuo (% s/cuenta ajena)	10,0	8,7	9,3
Contrato: Temporal (% s/cuenta ajena)	60,0	58,7	57,9

Fuente: elaboración propia a partir de registros TGSS (servicio A106) y bases administrativas de participantes. (*) Días de seguimiento disponible.

El programa TFE-ESAL es el más reciente de los tres, por lo que su ventana de seguimiento está limitada por la fecha de corte de los datos TGSS disponibles (31/12/2025). El horizonte nominal de 365 días solo puede observarse en la práctica hasta **218 días** desde la finalización del programa (27/05/2025 → 31/12/2025); la tercera columna de la tabla debe leerse en consecuencia como un seguimiento parcial, no como un año completo, y no es directamente comparable con los horizontes de 365 días de los programas EETT y TFE-EELL.

Sobre el total de los participantes, la inserción real alcanza el **63,4%** a los 90 días, el **72,4%** a los 180 días y el **74,5%** en los 218 días de seguimiento disponible. El fuerte incremento entre 90 y 180 días (+9,0 puntos) seguido de una práctica estabilización hasta el cierre de la ventana observada es coherente con el diagnóstico ya recogido en el apartado 4.4, que señalaba una menor intensidad laboral entre los 90 y 180 días respecto a un grupo de comparación, seguida de una convergencia posterior de las trayectorias.

La inserción **no muestra diferencias relevantes por género** (64,8%/72,2%/74,1% en hombres frente a 62,6%/72,5%/74,7% en mujeres), pese a que la participación en el programa está muy feminizada (91 de 145 personas, 62,8%). Esto sugiere que, una vez dentro del programa, el acceso al empleo posterior es equiparable entre sexos, aunque la composición de la bolsa de participantes reproduce la segregación de género propia de los sectores de origen de las entidades beneficiarias.

La inserción es **casi exclusivamente por cuenta ajena** (97,8%-99,1%), con un peso del trabajo autónomo prácticamente residual (0,9%-2,2%), el más bajo de los tres programas. Dentro de la cuenta ajena, la contratación **temporal** predomina de forma estable (57,9%-60,0%), la **indefinida** se mantiene en torno al 29% en los tres horizontes y el **fijo discontinuo** oscila entre el 8,7% y el 10,0%.

4.6 Conclusiones Generales (TFE-ESAL)

4.6.1 Conclusiones Generales: Diagnóstico del Programa

El programa TFE-ESAL se consolida como un instrumento **eficaz, inclusivo y con una muy buena gestión financiera**. Destaca por su capacidad de recualificación para personas con niveles formativos básicos y por el alto compromiso que genera el contrato de formación desde el primer día.

Los puntos clave del diagnóstico son:

- **Cumplimiento de objetivos**. La función social, no solo laboral, que aporta a las personas participantes.
- **Éxito en la Finalización:** El programa registra una tasa de participación y finalización excepcional del **93,8%**.
- **Perfil de Género:** Existe un acceso mayoritario de mujeres (**63%**), aunque muy concentrado en sectores tradicionalmente feminizados (como el socio-sanitario).
- **Fuerte Sesgo Territorial:** Se observa una ausencia total de actividad fuera de las agencias de **Pamplona (Ensanche e Iturrondo) y Tudela**, lo que limita la igualdad de oportunidades en el resto de Navarra.
- **Adecuación de tareas**, especialmente en acompañamiento a los participantes, así como la flexibilidad entre formación y trabajo.
- **Valoración positiva del programa**, por parte de colectivos implicados. Tanto las EBs como las personas participantes (media de 7,4) valoran positivamente el programa.
- **Inserción Laboral real.** La inserción real de los participantes alcanza el 63,4% a los 90 días, el 72,4% a los 180 días y el 74,5% en los 218 días de seguimiento disponible hasta la fecha de corte de los datos (31/12/2025) — este último valor no equivale a un horizonte completo de 365 días y debe interpretarse como parcial. El fuerte incremento entre 90 y 180 días, seguido de estabilización, es consistente con el hallazgo, ya recogido en el análisis de impacto, de una menor intensidad laboral (de 90 a 180 días) tras finalizar el programa frente a individuos de características similares que no han participado en él. Esta menor intensidad podría explicarse, al menos en parte, por el hecho de que muchos participantes han estado vinculados al programa durante un período prolongado (a menudo de casi 12 meses), lo que puede haber limitado su disponibilidad y capacidad para buscar empleo activamente durante el mismo, y empiezan a hacerlo una vez acaban el programa. La inserción es casi exclusivamente por cuenta ajena (98-99%), con predominio de la contratación temporal (58-60%).

4.6.2 Propuestas de Mejora por parte de Entidades Beneficiarias y Alumnado

Este bloque integra las propuestas de mejora sugeridas por las entidades beneficiarias y los participantes.

Gestión Administrativa y Normativa

- **Criterios de Selección:** Sustituir el sistema de solicitud de "orden de entrada a medianoche" por un modelo de **concurrencia competitiva** basado en calidad técnica.
- **Simplificación de Canales:** Eliminar la duplicidad documental entre SNE-NL y CNAI, asignando un **único técnico referente** por entidad para reducir la incertidumbre.
- **Flexibilidad en el Empleo:** Recuperar la validez de inserciones en cualquier sector (no solo el de la formación), permitir contrataciones concatenadas y mantener la compatibilidad del salario con prestaciones como la Renta Garantizada.
- **Continuidad de Proyectos:** Revisar la limitación de un único proyecto por entidad para aquellas organizaciones con trayectoria y capacidad probada.

Calidad Educativa y Entorno de Aprendizaje

- **Clima Laboral y Liderazgo:** Realizar auditorías de clima para prevenir situaciones de "maltrato verbal" o falta de apoyo directivo detectadas en algunos grupos. Garantizar un entorno seguro y respetuoso.
- **Seguridad y Salud:** Supervisar estrictamente la entrega de EPIS y el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos desde el primer día.
- **Ajuste Curricular:** Evitar la excesiva densidad teórica que puede impedir el aprendizaje real y mejorar la calidad de las prácticas, permitiendo que sean en empresas externas.
- **Figura del Maestro:** Mantener y potenciar la figura del maestro/a de taller por su impacto positivo en el acompañamiento práctico.

Territorio y Captación

- **Movilidad Rural:** Introducir medidas adicionales de apoyo al transporte y movilidad para facilitar que las personas de zonas rurales accedan a los talleres y a empleos posteriores.
- **Base de Datos y Validación:** Mejorar la base de datos de las agencias de empleo para una captación más precisa y agilizar las validaciones de candidaturas en plazos ajustados.

4.6.3 Propuestas de Mejora por parte del Equipo Investigador

Estas líneas de mejora se proponen por el equipo investigador a partir del conjunto de evidencias disponibles y complementan las aportadas por los colectivos implicados.

Expansión y Diversificación

- **Implantación Territorial:** Diseñar incentivos específicos para favorecer el acceso al programa de entidades y personas residentes fuera de la comarca de Pamplona, con el objetivo de mejorar la equidad territorial y ampliar la cobertura al conjunto de la Comunidad Foral.

- **Actualización Temática:** Diversificar la oferta hacia ámbitos profesionales infrarrepresentados y emergentes: economía verde, logística, sostenibilidad y competencias digitales.
- **Fomento de la Equidad:** Impulsar la incorporación de mujeres a especialidades técnicas y mixtas mediante acciones de visibilización.

Consolidación del Impacto

- **Acreditación de Competencias:** Vincular estrechamente los itinerarios de formación con las políticas de acreditación oficial del SNE-NL para que el alumnado obtenga certificaciones reconocidas (por ejemplo, certificados de profesionalidad).
- **Retorno al sistema educativo:** La adecuación de los indicadores de éxito debería incluir el retorno al sistema educativo.

Seguimiento y Diagnóstico Individualizado

- **Sistema Homogéneo de Seguimiento:** Implantar un cuadro de mando con indicadores de inserción, días trabajados y FTE, con revisiones sistemáticas a los **90, 180 y 365 días**.
- **Segmentación:** Fortalecer el diagnóstico inicial para adaptar los itinerarios a las barreras específicas de cada participante, evitando modelos rígidos.
- **Análisis de Dedicación:** Investigar los motivos detrás de los casos de dedicación reducida para ajustar la tutorización y garantizar la continuidad formativa.

5 ANÁLISIS COMPARATIVO ENTRE PROGRAMAS

5.1 Comparativa normativa entre las Resoluciones 2924E/2021, 21624E/2022 y 5759E/2023 del Servicio Navarro de Empleo–Nafar Lansare

En este apartado se realiza una síntesis comparativa entre las normativas que rigen los programas analizados en este informe. En concreto, el programa Escuelas Taller (Resolución 2924E/2021), el programa Talleres Empleo para Entidades Locales (Resolución 21624E/2022) y el programa Talleres Empleo para Entidades Sin Ánimo de Lucro (5759E/2023).

La Tabla 5.1 resume las principales características y permite observar sus diferencias.

5.1.1 Marco general y finalidad

Las tres resoluciones, asociadas a los tres programas, se fundamentan en la **Ley 30/2015**, de 9 de septiembre, y en el **Texto Refundido de la Ley de Empleo** (Real Decreto Legislativo 3/2015), compartiendo como objetivo central la mejora de la **empleabilidad mediante formación en alternancia con el trabajo efectivo**.

La **Resolución 2924E/2021** (Escuelas Taller) consolida el modelo dual centrado en la juventud; la **21624E/2022** (Talleres de Empleo para Entidades Locales) lo descentraliza hacia las entidades locales; y la **5759E/2023** (que incluye disposiciones para los tres programas) integra ambos enfoques en un marco común de **programas mixtos de empleo y formación**, ampliando la cobertura a jóvenes y adultos y alineándose con el **Plan de Empleo de Navarra 2021–2024** y la **Estrategia Europea de Competencias**.

5.1.2 Beneficiarios, destinatarios y estructura de los programas

En el Programa de Escuelas Taller, las entidades beneficiarias son tanto entidades locales como sin ánimo de lucro, mientras que, en el programa de Talleres de Empleo, una modalidad es para entidades locales y la otra para entidades sin ánimo de lucro.

Respecto a las personas destinatarias, el Programa de Escuelas Taller se dirige a **personas desempleadas de 16 a 30 años, con grupos entre 15 y 20 personas**. En cambio, el Programa Talleres de Empleo (en ambas modalidades), las personas destinatarias son **personas desempleadas, sin límite de edad,** con grupos entre **8 y 20 participantes**.

En cuanto a la estructura y duración, el Programa de Escuelas Taller establece programas de **12–24 meses** con dos fases (orientación e iniciación formativa, y trabajo efectivo en alternancia con formación), incluyendo formación de apoyo para los programas formativos de certificados de nivel 1 y 2. En cambio, el Programa de Talleres de Empleo reduce la duración a **6 meses (TFE-EELL) y de 6 a 12 meses (TFE-ESAL)** y, si bien no se considera la existencia formal de orientación (aunque realmente hay un acompañamiento a la inserción laboral), sí hay formación (con posibilidad de cursar certificados de nivel 1, 2 y 3, según el programa, aunque no necesariamente certificable), formación complementaria y trabajo efectivo. Todas incluyen módulos complementarios en

igualdad, medioambiente, prevención de riesgos y competencias digitales, aunque de diferente duración mínima.

5.1.3 Inserción laboral, régimen financiero y control

Las metas de inserción varían entre programas: **25 %** en el Programa de **EETT**, **10 %** en el Programa de **TFE-EELL**, **y 15 %** para el Programa de **TFE-ESAL**. En los tres casos, se considera inserción válida (tasa de éxito) la contratación mínima (o alternativamente, el alta como autónomo) de al menos tres meses a jornada completa o su equivalente a jornada parcial durante el proyecto y hasta nueve meses después de la finalización del programa. En cambio, **la reincorporación educativa solo se considera en los dos primeros programas (EETT y TFE-EELL),** correspondientes a las convocatorias de 2021 y 2022, pero no se considera en el TFE-ESAL. Adicionalmente, las justificaciones de inserción deben realizarse en el plazo de un mes contado a partir de la finalización del plazo de inserción, y con reintegros proporcionales (5–20 %).

En relación con **las cuantías de la subvención, son distintas en cada programa**, dadas las diferencias en los niveles de precios, al ser convocatorias en años diferentes, y la diferente complejidad formativa de cada programa.

En relación con la posibilidad de sustitución de personas, en caso de abandono, sólo se contempla en el caso de EETT, si hay Certificados de Profesionalidad, durante los 5 primeros días del módulo. **La posibilidad de sustitución no se contempla en los programas de Talleres de Empleo**.

5.1.4 Transparencia, subcontratación y gestión digital

Todas las resoluciones **prohíben la subcontratación de la formación principal**, salvo excepciones específicas (prevención de riesgos o carnés profesionales).

Desde 2022, se incorpora la **Ley Foral 5/2018 de Transparencia**, exigiendo la publicación de ayudas superiores a 20.000 € o al 20 % de los ingresos de la entidad.

En protección de datos, todas aplican el **RGPD (UE 2016/679)** y la **Ley Orgánica 3/2018**. Asimismo, la Resolución 5759E/2023 introduce un avance relevante: la **trazabilidad digital** y el seguimiento mediante las plataformas **Orientasare** y **Silcoi**, consolidando un sistema de control técnico y económico en tiempo real

Tabla 5.1 Análisis comparativo entre resoluciones normativas de los programas analizados

	Escuelas Taller	Talleres Empleo Entidades Locales	Talleres Empleo Entidades Sin Ánimo Lucro
Entidades beneficiarias	Entidades locales y sin ánimo de lucro	Entidades locales	Entidades sin ánimo de lucro
Personas destinatarias	Desempleados de 16 a 30 años	Desempleados	Desempleados
Tamaño grupos	15 a 20 personas	8 a 20 personas	8 a 20 personas
Duración programa	12-24 meses	6 meses	6, 9 o 12 meses
Tareas	Orientación, formación técnica (CP 1 y 2), formación complementaria y trabajo efectivo	Formación técnica (CP 2 y 3, opcional), formación complementaria y trabajo efectivo	Formación técnica (CP 2 y 3, opcional), formación complementaria y trabajo efectivo
Formación complementaria	Prevención riesgos laborales, igualdad de género (min 4h), digitalización-informática (min 40h)	Prevención riesgos laborales (min 30h), igualdad de género (min 5h), técnicas de búsqueda activa de empleo (min 10h), sensibilización ambiental (min 5h)	Entre 50-100h. Prevención riesgos laborales (min 30h), igualdad género (min 5h), formación transversal / prelaboral (min 10h), sensibilización ambiental (min 5h), competencias digitales (min 40h)
Inserción requerida	25%	10%	15%
Requisitos inserción	Contratación de mínimo 3 meses, alta como autónomo (min 3 meses), durante los 9 meses posteriores a la finalización del mismo, reincorporación educativa	Contratación de mínimo 3 meses, alta como autónomo (mínimo 3 meses), durante los 9 meses posteriores a la finalización del mismo, reincorporación educativa	Contratación de mínimo 3 meses, alta como autónomo (mínimo 3 meses) durante los 9 meses posteriores a la finalización del mismo
Subcontratación formación	Prohibida	Prohibida	Prohibida
Sustitución si hay abandono	Si, si hay CP, solo los 5 primeros días del módulo	-	-
Personal orientador/ tutor	Orientador: Graduado en psicopedagogía, psicología o pedagogía, o experiencia profesional en orientación/ tutorización de 24 meses	Coordinador: Graduado en psicopedagogía, psicología o pedagogía, o experiencia profesional en orientación/prospección/intermediación de 6 meses	Orientador: Graduado en psicopedagogía, psicología o pedagogía, o experiencia profesional en orientación/ prospección/intermediación de 12 meses
Selección de participantes	Preselección de Agencia de Empleo y selección por Entidad Beneficiaria. Las entidades beneficiarias pueden aportar a la Agencia de Empleo una bolsa de personas candidatas para su preselección	Preselección de Agencia de Empleo y selección por Entidad Beneficiaria. Las entidades beneficiarias pueden aportar a la Agencia de Empleo una bolsa de personas candidatas para su preselección	Preselección de Agencia de Empleo y selección por Entidad Beneficiaria. Las entidades beneficiarias pueden aportar a la Agencia de Empleo una bolsa de personas candidatas para su preselección
Cuantía Subvención	Gestión y coordinación (4.375,42€/mes). Formación (7,38–9,32€/hora según familia profesional). Becas (se podrá complementar en 9€/día de asistencia por alumno). Costes salariales alumnado-trabajador (hasta el 75% SMI más cotizaciones).	Acompañamiento, coordinación y gestión (3.965,48 €/mes). Formación (8,58 €/hora por alumno). Costes salariales alumnado (hasta el 65% SMI, incluidas cotizaciones y pagas extra).	Dirección (21.612,50 €/año). Orientación (16.425€/año). Tutorización (hasta 32.850 €/año). Apoyo administrativo (12.967,50€/año). Formación (9,88-13,5€/hora alumno). Becas (9€/día asistencia por alumno). Costes salariales alumnado (hasta 65%-85% SMI, incluidas cotizaciones y pagas extra).

Fuente: elaboración propia. a partir resoluciones SNE-NL (BOLETÍN Nº 198 - 24 de agosto de 2021, BOLETÍN Nº 211 - 25 de octubre de 2022, BOLETÍN Nº 208 - de 2022

5.2 Coincidencias en resultados y propuestas de mejora de los programas

El análisis comparativo de los tres programas mixtos de formación y empleo (EETT, TFE-EELL y TFE-ESAL) permite identificar patrones estructurales que afectan a todos ellos y, por tanto, a la política activa de empleo en su conjunto. La Tabla 5.2 incorpora algunos indicadores comparativos que sirven para concretar el análisis comparativo de las características de los tres programas. La primera parte de la misma hace referencia a datos más administrativos y la segunda a indicadores sobre sus comportamientos.

Tabla 5.2 Análisis comparativo entre indicadores de los programas analizados

	Escuelas Taller	Talleres Empleo Entidades Locales	Talleres Empleo Entidades Sin Ánimo Lucro
Agencias SNE-NL participantes	3	6	2
Entidades ejecutoras	6	15	5
% expedientes en Agencia Pamplona	80%	6,20%	70%
% subvención abonada/concedida	91%	100%	100%
Número de días de resolución administrativa	44,8	10,7	27 (*)
Número solicitudes	960	520	645
Número personas que iniciaron programa	361	173	150
% personas que iniciaron programa/total peticiones	37,60%	33,30%	23,30%
% personas que iniciaron programa/total solicitantes que cumplen requisitos	58,30%	49,70%	92,60%
% finalización completa una vez iniciado programa	37,3%	79,30%	93,80%
% abandonos/personas que inician programa	69,30%	23,10%	8%
% Hombres / % Mujeres	70,7% / 29,3%	62,8% / 37,2%	37,2% / 62,8%
% participantes menos 25 años	82,70%	29,90%	29,70%
% participantes con estudios máximo secundaria	85,30%	77,40%	62%
% participantes en Área de Pamplona	62,70%	17,70%	66,90%
% medio formación realizada	82,10%	91,60%	95,70%
% medio formación realizada (hombres/mujeres)	81,5% / 83,4%	90,7% / 92,9%	96,3% /95,3%
Valoración satisfacción participantes (valor medio)	8,2 / 10	6,9 / 10	7,4 / 10

Fuente: elaboración propia. Nota (*) Un expediente, excepcionalmente, alcanzó 222 días, pero no se ha considerado en el cálculo.

Del conjunto de resultados obtenidos en los capítulos 2, 3 y 4 del presente documento, y de las tablas complementarias, se deducen los siguientes puntos en común entre los programas:

- **Eficiencia Administrativa y Operativa:** Una constante en los tres programas es la alta capacidad de ejecución financiera (en torno al 91 %) y la agilidad en los plazos de resolución.

Existe una percepción compartida de que la coordinación entre el SNE–NL y las entidades ejecutoras es una fortaleza del modelo navarro.

- **Elevada demanda insatisfecha**: Existe un elevado diferencial, en los tres programas, entre el número de solicitudes y el de personas que realmente inician cada programa. En los tres casos, los porcentajes de iniciación no superan el 40 %, y especialmente en el caso de **TFE-ESAL** no llega al 25 % (EETT, 37,6 % y TFE-EELL, 33,3 %). Entre los solicitantes que cumplen los requisitos, el porcentaje de demanda insatisfecha más elevado se encuentra en el caso de TFE-EELL (solo el 49,7 % entra en el programa), mientras que, en el otro extremo, en TFE-ESAL entra el 92,6 % de los solicitantes. En un valor intermedio se sitúan las EETT, donde entra el 58,3 % de los solicitantes.
- **Elevado número de peticiones de personas que no cumplen los requisitos del programa**. Un elevado porcentaje de solicitantes no cumple los requisitos de la convocatoria (35,5% en EETT, 33,1 % en TFE-EELL y 74,8 % en TFE-ESAL), por lo que son desestimados y no forman parte ni de la reserva de candidatos.
- **Concentración Territorial:** Los programas **EETT** y **TFE-ESAL** presentan un exceso de concentración en la comarca de Pamplona (superando el 60 % en ambos), con una presencia residual o inexistente en zonas rurales y comarcas periféricas, lo que compromete la equidad en el acceso a los recursos. Dadas las características del programa TFE-EELL, relacionado con las entidades beneficiarias vinculadas, esta concentración no se produce.
- **Desfase de la Oferta Formativa:** Se observa una recomendación unánime de transitar desde sectores tradicionales (Agrario, Mantenimiento, Hostelería) hacia familias profesionales emergentes vinculadas a la **digitalización, la economía verde, la sostenibilidad y los cuidados**.
- **Necesidad de Apoyo Psicosocial:** Las entidades de los tres programas coinciden en la urgencia de incorporar recursos de **salud** mental y gestión emocional, detectando que la vulnerabilidad de un volumen cada vez mayor de participantes requiere un acompañamiento que excede lo estrictamente profesional/laboral.
- **Demandas de Flexibilidad Administrativa:** Existe una queja común sobre la **rigidez** de las **convocatorias** (prohibición de contrataciones concatenadas, no posibilidad de subcontratación de formación especializada), así como de **algunas normativas** introducidas en algunas ediciones posteriores del programa (el rechazo unánime al sistema de solicitud basado en el orden de entrada ("a las 00:00 horas"), proponiendo en su lugar criterios de concurrencia competitiva técnica).
- **Satisfacción general.** Los tres programas obtienen una satisfacción global del programa, por parte de los participantes, de **notable** (8,2 en EETT, 6,9 en TFE-EELL y 7,4 en ESAL). Sobre todo, en los de Talleres de Empleo, hay margen mayor de mejora.

5.3 Especificidades y elementos diferenciadores entre programas

A pesar de las coincidencias expuestas en la sección anterior, cada programa presenta rasgos distintivos que requieren un abordaje diferenciado:

- **Dinámicas de Finalización y Abandono:** Mientras que el programa **TFE-ESAL** destaca por una tasa de finalización excepcional (93,8 %), el programa de **EETT** presenta finalización completa muy baja (37 %), sugiriendo que la mayor duración de sus itinerarios requiere de incentivos de retención más potentes. En el caso de **TFE-EELL**, la situación es intermedia, pero más cercana a TFE-ESAL, con un porcentaje de finalización del programa del 79,3 %. Las tasas de abandono confirman estos datos, siendo muy superiores en EETT (69,3 %), frente a TFE-EELL (23,1 %) y TFE-ESAL (8,0 %). La mayor duración del programa EETT, así como la mayor posibilidad de encontrar trabajo durante el mismo, y la falta de motivación en algunos participantes respecto los otros dos programas, explican estos resultados en EETT.
- **Perfil de Género y Segregación:** El programa **TFE-ESAL** es predominantemente femenino (62,8 %), a diferencia de las **EETT** y **TFE-EELL** donde la mujer es minoritaria (29,3%, y 37,2 %, respectivamente). No obstante, en los tres casos persiste la segregación horizontal: las mujeres se concentran en sectores de cuidados mientras que los hombres lo hacen en áreas técnicas.
- **Dependencia del Empleador:** En los **programas asociados a Entidades Locales**, se identifica un riesgo específico de "endogamia laboral", donde la inserción queda limitada al propio ayuntamiento o entorno municipal inmediato. En contraste, los **programas asociados a Entidades Sociales Sin Ánimo de Lucro** muestran una mayor capacidad de inserción externa gracias a sus redes con el tejido empresarial social.
- **Valoración de la Titulación:** Para los participantes de las **Escuelas Taller**, la obtención del Certificado de Profesionalidad es el elemento más valorado y motor de competitividad, mientras que en los programas de **ESAL** se valora más el impacto del salario (compatible con prestaciones como la Renta Garantizada) y la transformación personal (autoestima y autonomía).

5.4 Líneas estratégicas transversales para el futuro de los programas mixtos

Para mejorar el impacto de estos programas en el medio y largo plazo, se proponen las siguientes líneas de actuación transversales:

- **Institucionalización del Seguimiento Post-Programa:** Implementar un sistema de indicadores homogéneo que evalúe la calidad y sostenibilidad del empleo (FTE, días trabajados) a los **90, 180 y 365 días**, permitiendo detectar el momento exacto en que se pierde la intensidad laboral.
- **Refuerzo de la Capilaridad Territorial:** Establecer incentivos de movilidad y "ayudas a la dispersión" que permitan a las entidades operar en zonas rurales, rompiendo la

dependencia de los centros urbanos y adaptando la formación a la demanda laboral real de cada comarca.

- **Auditoría de Liderazgo y Calidad Docente:** Ante las quejas detectadas sobre el trato humano y la gestión de conflictos en algunos talleres, sería recomendable implementar sistemas de control de calidad del clima laboral y formación en liderazgo pedagógico para los instructores.
- **Transición hacia la Empleabilidad Externa:** El modelo debe evolucionar desde el "empleo temporal subsidiado" hacia un sistema de **intermediación proactiva**, donde se prime la prospección empresarial y las prácticas en empresas ajenas a la entidad promotora.
- **Unificación de la Gestión Documental:** Atender la demanda de las entidades para crear un canal único de comunicación y validación (SNE-NL - CNAI), eliminando duplicidades y asignando técnicos referentes estables que garanticen la seguridad jurídica y operativa de los proyectos.

6 CONCLUSIONES INTEGRALES DEL ESTUDIO DE EVALUACIÓN

El presente informe, elaborado por el Laboratorio de Economía Aplicada **AQR-Lab** de la Universidad de Barcelona en colaboración con el **Servicio Navarro de Empleo – Nafar Lansare (SNE-NL)**, ofrece una visión exhaustiva sobre el funcionamiento y el impacto de las políticas de formación en alternancia en Navarra. A continuación, se detallan las conclusiones principales.

6.1 Resultados Comunes

El estudio confirma que el SNE-NL ha consolidado un modelo de gestión administrativa ágil y eficiente.

- **Capacidad de Ejecución**: Se observa una alta capacidad técnica y financiera de las entidades promotoras, con plazos de resolución que, aunque varían por programa (desde 10 días en TFE-EELL hasta 45 en EETT), muestran una respuesta administrativa rápida por parte del SNE-NL.
- **Alineación Estratégica**: Los programas cumplen con su función de activar a colectivos con dificultades de inserción, utilizando la formación técnica y la orientación como palancas principales.

Asimismo, las encuestas y entrevistas con entidades y participantes revelan aspectos clave en relación al éxito de los programas:

- **Activación Personal**: Más allá del empleo, las entidades destacan un impacto "invisible" en la mejora de la autoestima, la estructuración de rutinas y la activación psicosocial de los participantes.
- **Componentes Clave**: La formación técnica y la orientación son las actuaciones mejor valoradas en todos los programas.

6.2 Inserción Laboral Real de los Participantes

6.2.1 Análisis descriptivo general

Complementando el análisis de impacto basado en el PSM (véase apartado 6.2.2), se ha construido un descriptivo de **inserción real** sobre el universo **completo** de participantes con calificación “Tratamiento” (aprovechamiento suficiente), es decir, **antes** de la selección/depuración municipal aplicada para construir la muestra emparejada. A diferencia de los resultados PSM, este indicador **no es de naturaleza causal** (no se compara con un grupo de control): ofrece una fotografía del nivel **bruto** de empleabilidad alcanzado tras cada programa, con datos TGSS a 90, 180 y 365 días desde su finalización (secciones 2.5, 3.5 y 4.5).

Los principales resultados de inserción se resumen en la tabla 6.1.

Tabla 6.1. Inserción laboral de las personas participantes. Programas EETT, TFE-EELL y TFE-ESAL

% empleado	EETT (N=225)	TFE-EELL (N=164)	TFE-ESAL (N=145) *
90 días	68,0	47,0	63,4
180 días	77,8	56,1	72,4
365 días	**86,7**	**76,2**	**74,5***

* En TFE-ESAL, el horizonte de 365 días solo puede observarse hasta 218 días con los datos TGSS disponibles a fecha de corte (31/12/2025), al ser el programa más reciente; el valor debe interpretarse como parcial. Fuente: elaboración propia a partir de registros TGSS (servicio A106).

A un nivel comparativo más detallado, comparando los resultados presentados en las tablas 2.5, 3.5 y 4.5, se desprende:

- **Cuenta ajena.** Predomina este tipo de inserción en los tres programas (95 %-99 % de las personas ocupadas en cada horizonte), con un peso del trabajo autónomo residual y decreciente (2 %-5 % en EETT/EELL, menos del 1 % en TFE-ESAL).
- La contratación **temporal** es la modalidad predominante en los tres programas (50 %-64 % de la cuenta ajena), con la contratación **indefinida** en torno al 20 %-34 % y el **fijo discontinuo** entre el 9 % y el 16 %.
- EETT presenta la **mayor tasa de inserción bruta a 365 días (86,7 %)** de los tres programas, coherente con ser el único que muestra un efecto causal positivo y significativo en el análisis PSM (ver más abajo).
- TFE-EELL muestra la inserción más lenta en los primeros meses, con el **mayor salto entre los 180 y 365 días (+20,1 puntos)**, y es el único de los tres programas en el que las **mujeres superan a los hombres** en tasa de empleo en los tres horizontes.
- TFE-ESAL no muestra diferencias relevantes por género en la inserción real (74,1 % hombres vs. 74,7 % mujeres en el seguimiento disponible), pese a que su bolsa de participantes está fuertemente feminizada (63 %).

Es importante distinguir estos niveles **brutos** de inserción de los resultados **causales** que se presentan a continuación: un programa puede registrar una inserción bruta elevada (por ejemplo, TFE-ESAL, con 63 %-75 %) sin que ello implique necesariamente una mejora **respecto a lo que habría ocurrido sin el programa**, que es lo que mide el análisis PSM.

6.2.2 Análisis causal contrafactual

Utilizando técnicas de *Propensity Score Matching* (PSM) para la realización de un análisis contrafactual que permita comparar a los participantes con individuos del grupo de control equivalentes, se concluye:

- **Efecto sobre probabilidad de empleo:** Tan sólo el programa de **EETT** consigue mejorar la probabilidad de estar empleado de los participantes frente a lo que les habría sucedido si no hubieran intervenido en el programa.
- **Efecto sobre los días trabajados (Intensidad Laboral)**: Nuevamente, únicamente el programa de **EETT** incrementa de forma significativa los días medios trabajados respecto a

los individuos del grupo de control. Este impacto se canaliza principalmente por empleo asalariado y se asocia con contratos con nuevos empleadores.

- En **TFE-EELL**, el programa no muestra un efecto concluyente sobre la probabilidad de estar empleado, mientras que en la intensidad del empleo sí lo presenta, pero negativo (especialmente en el empleo asalariado, es decir, menos días trabajados como asalariado en el caso de los participantes). El resultado sugiere la existencia de un **circuito laboral cerrado y autocontenido**, en el que la entidad local concentra varias funciones (promotora, empleadora durante el programa y, en algunos casos, empleadora posterior), sin orientar claramente al participante hacia el mercado laboral privado. Además, la corta duración del programa impide completar un Certificado de Profesionalidad, lo que debilita su valor como señal ante los empleadores. Así, la experiencia adquirida, limitada a un máximo de seis meses en una entidad pública, no parece generar una ventaja competitiva observable en el sector privado.
- En **TFE-ESAL,** no se observan efectos en la probabilidad de estar empleado o no, y en cuanto a la intensidad, el efecto es negativo respecto a los individuos del grupo de control, si bien las diferencias desaparecen al año. Esta conclusión debe matizarse. Una parte relevante de los participantes pertenece a colectivos vulnerables, condición que no pudo incorporarse al emparejamiento con el grupo de control. Además, el horizonte de doce meses puede ser insuficiente para captar beneficios de medio y largo plazo, especialmente en términos de autonomía, hábitos de trabajo y competencias transversales. Por ello, el análisis podría estar subestimando el impacto real del programa.
- **El Desafío del Autoempleo**: En los tres programas, el impacto sobre el autoempleo es no significativo o negativo (menos días como autónomo en el caso de los participantes), lo que indica que estos talleres no son actualmente una vía efectiva para mejorar el emprendimiento autónomo.

6.3 Hallazgos Específicos por Programa de Formación y Empleo

6.3.1 Escuelas Taller (EETT)

Dirigidas principalmente a jóvenes de entre 16 y 30 años, las Escuelas Taller presentan una dualidad relevante entre participación y éxito administrativo:

- **Gap de Finalización**: Aunque la tasa de asistencia es alta (82%), existe una brecha preocupante en la finalización completa de los itinerarios, que se sitúa en el 37% (si bien el 53 % de quienes no finalizan, 119 de las 225 personas subvencionadas, abandona por haber conseguido un empleo tras realizar en media el 75 % de la formación). Esto sugiere que la larga duración de los proyectos requiere de mecanismos de retención más potentes.
- **Concentración y Género:** La oferta está altamente centralizada en Pamplona (>60 %) y la participación femenina (29 %) no es proporcional a su mejor rendimiento y constancia.

- **Cumplimiento de objetivos**. La función social, no solo laboral, que aporta a las personas participantes.
- **Adecuación de tareas**, tanto de orientación, formación técnica y complementaria y prácticas laborales.
- **Satisfacción**: Los participantes otorgan una utilidad media de **8,2 sobre 10**, destacando especialmente como principal logro la adquisición de nuevas habilidades aplicables (68,4%).

6.3.2 Talleres de Formación y Empleo – Entidades Locales (TFE-EELL)

Este programa destaca por su fuerte componente de **capilaridad territorial** y la presencia en municipios rurales.

- **Cumplimiento de objetivos**. La función social, no solo laboral, que aporta a las personas participantes.
- **Ámbito territorial.** Acercamiento del programa a municipios pequeños, adecuado para personas con dificultades de movilidad.
- **Adecuación de tareas**, especialmente en acompañamiento a los participantes y las prácticas laborales en entidades. La figura del orientador es el componente mejor valorado (70,8% de satisfacción), mientras que la formación complementaria tiene un amplio margen de mejora (58,3% de valoraciones negativas).
- **Perfil de Estabilidad**: Se ha identificado que los participantes de mayor edad aportan estabilidad a los talleres, frente a una mayor rotación en los perfiles juveniles.
- **Utilidad Percibida**: La valoración media es de **7,0 sobre 10**.
- **Riesgos de Circuito Laboral Cerrado y Autocontenido**: Existe el riesgo de que la inserción laboral se limite exclusivamente al entorno municipal inmediato (incluso el propio ayuntamiento), reduciendo la transición laboral a empleadores externos.
- **Inserción Real:** 47,0 % (90 días) → 56,1 % (180 días) → 76,2 % (365 días); es el único programa en el que las mujeres presentan tasas de empleo superiores a los hombres en los tres horizontes, y el mayor incremento de la inserción se concentra entre los 180 y los 365 días (+20,1 puntos), lo que refuerza la necesidad de un acompañamiento post-programa sostenido en el tiempo.

6.3.3 Talleres de Formación y Empleo – Entidades Sin Ánimo de Lucro (TFE-ESAL)

Es el programa con **mejores indicadores de constancia**, a la vez que presenta **un mayor porcentaje de mujeres** (en muchos casos en relación al ámbito socio-sanitario). Entre las principales conclusiones, destacan:

- **Cumplimiento de objetivos**. La función social, no solo laboral, que aporta a las personas participantes.
- **Éxito de Retención**: Registra una tasa de finalización excepcional del **93,8 %**.

- **Perfil de Género**: El 63 % de los participantes son mujeres, aunque persiste la segregación horizontal en sectores de cuidados y servicios.
- **Fuerte Sesgo Territorial:** Elevada concentración de actividad en las agencias de **Pamplona (Ensanche e Iturrondo) y Tudela**, lo que limita la igualdad de oportunidades en el resto de Navarra.
- **Adecuación de tareas**, especialmente en acompañamiento a los participantes, así como la flexibilidad entre formación y trabajo.
- **Valoración positiva del programa**, por parte de colectivos implicados. Tanto las EBs como las personas participantes (media de 7,4) valoran positivamente el programa.
- **Inserción Real:** 63,4 % (90 días) → 72,4 % (180 días) → 74,5 % (218 días de seguimiento disponible, dato parcial); sin diferencias relevantes por género pese a la fuerte feminización de la bolsa de participantes, y con la menor presencia de autoempleo de los tres programas (<1%).

6.4 Recomendaciones Estratégicas para el SNE-NL

Para futuras convocatorias y para la mejora del sistema, se proponen las siguientes líneas de acción:

1. **Flexibilidad Administrativa**: Permitir la subcontratación de formación técnica altamente especializada y flexibilizar los calendarios de ejecución según las necesidades del territorio.
2. **Nuevos Indicadores de Éxito**: No evaluar solo por la inserción inmediata; se recomienda incluir como éxito el retorno al sistema educativo reglado y las mejoras en competencias transversales.
3. **Incentivos a la Conciliación**: Implementar ayudas específicas que faciliten la participación de mujeres en sectores tradicionalmente masculinizados, rompiendo la segregación horizontal.
4. **Refuerzo de la Orientación**: Mantener y potenciar la figura única de coordinación/orientación, asegurando que el acompañamiento continúe incluso después de finalizar el taller.
5. **Reducción de la Concentración Territorial**: Persiste una brecha entre la comarca de Pamplona y el resto de Navarra (excepto en el caso del programa TFE-EELL). Es necesario fomentar la capilaridad rural mediante incentivos específicos.
6. **Apuesta por la Digitalización y Economía Verde**: La oferta formativa debe transitar desde oficios tradicionales hacia nuevas familias profesionales relacionadas con la transición ecológica y digital.
7. **Apoyo psicosocial compartido para mejorar la intervención**: Tanto entidades como investigadores coinciden en la necesidad urgente de incorporar apoyo psicosocial especializado como recurso compartido entre proyectos para atender la creciente vulnerabilidad de los participantes.

8. **Debilidades Identificadas**: Se reportan deficiencias en logística y materiales (p. ej., EPIs o herramientas), así como una excesiva rigidez en los criterios de priorización que a veces obliga a incluir perfiles sin motivación real.

En conclusión, los programas de formación en alternancia de Navarra demuestran ser herramientas vitales de política activa de empleo que, si bien son eficaces en la activación laboral, requieren una actualización de contenidos y un refuerzo en el soporte humano y territorial para maximizar su impacto social y económico.

7 ANEXOS. COMÚN. Evaluación de políticas mediante *Propensity Score Matching* (PSM)

7.1 Fuentes de datos y unidad de análisis

El análisis basado en la técnica *Propensity Score Matching* (PSM) combina tres fuentes complementarias de información estadística. En primer lugar, se utiliza un fichero de participantes que recoge información individual y las fechas asociadas a su participación en el programa. En segundo lugar, se incorpora una base de indicadores municipales pretratamiento, enlazada por localidad, que permite contextualizar territorialmente a cada participante según su localidad de residencia. En tercer lugar, se añade un registro longitudinal de episodios de empleo asalariado (TGSS/ajena) y de autoempleo (SELF), disponible tanto para participantes pertenecientes al grupo de tratamiento ("tratados") como para los individuos del grupo de control ("controles"), con el fin de construir trayectorias laborales durante y después de finalizar el programa.

Sobre esta estructura de datos, las variables consideradas para caracterizar a los individuos incluyen la edad como variable numérica y, como variables categóricas, el sexo, la nacionalidad y un código de formación o nivel educativo. Complementariamente, los indicadores municipales permiten caracterizar el entorno del lugar de residencia o referencia de los individuos, capturando condiciones del mercado local y rasgos estructurales relevantes —como la estructura productiva, la demografía o la desigualdad— que pueden afectar tanto a la probabilidad de participación en el programa como a los resultados laborales posteriores.

Finalmente, la unidad de análisis se define a nivel de episodio tratado, específicamente para cada individuo según sus fechas de participación. Esta elección asegura coherencia temporal en la construcción de ventanas[40] y medidas de impacto (días de empleo, probabilidad de estar empleado, días trabajo equivalente a tiempo completo, etc.) y, al mismo tiempo, facilita trasladar el período temporal al control emparejado, de modo que la medición *post* se realice de forma estrictamente comparable.

7.2 Diseño temporal: por qué el anclaje de ventanas es relevante

En evaluaciones que se apoyan en ventanas *post* fijas —por ejemplo, a 90, 180 o 365 días—, la elección de la fecha ancla no es un detalle meramente técnico, sino un elemento que condiciona directamente la interpretación causal de los resultados. El ancla es la marca temporal de referencia que se utiliza para fijar el inicio de las ventanas de observación post-tratamiento (por ejemplo, 90, 180 o 365 días) de manera consistente entre participantes y controles. En evaluaciones basadas en tiempo de evento, esta fecha ancla suele vincularse al fin del episodio de participación del tratado, y se asigna la misma fecha al control emparejado. Así, las trayectorias laborales de ambos se

[40] Se entiende por "ventana" los intervalos de tiempo analizados, que son específicos de cada individuo. En el caso de "ventanas dinámicas", dado que el inicio de cada período es variable, el intervalo de traslada en el tiempo, manteniendo su duración (por ejemplo, 90, 180 o 365 días).

comparan en un mismo momento relativo, evitando confundir empleo preexistente con resultados atribuibles al programa.

7.3 Construcción de indicadores de impacto con episodios TGSS (Cuenta Ajena) y SELF (Autónomos)

El registro de episodios de empleo proporciona información sobre las fechas de inicio y fin, el tipo de relación (asalariado/ajena frente a autónomo), una medida de intensidad (CTPNUM[41]) y, en el caso del empleo asalariado, la identificación del empleador mediante el Código de Cuenta de Cotización (CCC[42]). A partir de esta información, los indicadores de impacto laboral se construyen fijando cada episodio laboral a la ventana temporal correspondiente y calculando duración e intensidad, de modo que la medición quede estrictamente alineada con el horizonte de análisis.

Sobre esta base, se contabilizan los días de empleo acumulados dentro de la ventana (90, 180 o 360 días) y se define un indicador binario de empleo (haber registrado al menos un día en alta). Por otro lado, se calcula la intensidad en términos de *Full Time Equivalent*, FTE-días (días equivalentes a jornada completa), ponderando la contribución diaria por CTPNUM. Cuando existen solapamientos por pluriempleo, la agregación se realiza en días únicos y mediante suma de intensidades diarias, incorporando, cuando procede, un tope diario de 1,0 para interpretar el resultado como un máximo equivalente a una jornada completa por día.

La intensidad asalariada se descompone según el empleador de referencia, entendido como la cuenta de cotización que más CTPNUM tiene durante la realización del programa. Así, una vez esta relación se ha terminado, se distingue si la próxima se realiza con el mismo ("mismo empleador") o cambia a otro ("otros empleadores"). Esta separación permite aproximar la continuidad en el vínculo principal frente a la movilidad hacia otros empleadores.

7.4 Construcción del contrafactual: *propensity score*, ATT, soporte común, *matching* y bloqueo

El primer paso para construir un contrafactual creíble consiste en estimar la probabilidad de participar en el programa a partir de las variables consideradas para caracterizar a los individuos estrictamente pretratamiento. Esta probabilidad se estima mediante un modelo logístico. Con ello, se evita que el resultado dependa de asimetrías entre grupos y se refuerza la trazabilidad del

[41] El CTPNUM (Coeficiente de Tiempo Parcial) expresa el porcentaje de jornada que realiza un trabajador respecto a la jornada ordinaria a tiempo completo establecida en la empresa o convenio. Formalmente puede interpretarse como: CTPNUM= horas de trabajo del contrato/horas de jornada completa. Por tanto, CTPNUM almacena ese coeficiente en forma numérica. Interpretación 1,00 (o 100 %) → jornada completa, 0,50 (o 50 %) → media jornada, 0,75 → 75 % de la jornada completa o 0,25 → cuarto de jornada.

[42] La CCC (Cuenta de Cotización de la empresa) es un identificador único que asigna el sistema a cada empresa o centro de trabajo, permitiendo asociar correctamente a los trabajadores con la entidad responsable de sus cotizaciones. Este código es fundamental tanto para la gestión administrativa y el registro de aportaciones y prestaciones, como para el análisis estadístico del empleo, ya que permite agrupar trabajadores por empresa o centro, calcular cotizaciones totales y examinar patrones de empleo a nivel organizativo o territorial.

procedimiento. Desde el punto de vista metodológico, el PS (*propensity score* - probabilidad de recibir un tratamiento/intervención) empareja individuos con características similares según lo indicado por las variables individuales y territoriales. En consecuencia, el PS no se utiliza como un modelo estructural de participación, sino como un instrumento cuyo objetivo es reducir diferencias sistemáticas entre "tratados" y "controles" en los determinantes observables de participación.[43]

Una vez realizado el emparejamiento, se puede obtener el ATT (*Average Treatment effect on the Treated*), que permite medir el impacto medio del programa sobre quienes realmente participaron. Es decir, va a permitir responder a la pregunta "¿cuánto mejor (o peor) les fue, de media, a los participantes gracias al programa, comparado con lo que razonablemente les habría pasado si no hubieran participado?". Dado que ese "qué habría pasado si no …" no se puede observar directamente, se estima comparando a los participantes con ese grupo de no participantes muy similares (en características previas y contexto), para construir un contrafactual creíble. El ATT, por tanto, se interpreta como el efecto promedio atribuible al programa en la población tratada, dentro del conjunto de casos donde existe comparación válida (soporte común).

El PSM solo es creíble si, para cada participante del programa, existe al menos alguna persona no participante con un perfil observable muy parecido. Esa exigencia se conoce como solapamiento u *overlap* y, en la práctica, se aplica imponiendo una condición de soporte común. Esto significa que solo se evalúa el impacto en la zona del PS donde realmente existen comparables. Si un tratado tiene un *score* tan alto (o tan bajo) que no hay controles con valores similares, cualquier comparación exigiría "inventar" el contrafactual mediante extrapolación. Para evitarlo, se restringe el análisis a las observaciones cuyo *score* cae dentro del rango en el que se observa solapamiento con el grupo de control, limitando explícitamente la inferencia a la población para la que el contrafactual es plausible.

Una vez fijado ese soporte común, el emparejamiento se realiza además imponiendo un *caliper*, que puede entenderse como un criterio de "distancia máxima permitida": un tratado solo se empareja con controles si su PS es suficientemente cercano. Habitualmente, esa distancia no se mide en el

---

[43] El *propensity score* (PS) se obtiene estimando un modelo *logit* (regresión logística binomial) donde la variable dependiente indica la participación en el programa: $D_i = 1$ si el individuo i es tratado (participa) y $D_i = 0$ si es control (no participa). En concreto, se asume que la probabilidad condicional de participación viene dada por

$$p(X_i) = \Pr\,(D_i = 1 \mid X_i) = \Lambda(X_i'\beta) = \frac{\exp\,(X_i'\beta)}{1 + \exp\,(X_i'\beta)},$$

donde $\Lambda(\cdot)$es la función logística y X_i recoge el conjunto de variables estrictamente pretratamiento utilizadas para modelizar la selección: características individuales (que se utilizan en todas las especificaciones), y características del contexto municipal (que varían, como se verá posteriormente, en los escenarios A, B, C y D). Equivalentemente, el modelo puede expresarse en términos de *log-odds* como:

$$\log\left(\frac{p(X_i)}{1 - p(X_i)}\right) = X_i'\beta.$$

En consecuencia, el PS no es más que la probabilidad predicha de participar en el programa a partir de dicho modelo; para pasar del índice lineal $X_i'\beta$a una probabilidad en $[0, 1]$se aplica la transformación logística (invirtiendo el *logit*). Una vez estimado el PS, la distancia de emparejamiento se define en la escala *logit* del *score*, de forma que la proximidad entre un tratado y un control se mide como el valor absoluto de la diferencia de *logits* para tratados y controles | $\text{logit}(PS_T) - \text{logit}(PS_C)$ |. En consecuencia, lo que se está valorando es el valor absoluto de la diferencia de probabilidad entre los individuos del grupo de tratamiento (participan en el programa) y los individuos del grupo de control (no participan).

score en niveles, sino en su transformación *logit*, porque esa escala es más adecuada para comparar proximidades a lo largo de todo el rango del *score* (evita problemas de compresión cerca de 0 y 1). Para que el *caliper* sea comparable entre especificaciones, se parametriza como un múltiplo de la desviación típica del *logit* del PS. En la práctica, esto "normaliza" la exigencia de proximidad a la dispersión real del *score* en la muestra: un mismo valor de *caliper* tiene un significado similar, aunque cambie el modelo o el conjunto de variables consideradas para caracterizar a los individuos estrictamente pre-tratamiento. Explorar varios valores del *caliper* permite evaluar la robustez de los resultados y hace explícito el *trade-off* clásico entre mejor emparejamiento y tamaño muestral. *Calipers* más estrictos suelen mejorar el emparejamiento, pero a costa de descartar tratados que no encuentran controles suficientemente cercanos. *Calipers* más laxos preservan tamaño muestral (y, por tanto, precisión), pero pueden introducir emparejamientos menos "locales" y comparaciones potencialmente menos fiables.

Por esta razón, la interpretación del ATT debe ir siempre acompañada del número de emparejamientos válidos en cada escenario (y, si procede, de cuántos tratados se pierden). Así, el efecto estimado se lee conjuntamente con la información sobre solapamiento efectivo y pérdida muestral, evitando conclusiones que dependan de emparejamientos escasos o de baja calidad. En cuanto a las reglas de emparejamiento, se emplean enfoques complementarios. Con *radius matching*, cada tratado se empareja con todos los controles que caen dentro del *caliper*, asignando pesos uniformes entre los controles seleccionados; esta estrategia explota mejor la información disponible cuando existe alta densidad de controles cercanos y tiende a estabilizar las estimaciones. En paralelo, el *1:3 matching* empareja a cada tratado con los 3 controles más cercanos siempre dentro del *caliper*, proporcionando un contrafactual más homogéneo por tratado, aunque potencialmente más sensible cuando la densidad de controles es baja en algunas regiones del PS. Habitualmente se suelen utilizar ambas reglas a fin de analizar si los resultados son los mismos en ambos casos o se muestran sensibles ante la elección de una u otra.

Adicionalmente, se incorpora bloqueo por sexo, imponiendo que el emparejamiento se realice dentro de la misma categoría. La justificación es doble: por un lado, el sexo es un predictor relevante tanto de la participación en programas como de las trayectorias laborales; por otro, sin bloqueo podrían aparecer emparejamientos "compensatorios" —por ejemplo, mujeres tratadas con hombres control— que, aun siendo próximos en PS, mezclarían estructuras laborales distintas y dificultarían la interpretación del ATT.

En algunas especificaciones se ha activado un recorte (una reducción de individuos) en función de la densidad de población del municipio en el que consta que reside el participante, cuyo objetivo es acotar el análisis a un subconjunto de tratados para los que la comparabilidad territorial resulte más plausible, reduciendo la influencia de contextos extremos en términos de densidad municipal. Operativamente, la reducción de individuos se realiza a partir de la distribución de densidad en el grupo tratado, fijando umbrales por cuantiles: un percentil inferior QLO y un percentil superior QHI. En el caso considerado, el criterio se aplica únicamente por la cola baja de la distribución, con $QLO = 0{,}05$, mientras que el umbral superior se mantiene sin recorte efectivo ($QHI = 1$). Este ajuste implica un compromiso: mejora la comparabilidad entre los participantes tratados y los

controles, especialmente en términos de contexto territorial, lo que hace que los emparejamientos sean más fiables y el balance entre grupos más estable. Sin embargo, también reduce el tamaño de la muestra y modifica el parámetro que se está estimando, de modo que el efecto medido se refiere únicamente a los tratados que se encuentran dentro del rango territorial considerado, y no necesariamente al promedio de todos los participantes del programa. En otras palabras, se obtiene mayor precisión en la comparación a costa de perder cobertura sobre la totalidad de la muestra.

7.5 Especificaciones A–D de variables individuales pretratamiento: justificación, *trade-offs* y uso recomendado[44]

La tabla 7.1 sintetiza el conjunto de información y características que definen las opciones de modelización A, B, C y D.

Las especificaciones A–D sirven para comprobar qué tan sensibles son los resultados al modo en que se construye el modelo de selección. Todas parten de las mismas variables individuales observadas antes del tratamiento —edad, sexo, nacionalidad y nivel de estudios— y utilizan exactamente el mismo método para estimar el *propensity score*, aplicar el soporte común y realizar el emparejamiento.

Por tanto, lo único que cambia entre A–D son las variables de contexto municipal que se incluyen en el *propensity score*. Estas diferencias afectan al emparejamiento obtenido y a las pruebas que permiten evaluar si dicho emparejamiento es adecuado.

En este marco, la especificación A introduce un conjunto mínimo de variables municipales —por ejemplo, indicadores básicos del mercado laboral local y de la estructura económica— con el objetivo de maximizar soporte común y estabilidad del PS. Por ello, funciona como una modelización de base conservadora: si los resultados se mantienen bajo un modelo de selección parsimonioso, se obtiene una primera evidencia de estabilidad del resultado. A partir de ese punto, la especificación B amplía A incorporando variables que capturan con mayor detalle la actividad y el tejido productivo local —por ejemplo, medidas vinculadas a empresas o afiliación— manteniendo, no obstante, un número reducido de variables. La racionalidad de esta segunda especificación es que tanto la participación como los indicadores de impacto pueden depender de oportunidades locales que no quedan plenamente reflejadas en indicadores agregados básicos como paro o renta; al mismo tiempo, se evita introducir redundancias entre variables muy próximas para limitar la colinealidad y prevenir la aparición de PS excesivamente extremos.

En una línea más exigente, la especificación C incorpora dimensiones adicionales vinculadas a la estructura social y demográfica, así como a dinámicas territoriales y posibles brechas. La motivación es que territorios similares en nivel de actividad pueden diferir de forma significativa en composición, desigualdad o patrones de movilidad, factores que pueden influir tanto en la probabilidad de participar como en la trayectoria laboral posterior. Por ello, C opera como una prueba sustantiva de robustez: si el ATT se mantiene estable al introducir estas dimensiones, se

[44] En la tabla 7.2 se puede consultar todo el listado de variables, así como sus definiciones.

refuerza el argumento de que los resultados no dependen de una caracterización municipal demasiado estrecha.

Tabla 7.1 Síntesis para selección

Opción	Variables municipales (además de las individuales)	Recorte por Densidad de población	Objetivo
A	• tasa_de_paro_total • renta_neta_media_por_persona_amb • densidad_de_poblacion_hab_km2 • distancia_a_pamplona_km (si existe)	No	*Especificación base mínima:* maximiza solapamiento y estabilidad del PS. No realiza reducción cuantílica en base a la densidad de población
B	Todas las de A más: • tasa_de_actividad_total • empresas	Sí	*Parsimoniosa*: añade la dimensión actividad y tejido productivo manteniendo un número reducido de variables municipales; suele equilibrar bien sin redundancia excesiva.
C	Todas las de B más: • salario_bruto_medio • indice_gini_ambos_sexos • indice_de_envejecimiento_v_2_pob • saldo_migratorio • brecha_paro_mujer_menos_hombre • brecha_salarial_por_sexo	Sí	*Intermedia enriquecida*: incorpora desigualdad, demografía, movilidad neta y brechas; útil como robustez, aunque puede hacer el PS más exigente.
D	Todas las de C más: • poblacion_total • tasa_riesgo_pobreza_ambos_sexos • afiliacion_a_la_seguridad_social • total_de_inmigraciones • total_de_emigraciones • brecha_actividad_mujer_menos_hom • indice_de_juventud_pob_15_64_ano	Sí	*Completa (máxima):* máxima información municipal. Recomendada como sensibilidad/robustez; puede reducir el soporte común[45] por redundancia y PS extremos.

Fuente: elaboración propia.

Finalmente, la especificación D integra el conjunto máximo de variables municipales disponibles —excluyendo identificadores— y se interpreta como un *stress test* del modelo de selección. Si el ATT permanece estable y el emparejamiento es adecuado incluso bajo D, el argumento de robustez frente a la especificación se fortalece de manera notable. No obstante, este enfoque puede tener un coste en términos de solapamiento[46], precisamente por redundancia y por la generación de valores de PS extremos; en ese caso, el resultado debe interpretarse como válido para el

[45] Reducir el soporte común implica que, tras aplicar determinados ajustes o filtros, algunas observaciones dejan de situarse en la zona en la que los *propensity scores* (PS) de tratados y controles se solapan. En otras palabras, esas observaciones quedan fuera del rango en el que ambos grupos presentan valores comparables de PS.
Como consecuencia, parte de la muestra ya no puede utilizarse para la comparación causal, porque no existe un control suficientemente similar para un tratado (o viceversa), lo que obliga a excluir dichas unidades del análisis.

[46] El solapamiento entre controles y tratados se refiere a la zona de valores de *propensity score* PS donde ambos grupos se interceptan, es decir, donde cada persona tratada tiene al menos un control con características comparables y viceversa. Esta superposición es fundamental para que los emparejamientos sean válidos, ya que garantiza que el efecto del tratamiento se estima dentro de un rango donde existen contrapartidas reales, evitando extrapolaciones poco fiables. Sin solapamiento suficiente, algunos tratados o controles no pueden incluirse en el análisis, lo que reduce la muestra utilizada, pero mejora la validez de la comparación.

subconjunto de tratados que permanece dentro de la región de soporte común bajo la especificación completa, pero no para el resto de participantes en el grupo de tratamiento.

Este planteamiento responde a un dilema habitual cuando se trabaja con información territorial: incorporar más contexto puede reducir sesgo por omisión al capturar dimensiones relevantes del entorno, pero también puede incrementar la dimensionalidad y la colinealidad, generando scores más extremos y reduciendo el solapamiento entre tratados y controles. Frente a esa tensión, las opciones A–D permiten explorar de manera ordenada el equilibrio entre parsimonia, interpretabilidad y capacidad para representar heterogeneidad local potencialmente determinante de la participación y de los resultados.

En última instancia, la elección entre los escenarios A, B, C y D se basa en criterios técnicos relacionados con la factibilidad del emparejamiento y la calidad del contrafactual, es decir, qué tan bien los controles replican las características de los tratados. Para decidir, se comparan varias métricas en cada escenario:

El *Caliper* para limitar la distancia máxima de *propensity score* entre tratados y controles se fija en 0,20. A fin de garantizar la calidad del contrafactual y evaluar de manera rigurosa la robustez del emparejamiento, se consideran diferentes metodologías de emparejamiento. En primer lugar, se utiliza la regla del *radius matching*; en segundo lugar, como medida de robustez, se considera también un emparejamiento 1:3 (cada tratado se empareja con hasta tres controles). Finalmente, se evalúa el balance de todas las variables utilizadas en el emparejamiento final, medido por el SMD_post (*Standardized Mean Difference post-matching*).

La elección del escenario final puede variar según el programa, y los siguientes apartados se sintetiza qué escenario se ha seleccionado para cada programa (EETT, TFE-ELL y TFE-ESAL), junto con un análisis de las métricas de selección y una explicación de los resultados obtenidos con esa especificación.

Tabla 7.2 Listado de Variables de Impacto laboral

Variable	***Definición***
Indicadores de Impacto	
dias_empleo_post90	Número de días únicos con empleo (asalariado y/o autoempleo) dentro de la ventana post de 90 días.
empleado_post90	Indicador binario (1/0) de empleo en la ventana post de 90 días
FTE_post90_total	FTE total acumulado en la ventana post de 90 días (asalariado + autoempleo), en “días equivalentes a jornada completa”.
FTE_post90_sal	FTE asalariado acumulado en la ventana post de 90 días (equivalentes a jornada completa a partir de la intensidad del empleo asalariado).
FTE_post90_self	FTE de autoempleo acumulado en la ventana post de 90 días (equivalentes a jornada completa asociados a días con autoempleo).
FTE_post90_sameCCC	FTE asalariado acumulado en la ventana post de 90 días correspondiente a la CCC de referencia (mismo empleador).
FTE_post90_otherCCC	FTE asalariado acumulado en la ventana post de 90 días correspondiente a CCC distintas de la CCC de referencia (otros empleadores).

dias_empleo_post180	Número de días únicos con empleo (asalariado y/o autoempleo) dentro de la ventana post de 180 días.
empleado_post180	Indicador binario (1/0) de empleo en la ventana post de 180 días
FTE_post180_total	FTE total acumulado en la ventana post de 180 días (asalariado + autoempleo), en "días equivalentes a jornada completa".
FTE_post180_sal	FTE asalariado acumulado en la ventana post de 180 días.
FTE_post180_self	FTE de autoempleo acumulado en la ventana post de 180 días.
FTE_post180_sameCCC	FTE asalariado acumulado en la ventana post de 180 días en la CCC de referencia (mismo empleador).
FTE_post180_otherCCC	FTE asalariado acumulado en la ventana post de 180 días en CCC distintas (otros empleadores).
dias_empleo_post365	Número de días únicos con empleo (asalariado y/o autoempleo) dentro de la ventana post de 365 días.
empleado_post365	Indicador binario (1/0) de empleo en la ventana post de 365 días
FTE_post365_total	FTE total acumulado en la ventana post de 365 días (asalariado + autoempleo), en "días equivalentes a jornada completa".
FTE_post365_sal	FTE asalariado acumulado en la ventana post de 365 días.
FTE_post365_self	FTE de autoempleo acumulado en la ventana post de 365 días.
FTE_post365_sameCCC	FTE asalariado acumulado en la ventana post de 365 días en la CCC de referencia (mismo empleador).
FTE_post365_otherCCC	FTE asalariado acumulado en la ventana post de 365 días en CCC distintas (otros empleadores).
Tratamiento, Control y Variables individuales	
p_psm	Control (0) o Tratamiento (1)
p_edad	Edad del individuo
p_sexo	Sexo biológico del Individuo
p_form_code	Nivel de Formación del individuo. Código 00.- Sin especificar 11.- Estudios primarios incompletos 12.- Estudios primarios completos 21.- Programas para la formación e inserción laboral que no precisan de una titulación académica de la 1ª etapa de secundaria para su realización (más de 300 horas) 22.- Primera etapa de educación secundaria sin título de graduado escolar o equivalente 23.- Primera etapa de educación secundaria con título de graduado escolar o equivalente 31.- Programas para la formación e inserción laboral que precisan de una titulación de estudios secundarios de primera etapa para su realización (más de 300 horas) 32.- Enseñanzas de bachillerato 33.- Enseñanzas de grado medio de formación profesional específica, artes plásticas y diseño y deportivas 41.- Enseñanzas para la formación e inserción laboral que precisan una titulación de estudios secundarios de 2ª etapa para su realización (más de 300 horas) 51.- Enseñanzas de grado superior de formación profesional específica y equivalente, artes plásticas y diseño y deportivas 54.- Enseñanzas universitarias de primer ciclo y equivalente o personas que han aprobado 3 cursos completos de una licenciatura o créditos equivalentes (diplomatura) 55.- Enseñanzas universitarias de primer y segundo ciclo de sólo segundo ciclo y equivalentes (licenciatura) 59.- Enseñanzas universitarias de grado 60.- Enseñanzas universitarias de máster 61.- Doctorado universitario 80.- Sin estudios

p_nacionalidad	Nacionalidad del individuo. (0) Española, (1) Extranjera
p_localidad	Localidad de residencia del individuo.
p_fecha_ini	Fecha de inicio en el programa del Individuo.
p_fecha_fin	Fecha de finalización en el programa del individuo.
p_porcentaje_realizado	Porcentaje del programa realizado por el individuo
p_resultado	Resultado final del programa. (0) Abandona por otras causas (1) Abandona por trabajo (2) Apto/a (3) Apto/a en una parte (4) No admitido (5) Reserva
Variables Municipales: Medias de los tres años anteriores a la realización del programa. TFE-EELL: 2020/22, EETT: 2019/21 y TFE-ESAL: 2021/23	
poblacion_total	Logaritmo de la Población total residente en el municipio.
densidad_de_poblacion_hab_km2	Densidad de población del municipio.
distancia_a_pamplona_km	Distancia desde el municipio a Pamplona (referencia geográfica).
indice_de_envejecimiento_v_2_pob	Indicador de envejecimiento poblacional (relación entre población mayor y población joven).
indice_de_juventud_pob_15_64_ano	Indicador de "juventud" dentro de la población en edad de trabajar (15–64).
tasa_de_paro_total	Tasa de paro del municipio (personas desempleadas / población activa).
tasa_de_actividad_total	Tasa de actividad del municipio (población activa / población en edad de trabajar).
renta_neta_media_por_persona_amb	Renta neta media por persona (ambos sexos) en el municipio.
tasa_riesgo_pobreza_ambos_sexos	Porcentaje de población en riesgo de pobreza (umbral definido por la fuente).
indice_gini_ambos_sexos	Índice de Gini de desigualdad de renta (ambos sexos).
afiliacion_a_la_seguridad_social	Nivel de afiliación a la Seguridad Social en el municipio (aprox. actividad laboral formal).
empresas	Número de empresas registradas en el municipio.
salario_bruto_medio	Salario bruto medio en el municipio.
brecha_salarial_por_sexo	Brecha salarial por sexo en el municipio (diferencia entre salarios de hombres y mujeres según definición de la fuente).
total_de_inmigraciones	Número de inmigraciones (entradas) registradas en el municipio en el periodo.
total_de_emigraciones	Número de emigraciones (salidas) registradas en el municipio en el periodo.
brecha_paro_mujer_menos_hombre	Brecha de paro: tasa de paro de mujeres menos la de hombres.
brecha_actividad_mujer_menos_hombre	Brecha de actividad: tasa de actividad de mujeres menos la de hombres.
saldo_migratorio	Saldo migratorio: inmigraciones menos emigraciones.

Fuente: elaboración propia.

8 ANEXOS. ESCUELAS TALLER (EETT)

8.1 Anexo 1. Normativa principal: Programa EETT

navarra.es

ANUNCIO

BOLETÍN Nº 198 - 24 de agosto de 2021

1. Comunidad Foral de Navarra

1.4. Subvenciones, ayudas y becas

RESOLUCIÓN 2924E/2021, de 26 de julio, de la directora gerente del Servicio Navarro de Empleo-Nafar Lansare, por la que se aprueba la convocatoria de subvenciones para la ejecución durante 2022, 2023 y 2024 de los programas de Escuelas Taller de ámbito territorial exclusivo de la Comunidad Foral de Navarra, dirigidos a las personas desempleadas. Identificación BDNS: 575506.

La Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral, acomete una reforma integral del sistema y otorga un nuevo marco jurídico a las diferentes ofertas de formación que tanto empresas como Administraciones Públicas ponen a disposición de las personas trabajadoras.

El artículo 8 de la citada ley prevé la formación en alternancia con el empleo mediante un proceso mixto de empleo y formación, que permite al trabajador compatibilizar el aprendizaje formal con la práctica profesional en el puesto de trabajo a través de un contrato para la formación y el aprendizaje.

Esta iniciativa, así como las acciones que las integran, estarán dirigidas a la adquisición mejora y actualización permanente de las competencias y cualificaciones profesionales, favoreciendo la formación a lo largo de la vida de la población activa, y conjugando las necesidades de las personas, de las empresas, de los territorios y de los sectores productivos.

La sociedad exige de los poderes públicos la adopción de medidas efectivas y eficientes que coadyuven a paliar los efectos de la actual situación económica y a reducir el desempleo, sobre todo de las personas con especiales dificultades de inserción.

Se hace necesario, por tanto, implementar medidas dirigidas a incrementar la empleabilidad de las personas desempleadas mayores de 16 y menores de 30 años, alternando el aprendizaje y la cualificación con un trabajo efectivo como vía de aprendizaje, así como promover su desarrollo personal y social, a través de una atención integral, de su participación en experiencias laborales y

del apoyo a su inserción.

Estos programas de formación y empleo se financiarán mediante subvenciones públicas otorgadas en régimen de concurrencia competitiva y se ejecutarán por las entidades beneficiarias.

Mediante Acuerdo de Gobierno de Navarra de 14 de julio de 2021, se autoriza a la Directora Gerente del Servicio Navarro de Empleo-Nafar Lansare, para la adquisición de un compromiso de gasto plurianual por importe por importe de 7.280.000 euros para la financiación en 2021, 2022, 2023 y 2024 de los programas de Escuelas Taller

En consecuencia, en virtud de las facultades atribuidas por el artículo 12 del Decreto Foral 302/2019, de 6 de noviembre, por el que se aprueban los Estatutos del Servicio Navarro de Empleo-Nafar Lansare,

RESUELVO:

1. Aprobar la convocatoria de subvenciones para la ejecución durante 2022, 2023 y 2024 de los programas de Escuelas Taller de ámbito territorial exclusivo de la Comunidad Foral de Navarra, dirigidos a las personas desempleadas.

2. Aprobar las bases por las que se regirá la convocatoria, que se recogen en el anexo adjunto a esta resolución.

3. Autorizar un gasto 7.280.000 euros para la financiación en 2021, 2022, 2023 y 2024 de los programas de Escuelas Taller, con la siguiente imputación presupuestaria:

–2.600.000 euros para el ejercicio 2021, con cargo a la partida presupuestaria 950002-96200-4819-242200, denominada “Programas de Escuelas Taller y Programas Específicos. Conferencia Sectorial”.

–1.820.000 euros para el ejercicio 2022 con cargo a la partida presupuestaria 950002-96200-4819-242200, denominada “Programas de Escuelas Taller y Programas Específicos. Conferencia Sectorial”, o a la partida presupuestaria análoga que se habilite, condicionado a la existencia de crédito para tal fin.

–1.560.000 euros para el ejercicio 2023 con cargo a la partida presupuestaria 950002-96200-4819-242200, denominada “Programas de Escuelas Taller y Programas Específicos. Conferencia Sectorial”, o a la partida presupuestaria análoga que se habilite, condicionado a la existencia de crédito para tal fin.

–1.300.000 euros para el ejercicio 2024 con cargo a la partida presupuestaria 950002-96200-4819-242200, denominada “Programas de Escuelas Taller y Programas Específicos. Conferencia Sectorial”, o a la partida presupuestaria análoga que se habilite, condicionado a la existencia de crédito para tal fin.

4. Publicar esta resolución y su anexo en el Boletín Oficial de Navarra.

5. Contra esta resolución, que no agota la vía administrativa, cabe interponer recurso de alzada ante la consejera de Derechos Sociales del Gobierno de Navarra, en el plazo de un mes, a contar desde el día siguiente al de su publicación, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 121 y 122 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas y en el artículo 126.3 de la Ley Foral 11/2019, de 11 de marzo, de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra y del Sector Público Institucional Foral.

Pamplona, 26 de julio de 2021.–La directora gerente del Servicio Navarro de Empleo-Nafar Lansare, Mirian Martón Pérez.

ANEXO

Bases de la convocatoria

1.–Objeto y ámbito de actuación.

El objeto de esta convocatoria es regular las condiciones y requisitos de la concesión de subvenciones a las entidades que promuevan Escuelas Taller.

El ámbito de aplicación es la Comunidad Foral de Navarra.

2.–Definición.

Las Escuelas Taller se configuran como programas que tienen por objeto mejorar la empleabilidad de las personas desempleadas alternando el aprendizaje y la cualificación con un trabajo productivo, con la finalidad de promover su inserción laboral.

Para ello se desarrollarán trabajos efectivos, obras o servicios reales, de utilidad pública o de interés social, que posibilitarán al alumnado trabajador la realización de un trabajo efectivo como vía de aprendizaje.

3.–Personas destinatarias.

Las personas destinatarias de las Escuelas Taller deberán cumplir los siguientes requisitos:

a) Jóvenes mayores de 16 años y menores de 30 años.

b) Estar en desempleo, inscritas como demandantes de empleo en las agencias de empleo dependientes del Servicio Navarro de Empleo-Nafar Lansare y disponer de la tarjeta de desempleo en vigor.

c) Cumplir los requisitos establecidos en la normativa de aplicación para formalizar un contrato para la formación y el aprendizaje.

d) Si la formación del proyecto está dirigida a la obtención de certificados de profesionalidad de nivel de cualificación 2, se garantizará que el perfil del alumnado se adecua a los requisitos de

acceso marcados en los certificados de profesionalidad.

El número de alumnos previsto en el programa serán como mínimo de 15 y como máximo de 20.

4.–Entidades beneficiarias.

1. Los programas previstos en esta convocatoria serán promovidos por las siguientes entidades:

a) Entidades locales, sus organismos autónomos y entidades dependientes o asimiladas a las mismas, cuya titularidad corresponda íntegramente a dichas entidades locales, todas ellas del ámbito geográfico de la Comunidad Foral de Navarra.

b) Asociaciones, fundaciones y otras entidades sin ánimo de lucro de Navarra u otras corporaciones de derecho público.

2. Todas las entidades beneficiarias deberán cumplir los requisitos establecidos en el artículo 13 de la Ley Foral 11/2005, de 9 de noviembre, de Subvenciones.

5.–Duración del programa.

Las Escuelas Taller que se desarrollen al amparo de estas bases tendrán una duración mínima de 12 meses y máxima de 24 meses.

Todos los programas deberán comenzar en el año 2022 y finalizar antes del 31 de agosto de 2024.

6.–Contenido de Escuelas Taller.

Los programas incluirán las siguientes actuaciones:

6.1. Orientación:

Las acciones de orientación y tutorización se desarrollarán a lo largo de todo el proyecto y tienen por finalidad ayudar a las personas usuarias a mejorar su empleabilidad, promover su carrera profesional y facilitar su contratación u orientar hacia el autoempleo.

El servicio de orientación comprenderá las siguientes actividades:

a) Diagnóstico individualizado y elaboración del perfil: Comprenderá la atención específica a la persona beneficiaria, al objeto de identificar sus habilidades, sus competencias, su formación y experiencia, sus intereses, su situación familiar y las posibles oportunidades profesionales, así como cuantas otras variables se estimen relevantes en el protocolo específico que desarrolle esta actividad. Esta información se utilizará para la elaboración del perfil de la persona y su clasificación en función de su empleabilidad.

b) Diseño del itinerario personalizado para el empleo: Consistirá en la elaboración y comunicación fehaciente a la persona, cuando proceda, del proceso que se considere más adecuado para su acceso al empleo de acuerdo con su perfil, necesidades y expectativas a través de criterios técnicos y estadísticos, incluyendo las principales actuaciones propuestas y el calendario de

realización, así como los elementos de verificación y seguimiento.

Este itinerario deberá incorporar, al menos:

1.º La identificación de alternativas profesionales a partir del análisis motivado de oportunidades de empleo en Navarra, España, resto de la Unión Europea y ámbito internacional, a las que pueda acceder de acuerdo con su perfil profesional.

2.º La identificación de un itinerario formativo, cuando se precise de acuerdo con el perfil de la persona usuaria, mediante la propuesta de las acciones de formación y/o acreditación de experiencia laboral o formación no formal que resulten adecuadas para la mejora de competencias y cualificación profesional de la persona usuaria.

3.º La identificación de las actuaciones de búsqueda activa de empleo que, de acuerdo con su perfil, la persona usuaria quedará obligado a realizar.

c) Asesoramiento y ayuda técnica adicional para:

1.º La definición de su currículo, que refleje su perfil profesional en términos de competencias profesionales: Comprenderá la información y asesoramiento personal, a las personas beneficiarias, así como la provisión de instrumentos y técnicas de ayuda para la elaboración de su currículo personalizado.

2.º La aplicación de técnicas para la búsqueda activa de empleo: Contemplará la provisión de información, y manejo básico de los medios, técnicas y herramientas accesibles para la búsqueda de empleo por cuenta ajena, incluyendo los medios telemáticos y el uso de las redes sociales.

d) Información y asesoramiento adicional sobre:

1.º Datos o las circunstancias relativas al mercado de trabajo y las políticas activas de empleo que puedan resultar de utilidad para incrementar las oportunidades de empleo de las personas.

2.º La oferta formativa y los programas que faciliten la movilidad para la formación y cualificación europeas: Comprenderá las actuaciones de asesoramiento especializado a las personas respecto de la oferta de formación.

3.º Acciones de intermediación laboral. La persona orientadora proporcionará información de los portales públicos y privados de ofertas de empleo y/o podrá derivar a la persona beneficiaria a las ofertas que se gestionan en la oficina de empleo cuyos requisitos cumplan con su perfil laboral.

e) Apoyo a la gestión de la movilidad laboral: Comprenderá la información, asesoramiento y el apoyo a la movilidad geográfica y funcional, tanto en el ámbito nacional, europeo e internacional de las personas para aprovechar las ofertas de empleo adecuadas a las que puedan tener acceso.

Incluirá información general acerca de las circunstancias de trabajo más relevantes en el ámbito territorial de la Unión Europea, incluyendo el acceso a la información disponible a través de la red EURES.

f) Desarrollo de aspectos como habilidades sociales y de comunicación, motivación, toma de decisiones y resolución de problemas y conflictos.

Para ello las entidades utilizarán como mínimo los instrumentos establecidos (diagnóstico e itinerario) por el personal de Orientación del Servicio Navarro de Empleo-Nafar Lansare a través de la aplicación informática Orientasare/Silcoi web.

Asimismo, a lo largo del programa y de forma transversal se orientará y acompañará en materia de emprendimiento a la persona beneficiaria, favoreciendo las ideas emprendedoras de forma inducida o a demanda de los participantes. La memoria del programa incluirá información sobre la metodología de trabajo que la entidad propone aplicar para el fomento del emprendimiento.

En la última parte del proyecto, la orientación estará especialmente centrada en la consecución de la inserción de las personas beneficiarias y en el acompañamiento en la incorporación a las empresas. Para ello las entidades beneficiarias elaborarán un Plan de actuación individualizado para la inserción.

6.2. Formación:

a) Formación de apoyo:

Los proyectos que lo necesiten podrán incluir en sus programas formativos, un máximo de 100 horas para los certificados de nivel 1 y de 50 horas para los certificados de nivel 2, dedicadas a apoyo al seguimiento del certificado de profesionalidad o a formación básica. La formación de apoyo programada será un refuerzo para aquellas personas destinatarias que lo necesiten y que les permita incorporarse a la vida activa o proseguir sus estudios.

b) Formación en competencias técnicas:

Todas las escuelas taller contendrán, al menos, un certificado de profesionalidad completo, de nivel 1 o 2.

La entidad beneficiaria identificará la programación de dichos certificados de forma modular para que posibilite la incorporación de nuevos alumnos y alumnas y su correspondiente acreditación modular.

Asimismo, deberá cumplir tanto los requisitos establecidos en los Reales Decretos reguladores de cada certificado de profesionalidad, como las disposiciones del Real Decreto 34/2008, de 18 de enero, que regulan los certificados de profesionalidad.

Para ello, previamente a la solicitud de subvención del proyecto la entidad deberá estar acreditada para la impartición del correspondiente certificado de profesionalidad.

Desde el SNE se realizarán los trámites necesarios para proceder al registro y elaboración de las acreditaciones parciales o totales de los certificados.

Además, las escuelas taller podrán programar formación técnica que complemente la de certificado

de profesionalidad.

c) Formación complementaria:

Será obligatoria la impartición de las siguientes acciones:

–Un curso de prevención de riesgos laborales con el contenido y la intensidad que corresponda, de acuerdo a lo regulado en el Real Decreto 39/1997 de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención de Riesgos Laborales. Si la entidad ha programado un Certificado de profesionalidad en el que se incluye formación en prevención de riesgos laborales, se podrá compensar total o parcialmente este curso.

–Una jornada de al menos 4 horas en igualdad de género referida al sector.

–Al menos 40 horas de formación en digitalización-alfabetización informática.

La entidad deberá programar, a lo largo de la duración del proyecto, las acciones formativas descritas en la base 6.2.

La programación de la formación a lo largo del proyecto se explicará con detalle en la Memoria que acompaña a la solicitud.

La entidad, una vez finalizada la formación, entregará al SNE-NL un “Acta de evaluación” donde se incluirá los resultados de los alumnos/as en las unidades/módulos formativos. Junto con el acta, entregará las solicitudes de acreditación de Certificado de Profesionalidad Nuevos (CPN) completo o parcial cumplimentadas por los alumnos/as. Asimismo, la entidad comunicará al SNE-NL los resultados del contenido no vinculado a certificado de profesionalidad otorgando al alumnado el correspondiente certificado o diploma de aprovechamiento

6.3. Realización del trabajo efectivo en Escuelas Taller:

En todas las Escuelas Taller se incluirá, como parte fundamental, la realización de un trabajo efectivo, obras o servicios reales, de utilidad pública o social, que junto con la formación ocupacional de carácter teórico-práctico que reciben los participantes asegura la capacitación para el desempeño adecuado del oficio aprendido, a la vez que facilita su posterior inserción laboral, tanto por cuenta ajena como mediante la creación de proyectos empresariales o de economía social.

El trabajo estará tutelado en todo momento por la persona orientadora, que será responsable de establecer las pautas y corregir los posibles defectos. El trabajo que desarrollan las personas beneficiarias a lo largo de la realización de la obra social debe seguir el ritmo exigido por el plan formativo del proyecto aprobado.

7.–Desarrollo de los programas.

7.1. El programa de Escuela Taller se dividirá en dos etapas:

A.–Primera Etapa: Orientación e inicio de formación.

a.1. Esta etapa tendrá una duración mínima de un mes y medio.

a.2. Durante esta etapa el alumnado desarrollará una parte importante del trabajo de orientación laboral. Además, la entidad beneficiaria deberá programar la formación de apoyo descrita en la base 6.2.a. y la formación complementaria descrita en la base 6.2.c.

B.–Segunda Etapa: Orientación, formación en alternancia con trabajo efectivo y acompañamiento en la inserción:

b.1. Esta etapa comenzará con la impartición de la formación en certificado de profesionalidad. Durante esta etapa del programa la persona beneficiaria complementará su formación en alternancia con la realización del trabajo efectivo previsto en el proyecto. En la parte de trabajo de orientación se hará especial hincapié en las acciones de inserción laboral.

b.2. El alumnado trabajador percibirá en esta etapa las retribuciones salariales que les correspondan, de conformidad con lo previsto en la normativa aplicable y en estas bases.

Se utilizará al efecto, como modalidad contractual más adecuada, la del contrato para la formación y aprendizaje, de acuerdo con lo establecido en el artículo 11.2 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y 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 profesional dual.

La duración de los contratos de trabajo suscritos con el alumnado trabajador no podrá exceder de la fecha de finalización del proyecto.

7.2. Incorporaciones y sustituciones de personas beneficiarias.

Todos los programas de Escuelas Taller deberán comenzar con un mínimo del 75% de las personas establecidas en el proyecto.

Si se produjeran abandonos se podrán incorporar otras personas en lugar de aquellas. Las incorporaciones pueden producirse en cualquier momento a lo largo de la duración del proyecto, salvo cuando se esté impartiendo formación en certificados de profesionalidad. En este caso, esta sustitución se admitirá durante los primeros 5 días lectivos de cada módulo formativo siempre que no se haya superado el 25 % de la duración de dicho módulo.

Las personas deberán asistir y seguir con aprovechamiento las acciones formativas.

La entidad beneficiaria deberá informar a las personas participantes de las obligaciones que comporta la asistencia al curso. Constituyen causas de exclusión:

a) Incurrir en más de tres faltas de asistencia no justificadas al mes.

b) No seguir con aprovechamiento la acción formativa.

c) Dificultar el normal desarrollo de la acción formativa.

d) La falta de respeto o consideración con el personal docente, alumnado o el personal del centro o entidad que imparta la formación.

e) La utilización de forma inadecuada de las instalaciones y equipamientos del centro o entidad que imparta la formación.

f) Cualquier otra que pudiera constar en el reglamento de funcionamiento de la entidad beneficiaria.

8.–Becas.

8.1. Durante la primera etapa de las Escuelas Taller el alumnado podrá ser beneficiario de becas por asistencia.

8.2. La cuantía de las becas formará parte de la subvención total a conceder por el SNE-NL.

La entidad beneficiaria indicará en su solicitud el importe que tiene previsto destinar a becas, se encargará de su gestión, y del abono de las mismas mediante ingreso en la cuenta corriente de las personas beneficiarias.

La entidad beneficiaria será la encargada de determinar los casos en los que se hará efectiva la beca.

No corresponderá beca en los días en los que la persona esté trabajando, ni los días lectivos que no haya asistido a la Escuela Taller.

9.–Inserción.

Los programas deberán garantizar como mínimo un 25% de inserción laboral sobre la totalidad de las personas evaluables que participen en el programa. Se considerará persona evaluable aquella que permanezca en el programa al menos un 50% de la duración del mismo. Las entidades beneficiarias podrán adquirir un compromiso adicional de inserción, que será valorado en el procedimiento de concurrencia y formará parte del porcentaje a justificar. Si al aplicar el citado porcentaje resultaran decimales, se redondeará al número entero más próximo por exceso o por defecto y, en el caso de que el dígito sea 5, el redondeo se hará al número entero superior.

Para acreditar las personas insertadas se hará solamente con las personas evaluables y servirá la siguiente documentación:

–Contratos de trabajo cuya duración total en tiempo trabajado sea al menos de 3 meses a jornada completa o su equivalente a jornada parcial, siempre que no sea inferior a media jornada en el periodo de vigencia del proyecto y 9 meses posteriores a la finalización del mismo.

–Altas en el régimen especial de trabajadores autónomos y el pago de las cuotas por una duración mínima de 3 meses, en el mismo periodo señalado en el apartado anterior.

Asimismo, computará como inserción todas las personas participantes que en el plazo de los 9

meses posteriores a la finalización de la Escuela Taller, retornen al sistema educativo.

A los efectos de inserción laboral deberá excluirse cualquier forma de acceso a la Administración Pública, como funcionario, personal estatutario o contratado laboral o administrativo.

El plazo máximo de justificación de los compromisos de inserción será de 1 mes contado a partir de la finalización del plazo de inserción.

10.–Instalaciones, equipos y material formativo.

10.1. De conformidad con la memoria del proyecto aprobado, las aulas, talleres, mobiliario, maquinaria, etc., que constituyan el equipamiento básico que sea preciso para su correcto funcionamiento deberán ser aportados por la entidad beneficiaria o por otras instituciones o entidades que colaboren en el desarrollo del proyecto.

10.2. Cuando las aulas, talleres y demás dependencias destinadas al proyecto no sean propiedad de la entidad beneficiaria, deberá acreditarse, en el momento de formular la solicitud, su disposición de uso.

Igualmente, las entidades deberán tener los locales acreditados en la fecha de inicio de la formación de certificado de profesionalidad.

10.3. El resto del equipamiento básico declarado en la memoria del proyecto deberá estar disponible para su uso en el momento en que sea necesario para el correcto desarrollo del mismo.

11.–Selección de los participantes.

11.1. La selección de participantes irá siempre precedida de una preselección efectuada por la Agencia de Empleo en cuyo ámbito geográfico se desarrolle el proyecto.

Las entidades beneficiarias deberán indicar a la Agencia de Empleo correspondiente los perfiles que se adecúen al proyecto y los requisitos de acceso, para su adecuada gestión a través de los sistemas de sondeo o difusión pública.

En caso de que la Agencia de Empleo realice un sondeo, el ámbito de búsqueda será el de la zona de influencia de la Agencia de Empleo donde se realice la selección. El anuncio de difusión determinará el plazo, forma y medios de inscripción de las personas interesadas.

Cuando el número de solicitudes que cumplan los requisitos de acceso sea superior al número de plazas, la Agencia de Empleo correspondiente realizará una preselección según los siguientes criterios y orden de prioridad:

a) Personas perceptoras de renta garantizada para ejercer el derecho a la inclusión.

b) Personas derivadas por el personal de orientación del SNE-NL o por los Servicios Sociales.

c) Personas sobre las que se haya realizado itinerarios de empleabilidad o itinerarios personalizados para el empleo efectuados por el SNE-NL o sus entidades colaboradoras en

orientación.

d) Se dará prioridad a las personas que no hayan participado en el último programa de Escuelas Taller aprobado por Resolución 41E/2019, de 8 de marzo, de la Directora Gerente del Servicio Navarro de Empleo.

En la selección se procurará equiparación entre el número de mujeres y hombres. En todo caso deberá existir un ajuste entre los objetivos profesionales identificados y los del proyecto.

Las entidades beneficiarias podrán aportar a la Agencia de Empleo una bolsa de personas candidatas para su preselección y podrán tener establecidos mecanismos de derivación de otras entidades que trabajen con las personas destinatarias del proyecto en el territorio de actuación.

Efectuada la preselección, la Agencia de Empleo remitirá a la entidad beneficiaria un listado de las personas preseleccionadas y las solicitudes de inscripción para que proceda a realizar la selección.

La entidad beneficiaria remitirá debidamente justificada a la Agencia de Empleo la relación de participantes y reservas y los criterios de selección.

La Agencia de Empleo en el ámbito de sus competencias, verificará el cumplimiento de los requisitos establecidos en esta convocatoria.

Asimismo, la entidad beneficiaria deberá comunicar al SNE-NL las incidencias en cuanto a altas y bajas de las personas participantes en el momento en que estas se produzcan.

11.2. El alumnado seleccionado deberá cumplir con los requisitos de selección a la fecha de su incorporación.

12.–Personal directivo, de orientación, docente y de apoyo.

12.1. El personal directivo, docente, de orientación y de apoyo será contratado por la entidad beneficiaria, con arreglo al perfil señalado en el proyecto. La entidad beneficiaria se encargará de la selección.

12.2. El ratio mínimo de personal durante toda la duración del programa será el siguiente: un 50% de jornada de orientación, 50% de jornada de dirección y un 50% de jornada de administración.

12.3. Las personas orientadoras deberán estar en posesión de una titulación académica de psicopedagogía, psicología o pedagógica. No obstante, lo anterior, se podrá subvencionar a personal de orientación de la entidad que, estando en posesión de una titulación académica diferente a las anteriormente citadas, tengan una experiencia mínima de 24 meses debidamente acreditada en orientación profesional y/o labores de prospección e intermediación.

12.4. La entidad beneficiaria podrá aportar al proyecto personal propio mediante la firma de un documento en el que conste las tareas y dedicación del mismo, siempre que cumplan con los requisitos de titulación o experiencia.

13.–Solicitudes y plazo de presentación.

13.1. Las solicitudes se tramitarán electrónicamente desde la opción "Tramitar" de la ficha de la convocatoria existente en el apartado de trámites del Portal de Navarra (www.navarra.es).

13.2. Las solicitudes se presentarán en el plazo de un mes contado a partir del día siguiente a la fecha de publicación de la presente convocatoria. La presentación de solicitudes fuera del plazo señalado dará lugar a la inadmisión de las mismas.

13.3. La presentación de la solicitud supone la aceptación de las bases que rigen esta convocatoria, así como la autorización al SNE-NL para la consulta de la información y la obtención de la documentación elaborada u obrante en cualquier Administración pública que resulte necesaria para la resolución de aquella. Si existiera oposición expresa, se deberá presentar la documentación correspondiente.

14.–Documentación a presentar.

14.1. La solicitud y la memoria del proyecto según modelos normalizados, se acompañarán de la siguiente documentación:

a) En el caso de que la entidad beneficiaria sea una Asociación o Fundación presentarán escritura pública registrada y estatutos que acrediten su condición de "Entidad sin ánimo de lucro.

b) Declaración de cumplir los requisitos establecidos en los artículos 13 y 15 de la Ley Foral 11/2005, de 9 de noviembre, de Subvenciones.

c) Declaración de las subvenciones solicitadas o concedidas para la misma finalidad.

d) Declaración responsable de que se dispone de recursos humanos suficientes para la impartición de la formación detallada en el proyecto.

e) Documentación si procede que acredite lo establecido en la base 15.g y 15.h, de la convocatoria

f) Cualquier otro documento o información adicional que, a juicio de este, se considere necesario para la posterior resolución del expediente.

No será necesario remitir los documentos que hayan sido aportados anteriormente a la Administración. En este caso, el solicitante podrá acogerse a lo establecido en el artículo 28.3 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, siempre que indique en qué momento y ante qué órgano administrativo presentó los citados documentos.

14.2. Las entidades solicitantes deberán presentar una solicitud por cada programa de Escuela Taller que deseen desarrollar.

14.3. Presentada la solicitud de subvención, si esta no reúne los requisitos que se señalan en esta convocatoria, se concederá a los interesados un plazo de 10 días, contados a partir del siguiente a

la recepción del escrito, para que aporten la información o los documentos preceptivos, indicándoles que, si no lo hiciesen, se les tendrá por desistidos de su solicitud y se dictará resolución de archivo del expediente, de acuerdo con el artículo 19.3 de Ley Foral 11/2005, de 9 de noviembre, de Subvenciones.

15.–Criterios de valoración.

En la valoración de las solicitudes se aplicarán los siguientes criterios:

A.–Índice de paro registrado en la AE en el momento de publicación de la convocatoria.

Índice de paro registrado en el ámbito territorial de la Agencia del Empleo del proyecto a desarrollar: hasta 20 Puntos.

El índice de paro registrado se calcula por el número de demandas de empleo registradas en los Servicios Públicos de Empleo en un determinado momento respecto al número de personas de 16 a 30 años residentes a 1 de enero de cada año.

X= índice de paro de entre 16 y 30 años registrado en Navarra a la fecha de publicación de la convocatoria.

Y= índice de paro de entre 16 y 30 años registrado del ámbito territorial donde se vaya a desarrollar el proyecto.

Si Y-X es mayor o igual que 0,2: 2 puntos.

Si Y-X es mayor o igual que 0,4: 4 puntos.

Si Y-X es mayor o igual que 0,8: 6 puntos.

Si Y-X es mayor o igual que 1: 8 puntos.

Si Y-X es mayor o igual que 1,2: 10 puntos.

Si Y-X es mayor o igual que 1,4: 12 puntos.

Si Y-X es mayor o igual que 1,6: 14 puntos.

Si Y-X es mayor o igual que 1,8: 16 puntos.

Si Y-X es mayor o igual que 2: 18 puntos.

Si Y-X es mayor que 2,1: 20 puntos.

B.–Perspectivas de empleo: hasta 25 puntos.

Compromisos de inserción laboral: hasta 25 puntos.

Se valorará el porcentaje de alumnos/as que la entidad beneficiaria se comprometa a insertar, de

conformidad con lo previsto en la base 9, y superando el porcentaje mínimo exigido en dicha base.

Se otorgarán 0,33 puntos por cada punto porcentual de compromiso de inserción por encima del exigido. En caso de que los tantos por ciento no sean enteros, se otorgará la parte proporcional.

C.–Programación de becas: 10 puntos.

Si la entidad beneficiaria incluye en el proyecto el abono de becas a las personas destinatarias, 10 puntos.

D.–Adecuación del programa: hasta 45 puntos.

Adecuación de la oferta formativa de certificado teniendo en cuenta la clasificación de las acciones formativas prioritarias previstas en el anexo I de las presentes bases.

–Si la formación incluida en el programa es de prioridad muy alta: 20 puntos.

–Si es de prioridad alta: 15 puntos.

Si el proyecto incluye formación en las especialidades relacionadas en el anexo II.

–Si la formación incluida en el programa es de prioridad muy alta: 15 puntos.

–Si es de prioridad alta: 10 puntos.

–Si es de prioridad media: 5 puntos.

Si el proyecto está alineado con las áreas económicas de la Estrategia de Especialización Inteligente de Navarra con S3: 10 puntos.

E.–Zonificación: 20 puntos.

Se concederán 10 puntos en el caso de que el proyecto presentado en la convocatoria sea el único en su localidad.

Se concederán 10 puntos si el proyecto se desarrolla fuera del área metropolitana de Pamplona (anexo III) o localidad de Tudela.

F.–Valoración de proyectos anteriores: hasta 10 puntos.

Se valorará la puntuación sobre el grado de satisfacción obtenido por la entidad solicitante en las encuestas realizadas por el SNE-NL a las personas participantes, en la última convocatoria de Escuelas Taller.

–Si la entidad solicitante ha conseguido entre 6 y 8 puntos de media: 5 puntos.

–Si la entidad solicitante ha conseguido más de 8 puntos de media: 10 puntos.

A las entidades que durante el ejercicio 2020 no cuenten con la correspondiente encuesta se les

otorgará la puntuación media obtenida por este concepto.

G.–Contar la entidad beneficiaria con certificaciones de calidad, (EFQM, ISO, SGSI, modelo gestión avanzada, o equivalentes): 5 puntos.

H.–Promoción de la Igualdad entre mujeres y hombres: 5 puntos.

–Plan de Igualdad: se valorarán con 5 puntos a aquellos programas en los que la entidad beneficiaria tenga un Plan de Igualdad en vigor, o que contemple en sus estatutos o fines sociales la promoción de la igualdad; o aquella en cuya Junta directiva exista un equilibrio de sexos; o aquella que disponga de personal delegado en igualdad o que tenga reconocida oficialmente la condición de entidad colaboradora con la igualdad de hombres y mujeres.

I.–Comienzo del proyecto: 10 puntos.

Se concederán 10 puntos a aquellos proyectos que comiencen antes del 28 de febrero del 2022.

La puntuación mínima para poder optar a la concesión de la subvención es de 75 puntos.

16.–Procedimiento de concesión de la subvención.

16.1. El procedimiento de concesión de las subvenciones, será el de concurrencia competitiva, y estará informado por los principios de publicidad, transparencia, objetividad e igualdad.

16.2. La concesión de las subvenciones se realizará mediante la comparación de las solicitudes presentadas que reúnan las condiciones para acceder a la subvención, a fin de establecer un orden de prelación entre las mismas, de acuerdo con los criterios de valoración fijados en la base 15 y adjudicando, con el límite fijado en la convocatoria dentro del crédito disponible, aquellas que, superando el mínimo de puntos establecido, hayan obtenido mayor valoración en aplicación de los citados criterios.

16.3. En caso de empate, se dará prioridad a aquellos proyectos que tengan mayor compromiso de inserción laboral.

16.4. Si alguna entidad beneficiaria renunciase a la subvención, el órgano concedente podrá acordar, sin necesidad de una nueva convocatoria, la concesión de la subvención al solicitante o solicitantes siguientes en orden de prelación de puntuación, y siempre que el proyecto haya obtenido la puntuación mínima exigida, siempre y cuando, con la renuncia por parte de alguna de las beneficiarias se haya liberado crédito suficiente para atender al menos a una de las solicitudes denegadas.

17.–Instrucción del procedimiento y Comisión de Valoración.

17.1. El órgano competente para la instrucción del procedimiento será el Servicio de Fomento de Empleo y Servicios a Empresas del Servicio Navarro de Empleo-Nafar Lansare.

17.2. Dicho órgano instructor solicitará a la Comisión de Valoración que, a la vista de los

expedientes y en función de la disponibilidad presupuestaria emita informe en el que se concrete el resultado de la evaluación efectuada.

17.3. La Comisión de Valoración es un órgano colegiado encargado de la evaluación de las solicitudes, cuyo dictamen será vinculante, y que se designará mediante Resolución de la Directora Gerente del Servicio Navarro de Empleo-Nafar Lansare.

17.4. El órgano instructor, a la vista de la evaluación de la Comisión de Valoración, formulará propuesta motivada de resolución, que elevará a la Directora Gerente del Servicio Navarro de Empleo-Nafar Lansare.

18.–Resolución y notificación.

18.1. La Directora Gerente del Servicio Navarro de Empleo-Nafar Lansare, a propuesta del órgano instructor, dictará, en el plazo máximo de 3 meses, la resolución motivada que proceda, por la que se concederá o denegará la subvención solicitada. Transcurrido dicho plazo sin que se haya dictado y notificado resolución expresa, se podrá entender desestimada la solicitud.

18.2. La resolución de concesión, estará motivada según el artículo 21.2 de la Ley Foral 11/2005, de 9 de noviembre, de Subvenciones, y contendrá, como mínimo, los siguientes extremos:

a) Relación de entidades presentadas.

b) Relación de proyectos aprobados y denegados con su puntuación, e inadmitidos.

c) Cuantía de la subvención a otorgar a cada proyecto aprobado.

d) Cuantía global concedida.

18.3. Contra la Resolución expresa o presunta de su solicitud, las entidades beneficiarias interesadas podrán interponer recurso de alzada ante la Consejera de Derechos Sociales en el plazo de un mes contado a partir del día siguiente al de su notificación.

19.–Cuantía de las subvenciones.

19.1. La cuantía de la subvención a conceder por cada programa vendrá determinada por la suma de las siguientes cuantías:

a) Subvención para orientación, acompañamiento, gestión y coordinación.

b) Subvención para formación.

c) Becas.

d) Subvención para cubrir los costes salariales del alumnado-trabajador.

19.2. Subvención para orientación, acompañamiento, gestión y coordinación:

Se subvencionarán 4.375,42 euros por cada mes de duración del programa o su parte proporcional.

Será subvencionable, si la entidad beneficiaria así lo prevé en su programa, la contratación por parte de la entidad beneficiaria del personal directivo 15 días antes del comienzo del proyecto y 15 días después de la finalización del mismo. En este caso se concederá una subvención por importe fijo de 716,76 euros por el periodo completo o 358,38 euros si el contrato fuera por 15 días.

19.3. Subvención para formación:

La cuantía a conceder será el resultado de sumar las horas proyectadas, por el módulo correspondiente y por el número de participantes proyectado, de acuerdo al siguiente cuadro:

Ver tabla completa

TIPO FORMACIÓN	EUROS/HORA	MÁXIMO HORAS SUBVENCIONABLES
Certificado de profesionalidad	Según cuadro familias profesionales	Las señaladas en la ficha correspondiente del SEPE
Formación técnica que complemente la de certificado	Según cuadro familias profesionales	100 horas
Formación de apoyo	8 euros	50 horas
Formación complementaria	8 euros	104 horas

Ver tabla completa

CUADRO MODULOS SEGÚN FAMILIAS PROFESIONALES	
FAMILIA PROFESIONAL	**EUROS/HORA**
ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN	7,62

ACT. FÍSICAS Y DEPORTIVAS	8,23
AGRARIA	8
ARTES GRÁFICAS	7,83
COMERCIO Y MÁRKETING	7,69
ELECTRICIDAD Y ELECTRÓNICA	9,32
FABRICACIÓN MECÁNICA	8,22
HOSTELERÍA Y TURISMO	7,72
INFORMÁTICA Y TELECOM.	8,05
INSTALACIÓN Y MANTENIMIENTO	9,18
IMAGEN PERSONAL	8,08
IMAGEN Y SONIDO	7,95
INDUSTRIAS ALIMENTARIAS	7,94
MADERA, MUEBLE Y CORCHO	8,28
QUÍMICA	8,72
SANIDAD	7,72
SEGURIDAD Y MEDIO AMBIENTE	7,94

SERV. SOCIOCULT. Y A LA COMUNIDAD	7,38
TRANSP. Y MANTENIM. DE VEHÍCULOS	8,05

En cuanto a la formación señalada en el punto 6.2.b (formación en competencias técnicas) que no corresponda a ninguna de las familias profesionales consignadas en el cuadro anterior, el módulo será de 8 euros por participante y hora de formación.

19.4. Becas:

En los casos en los que la entidad beneficiaria así lo tenga previsto, se sumará, a la cantidad a subvencionar, el resultado de multiplicar 9 euros x día becado previsto x número de alumnos/as.

19.5. Subvención para cubrir los costes salariales del alumnado-trabajador.

Durante la segunda etapa la cuantía de la subvención para estos costes será igual al 75% del Salario Mínimo Interprofesional anualmente establecido. Asimismo, se subvencionarán la totalidad de las cuotas a cargo del empleador correspondiente a la Seguridad Social, Fondo de Garantía Salarial y Formación Profesional establecidas para dichos contratos en su normativa específica.

Las vacaciones obligatorias establecidas legal o reglamentariamente se considerarán horas efectivas a contabilizar a efectos de la subvención.

20.–Abono y justificación de la subvención.

20.1. Con antelación a la justificación final la entidad solicitará un abono a cuenta antes del 30 de noviembre de 2022 y de 2023 si procede y presentará una memoria técnica en la que explicará la ejecución desde el inicio o desde el último pago a cuenta hasta el 15 de noviembre de ese año, y que servirá para hacer una liquidación parcial del proyecto.

El importe sumado de los pagos a cuenta no será mayor del 60% de la subvención concedida.

20.2. Para proceder a la liquidación final de la subvención, en el plazo máximo de un mes a contar desde el día siguiente a la finalización del proyecto y como máximo antes del 30 de septiembre de 2024, la entidad beneficiaria deberá presentar la siguiente documentación justificativa:

1. Una memoria técnica justificativa del cumplimiento de las condiciones impuestas en la concesión de la subvención, con indicación de las actividades realizadas y de los resultados obtenidos, detallando el trabajo desarrollado en materia de formación. Así mismo las actividades de orientación, acompañamiento e inserción deberán justificarse a través de la herramienta Orientasare.

2. Una memoria económica justificativa que contendrá, como mínimo los siguientes extremos:

a) Listado del alumnado que finalizó la formación según la base 20.3 de la presente convocatoria.

b) Justificación de los abonos realizados al alumnado del periodo justificado tanto en concepto de becas como de sueldos y salarios.

c) Un detalle de otros ingresos o subvenciones que hayan financiado la actividad subvencionada con indicación del importe y su procedencia.

La falta de justificación en el plazo establecido o en el de subsanación dará lugar a la pérdida del derecho a cobro de los gastos y pagos no justificados.

20.3. A los efectos de determinar la subvención relativa a formación, se tendrá en cuenta al alumnado que finalizó la formación y se considerará que el alumnado ha finalizado la formación cuando haya asistido, al menos, al 75 por ciento de la duración de la acción formativa. Se entiende por acción formativa la suma de todas las horas de formación impartidas a lo largo del proyecto. Además, se considerará que han finalizado la acción formativa aquellas personas que tuvieran que abandonarla por haber encontrado empleo, beca o prácticas no laborales siempre que hubiesen realizado, al menos, el 25 por ciento de la acción formativa. Para ello no deberán pasar más de 5 días naturales entre la fecha en la que la persona abandone la acción formativa y la que inicie el contrato, beca o práctica no laboral.

21.–Compatibilidad.

Las subvenciones objeto de esta convocatoria serán compatibles con otras subvenciones, ayudas, ingresos o recursos que financien las actividades subvencionadas, concedidas por la Administración de la Comunidad Foral, por otras Administraciones Públicas o por otros entes públicos o privados o por particulares, nacionales o internacionales.

No obstante, lo anterior, el importe de las subvenciones en ningún caso podrá ser de tal cuantía que, aislada o en concurrencia con otras, supere el cien por cien de los costes generados por la ejecución del proyecto.

22.–Obligaciones de los beneficiarios.

22.1. Las entidades que resulten beneficiarias de estas subvenciones tendrán las obligaciones establecidas con carácter general en el artículo 9 de la Ley Foral 11/2005, de 9 de noviembre, de Subvenciones.

En particular, estarán obligadas a:

a) Remitir al SNE-NL, en los 5 días siguientes al inicio del programa, una comunicación de inicio de actividad objeto del proyecto. La no comunicación en el plazo establecido, implicará una penalización que consistirá en una minoración del importe concedido, equivalente a la parte proporcional de los días que hayan transcurrido sin haberse comunicado el inicio, desde que éste hubiera tenido que haberse producido.

b) Realizar la actividad para la que se conceda la subvención en la forma y plazo establecidos en la

convocatoria.

c) Presentación de los contratos de trabajo del personal subvencionado.

d) Presentación de la planificación y calendarización detallada de toda la actividad a realizar a lo largo del proyecto al inicio del mismo.

e) Comunicar al SNE-NL las altas y bajas de las personas participantes a la mayor brevedad posible.

f) Aportar la información y documentación que se requiera durante la fase de instrucción del procedimiento, ejecución de la formación y justificación de la subvención en el formato, plazos y medios que el Servicio Navarro de Empleo-Nafar Lansare determine, así como tener a disposición de los órganos de control competentes los documentos acreditativos de la asistencia de las personas participantes a las acciones formativas y de orientación debidamente firmados.

g) Comunicar al SNE-NL la obtención de otras subvenciones, ayudas, ingresos o recursos que financien las actividades subvencionadas, procedentes de cualesquiera otras administraciones o entes públicos o privados, nacionales o internacionales, así como las alteraciones de los fines para los que se destina la subvención o de las condiciones que fueron tenidas en cuenta para su otorgamiento.

h) Justificar suficientemente al SNE- NL la ejecución de los compromisos de inserción previstos en el proyecto aprobado.

i) Conservar los documentos justificativos de la aplicación de los fondos recibidos, incluidos los documentos electrónicos, en tanto puedan ser objeto de las actuaciones de comprobación y control.

j) Hacer constar el carácter público de la actividad subvencionada. Deberán incluir en todas las actuaciones relacionadas con la difusión y el desarrollo de los programas subvencionados al menos el símbolo de Gobierno de Navarra, señalando la colaboración con el SNE-NL. Todos ellos deberán tener un lugar preferente y nunca podrán ser de menor tamaño que el de la entidad beneficiaria. En todo caso, se respetarán las proporciones y la gama cromática original.

Toda la documentación, publicidad, imágenes o materiales que se utilicen por parte de la entidad para la comunicación y difusión de esta convocatoria deberá emplear un uso no sexista del lenguaje, evitar cualquier imagen discriminatoria de las mujeres o estereotipos sexistas y fomentar una imagen con valores de igualdad, presencia equilibrada y pluralidad de roles e identidades de género.

k) Grabar las actuaciones en SISPE/Silcoi web/Orientasare/IRIS.

l) Entregar a cada participante un diploma acreditativo del aprovechamiento en los términos previstos en esta convocatoria. Al término de su participación en el programa las personas beneficiarias recibirán un certificado expedido por la entidad beneficiaria. En dicho certificado

constará la duración en horas de su participación, así como evaluación de la formación teórico-práctica adquirida y los módulos formativos cursados.

m) Suscribir una póliza de seguro de accidente, con carácter previo al inicio de los proyectos. Dicha póliza se ajustará tanto al período de ejecución, como a las actuaciones que pretende desarrollar y a su horario diario. Deberá cubrir los gastos de accidente in itinere, los riesgos derivados de las visitas del alumnado a empresas u otros establecimientos y dar soporte al desarrollo de las actuaciones.

La póliza deberá incluir también la responsabilidad civil frente a terceros, de forma que cubra los daños que con ocasión de la ejecución del proyecto se produzcan por las personas participantes, quedando el SNE-NL exonerado de cualquier responsabilidad al respecto. Se podrá optar por suscribir una póliza de seguros colectiva, con las indicaciones ya expuestas, que cubra a todas las personas participantes.

En ningún caso, una persona participante podrá iniciar el proyecto sin que se haya suscrito la póliza de seguro de accidentes, que deberá contener como mínimo las siguientes coberturas:

–Fallecimiento por accidente.

–Invalidez permanente parcial, total, absoluta y gran invalidez por accidente, que será la que corresponda según baremo.

–Asistencia sanitaria por accidente ilimitada

22.2. Obligaciones de transparencia.

Las entidades privadas a que hace referencia el artículo 3 c) de la Ley Foral 5/2018, de 17 de mayo, de Transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno, están sujetas a las obligaciones de transparencia cuando perciban, durante el periodo de un año, ayudas o subvenciones con cargo a los presupuestos generales de Navarra en una cuantía superior a 20.000 euros, o cuando las ayudas o subvenciones percibidas representen al menos el 20% del total de sus ingresos anuales, siempre que alcancen como mínimo la cantidad de 5.000 euros.

Las entidades beneficiarias de subvenciones que se encuentren sujetas a la obligación de transparencia al concurrir los supuestos previstos, deberán comunicar en el plazo de un mes contado desde la notificación de la resolución de concesión la información que se relaciona a continuación:

a) Composición de los órganos de gobierno, administración y dirección de la entidad.

b) Relación de los cargos que integran dichos órganos.

c) Las retribuciones brutas y demás compensaciones económicas percibidas de la entidad en el año anterior por cada uno de los cargos, desglosadas por conceptos. En el caso de entidades de nueva creación la información será la que figure en sus presupuestos o plan económico-financiero.

d) El régimen de dedicación a las funciones de gobierno, administración y dirección de la entidad.

e) Una copia de las últimas cuentas anuales de la entidad beneficiaria.

La información señalada se presentará firmada por el o la representante legal de la entidad beneficiaria de forma telemática a través del Registro General Electrónico del Gobierno de Navarra y se dirigirá a la unidad administrativa que gestiona la subvención.

En el caso de que la entidad no se encuentre sujeta a la obligación de transparencia al no darse los supuestos previstos deberá presentar una declaración en tal sentido.

En el caso de que la entidad sea beneficiaria de sucesivas subvenciones en el mismo ejercicio, no será preciso reiterar la información con ocasión de cada subvención, salvo que hayan cambiado los datos que se facilitaron inicialmente. Para ello, la entidad deberá identificar el momento y el órgano de la Administración de la Comunidad Foral ante el que la presentó.

El incumplimiento de esta obligación impedirá el abono de la subvención concedida, incluidos los anticipos y conllevará, en su caso, el reintegro de las cantidades percibidas, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 35.1 c) de la Ley Foral 11/2005, de 9 de noviembre, de Subvenciones.

Sin perjuicio de lo anterior, todos los beneficiarios estarán obligados a suministrar a la unidad gestora, previo requerimiento y en un plazo de diez días, toda la información necesaria para el cumplimiento por ésta de las obligaciones de transparencia previstas en el Título II de la Ley Foral 5/2018, de 17 de mayo, de Transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno.

Una vez transcurrido el plazo conferido en el requerimiento sin que el mismo hubiera sido atendido se podrá acordar, previo apercibimiento y audiencia al interesado, la imposición de multas coercitivas de 500 a 5.000 euros. La multa será reiterada por períodos de quince días hasta el cumplimiento. El total de la multa no podrá exceder del cinco por ciento del importe de la subvención. Para la determinación del importe, se atenderá a la gravedad del incumplimiento y al principio de proporcionalidad.

23.–Subcontratación.

Tal y como se establece en el artículo 14 de la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, las entidades beneficiarias no podrán subcontratar con terceros la ejecución de la actividad formativa que les sea adjudicada.

Las entidades beneficiarias podrán subcontratar con terceros hasta un máximo del 20% de las acciones de orientación subvencionadas.

La contratación de personal no se considera subcontratación si es contratación directa o de autónomos. En el caso de la formación, la contratación del docente tampoco se considera subcontratación.

No podrá subcontratarse las labores de dirección y apoyo administrativo.

24.–Modificaciones de los proyectos aprobados.

24.1. Las modificaciones de los proyectos o la alteración de las condiciones tenidas en cuenta para la concesión de las subvenciones deberán ser comunicadas previamente al Servicio Navarro de Empleo-Nafar Lansare que deberá autorizarlas.

24.2. Las solicitudes de modificación deberán fundamentar suficientemente la alteración o dificultad surgida que impide ejecutar el proyecto según lo planteado inicialmente. Dichas modificaciones no podrán alterar la puntuación resultante de la valoración inicial. La presentación deberá hacerse con una antelación mínima de 5 días naturales al inicio de la modificación propuesta.

24.3. En el supuesto de cambios que se consideren sustanciales, el Servicio Navarro de Empleo-Nafar Lansare dictará la correspondiente resolución que podrá, en su caso, disminuir en parte o anular el importe de la subvención concedida, en proporción a la importancia de las modificaciones introducidas.

25.–Seguimiento y evaluación.

25.1. El Servicio Navarro de Empleo-Nafar Lansare realizará cuantas acciones sean necesarias para el seguimiento y evaluación de los proyectos. Las entidades beneficiarias facilitarán cuantos datos, documentación e información sean necesarios para evaluar la actuación realizada, llevar a cabo su justificación, su seguimiento y su control. En concreto, se comprobará, mediante consulta en Seguridad Social, la inserción de las personas participantes en los proyectos.

25.2. El Servicio Navarro de Empleo-Nafar Lansare podrá inspeccionar las actuaciones objeto de ayuda con la finalidad de comprobar su adecuación a las condiciones y especificaciones tenidas en cuenta y establecidas para su otorgamiento, pudiendo realizar las visitas que sean precisas, si ello fuera necesario, al lugar donde se realicen las actividades subvencionadas con objeto de evaluar el nivel de ejecución de las mismas.

25.3. Por tratarse de un Programa vinculado a la obtención de Certificados de Profesionalidad, la entidad beneficiaria estará sujeta al Plan de Seguimiento de la Calidad del Servicio Navarro de Empleo-Nafar Lansare para asegurar unos niveles aceptables de calidad en el desarrollo de las acciones formativas que garanticen la obtención de las competencias profesionales previstas.

26.–Publicidad de las subvenciones.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 15 de la Ley Foral 11/2005, de 9 de noviembre, de Subvenciones, el Servicio de Fomento de Empleo y Servicios a Empresas hará público en el Portal de Navarra (www.navarra.es) las subvenciones concedidas, con expresión de la convocatoria, el programa y crédito presupuestario al que se imputan, beneficiario, cantidad concedida y finalidad de la subvención. Igualmente, en virtud de lo previsto en el artículo 20.8 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, dichos datos serán publicados por la Intervención General de la Administración de Estado en su página web.

27.–Protección de datos.

El tratamiento de los datos de carácter personal que resulte necesario para dar cumplimiento a esta convocatoria quedará sometido a lo dispuesto en el Reglamento UE 2016/679, del Parlamento Europeo y del Consejo de 27 de abril, relativo a la protección de las personas físicas en los que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE, en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de derechos digitales, y demás normativa de desarrollo, en lo que no se oponga a aquel.

Las entidades beneficiarias serán las responsables de suministrar a las personas participantes en los programas la información prevista en el artículo 13 del Reglamento UE.

Asimismo, las entidades beneficiarias estarán obligadas a recabar de las personas participantes en los programas las correspondientes autorizaciones para que el órgano gestor consulte su vida laboral.

28.–Incumplimiento de obligaciones y reintegro de subvenciones.

28.1. La no ejecución del programa o el incumplimiento de las condiciones impuestas con motivo de la concesión de la subvención, así como la concurrencia de las demás causas previstas en el artículo 35 de la Ley Foral de Subvenciones o el incumplimiento de las obligaciones específicamente señaladas en estas bases, generarán la obligación de reintegrar, total o parcialmente, la cuantía recibida. En los casos legalmente previstos procederá, además, la exigencia del interés de demora correspondiente, devengado desde la fecha del pago de la subvención hasta aquella en que se dicte la Resolución de reintegro.

28.2. La falta de justificación en el plazo establecido dará lugar a la pérdida del derecho al cobro de la subvención concedida y al reintegro de lo cobrado, junto con la exigencia de los intereses de demora.

28.3. En el supuesto de que la subvención se destinase a fines distintos para los que fue concedida y esta modificación no fuera comunicada al Servicio Navarro de Empleo-Nafar Lansare, procederá el reintegro total de la subvención incluyendo intereses de demora, sin perjuicio de la sanción que de ello pudiera derivarse.

Cuando la entidad beneficiaria hubiera comunicado la modificación de los proyectos o la alteración de las condiciones tenidas en cuenta para la concesión de las subvenciones y ésta hubiera sido admitida por el Servicio Navarro de Empleo-Nafar Lansare, en caso de que fuera necesario reintegro no se solicitarán intereses de demora.

No cabrá aceptar modificaciones de las condiciones de concesión de los proyectos o la alteración de las condiciones tenidas en cuenta para la concesión de las subvenciones cuando afecten a los compromisos de contratación, salvo cuando existan causas de fuerza mayor debidamente acreditadas y aceptadas por el Servicio Navarro de Empleo-Nafar Lansare.

28.4. Cuando el cumplimiento por la entidad beneficiaria se aproxime de modo significativo al cumplimiento total y se acredite por éste una actuación inequívocamente tendente a la satisfacción

de sus compromisos, el reintegro parcial vendrá determinado, respondiendo al criterio de proporcionalidad, por el volumen y grado de incumplimiento de las condiciones. A los efectos de esta convocatoria se considerará "significativo" el cumplimiento del 75% del proyecto total aprobado.

28.5. La falta de cumplimiento del compromiso de inserción establecido en el proyecto dará lugar a un reintegro del 5% cuando se incumpla el porcentaje de inserción señalado en el proyecto en hasta el 20%, del 10% cuando se incumpla dicho porcentaje en entre un 21% y un 50%, del 15% en entre el 51% y el 75% y del 20% cuando se supere dicho porcentaje.

28.6. Además de lo dispuesto en los apartados anteriores, la falta de cumplimiento del compromiso de inserción establecido en el proyecto, dará lugar a una penalización de dicha entidad para la siguiente convocatoria por el mismo número de puntos valorados por estos conceptos en el proyecto incumplido.

28.7. La Entidad beneficiaria podrá solicitar al órgano gestor el reintegro voluntario de una parte de la subvención. En el caso de devolución voluntaria, si en aplicación de lo dispuesto en el artículo 35 de la Ley Foral 11/2005, de 9 de noviembre, de subvenciones, procediera aplicar intereses de demora, estos se calcularán hasta el momento de la devolución.

29.–Régimen sancionador.

En lo referente al régimen de infracciones y sanciones se estará a lo dispuesto en el Título IV de la Ley Foral 11/2005, de 9 de noviembre, de Subvenciones.

30.–Recursos.

Contra estas bases reguladoras y los actos dictados en aplicación de las mismas, las personas o entidades interesadas podrán interponer recurso de alzada ante la Consejera de Derechos Sociales, en el plazo de un mes contado a partir del día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial de Navarra o al de su notificación, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 122.1 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, de Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas y en el artículo 126.3 de la Ley Foral 11/2019, de 11 de marzo, de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra y del Sector Público Institucional Foral. Si el acto recurrido no fuera expreso, podrá interponerse recurso de alzada en cualquier momento a partir del día siguiente a aquel en que se produzcan los efectos del silencio administrativo.

Código del anuncio: F2111653

8.2 Anexo 2. Encuesta a Participantes: Programa EETT

CUESTIONARIO A PARTICIPANTES – ESCUELAS TALLER (SNE–NL)

Programa de Escuelas Taller – Convocatoria 2021-2024 (Resolución 2924E/2021)
AQR-Lab. Universitat de Barcelona. Febrero 2026.

B1. Datos generales del participante

- B1_Q1. Edad: _____ años
- B1_Q2. Género: (1) Hombre (2) Mujer (3) No binario (4) Prefiero no decirlo
- B1_Q3. Territorio en el que se desarrolló el programa: (1) Pamplona (2) Estella (3) Tafalla (4) Otros municipios de Navarra
- B1_Q4. Nivel de formación al inicio del programa: (1) Sin titulación (2) ESO (3) FP (4) Bachillerato (5) Estudios universitarios

B2. Motivaciones y objetivos

- B2_Q1. ¿Cuál era tu principal objetivo al comenzar la Escuela Taller? (máximo dos)
  (1) Tener un contrato laboral durante el tiempo del programa
  (2) Desarrollar competencias (adquirir hábitos de trabajo, trabajo en equipo, iniciativa, autonomía, capacitación personal)
  (3) Ganar experiencia para buscar empleo posteriormente
  (4) Aprender a buscar empleo
  (5) No tenía motivación. Fui parcial o totalmente obligado/a
  (5) Otros
- B2_Q2. ¿El programa te resultó útil para cumplir tus objetivos? Escala 1 (nada útil) a 10 (muy útil)
- B2_Q3. ¿La participación en el programa te permitió descubrir/mejorar aspectos personales y/o profesionales? Señala los dos más importantes:
  1) Contribuyó a mi incorporación al mercado de trabajo
  2) Me permitió adquirir nuevas habilidades/capacidades que puedo aplicar en puestos de trabajo futuros
  3) Mejoró mis posibilidades de obtener un empleo que encaje con mi formación
  4) Amplió mis conocimientos para progresar en mi carrera profesional
  5) Favoreció mi desarrollo personal
  6) Me hizo volver a estudiar y formarme de cara a mi futuro profesional
  7) Me sirvió para adquirir competencias para montar mi propia empresa (o trabajo autónomo)
  8) Otros. (especificar cuáles) _____

B3. Valoración del programa

- B3_Q1. El acompañamiento del orientador, ¿te resultó útil?: Escala 1 (nada útil) a 10 (muy útil)

- B3_Q2. La formación técnica, ¿te ayudó a encontrar trabajo posteriormente?: (1) Sí, mucho (2) Bastante (3) Poco (4) Nada
- B3_Q3. La formación complementaria, ¿te ayudó a encontrar trabajo posteriormente?: (1) Sí, mucho (2) Bastante (3) Poco (4) Nada
- B3_Q4. El trabajo efectivo realizado durante el programa, ¿te ayudó a encontrar trabajo posteriormente?: (1) Sí, mucho (2) Bastante (3) Poco (4) Nada
- B3_Q5. Globalmente, ¿qué valoración das al programa? Escala 1 (muy negativa) a 10 (muy positiva)

B4. Resultados e inserción

- B4_Q1. ¿Encontraste empleo DURANTE EL PRIMER AÑO después de finalizar el programa? (1) No, a pesar de intentarlo (2) No, porque empecé a estudiar de nuevo (3) Sí

En caso de haber encontrado trabajo [B4_Q1 -> (3) Sí].
Respecto a la relación laboral inmediatamente posterior a la finalización del programa.

- B4_Q2. El tipo de ocupación fue por cuenta: (1) Ajena (2) Propia o Autónomo.

En caso de ser por Cuenta Ajena y respecto a la relación laboral inmediatamente posterior [B4_Q2 -> (1) Ajena]

- B4_Q3. ¿El contrato fue con la misma institución en la que se desarrolló el programa? (1) Si (2) No.
- B4_Q4. ¿Qué duración tuvo?: (1) Entre 0 y 3 meses (2) Entre 4 y 6 meses (3) Entre 7 y 12 meses (4) más de 12 meses
- B4_Q5. ¿Qué tipo de contrato?: (1) Indefinido (2) Temporal
- B4_Q6. ¿Qué Tipo de jornada?: (1) Completa (2) Parcial
- B4_Q7. ¿Aproximadamente, tu salario neto mensual tras el programa se situó en?: (1) <1000 € (2) 1000–1500 € (3) 1500–2000 € (4) >2000 €

Respecto al número de ocupaciones con posterioridad a la finalización del programa.

- B4_Q8. Durante el primer año después de la finalización del programa, ¿cuántas veces cambiaste de ocupación, ya sea por cuenta propia (autónomo) o ajena? (1) No me he ocupado (2) Una vez (3) Dos o tres veces (4) Entre cuatro y cinco veces (5) Más de cinco veces

B5. Sugerencias y mejoras

- B5_Q1. Comentario: ¿Qué aspectos del programa consideras más útiles?
- B5_Q2. Comentario: ¿Qué aspectos del programa mejorarías?
- B5_Q3. ¿Recomendarías la Escuela Taller a otros jóvenes desempleados? (1) Sí, sin duda (2) Probablemente sí (3) No estoy seguro/a (4) No

8.3 Anexo 3. Análisis PSM: Programa EETT

Metodología y Selección de Especificación

El análisis evalúa el impacto del programa EETT mediante *Propensity Score Matching* (PSM) con cuatro especificaciones alternativas (A–D). La selección de especificación se define ex-ante con cinco criterios: parsimonia del modelo de asignación, calidad del soporte común, grado de recorte, balance de covariables (SMD pre/post) y estabilidad operativa del emparejamiento.

Especificación seleccionada: A — mejor compromiso entre retención (2.354 pares *radius*; 491 pares 1:3) y balance *post-matching* (máx. |SMD_post| ≈ 0,34 en *radius*).

***Caliper baseline*:** 0,269 (mult = 0,20) · Bloqueo por sexo · *Bootstrap* B = 999 · Soporte común: Nt = 166, Nc = 234

Calidad del Emparejamiento

El gráfico de soporte común (Figura 8.1, *pre-matching*) muestra la distribución del *Propensity Score* antes del emparejamiento, evidenciando la diferencia de distribuciones entre tratados (concentrados en PS alto) y controles. Tras aplicar *radius matching*, las curvas de densidad se superponen casi perfectamente (Figura 8.2).

Figura 8.1. *Pre-matching*: soporte común (Nt =166, Nc=234)

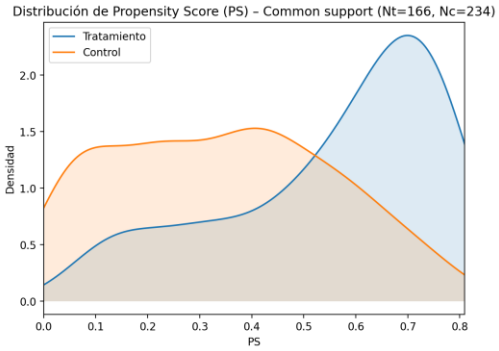
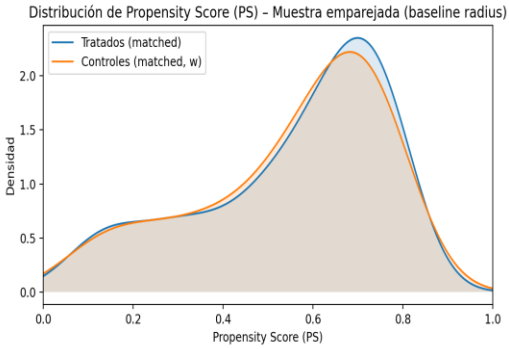


Figura 8.2. *Post-matching*: muestra emparejada (*baseline radius*)

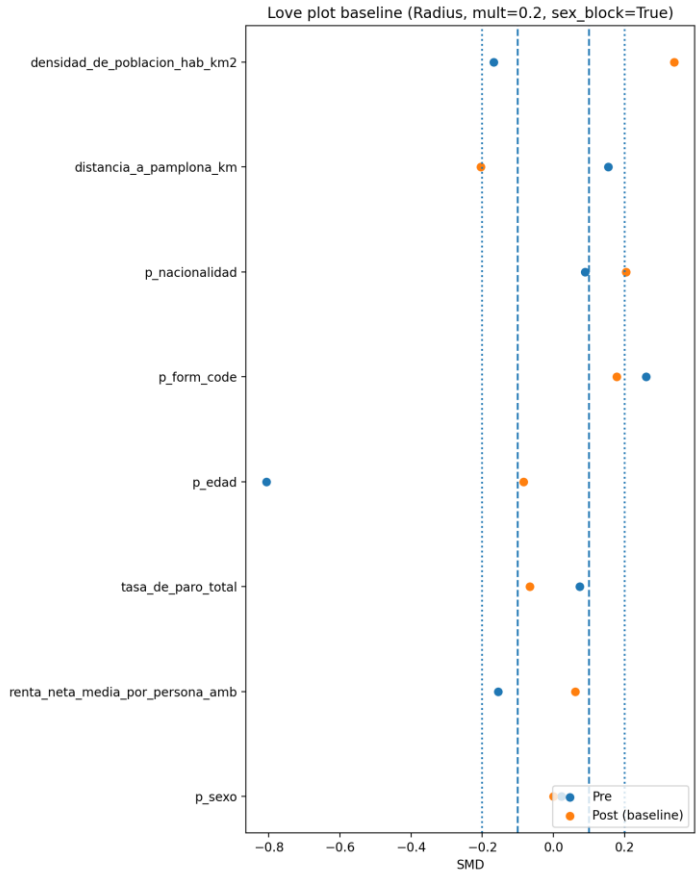


Fuente: elaboración propia.

Love Plot — Balance de Covariables

El *love plot* (Figura 8.3) compara el SMD (*Standardized Mean Difference*) antes y después del emparejamiento. Los puntos azules (Pre) muestran desequilibrios notables, especialmente en p_edad (SMD ≈ −0,80). Los puntos naranjas (Post) confirman que el *matching* reduce sustancialmente todos los desequilibrios.

Figura 8.3. *Love plot* baseline (*Radius*, mult=0.2, sex_block=True) · Programa EETT



Fuente: elaboración propia.

Resultados de Impacto (ATT)

El programa EETT muestra efectos positivos y crecientes sobre la intensidad de empleo. Los días de empleo adicionales aumentan con el horizonte temporal: ~22 días a 90 días, ~40 días a 180 días y ~61 días a 365 días (*radius baseline*). El efecto en el margen extensivo (probabilidad de estar empleado) es positivo pero decreciente: +0,34 a 90 días, +0,31 a 180 días y +0,18 a 365 días.

Canal dominante: Empleo asalariado (fte_sal): explica la mayor parte del FTE total y replica la tendencia creciente en ambos métodos (*radius* y 1:3).

Autoempleo: Contribución pequeña y estable; más sensible al *caliper* en *radius*.

Robustez: Resultados consistentes entre *radius* y 1:3; el análisis de sensibilidad al *caliper* (0,30→0,10) confirma estabilidad de signo y dirección.

9 ANEXOS. TALLERES DE FORMACIÓN Y EMPLEO EN ENTIDADES LOCALES (TFE-EELL)

9.1 Anexo 1. Normativa principal: Programa TFE-EELL

navarra.es

ANUNCIO

BOLETÍN Nº 211 - 25 de octubre de 2022

1. Comunidad Foral de Navarra

1.4. Subvenciones, ayudas y becas

RESOLUCIÓN 21624E/2022, de 10 de octubre, de la directora gerente del Servicio Navarro de Empleo-Nafar Lansare, por la que se aprueba la convocatoria y las bases reguladoras de subvenciones para la realización de Talleres de formación y empleo por las Entidades Locales de Navarra. BDNS: 650525

La Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral, acomete una reforma integral del sistema y otorga un nuevo marco jurídico a las diferentes ofertas de formación que tanto empresas como Administraciones Públicas ponen a disposición de las personas trabajadoras.

El artículo 8 de la citada ley prevé la formación en alternancia con el empleo mediante un proceso mixto de empleo y formación, que permite al trabajador compatibilizar el aprendizaje formal con la práctica profesional en el puesto de trabajo a través de un contrato para la formación y el aprendizaje.

Esta iniciativa, así como las acciones que las integran, estarán dirigidas a la adquisición, mejora y actualización permanente de las competencias y cualificaciones profesionales, favoreciendo la formación a lo largo de la vida de la población activa, y conjugando las necesidades de las personas, de las empresas, de los territorios y de los sectores productivos.

El Plan de Empleo de Navarra 2021-2024 determina como objetivos estratégicos mejorar la empleabilidad de las personas y fomentar y desarrollar la competencia de aprendizaje permanente a lo largo de la vida. Además, el Acuerdo de políticas activas de empleo impulsa las competencias profesionales transversales de las personas y la formación profesional para el empleo, planificando y diseñando la formación en función a las demandas y necesidades con una perspectiva territorial de manera que se obtenga un mayor impacto directo en el empleo.

Con esta convocatoria se pretende atender las necesidades de contratación de los sectores productivos con mayores dificultades para ello, proporcionando a las personas desempleadas la

formación y experiencia necesarias para incorporarse al empleo con las mayores garantías. Para ello las personas beneficiarias serán contratadas durante todo el proyecto con un contrato de formación en alternancia, de acuerdo a lo previsto en el artículo 10.4.b) y disposición adicional novena, apartado segundo, del Texto Refundido de la Ley de Empleo aprobado por Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre.

Estos programas de formación y empleo se financiarán mediante subvenciones públicas otorgadas en régimen de evaluación individualizada y se ejecutarán por las entidades públicas beneficiarias.

Procede, por lo tanto, aprobar unas nuevas bases reguladoras para la concesión de subvenciones a las Entidades Locales de Navarra para la realización de Talleres de formación y empleo.

La Ley Foral 11/2005, de 9 de noviembre, de Subvenciones, tiene por objeto la regulación del régimen jurídico general de las subvenciones otorgadas con cargo a los Presupuestos Generales de Navarra. Su artículo 17.1 dispone que el procedimiento ordinario de concesión de subvenciones se tramitara en régimen de concurrencia competitiva salvo que, en casos debidamente justificados, el Gobierno de Navarra autorice el régimen de evaluación individualizada.

Por Acuerdo del Gobierno de Navarra, de 5 de octubre de 2022, se ha autorizado la utilización del régimen de evaluación individualizada en la presente convocatoria, por ser el que mejor se adapta a su objeto y finalidad.

En consecuencia, en virtud de las facultades atribuidas por el artículo 12 del Decreto Foral 302/2019, de 6 de noviembre, por el que se aprueban los Estatutos del Servicio Navarro de Empleo- Nafar Lansare,

RESUELVO:

1. Aprobar la convocatoria de subvenciones para la realización de Talleres de formación y empleo por las Entidades Locales de Navarra, así como sus bases reguladoras que se incorporan como Anexo a esta Resolución.

2. Autorizar un gasto 5.000.000 de euros con cargo a la partida presupuestaria 950002 96200 4819 242200 (PEP: E-22-000430-02) "Programas de Escuelas Taller y programas específicos. Conferencia Sectorial" del presupuesto de gastos del 2022.

3. Publicar esta Resolución y sus Anexos en el Boletín Oficial de Navarra, con la advertencia de que la convocatoria y sus bases reguladoras no surtirán efectos hasta que se publiquen en dicho boletín.

4. Contra esta Resolución, que no agota la vía administrativa, cabe interponer recurso de alzada ante la Consejera de Derechos Sociales, en el plazo de un mes a partir del día siguiente al de su publicación.

Pamplona, 10 de octubre de 2022.–La directora gerente del Servicio Navarro de Empleo-Nafar Lansare, Mirian Martón Pérez.

BASES DE LA CONVOCATORIA

1.–Objeto y ámbito de actuación.

Estas bases tienen por objeto regular el procedimiento de concesión de subvenciones para la realización por las Entidades Locales de Navarra de Talleres de formación y empleo dirigidos a personas desempleadas.

El ámbito de aplicación es la Comunidad Foral de Navarra.

2.–Definición.

Los Talleres de formación y empleo se configuran como programas que tienen por objeto mejorar la empleabilidad de las personas desempleadas combinando el aprendizaje y la formación con un trabajo productivo, con la finalidad de promover su inserción laboral.

3.–Personas destinatarias.

Las personas destinatarias de los citados talleres deberán cumplir los siguientes requisitos mínimos:

1. Estar en desempleo e inscritas como demandantes en las agencias de empleo del Servicio Navarro de Empleo-Nafar Lansare (en adelante SNE-NL), el día anterior a incorporarse en el proyecto.

2. Si la formación del proyecto está dirigida a la obtención de certificados de profesionalidad de nivel de cualificación 2 o 3, se garantizará que el perfil de los alumnos se adecua a los requisitos de acceso marcados en los certificados de profesionalidad o que puedan alcanzarlo a lo largo de la ejecución del proyecto.

3. Los proyectos estarán dirigidos a un grupo de entre 8 y 20 personas.

4.–Entidades beneficiarias.

1. Los Talleres de formación y empleo subvencionables a través de esta convocatoria podrán ser promovidos por Entidades locales de Navarra, sus organismos autónomos y entidades dependientes o asimiladas a las mismas, cuya titularidad corresponda íntegramente a dichas entidades locales, todas ellas del ámbito geográfico de la Comunidad Foral de Navarra.

Durante la ejecución del proyecto, se desarrollarán obras o servicios de utilidad pública o de interés social, que posibilitarán al alumnado trabajador la realización de un trabajo efectivo que, junto con la formación profesional para el empleo recibida, procuren su cualificación profesional y favorezcan su inserción laboral.

2. Todas las entidades beneficiarias deberán cumplir los requisitos establecidos en los artículos 13 y 15 de la Ley Foral 11/2005, de 9 de noviembre, de Subvenciones.

5.–Inserción laboral.

1. Todos los proyectos deberán garantizar como mínimo un 10% de inserción laboral sobre la totalidad de las personas evaluables que participen en él. Si al aplicar el citado porcentaje resultaran decimales, se redondeará al número entero más próximo por exceso o por defecto y, en el caso de que el dígito sea 5, el redondeo se hará al número entero superior. Se considerará persona evaluable aquella que permanezca en el proyecto al menos un 50% de la duración del mismo.

2. La inserción de las personas evaluables se acreditará mediante:

–Contratos de trabajo cuya duración total en tiempo trabajado sea al menos de 3 meses a jornada completa o su equivalente a jornada parcial, siempre que no sea inferior a media jornada, en el periodo de vigencia del proyecto y 9 meses posteriores a la finalización del mismo.

–Altas en el régimen especial de trabajadores autónomos y el pago de las cuotas por una duración mínima de 3 meses, en el mismo periodo señalado en el apartado anterior.

–Asimismo, computará como inserción todas las personas evaluables que, en el plazo de los 9 meses posteriores a la finalización del proyecto, retornen al sistema educativo, incluyendo la participación en cualquier acción formativa prevista por la Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo, de ordenación e integración de la formación profesional.

3. El plazo máximo de justificación de los compromisos de inserción será de 1 mes contado a partir de la finalización del plazo de inserción.

6.–Contratos con las personas beneficiarias.

1. Durante toda la duración del proyecto los alumnos trabajadores estarán contratados a jornada completa por las entidades beneficiarias.

2. Se utilizará al efecto el contrato de formación en alternancia, de acuerdo a lo previsto en el artículo 10.4 b) y disposición adicional novena, apartado segundo, del Texto Refundido de la Ley de Empleo aprobado por Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre.

3. La duración de los contratos de trabajo suscritos con motivo de la participación en el programa con el alumnado trabajador no podrá exceder de la fecha de finalización del proyecto.

7.–Contenido y duración del proyecto.

1. La duración de proyecto será de 6 meses.

2. Todos los proyectos se desarrollarán entre el 1 de enero y el 31 de octubre de 2023.

3. El proyecto tendrá, necesariamente, el siguiente contenido:

a) Contenido Formativo.

a.1) El alumnado recibirá formación en competencias técnicas adecuada a la ocupación a desempeñar, según el plan formativo incluido en la memoria. El programa formativo se construirá con los certificados de profesionalidad, completos o módulos recogidos en el Anexo I, y/o las especialidades formativas contenidas en el anexo II a estas bases.

Cuando las acciones formativas estén dirigidas a la obtención de el/los certificado/s de profesionalidad o módulo/s, deberá indicarse en su solicitud a qué certificado o certificados están dirigidas. Asimismo, deberán cumplir tanto los requisitos establecidos en los reales decretos reguladores de cada certificado de profesionalidad, como las disposiciones del Real Decreto 34/2008, de 18 de enero, modificado por el Real Decreto 1675/2010, de 10 de diciembre y por el Real Decreto Real Decreto 189/2013, de 15 de marzo.

Para ello, previamente a la solicitud de subvención del proyecto la entidad deberá estar acreditada para la impartición del correspondiente certificado de profesionalidad en el Registro Estatal de Centros y Entidades de Formación dentro del ámbito de la Comunidad Foral de Navarra.

Las acciones formativas que figuran en el anexo II se deberán respetar en contenido y horas con respecto a la información de las especialidades que figuran en el mencionado anexo.

a.2) Además, las entidades beneficiarias deberán programar la formación complementaria siguiente:

–Sensibilización ambiental. El contenido de dicho módulo tendrá una duración de al menos cinco horas, y se incluirá dentro del plan formativo de la memoria.

–Igualdad de Género. El contenido de dicho módulo tendrá una duración de al menos cinco horas, y se incluirá dentro del plan formativo de la memoria.

–Prevención de riesgos laborales: Este módulo tendrá una duración mínima de 30 horas y su contenido se ajustará a lo establecido en el Anexo IV a) y b) del Real Decreto 39/1997 de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención. Se incluirá dentro del plan formativo incluido en la memoria exigida.

–Técnicas de búsqueda activa de empleo: la entidad beneficiaria dedicará al menos 10 horas del proyecto a la impartición de técnicas de búsqueda activa de empleo.

b) Trabajo Efectivo.

Durante toda la duración del proyecto, se suscribirá con el alumnado trabajador un contrato de formación en alternancia, para realizar la obra social prevista en el proyecto y percibirá las retribuciones salariales que les correspondan.

8.–Certificaciones de la formación y cualificación y Certificados de Profesionalidad.

1. Al término de su participación en el proyecto el alumnado trabajador recibirá un documento acreditativo expedido por la entidad beneficiaria. En dicho documento constará la duración en

horas de su participación en el proyecto, así como el nivel de formación teórico-práctica adquirida y los módulos formativos cursados.

2. Si la formación del proyecto ha estado dirigida a la obtención de certificados de profesionalidad, la entidad, una vez finalizada la formación, entregará al SNE-NL un "Acta de evaluación" donde se incluirán los resultados de los alumnos en las unidades/módulos formativos. Junto con el acta, el centro entregará las solicitudes de acreditación de Certificado de Profesionalidad completo o parcial cumplimentadas por los alumnos.

Desde el SNE-NL se realizarán los trámites necesarios para proceder al registro y elaboración de las acreditaciones parciales o totales de los certificados.

9.–Coordinación del proyecto.

El alumnado trabajador de los Talleres recibirá acompañamiento y asesoramiento, así como conocimientos enfocados a la búsqueda activa de empleo, para lo cual deberá contar con un profesional a jornada completa durante todo el proyecto, que realizará las funciones de coordinación, y las de gestión, justificación y seguimiento del proyecto. La referida persona coordinadora deberá estar en posesión de una titulación académica de psicopedagogía, psicología o pedagógica. Si la persona coordinadora no dispone de las referidas titulaciones deberá acreditar una experiencia profesional mínima de 6 meses ejecutando acciones de orientación profesional, prospección e intermediación, o desarrollando programas mixtos de formación y empleo o equivalentes.

10.–Capacidad, instalaciones, equipos y material formativo.

1. Las entidades beneficiarias serán competentes para la ejecución de las correspondientes obras o servicios de utilidad pública en el ámbito territorial de la Comunidad Foral de Navarra

2. De conformidad con la memoria del proyecto aprobado, las aulas, talleres, mobiliario, maquinaria, etc., que constituyan el equipamiento básico que precise el proyecto para su correcto funcionamiento deberán ser aportados por la entidad beneficiaria.

3. Cuando las aulas, talleres y demás dependencias destinadas al proyecto no sean propiedad de la entidad beneficiaria, deberá acreditarse, en el momento de formular la solicitud, su disposición de uso y la acreditación de los locales para la impartición de los certificados de profesionalidad.

4. El resto del equipamiento básico declarado en la memoria del proyecto deberá estar disponible para su uso en el momento en que sea necesario para el correcto desarrollo del mismo.

11.–Selección de los participantes.

1. La selección de participantes irá precedida de una preselección efectuada por la Agencia de Empleo en cuyo ámbito geográfico se desarrolle el proyecto.

Las entidades beneficiarias deberán indicar a la Agencia de Empleo correspondiente los perfiles que se adecúen al proyecto y los requisitos de acceso, para su adecuada gestión a través de los

sistemas de sondeo o difusión pública.

En caso de que la Agencia de Empleo realice un sondeo, el ámbito de búsqueda será el de la zona de influencia de la Agencia de Empleo donde se realice la selección. El anuncio de difusión determinará el plazo, forma y medios de inscripción de las personas interesadas.

Las entidades beneficiarias podrán aportar a la Agencia de Empleo una bolsa de personas candidatas para su preselección y podrán tener establecidos mecanismos de derivación de otras entidades que trabajen con las personas destinatarias del proyecto en el territorio de actuación.

Efectuada la preselección, la Agencia de Empleo remitirá a la entidad beneficiaria un listado de las personas preseleccionadas y las solicitudes de inscripción para que proceda a realizar la selección.

La entidad beneficiaria remitirá debidamente justificada a la Agencia de Empleo la relación de participantes y reservas y los criterios de selección.

La Agencia de Empleo en el ámbito de sus competencias, verificará el cumplimiento de los requisitos establecidos en esta convocatoria.

2. El alumnado seleccionado deberá cumplir con los requisitos de selección el día anterior a la fecha de su incorporación en el proyecto.

12.–Solicitudes y plazo de presentación.

1. Las solicitudes se tramitarán electrónicamente desde la opción "Tramitar" de la ficha de la convocatoria existente en el apartado de trámites del Portal de Navarra (www.navarra.es).

2. Las solicitudes podrán presentarse a partir del día siguiente a la fecha de publicación de la convocatoria en el Boletín Oficial de Navarra. El plazo de presentación finalizará el 12 de diciembre de 2022.

3. La presentación de la solicitud supone la aceptación de las bases que rigen esta convocatoria, así como la autorización al SNE-NL para la consulta de la información y la obtención de la documentación elaborada u obrante en cualquier Administración pública que resulte necesaria para la resolución de aquella. Si existiera oposición expresa, se deberá presentar la documentación correspondiente.

4. No será necesario aportar los documentos que hayan sido elaborados o aportados anteriormente por el interesado a cualquier Administración. A estos efectos, el interesado deberá indicar en qué momento y ante qué órgano administrativo presentó los citados documentos, recabándolos el SNE-NL electrónicamente, salvo que conste oposición expresa del interesado, en cuyo caso deberá aportar la correspondiente documentación, conforme a lo previsto en el artículo 28.3 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas. Excepcionalmente, si el citado organismo no pudiera recabar dichos documentos, podrá solicitar nuevamente su aportación al interesado.

13.–Documentación a presentar:

1. Las entidades solicitantes deberán presentar una solicitud y la correspondiente memoria por cada proyecto de Taller de formación y empleo que deseen desarrollar según modelo normalizado, y se acompañarán de la siguiente documentación:

a) Declaración responsable de la entidad solicitante de cumplir con los requisitos recogidos en los artículos 13 y 15 de la Ley Foral 11/2005, de 9 de noviembre, de Subvenciones.

b) Documentación identificativa de la personalidad de los solicitantes y acreditativa de poder suficiente y subsistente para actuar en nombre y representación de las entidades beneficiarias.

c) Certificación acreditativa de la disposición de crédito para financiar el coste del proyecto no subvencionado.

d) Certificación del acuerdo de aprobación del proyecto por el órgano competente.

e) Si el proyecto va dirigido a la impartición de las especialidades formativas recogidas en el anexo II, la entidad solicitante deberá presentar la declaración responsable para inscripción de especialidades formativas no dirigidas a la obtención de cp de acuerdo al modelo normalizado.

f) Declaración de las subvenciones solicitadas o concedidas para la misma finalidad.

g) Solicitud de abono por transferencia, en el caso de que sea la primera vez que solicitan subvención del Gobierno de Navarra.

h) Cualquier otro documento o información adicional que, a juicio de este, se considere necesario para la posterior resolución del expediente.

2. Si la solicitud no reuniera los requisitos indicados, la unidad instructora requerirá a la solicitante para que en el plazo máximo de diez días hábiles subsane la falta. Si no lo hiciera, se le tendrá por desistida de su solicitud, dictándose y notificándose en tal caso resolución de archivo de expediente, en los términos previstos en el artículo 19.3. de la Ley Foral de Subvenciones.

14.–Instrucción y tramitación.

1. La instrucción y tramitación del procedimiento corresponderá al Servicio de Fomento de Empleo y Servicios a Empresas del SNE-NL.

2. El órgano instructor, una vez realizadas las comprobaciones pertinentes y en función de la disponibilidad presupuestaria, emitirá informe y formulará la correspondiente propuesta de resolución que elevará a la Directora Gerente del SNE-NL.

3. Las solicitudes se instruirán por orden de presentación.

15.–Procedimiento de concesión.

El procedimiento de concesión de las subvenciones establecidas en esta convocatoria será el

régimen de evaluación individualizada y se ajustará a las previsiones de la Ley Foral 11/2005, de 9 de noviembre, de Subvenciones y a lo establecido en estas bases reguladoras.

16.–Resolución de concesión de la subvención.

1. La Directora Gerente del SNE-NL, una vez recibida la propuesta emitida por el órgano instructor, resolverá sobre la concesión o denegación de la subvención.

La resolución se dictará y notificará en el plazo máximo de un mes desde la presentación de la solicitud.

Transcurrido dicho plazo sin haberse notificado resolución expresa, la solicitud presentada se entenderá desestimada, sin perjuicio de la obligación de resolver por parte del órgano competente.

2. La resolución se notificará a la entidad solicitante, haciendo constar los motivos de la concesión o denegación.

3. Contra la resolución expresa o presunta de la solicitud podrá interponerse recurso de alzada ante la Consejera de Derechos Sociales del Gobierno de Navarra, en el plazo de un mes contado desde el día siguiente al de su notificación, o si la resolución no fuera expresa en cualquier momento a partir del día siguiente a aquel en el que transcurra el plazo máximo para resolver.

17.–Destino de las subvenciones.

Las subvenciones que se concedan a las entidades que resulten beneficiarias se destinarán a financiar los gastos derivados del acompañamiento y gestión, la formación y los costes salariales y de seguridad social del alumnado trabajador que participa en el proyecto de acuerdo con la dotación presupuestaria que se le asigne.

18.–Cuantía de las subvenciones.

1. La cuantía de la subvención a conceder por cada proyecto vendrá determinada por la suma de las siguientes cuantías:

a) Subvención para acompañamiento, gestión y coordinación.

Se concederá una subvención por importe de 3.965,48 euros por cada mes de duración del proyecto o su parte proporcional para sufragar los costes salariales y de seguridad social de la persona coordinadora del proyecto.

Será subvencionable, si la entidad beneficiaria así lo prevé en su proyecto, la contratación por parte de la entidad beneficiaria de la persona coordinadora 15 días antes del comienzo del proyecto y 15 días después de la finalización del mismo. En este caso se concederá una subvención por importe fijo de 3.965,48 euros por el periodo completo o 1.982,74 euros si el contrato fuera por 15 días.

b) Subvención para formación.

La cuantía a conceder será el resultado de multiplicar las horas de formación del proyecto, por un

módulo de 8,58euros/hora/alumno, de acuerdo al Baremo estándar aprobado por el Reglamento Delegado (UE) 2018/1127 de la Comisión, de 28 de mayo de 2018.

c) Subvención para cubrir los costes salariales y de seguridad social del alumnado-trabajador.

Se subvencionarán los costes salariales derivados de los contratos de formación en alternancia que se suscriban con el alumnado trabajador, en proporción al porcentaje de trabajo efectivo y con el límite máximo del 65% del salario mínimo interprofesional anualmente establecido. Se subvencionarán la totalidad de las cuotas a cargo del empleador correspondientes a la Seguridad Social establecidas para dichos contratos en su normativa específica, incluido Fondo de Garantía Salarial y cotización a desempleo, incluyéndose en estas cuantías la parte proporcional de dos pagas extraordinarias.

19.–Abono y justificación de la subvención:

1. Con antelación a la justificación final de la subvención, y en todo caso antes de 30 de junio de 2023, la entidad podrá solicitar un pago a cuenta, mediante la presentación de una memoria técnica de ejecución.

La cuantía del pago a cuenta no será mayor del 60% de la subvención concedida.

2. Para proceder a la liquidación final de la subvención, en el plazo máximo de un mes a contar desde el día siguiente a la finalización del proyecto, la entidad beneficiaria deberá presentar la siguiente documentación justificativa:

a) Una memoria técnica justificativa del cumplimiento de las condiciones impuestas en la concesión de la subvención, con indicación de las actividades realizadas y de los resultados obtenidos, detallando el trabajo desarrollado en materia de formación, acompañamiento e inserción.

b) Una memoria económica justificativa que contendrá, como mínimo los siguientes extremos:

b.1. Listado del alumnado que finalizó la formación según consta en el apartado 3 de esta base.

b.2. Justificación de los abonos realizados al alumnado del periodo justificado en concepto de salarios y costes de seguridad social.

b.3. Un detalle de otros ingresos o subvenciones que hayan financiado la actividad subvencionada con indicación del importe y su procedencia.

La falta de justificación en el plazo establecido o en el de subsanación dará lugar a la pérdida del derecho a cobro de los gastos y pagos no justificados.

3. A los efectos de determinar la subvención relativa a formación, se tendrá en cuenta al alumnado que finalizó la formación y se considerará que el alumnado ha finalizado la formación cuando haya asistido, al menos, al 75 por ciento de la duración de la acción formativa. Se entiende por acción formativa la suma de todas las horas de formación impartidas a lo largo del proyecto. Además, se considerará que han finalizado la acción formativa aquellas personas que tuvieran que abandonarla

por haber encontrado empleo, beca o prácticas no laborales siempre que hubiesen realizado, al menos, el 25 por ciento de la acción formativa. Para ello no deberán pasar más de 5 días naturales entre la fecha en la que la persona desempleada abandone la acción formativa y la que inicie el contrato, beca o práctica no laboral.

4. El SNE-NL evaluará la documentación presentada y dictará la correspondiente Resolución de la aprobación o denegación del correspondiente pago.

20.–Compatibilidad.

Las subvenciones objeto de esta convocatoria serán compatibles con otras subvenciones, ayudas, ingresos o recursos que financien las actividades subvencionadas, concedidas por la Administración de la Comunidad Foral, por otras Administraciones Públicas o por otros entes públicos o privados o por particulares, nacionales o internacionales, salvo con las subvenciones de incentivos a la contratación.

No obstante, lo anterior, el importe de las subvenciones en ningún caso podrá ser de tal cuantía que, aislada o en concurrencia con otras, supere el cien por cien de los costes generados por la ejecución del proyecto.

21.–Obligaciones de las entidades beneficiarias.

Las entidades que resulten beneficiarias de estas subvenciones tendrán las obligaciones establecidas con carácter general en el artículo 9 de la Ley Foral 11/2005, de 9 de noviembre, de Subvenciones.

En particular, estarán obligadas a:

a) Remitir al SNE-NL, en los 5 días siguientes al inicio del proyecto, una comunicación de inicio de actividad objeto del proyecto. La no comunicación en el plazo establecido, implicará una penalización que consistirá en una minoración del importe concedido, equivalente a la parte proporcional de los días que hayan transcurrido sin haberse comunicado el inicio, desde que éste hubiera tenido que haberse producido.

b) Realizar la actividad para la que se conceda la subvención en la forma y plazo establecidos en la convocatoria.

c) Presentación de los contratos de trabajo de las personas subvencionadas.

d) Presentación de la planificación y calendarización detallada de toda la actividad a realizar a lo largo del proyecto al inicio del mismo, así como un sistema de evaluación que determine el nivel de formación teórico- práctica adquirida.

e) Comunicar al SNE-NL las altas y bajas de las personas participantes a la mayor brevedad posible.

f) Aportar la información y documentación que se requiera durante la fase de instrucción del

procedimiento, ejecución de la formación y justificación de la subvención en el formato, plazos y medios que el SNE-NL determine, así como tener a disposición de los órganos de control competentes los documentos acreditativos de la asistencia de las personas participantes a las acciones formativas debidamente firmados.

g) Comunicar al SNE-NL la obtención de otras subvenciones, ayudas, ingresos o recursos que financien las actividades subvencionadas, procedentes de cualesquiera otras administraciones o entes públicos o privados, nacionales o internacionales, así como las alteraciones de los fines para los que se destina la subvención o de las condiciones que fueron tenidas en cuenta para su otorgamiento.

h) Justificar suficientemente al SNE- NL la ejecución de los compromisos de inserción previstos en el proyecto aprobado.

i) Conservar los documentos justificativos de la aplicación de los fondos recibidos, incluidos los documentos electrónicos, en tanto puedan ser objeto de las actuaciones de comprobación y control.

j) Hacer constar el carácter público de la actividad subvencionada. Deberán incluir en todas las actuaciones relacionadas con la difusión y el desarrollo de los programas subvencionados al menos el símbolo de Gobierno de Navarra, señalando la colaboración con el SNE-NL. Todos ellos deberán tener un lugar preferente y nunca podrán ser de menor tamaño que el de la entidad beneficiaria. En todo caso, se respetarán las proporciones y la gama cromática original.

Toda la documentación, publicidad, imágenes o materiales que se utilicen por parte de la entidad para la comunicación y difusión de esta convocatoria deberá emplear un uso no sexista del lenguaje, evitar cualquier imagen discriminatoria de las mujeres o estereotipos sexistas y fomentar una imagen con valores de igualdad, presencia equilibrada y pluralidad de roles e identidades de género.

k) Grabar las actuaciones en las plataformas informáticas indicadas por el SNE-NL.

l) Entregar a cada participante un diploma acreditativo del aprovechamiento en los términos previstos en esta convocatoria. Al término de su participación en el proyecto las personas beneficiarias recibirán un certificado expedido por la entidad beneficiaria. En dicho certificado constará la duración en horas de su participación, así como evaluación de la formación teórico-práctica adquirida y los módulos formativos cursados, o en su caso, el certificado de profesionalidad correspondiente.

m) Informar a las personas participantes de las obligaciones que comporta la asistencia al proyecto.

n) Aportar declaración relativa al cumplimiento de las obligaciones impuestas por la Ley Foral 5/2018 de 17 de mayo, de la Transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno, en el plazo de un mes contado desde la notificación de la resolución de concesión.

22.–Modificaciones de los proyectos aprobados.

1. Las modificaciones de los proyectos o la alteración de las condiciones tenidas en cuenta para la concesión de las subvenciones deberán ser comunicadas previamente al SNE-NL que deberá autorizarlas.

Las solicitudes de modificación deberán fundamentar suficientemente la alteración o dificultad surgida que impide ejecutar el proyecto según lo planteado inicialmente. La presentación deberá hacerse con una antelación mínima de 5 días naturales al inicio de la modificación propuesta.

2. En el supuesto de cambios que se consideren sustanciales, el SNE-NL dictará la correspondiente resolución que podrá, en su caso, disminuir en parte o anular el importe de la subvención concedida, en proporción a la importancia de las modificaciones introducidas.

En caso que de que no se considere sustancial se comunicará la autorización mediante un oficio de la Directora del Servicio de Fomento de Empleo y Servicios a Empresas.

23.–Subcontratación.

Tal y como se establece en el artículo 14 de la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, las entidades beneficiarias no podrán subcontratar con terceros la ejecución de la actividad formativa proyectada ni las funciones de la persona de coordinación.

La contratación de personal no se considera subcontratación si es contratación directa o de autónomos. En el caso de la formación, la contratación del docente tampoco se considera subcontratación.

24.–Seguimiento y evaluación.

1. El SNE-NL realizará cuantas acciones sean necesarias para el seguimiento y evaluación de los proyectos, tanto en su aspecto cualitativo como cuantitativo. Las entidades beneficiarias facilitarán cuantos datos, documentación e información sean necesarios para evaluar la actuación realizada, llevar a cabo su justificación, su seguimiento y su control. En concreto se comprobará, mediante consulta en Seguridad Social, la inserción de las personas participantes en los proyectos.

2. El SNE-NL podrá inspeccionar las actuaciones objeto de ayuda con la finalidad de comprobar su adecuación a las condiciones y especificaciones tenidas en cuenta y establecidas para su otorgamiento, pudiendo realizar las visitas que sean precisas, si ello fuera necesario, al lugar donde se realicen las actividades subvencionadas con objeto de evaluar el nivel de ejecución de las mismas.

25.–Publicidad de las subvenciones.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 15 de la Ley Foral 11/2005, de 9 de noviembre, de Subvenciones, el Servicio de Fomento de Empleo y Servicios a Empresas hará público en el Portal de Navarra (www.navarra.es) las subvenciones concedidas, con expresión de la convocatoria, el programa y crédito presupuestario al que se imputan, beneficiario, cantidad concedida y finalidad

de la subvención. Igualmente, en virtud de lo previsto en el artículo 20.8 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, dichos datos serán publicados por la Intervención General de la Administración de Estado en su página web.

26.–Incumplimiento de obligaciones y reintegro de subvenciones.

1. La no ejecución del proyecto o el incumplimiento de las condiciones impuestas con motivo de la concesión de la subvención, así como la concurrencia de las demás causas previstas en el artículo 35 de la Ley Foral de Subvenciones o el incumplimiento de las obligaciones específicamente señaladas en estas bases, generarán la obligación de reintegrar, total o parcialmente, la cuantía recibida. En los casos legalmente previstos procederá, además, la exigencia del interés de demora correspondiente, devengado desde la fecha del pago de la subvención hasta aquella en que se dicte la Resolución de reintegro.

2. La falta de justificación en el plazo establecido dará lugar a la pérdida del derecho al cobro de la subvención concedida o al reintegro de lo cobrado, junto con la exigencia de los intereses de demora.

3. En el supuesto de que la subvención se destinase a fines distintos para los que fue concedida y esta modificación no fuera comunicada al SNE-NL, procederá el reintegro total de la subvención incluyendo intereses de demora, sin perjuicio de la sanción que de ello pudiera derivarse.

Cuando la entidad beneficiaria hubiera comunicado la modificación de los proyectos o la alteración de las condiciones tenidas en cuenta para la concesión de las subvenciones y ésta hubiera sido admitida por el SNE-NL, en caso de que fuera necesario reintegro no se solicitarán intereses de demora.

4. Cuando el cumplimiento por la entidad beneficiaria se aproxime de modo significativo al cumplimiento total y se acredite por éste una actuación inequívocamente tendente a la satisfacción de sus compromisos, el reintegro parcial vendrá determinado, respondiendo al criterio de proporcionalidad, por el volumen y grado de incumplimiento de las condiciones. A los efectos de esta convocatoria se considerará "significativo" el cumplimiento del 75% del proyecto total aprobado.

5. La falta de cumplimiento del compromiso de inserción fijado por la base quinta dará lugar a un reintegro del 5% del importe de la subvención concedida cuando se incumpla el porcentaje de inserción.

6. Además de lo dispuesto en los apartados anteriores, la falta de cumplimiento del compromiso de inserción establecido en el proyecto, dará lugar a una penalización a dicha entidad para la siguiente convocatoria por el mismo número de puntos valorados por este concepto en el proyecto incumplido.

7. La Entidad beneficiaria podrá solicitar al órgano gestor el reintegro voluntario de una parte de la subvención. En el caso de devolución voluntaria, si en aplicación de lo dispuesto en el artículo 35 de la Ley Foral 11/2005, de 9 de noviembre, de subvenciones, procediera aplicar intereses de

demora, estos se calcularán hasta el momento de la devolución.

27.–Régimen sancionador.

En lo referente al régimen de infracciones y sanciones se estará a lo dispuesto en el Título IV de la Ley Foral 11/2005, de 9 de noviembre, de Subvenciones.

28.–Protección de datos.

El tratamiento de los datos de carácter personal que resulte necesario para dar cumplimiento a esta convocatoria quedará sometido a lo dispuesto en el Reglamento UE 2016/679, del Parlamento Europeo y del Consejo de 27 de abril, relativo a la protección de las personas físicas en los que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE, en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de derechos digitales, y demás normativa de desarrollo, en lo que no se oponga a aquel.

Asimismo, las entidades beneficiarias estarán obligadas a recabar de las personas participantes en los proyectos las correspondientes autorizaciones para que el órgano gestor consulte su vida laboral.

29.–Recursos.

Contra estas bases reguladoras y los actos dictados en aplicación de las mismas, las personas o entidades interesadas podrán interponer recurso de alzada ante la Consejera de Derechos Sociales, en el plazo de un mes contado a partir del día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial de Navarra o al de su notificación, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 122.1 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, de Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas y en el artículo 126.3 de la Ley Foral 11/2019, de 11 de marzo, de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra y del Sector Público Institucional Foral. Si el acto recurrido no fuera expreso, podrá interponerse recurso de alzada en cualquier momento a partir del día siguiente a aquel en que se produzcan los efectos del silencio administrativo.

Código del anuncio: F2213555

9.2 Anexo 2. Encuesta a Participantes: Programa TFE-EELL

CUESTIONARIO A PARTICIPANTES – TALLERES EMPLEO EELL (SNE–NL)

Programa de Talleres de Empleo – Convocatoria 2022 (Resolución 21624E/2022)
AQR-Lab. Universitat de Barcelona. Febrero 2026.

B1. Datos generales del participante

- B1_Q1. Edad: _____ años
- B1_Q2. Género: (1) Hombre (2) Mujer (3) No binario (4) Prefiero no decirlo
- B1_Q3. Territorio en el que se desarrolló el programa: (1) Pamplona (2) Estella (3) Tafalla (4) Otros municipios de Navarra
- B1_Q4. Nivel de formación al inicio del programa: (1) Sin titulación (2) ESO (3) FP (4) Bachillerato (5) Estudios universitarios

B2. Motivaciones y objetivos

- B2_Q1. ¿Cuál era tu principal objetivo al comenzar el Taller de Empleo? (máximo dos)
  (1) Tener un contrato laboral durante el tiempo del programa
  (2) Desarrollar competencias (adquirir hábitos de trabajo, trabajo en equipo, iniciativa, autonomía, capacitación personal)
  (3) Ganar experiencia para buscar empleo posteriormente
  (4) Aprender a buscar empleo
  (5) No tenía motivación. Fui parcial o totalmente obligado/a
  (5) Otros
- B2_Q2. ¿El programa te resultó útil para cumplir tus objetivos? Escala 1 (nada útil) a 10 (muy útil)
- B2_Q3. ¿La participación en el programa te permitió descubrir/mejorar aspectos personales y/o profesionales? Señala los dos más importantes:
  1) Contribuyó a mi incorporación al mercado de trabajo
  2) Me permitió adquirir nuevas habilidades/capacidades que puedo aplicar en puestos de trabajo futuros
  3) Mejoró mis posibilidades de obtener un empleo que encaje con mi formación
  4) Amplió mis conocimientos para progresar en mi carrera profesional
  5) Favoreció mi desarrollo personal
  6) Me hizo volver a estudiar y formarme de cara a mi futuro profesional
  7) Me sirvió para adquirir competencias para montar mi propia empresa (o trabajo autónomo)
  8) Otros. (especificar cuáles) _____

B3. Valoración del programa

- B3_Q1. El acompañamiento del orientador, ¿te resultó útil?: Escala 1 (nada útil) a 10 (muy útil)

- B3_Q2. La formación técnica, ¿te ayudó a encontrar trabajo posteriormente?: (1) Sí, mucho (2) Bastante (3) Poco (4) Nada
- B3_Q3. La formación complementaria, ¿te ayudó a encontrar trabajo posteriormente?: (1) Sí, mucho (2) Bastante (3) Poco (4) Nada
- B3_Q4. El trabajo efectivo realizado durante el programa, ¿te ayudó a encontrar trabajo posteriormente?: (1) Sí, mucho (2) Bastante (3) Poco (4) Nada
- B3_Q5. Globalmente, ¿qué valoración das al programa? Escala 1 (muy negativa) a 10 (muy positiva)

B4. Resultados e inserción

- B4_Q1. ¿Encontraste empleo **DURANTE EL PRIMER AÑO después de finalizar el programa**? (1) No, a pesar de intentarlo (2) No, porque empecé a estudiar de nuevo (3) Sí

En caso de haber encontrado trabajo [B4_Q1 -> (3) Sí].
Respecto a la relación laboral inmediatamente posterior a la finalización del programa.

- B4_Q2. El tipo de ocupación fue por cuenta: (1) Ajena (2) Propia o Autónomo.

En caso de ser por Cuenta Ajena y respecto a la relación laboral inmediatamente posterior [B4_Q2 -> (1) Ajena]

- B4_Q3. ¿El contrato fue con la misma institución en la que se desarrolló el programa? (1) Si (2) No.
- B4_Q4. ¿Qué duración tuvo?: (1) Entre 0 y 3 meses (2) Entre 4 y 6 meses (3) Entre 7 y 12 meses (4) más de 12 meses
- B4_Q5. ¿Qué tipo de contrato?: (1) Indefinido (2) Temporal
- B4_Q6. ¿Qué Tipo de jornada?: (1) Completa (2) Parcial
- B4_Q7. ¿Aproximadamente, tu salario neto mensual tras el programa se situó en?: (1) <1000 € (2) 1000–1500 € (3) 1500–2000 € (4) >2000 €

Respecto al número de ocupaciones con posterioridad a la finalización del programa.

- B4_Q8. **Durante el primer año después de la finalización del programa**, ¿cuántas veces cambiaste de ocupación, ya sea por cuenta propia (autónomo) o ajena? (1) No me he ocupado (2) Una vez (3) Dos o tres veces (4) Entre cuatro y cinco veces (5) Más de cinco veces

B5. Sugerencias y mejoras

- B5_Q1. Comentario: ¿Qué aspectos del programa consideras más útiles?
- B5_Q2. Comentario: ¿Qué aspectos del programa mejorarías?
- B5_Q3. ¿Recomendarías el Taller de Empleo a otros jóvenes desempleados? (1) Sí, sin duda (2) Probablemente sí (3) No estoy seguro/a (4) No

9.3 Anexo 3. Análisis PSM: Programa TFE-EELL

Metodología y Selección de Especificación

El análisis evalúa el impacto del programa TFE-EELL mediante PSM con cuatro especificaciones alternativas (A–D), seleccionadas ex-ante bajo los mismos cinco criterios metodológicos estándar: parsimonia del modelo, calidad del soporte común, grado de recorte, balance de covariables (SMD pre/post) y estabilidad operativa del emparejamiento

Especificación seleccionada: B — mejor compromiso: balance sólido manteniendo tamaño emparejado (1.399 pares *radius*; 396 pares 1:3).

***Caliper baseline*:** 0,17 (mult = 0,20) · Bloqueo por sexo · *Bootstrap* B = 999 · Soporte común + Recorte: Nt = 147, Nc = 157

La muestra parte de 339 registros de participantes; tras depuración territorial se retienen 312 observaciones válidas, con 155 episodios tratados y 157 controles. El recorte elimina el 5% de la cola inferior por densidad de población, dejando la muestra operativa en 147 tratados.

Calidad del Emparejamiento

Se muestran dos etapas: (i) soporte común tras el recorte (Figura 9.1), y (ii) muestra emparejada *post-matching (*Figura 9.2). El proceso de recorte se aplica específicamente en este programa dada la heterogeneidad en densidad de población, y resulta en una mejor comparabilidad.

Figura 9.1. *Pre-matching*: soporte común (Nt =153, Nc=157)

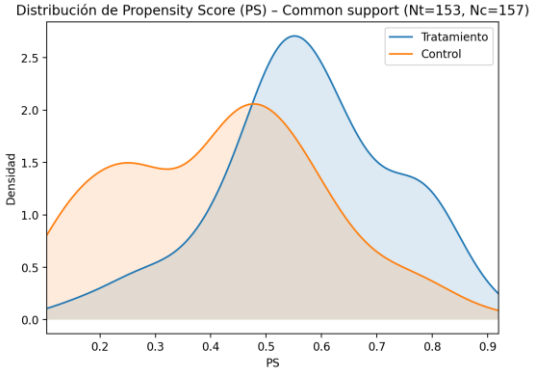
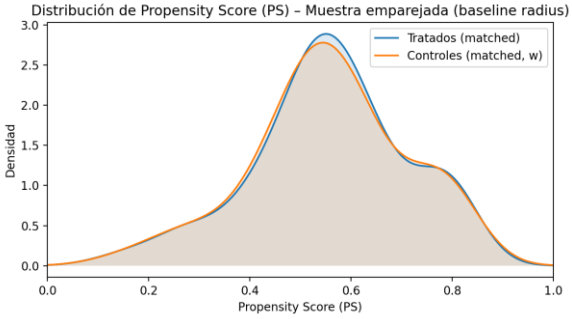


Figura 9.2. *Post-matching*: muestra emparejada (*baseline radius*)

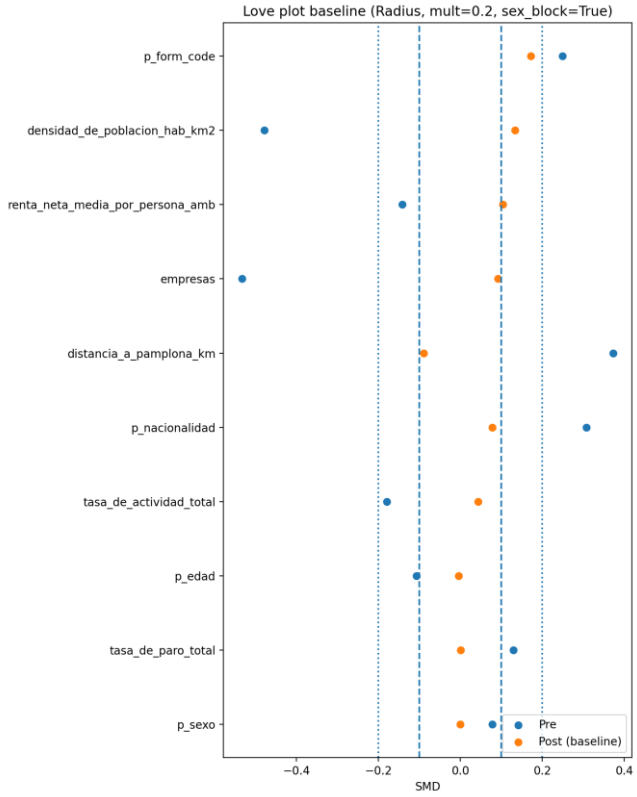


Fuente: elaboración propia.

Love Plot — Balance de Covariables

El *love plot* (Figura 9.3) revela importantes desequilibrios *pre-matching* en variables territoriales: densidad de población (SMD ≈ −0,48), empresas (≈ −0,53) y distancia a Pamplona (≈ 0,37). Tras el *matching*, todos los desequilibrios se reducen de forma marcada, aunque persisten residuales moderados en algunas covariables (distancia_a_pamplona_km es el mayor residual post, ≈ 0,38).

Figura 9.3. *Love plot* baseline (Radius, mult=0.2, sex_block=True) · Programa TFE-EELL



Fuente: elaboración propia.

Resultados de Impacto (ATT)

El programa TFE-EELL muestra un patrón robusto de efectos negativos sobre la intensidad de empleo que se amplifica con el horizonte temporal. Los resultados son consistentes entre *radius* y 1:3 en signo y tendencia.

Días de empleo (*radius*): −8,9 a 90 días · −17,7 a 180 días · −29,6 a 365 días

Margen extensivo: Efectos pequeños y próximos a cero: el programa no cambia significativamente la probabilidad de tener algún empleo.

Canal dominante: Empleo asalariado (fte_sal) fuertemente negativo en todos los horizontes. Autoempleo (fte_self): ligeramente positivo y estable.

Descomposición CCC: fte_sameCCC es positivo y estable (~2,5–5,5 días según horizonte); fte_otherCCC explica el efecto negativo dominante.

Robustez: Sensibilidad al *caliper*: en *radius* los pares bajan de 2.044 a 750 al endurecer el umbral; 1:3 es más estable. La dirección del efecto es invariante.

10 ANEXOS. TALLERES DE FORMACIÓN Y EMPLEO EN ENTIDADES SIN ÁNIMO DE LUCRO (TFE-ESAL)

10.1 Anexo 1. Normativa principal: Programa TFE-ESAL

Anuncio - Boletín Oficial de Navarra https://bon.navarra.es/es/anuncio/-/texto/2023/208/3

navarra.es

ANUNCIO

BOLETÍN Nº 208 - 5 de octubre de 2023

1. Comunidad Foral de Navarra

1.4. Subvenciones, ayudas y becas

RESOLUCIÓN 5759E/2023, de 8 de septiembre la directora gerente del Servicio Navarro de Empleo-Nafar Lansare por la que se aprueba la convocatoria de subvenciones para la ejecución en 2023, 2024 y 2025, de los programas mixtos de empleo y formación, de ámbito territorial exclusivo de la Comunidad Foral de Navarra, dirigidos a las personas desempleadas. Identificación BDNS: 715070.

La Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral, acomete una reforma integral del sistema y otorga un nuevo marco jurídico a las diferentes ofertas de formación que tanto empresas como Administraciones Públicas ponen a disposición de las personas trabajadoras.

El artículo 8 de la citada ley prevé la formación en alternancia con el empleo mediante un proceso mixto de empleo y formación, que permite al trabajador compatibilizar el aprendizaje formal con la práctica profesional en el puesto de trabajo a través de un contrato para la formación y el aprendizaje.

Esta iniciativa, así como las acciones que las integran, estarán dirigidas a la adquisición, mejora y actualización permanente de las competencias y cualificaciones profesionales, favoreciendo la formación a lo largo de la vida de la población activa, y conjugando las necesidades de las personas, de las empresas, de los territorios y de los sectores productivos.

El Plan de Empleo de Navarra 2021-2024 determina como objetivos estratégicos mejorar la empleabilidad de las personas y fomentar y desarrollar la competencia de aprendizaje permanente a lo largo de la vida. Además, el Acuerdo de políticas activas de empleo impulsa las competencias profesionales transversales de las personas y la formación profesional para el empleo, planificando y diseñando la formación en función a las demandas y necesidades con una perspectiva territorial de manera que se obtenga un mayor impacto directo en el empleo.

El Real Decreto 818/2021, de 28 de septiembre, por el que se regulan los programas comunes de

activación para el empleo del Sistema Nacional de Empleo detalla, en los artículos 36 a 40, las condiciones de los programas de empleo-formación: finalidad, desarrollo, selección de participantes y financiación.

Con esta convocatoria se pretende atender las necesidades de contratación, proporcionando a las personas desempleadas la formación y experiencia necesarias para incorporarse al empleo con las mayores garantías. Para ello las personas beneficiarias serán contratadas con un contrato de formación en alternancia, de acuerdo a lo previsto en el artículo 11 y la disposición adicional segunda del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

Estos programas mixtos de empleo y formación se financiarán mediante subvenciones públicas otorgadas en régimen de evaluación individualizada y se ejecutarán por las entidades públicas y entidades sin ánimo de lucro beneficiarias.

La Ley Foral 11/2005, de 9 de noviembre, de Subvenciones, tiene por objeto la regulación del régimen jurídico general de las subvenciones otorgadas con cargo a los Presupuestos Generales de Navarra. Su artículo 17.1 dispone que el procedimiento ordinario de concesión de subvenciones se tramitara en régimen de concurrencia competitiva salvo que, en casos debidamente justificados, el Gobierno de Navarra autorice el régimen de evaluación individualizada.

En cumplimiento de dicha ley foral, por Acuerdo del Gobierno de Navarra, de 6 de septiembre de 2023, se ha autorizado la utilización del régimen de evaluación individualizada en la presente convocatoria, por ser el que mejor se adapta a su objeto y finalidad, y también en cumplimiento del artículo 40.6 de la Ley Foral 13/2007, de 4 de abril, de la Hacienda Pública de Navarra, se ha autorizado el compromiso de gasto plurianual propuesto para los ejercicios 2023, 2024 y 2025.

En consecuencia, en virtud de las facultades atribuidas por el artículo 12 del Decreto Foral 302/2019, de 6 de noviembre, por el que se aprueban los Estatutos del Servicio Navarro de Empleo-Nafar Lansare,

RESUELVO:

1. Aprobar la convocatoria de subvenciones para la ejecución en 2023, 2024 y 2025 de los programas mixtos de empleo y formación de ámbito territorial exclusivo de la Comunidad Foral de Navarra, dirigidos a las personas desempleadas.

2. Aprobar las bases por las que se regirá la convocatoria, que se recogen en el anexo adjunto a esta resolución.

3. Autorizar un gasto 10.940.000 euros para la financiación de los programas mixtos de empleo y formación, con la siguiente imputación presupuestaria:

–Línea 1: 8.800.000 euros para Escuelas Taller:

- 1.800.000 euros, con cargo a la partida presupuestaria 950002-96200-4819-242200,

denominada "Programas de Escuelas Taller y Programas Específicos. Conferencia Sectorial", del presupuesto de 2023.

- 4.000.000 euros con cargo a la partida presupuestaria 950002-96200-4819-242200, denominada "Programas de Escuelas Taller y Programas Específicos. Conferencia Sectorial", del Presupuesto de 2024 o a la partida presupuestaria análoga que se habilite, condicionado a la existencia de crédito para tal fin.
- 3.000.000 euros con cargo a la partida presupuestaria 950002-96200-4819-242200, denominada "Programas de Escuelas Taller y Programas Específicos. Conferencia Sectorial", del Presupuesto de 2025 o a la partida presupuestaria análoga que se habilite, condicionado a la existencia de crédito para tal fin.

–Línea 2: 2.140.000 euros para Talleres de Empleo y Formación:

- 1.140.000 euros, con cargo a la partida presupuestaria 950002-96200-4819-242200, denominada "Programas de Escuelas Taller y Programas Específicos. Conferencia Sectorial", del presupuesto de 2023.
- 1.000.000 euros con cargo a la partida presupuestaria 950002-96200-4819-242200, denominada "Programas de Escuelas Taller y Programas Específicos. Conferencia Sectorial" del Presupuesto de 2024 o a la partida presupuestaria análoga que se habilite, condicionado a la existencia de crédito para tal fin.

4. Podrá autorizarse una cuantía adicional máxima por importe de 800.000 euros en el ejercicio 2023 o 2024, cuya efectividad queda condicionada a su autorización como consecuencia de la concurrencia de alguna de las circunstancias legalmente previstas. La autorización, en su caso, de este crédito adicional se realizará por el órgano competente y se publicará en los mismos términos que la convocatoria, no implicando la apertura de un nuevo plazo para presentar subvenciones, ni el inicio de un nuevo cómputo del plazo máximo para resolver y notificar. Todo ello en aplicación de lo dispuesto en el supuesto 2.º, regla a), del apartado 3.º del artículo 31 de la Ley Foral 11/2005, de 9 de noviembre, de Subvenciones, por haberse incrementado el importe del crédito presupuestario disponible como consecuencia de una generación, una ampliación o una incorporación de crédito.

5. Publicar esta resolución y sus anexos en el Boletín Oficial de Navarra, con la advertencia de que la convocatoria y sus bases reguladoras no surtirán efectos hasta que se publiquen en dicho boletín.

6. Contra esta resolución, que no agota la vía administrativa, cabe interponer recurso de alzada ante la consejera de Derechos Sociales, Economía Social y Empleo, en el plazo de un mes a partir del día siguiente al de su publicación.

Pamplona, 8 de septiembre de 2023.–La directora gerente del Servicio Navarro de Empleo-Nafar Lansare, Mirian Martón Pérez.

ANEXO I.–DISPOSICIONES GENERALES DE LA CONVOCATORIA

1.–Objeto y ámbito de actuación.

Esta resolución tiene por objeto regular el procedimiento de concesión de subvenciones para la realización de programas mixtos de empleo y formación, dirigidos a personas desempleadas, con dos líneas de ayudas:

–Línea 1: Escuelas Taller.

–Línea 2: talleres de Formación y Empleo.

El ámbito de aplicación es la Comunidad Foral de Navarra.

2.–Definición.

Los programas mixtos de empleo y formación se configuran como programas que tienen por objeto mejorar la empleabilidad de las personas desempleadas alternando el aprendizaje y la formación con un trabajo productivo, con la finalidad de promover su inserción laboral.

Para ello, se desarrollarán trabajos productivos, obras o servicios, de utilidad pública o de interés social, que posibilitarán al alumnado trabajador la realización de un trabajo efectivo como vía de aprendizaje.

3.–Entidades beneficiarias.

1. Los programas previstos en esta convocatoria serán promovidos por las siguientes entidades:

a) Entidades locales, sus organismos autónomos y entidades dependientes o asimiladas a las mismas, cuya titularidad corresponda íntegramente a dichas entidades locales, todas ellas del ámbito geográfico de la Comunidad Foral de Navarra.

b) Asociaciones, fundaciones y otras entidades sin ánimo de lucro con al menos un establecimiento en Navarra.

Durante la ejecución del proyecto, se desarrollarán obras o servicios de utilidad pública o de interés social, que posibilitarán al alumnado trabajador la realización de un trabajo efectivo que, junto con la formación profesional para el empleo recibida, procuren su cualificación profesional y favorezcan su inserción laboral.

2. Todas las entidades beneficiarias deberán cumplir los requisitos establecidos en los artículos 13 y 15 de la Ley Foral 11/2005, de 9 de noviembre, de Subvenciones.

4.–Capacidad, instalaciones, equipos y material formativo.

1. Las entidades beneficiarias serán competentes para la ejecución de las correspondientes obras o servicios de utilidad pública en el ámbito territorial de la Comunidad Foral de Navarra.

2. De conformidad con la memoria del proyecto aprobado, las aulas, talleres, mobiliario,

maquinaria, etc., que constituyan el equipamiento básico que precise el proyecto para su correcto funcionamiento deberán ser aportados por la entidad beneficiaria.

3. Cuando las aulas, talleres y demás dependencias destinadas al proyecto no sean propiedad de la entidad beneficiaria, deberá acreditarse, en el momento de formular la solicitud, su disposición de uso y la acreditación de los locales para la impartición de los certificados de profesionalidad.

4. El resto del equipamiento básico declarado en la memoria del proyecto deberá estar disponible para su uso en el momento en que sea necesario para el correcto desarrollo del mismo.

5.–Selección de las personas participantes.

1. La selección de participantes irá precedida de una preselección efectuada por la Agencia de Empleo en cuyo ámbito geográfico se desarrolle el proyecto.

Las entidades beneficiarias deberán indicar a la Agencia de Empleo correspondiente los perfiles que se adecúen al proyecto y los requisitos de acceso, para su adecuada gestión a través de los sistemas de sondeo o difusión pública.

En caso de que la Agencia de Empleo realice un sondeo, el ámbito de búsqueda será el de la zona de influencia de la Agencia de Empleo donde se realice la selección. El anuncio de difusión determinará el plazo, forma y medios de inscripción de las personas interesadas.

Cuando el número de solicitudes que cumplan los requisitos de acceso sea superior al número de plazas, la Agencia de Empleo correspondiente realizará una preselección según los siguientes criterios y orden de prioridad:

a) Personas perceptoras de renta garantizada para ejercer el derecho a la inclusión.

b) Personas derivadas por el personal de orientación del SNE-NL o por los Servicios Sociales.

c) Personas sobre las que se haya realizado itinerarios de empleabilidad o itinerarios personalizados para el empleo efectuados por el SNE-NL o sus entidades colaboradoras en orientación.

d) Se dará prioridad a las personas que no hayan participado en el último programa de Escuelas Taller aprobado por la Resolución 2924E/2021, y en los talleres de formación y empleo aprobado por la Resolución 21624E/2022 y Resolución 12119E/2022.

Las entidades beneficiarias podrán aportar a la Agencia de Empleo una bolsa de personas candidatas para su preselección y podrán tener establecidos mecanismos de derivación de otras entidades que trabajen con las personas destinatarias del proyecto en el territorio de actuación.

Efectuada la preselección, la Agencia de Empleo remitirá a la entidad beneficiaria un listado de las personas preseleccionadas y las solicitudes de inscripción para que proceda a realizar la selección.

La entidad beneficiaria remitirá debidamente justificada a la Agencia de Empleo la relación de

participantes y reservas y los criterios de selección.

La Agencia de Empleo en el ámbito de sus competencias, verificará el cumplimiento de los requisitos establecidos en esta convocatoria.

2. El alumnado seleccionado deberá cumplir con los requisitos de selección el día anterior a la fecha de su incorporación en el proyecto.

6.–Solicitudes y plazo de presentación.

1. Las solicitudes se tramitarán electrónicamente desde la opción "Tramitar" de la ficha de la convocatoria existente en el apartado de trámites del Portal de Navarra (www.navarra.es).

2. Las solicitudes podrán presentarse a partir del día siguiente a la fecha de publicación de la convocatoria en el Boletín Oficial de Navarra. El plazo de presentación finalizará el 15 de noviembre de 2023. El SNE-NL podrá abrir un nuevo plazo de solicitudes, hasta 15 de diciembre, si, una vez resueltas las solicitudes de una de las líneas, decide dedicar el excedente a conceder subvenciones de la otra línea, tal como se señala en la base 10.4, o para admitir nuevas solicitudes. Este extremo se comunicará en el Portal de Navarra.

3. La presentación de la solicitud supone la aceptación de las bases que rigen esta convocatoria, así como la autorización al SNE-NL para la consulta de la información y la obtención de la documentación elaborada u obrante en cualquier Administración pública que resulte necesaria para la resolución de aquella. Si existiera oposición expresa, se deberá presentar la documentación correspondiente.

4. No será necesario aportar los documentos que hayan sido elaborados o aportados anteriormente por el interesado a cualquier Administración. A estos efectos, el interesado deberá indicar en qué momento y ante qué órgano administrativo presentó los citados documentos, recabándolos el SNE-NL electrónicamente, salvo que conste oposición expresa del interesado, en cuyo caso deberá aportar la correspondiente documentación, conforme a lo previsto en el artículo 28.3 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas. Excepcionalmente, si el citado organismo no pudiera recabar dichos documentos, podrá solicitar nuevamente su aportación al interesado.

7.–Documentación a presentar.

1. Las entidades solicitantes deberán presentar una solicitud y la correspondiente memoria por cada proyecto que deseen desarrollar según modelo normalizado, siendo un máximo de 6 proyectos de cada línea (escuelas taller o talleres de formación y empleo) por entidad. Éstos se acompañarán de la siguiente documentación:

a) Declaración responsable de la entidad solicitante de cumplir con los requisitos recogidos en los artículos 13 y 15 de la Ley Foral 11/2005, de 9 de noviembre, de Subvenciones.

b) Documentación identificativa de la personalidad de los solicitantes y acreditativa de poder

suficiente y subsistente para actuar en nombre y representación de las entidades beneficiarias.

c) En el caso de asociaciones, fundaciones y otras entidades sin ánimo de lucro, escritura pública de constitución y estatutos debidamente inscritos en el registro correspondiente que acrediten su condición de entidades sin ánimo de lucro.

d) Certificación acreditativa de la disposición de crédito para financiar el coste del proyecto no subvencionado.

e) Certificación del acuerdo de aprobación del proyecto por el órgano competente en el caso de que la entidad beneficiaria sea de las señaladas en la base 3.1.a).

f) Si el proyecto va dirigido a la impartición de las especialidades formativas recogidas en el anexo V, la entidad solicitante deberá presentar la declaración responsable para inscripción de especialidades formativas no dirigidas a la obtención de CP de acuerdo al modelo normalizado.

g) Declaración de las subvenciones solicitadas o concedidas para la misma finalidad.

h) Solicitud de abono por transferencia, en el caso de que sea la primera vez que solicitan subvención del Gobierno de Navarra.

i) Cualquier otro documento o información adicional que, a juicio de este, se considere necesario para la posterior resolución del expediente.

2. Si la solicitud no reuniera los requisitos indicados, la unidad instructora requerirá a la solicitante para que en el plazo máximo de diez días hábiles subsane la falta. Si no lo hiciera, se le tendrá por desistida de su solicitud, dictándose y notificándose en tal caso resolución de archivo del expediente, en los términos previstos en el artículo 19.3. de la Ley Foral de Subvenciones.

8.–Instrucción y tramitación.

1. La instrucción y tramitación del procedimiento corresponderá al Servicio de Fomento del Empleo y Servicios a Empresas del SNE-NL.

2. El órgano instructor, una vez realizadas las comprobaciones pertinentes y en función de la disponibilidad presupuestaria, emitirá informe y formulará la correspondiente propuesta de resolución que elevará a la directora gerente del SNE-NL.

3. Las solicitudes se instruirán por orden de presentación.

9.–Procedimiento de concesión.

El procedimiento de concesión de las subvenciones establecidas en esta convocatoria será el régimen de evaluación individualizada y se ajustará a las previsiones de la Ley Foral 11/2005, de 9 de noviembre, de Subvenciones y a lo establecido en estas bases reguladoras.

10.–Resolución de concesión de la subvención.

1. La directora gerente del SNE-NL, una vez recibida la propuesta emitida por el órgano instructor, resolverá sobre la concesión o denegación de la subvención.

La resolución se dictará y notificará en el plazo máximo de un mes desde la presentación de la solicitud.

Transcurrido dicho plazo sin haberse notificado resolución expresa, la solicitud presentada se entenderá desestimada, sin perjuicio de la obligación de resolver por parte del órgano competente.

2. La resolución se notificará a la entidad solicitante, haciendo constar los motivos de la concesión o denegación.

3. Contra la resolución expresa o presunta de la solicitud podrá interponerse recurso de alzada ante la consejera de Derechos Sociales, Economía Social y Empleo del Gobierno de Navarra, en el plazo de un mes contado desde el día siguiente al de su notificación, o si la resolución no fuera expresa en cualquier momento a partir del día siguiente a aquel en el que transcurra el plazo máximo para resolver.

4. Si sobrara crédito a fecha 15 de noviembre de 2023, una vez resueltas las solicitudes de una de las líneas, podría dedicarse el excedente a conceder subvenciones de la otra línea.

11.–Compatibilidad.

Las subvenciones objeto de esta convocatoria serán compatibles con otras subvenciones, ayudas, ingresos o recursos que financien las actividades subvencionadas, concedidas por la Administración de la Comunidad Foral, por otras Administraciones Públicas o por otros entes públicos o privados o por particulares, nacionales o internacionales, salvo con las subvenciones de incentivos a la contratación.

No obstante, lo anterior, el importe de las subvenciones en ningún caso podrá ser de tal cuantía que, aislada o en concurrencia con otras, supere el cien por cien de los costes generados por la ejecución del proyecto.

12.–Obligaciones de las entidades beneficiarias.

Las entidades que resulten beneficiarias de estas subvenciones tendrán las obligaciones establecidas con carácter general en el artículo 9 de la Ley Foral 11/2005, de 9 de noviembre, de Subvenciones.

En particular, estarán obligadas a:

a) Remitir al SNE-NL, al inicio del proyecto, una comunicación de inicio de la actividad.

b) Realizar la actividad para la que se conceda la subvención en la forma y plazo establecidos en la convocatoria.

c) Presentación de los contratos de trabajo de las personas subvencionadas.

d) Presentación de la planificación y calendarización detallada de toda la actividad a realizar a lo largo del proyecto al inicio del mismo, así como un sistema de evaluación que determine el nivel de formación teórico- práctica adquirida.

e) Comunicar al SNE-NL las altas y bajas de las personas participantes a la mayor brevedad posible.

f) Aportar la información y documentación que se requiera durante la fase de instrucción del procedimiento, ejecución de la formación y justificación de la subvención en el formato, plazos y medios que el SNE-NL determine, así como tener a disposición de los órganos de control competentes los documentos acreditativos de la asistencia de las personas participantes a las acciones formativas debidamente firmados.

g) Comunicar al SNE-NL la obtención de otras subvenciones, ayudas, ingresos o recursos que financien las actividades subvencionadas, procedentes de cualesquiera otras administraciones o entes públicos o privados, nacionales o internacionales, así como las alteraciones de los fines para los que se destina la subvención o de las condiciones que fueron tenidas en cuenta para su otorgamiento.

h) Justificar suficientemente al SNE- NL la ejecución de los compromisos de inserción previstos en el proyecto aprobado.

i) Conservar los documentos justificativos de la aplicación de los fondos recibidos, incluidos los documentos electrónicos, en tanto puedan ser objeto de las actuaciones de comprobación y control.

j) Hacer constar el carácter público de la actividad subvencionada. Deberán incluir en todas las actuaciones relacionadas con la difusión y el desarrollo de los programas subvencionados al menos el símbolo de Gobierno de Navarra, señalando la colaboración con el SNE-NL y del Ministerio de Trabajo y Economía Social-SEPE. Todos ellos deberán tener un lugar preferente y nunca podrán ser de menor tamaño que el de la entidad beneficiaria. En todo caso, se respetarán las proporciones y la gama cromática original.

Toda la documentación, publicidad, imágenes o materiales que se utilicen por parte de la entidad para la comunicación y difusión de esta convocatoria deberá emplear un uso no sexista del lenguaje, evitar cualquier imagen discriminatoria de las mujeres o estereotipos sexistas y fomentar una imagen con valores de igualdad, presencia equilibrada y pluralidad de roles e identidades de género.

k) Grabar las actuaciones en las plataformas informáticas indicadas por el SNE-NL.

l) Entregar a cada participante un diploma acreditativo del aprovechamiento en los términos previstos en esta convocatoria. Al término de su participación en el proyecto las personas beneficiarias recibirán un certificado expedido por la entidad beneficiaria. En dicho certificado constará la duración en horas de su participación, así como evaluación de la formación teórico-

práctica adquirida y la formación cursada.

m) Informar a las personas participantes de las obligaciones que comporta la asistencia al proyecto.

n) Aportar declaración relativa al cumplimiento de las obligaciones impuestas por la Ley Foral 5/2018 de 17 de mayo, de la Transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno, en el plazo de un mes contado desde la notificación de la resolución de concesión.

o) Exclusivamente los proyectos de Escuelas Taller en su primera etapa deberán suscribir una póliza de seguro de accidente, con carácter previo al inicio de los proyectos. Dicha póliza se ajustará tanto al período de ejecución, como a las actuaciones que pretende desarrollar y a su horario diario. Deberá cubrir los gastos de accidente in itinere, los riesgos derivados de las visitas del alumnado a empresas u otros establecimientos y dar soporte al desarrollo de las actuaciones.

La póliza deberá incluir también la responsabilidad civil frente a terceros, de forma que cubra los daños que con ocasión de la ejecución del proyecto se produzcan por las personas participantes, quedando el SNE-NL exonerado de cualquier responsabilidad al respecto. Se podrá optar por suscribir una póliza de seguros colectiva, con las indicaciones ya expuestas, que cubra a todas las personas participantes.

En ningún caso, una persona participante podrá iniciar el proyecto sin que se haya suscrito la póliza de seguro de accidentes, que deberá contener como mínimo las siguientes coberturas:

–Fallecimiento por accidente.

–Invalidez permanente parcial, total, absoluta y gran invalidez por accidente, que será la que corresponda según baremo.

–Asistencia sanitaria por accidente ilimitada.

13.–Modificaciones de los proyectos aprobados.

1. Las modificaciones de los proyectos o la alteración de las condiciones tenidas en cuenta para la concesión de las subvenciones deberán ser comunicadas previamente al SNE-NL, que deberá autorizarlas.

Las solicitudes de modificación deberán fundamentar suficientemente la alteración o dificultad surgida que impide ejecutar el proyecto según lo planteado inicialmente. La presentación deberá hacerse con una antelación mínima de 5 días naturales al inicio de la modificación propuesta.

2. En el supuesto de cambios que se consideren sustanciales, el SNE-NL dictará la correspondiente resolución que podrá, en su caso, disminuir en parte o anular el importe de la subvención concedida, en proporción a la importancia de las modificaciones introducidas.

En caso de que no se considere sustancial se comunicará la autorización mediante oficio de la directora del Servicio de Fomento de Empleo y Servicios a Empresas.

14.–Subcontratación.

Tal y como se establece en el artículo 14 de la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, las entidades beneficiarias no podrán subcontratar con terceros la ejecución de la actividad formativa proyectada ni las funciones del personal del proyecto (dirección, orientación, monitor o personal de apoyo).

La contratación del personal del proyecto no se considera subcontratación si es contratación directa o de autónomos. En el caso de la formación, la contratación del docente tampoco se considera subcontratación.

Se podrá utilizar la vía de la subcontratación de terceros únicamente con objeto de impartir la formación en el marco de la Prevención de Riesgos Laborales y la obtención de Carnés Profesionales que requieran ser impartidos por entidades acreditadas.

15.–Seguimiento y evaluación.

1. El SNE-NL realizará cuantas acciones sean necesarias para el seguimiento y evaluación de los proyectos, tanto en su aspecto cualitativo como cuantitativo. Las entidades beneficiarias facilitarán cuantos datos, documentación e información sean necesarios para evaluar la actuación realizada, llevar a cabo su justificación, su seguimiento y su control. En concreto se comprobará, mediante consulta en Seguridad Social, la inserción de las personas participantes en los proyectos.

2. El SNE-NL podrá inspeccionar las actuaciones objeto de ayuda con la finalidad de comprobar su adecuación a las condiciones y especificaciones tenidas en cuenta y establecidas para su otorgamiento, pudiendo realizar las visitas que sean precisas, si ello fuera necesario, al lugar donde se realicen las actividades subvencionadas con objeto de evaluar el nivel de ejecución de las mismas.

3. Cuando se trate de un Programa vinculado a la obtención de Certificados de Profesionalidad, la entidad beneficiaria estará sujeta al Plan de Seguimiento de la Calidad del Servicio Navarro de Empleo-Nafar Lansare para asegurar unos niveles aceptables de calidad en el desarrollo de las acciones formativas que garanticen la obtención de las competencias profesionales previstas.

16.–Publicidad de las subvenciones.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 15 de la Ley Foral 11/2005, de 9 de noviembre, de Subvenciones, el Servicio de Fomento de Empleo y Servicios a Empresas hará público en el Portal de Navarra (www.navarra.es) las subvenciones concedidas, con expresión de la convocatoria, el programa y crédito presupuestario al que se imputan, beneficiario, cantidad concedida y finalidad de la subvención. Igualmente, en virtud de lo previsto en el artículo 20.8 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, dichos datos serán publicados por la Intervención General de la Administración de Estado en su página web.

17.–Incumplimiento de obligaciones y reintegro de subvenciones.

1. La no ejecución del proyecto o el incumplimiento de las condiciones impuestas con motivo de la

concesión de la subvención, así como la concurrencia de las demás causas previstas en el artículo 35 de la Ley Foral de Subvenciones o el incumplimiento de las obligaciones específicamente señaladas en estas bases, generarán la obligación de reintegrar, total o parcialmente, la cuantía recibida. En los casos legalmente previstos procederá, además, la exigencia del interés de demora correspondiente, devengado desde la fecha del pago de la subvención hasta aquella en que se dicte la Resolución de reintegro.

2. La falta de justificación en el plazo establecido dará lugar a la pérdida del derecho al cobro de la subvención concedida o al reintegro de lo cobrado, junto con la exigencia de los intereses de demora.

3. En el supuesto de que la subvención se destinase a fines distintos para los que fue concedida y esta modificación no fuera comunicada al SNE-NL, procederá el reintegro total de la subvención incluyendo intereses de demora, sin perjuicio de la sanción que de ello pudiera derivarse.

Cuando la entidad beneficiaria hubiera comunicado la modificación de los proyectos o la alteración de las condiciones tenidas en cuenta para la concesión de las subvenciones y ésta hubiera sido admitida por el SNE-NL, en caso de que fuera necesario reintegro no se solicitarán intereses de demora.

4. Cuando el cumplimiento por la entidad beneficiaria se aproxime de modo significativo al cumplimiento total y se acredite por éste una actuación inequívocamente tendente a la satisfacción de sus compromisos, el reintegro parcial vendrá determinado, respondiendo al criterio de proporcionalidad, por el volumen y grado de incumplimiento de las condiciones. A los efectos de esta convocatoria se considerará "significativo" el cumplimiento del 75% del proyecto total aprobado.

5. La falta de cumplimiento del compromiso de inserción fijado en estas bases dará lugar a un reintegro del 5% del importe de la subvención concedida cuando se incumpla el porcentaje de inserción.

6. La entidad beneficiaria podrá solicitar al órgano gestor el reintegro voluntario de una parte de la subvención. En el caso de devolución voluntaria, si en aplicación de lo dispuesto en el artículo 35 de la Ley Foral 11/2005, de 9 de noviembre, de subvenciones, procediera aplicar intereses de demora, éstos se calcularán hasta el momento de la devolución.

18.–Régimen sancionador.

En lo referente al régimen de infracciones y sanciones se estará a lo dispuesto en el Título IV de la Ley Foral 11/2005, de 9 de noviembre, de Subvenciones.

19.–Protección de datos.

El tratamiento de los datos de carácter personal que resulte necesario para dar cumplimiento a esta convocatoria quedará sometido a lo dispuesto en el Reglamento UE 2016/679, del Parlamento Europeo y del Consejo de 27 de abril, relativo a la protección de las personas físicas en los que

respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE, en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de derechos digitales, y demás normativa de desarrollo, en lo que no se oponga a aquel.

Las entidades beneficiarias serán las responsables de suministrar a las personas participantes en los programas la información prevista en el artículo 13 del Reglamento UE.

Asimismo, las entidades beneficiarias estarán obligadas a recabar de las personas participantes en los proyectos las correspondientes autorizaciones para que el órgano gestor consulte su vida laboral.

20.–Recursos.

Contra estas bases reguladoras y los actos dictados en aplicación de las mismas, las personas o entidades interesadas podrán interponer recurso de alzada ante la consejera de Derechos Sociales, Economía Social y Empleo, en el plazo de un mes contado a partir del día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial de Navarra o al de su notificación, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 122.1 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, de Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas y en el artículo 126.3 de la Ley Foral 11/2019, de 11 de marzo, de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra y del Sector Público Institucional Foral. Si el acto recurrido no fuera expreso, podrá interponerse recurso de alzada en cualquier momento a partir del día siguiente a aquel en que se produzcan los efectos del silencio administrativo.

ANEXO II.–ESPECIFICIDADES PARA LA LÍNEA 1. ESCUELAS TALLER

1.–Personas destinatarias.

Las personas destinatarias de las Escuelas Taller deberán cumplir los siguientes requisitos:

a) Jóvenes mayores de 16 años y menores de 30 años.

b) Estar en desempleo, inscritas como demandantes de empleo en las agencias de empleo y disponer de la tarjeta de desempleo en vigor.

c) Cumplir los requisitos establecidos en la normativa de aplicación para formalizar un contrato de formación en alternancia.

d) Si la formación del proyecto está dirigida a la obtención de certificados de profesionalidad de nivel de cualificación 2, se garantizará que el perfil del alumnado se adecua a los requisitos de acceso marcados en los certificados de profesionalidad.

El número de alumnos previsto en el programa serán como mínimo de 12 y como máximo de 20.

2.–Duración.

Las Escuelas Taller que se desarrollen al amparo de estas bases tendrán una duración mínima de 12 meses y máxima de 24 meses.

Todos los proyectos deberán comenzar en el primer semestre de 2024.

3.–Inserción.

Los proyectos deberán garantizar como mínimo un 25% de inserción laboral sobre la totalidad de las personas evaluables que participen en el programa. Se considerará persona evaluable aquella que permanezca en el programa al menos un 50% de la duración del mismo.

Para acreditar las personas insertadas se hará solamente con las personas evaluables y servirá la siguiente documentación:

a) Contratos de trabajo cuya duración total en tiempo trabajado sea al menos de 3 meses a jornada completa o su equivalente a jornada parcial, siempre que no sea inferior a media jornada en el periodo de vigencia del proyecto y 9 meses posteriores a la finalización del mismo, a tal efecto no serán computables los contratos concatenados.

b) Altas en el régimen especial de trabajadores autónomos y el pago de las cuotas por una duración mínima de 3 meses, en el mismo periodo señalado en el apartado anterior.

A los efectos de inserción laboral se tendrá en cuenta cualquier forma de acceso a la Administración Pública, como funcionario, personal estatutario o contratado laboral o administrativo. Quedarán excluidos los contratos de empleo social protegido y todos aquellos que estén vinculados a otras ayudas y/o subvenciones financiadas por el SNE-NL.

El plazo máximo de justificación de los compromisos de inserción será de 1 mes contado a partir de la finalización del plazo de inserción.

4.–Contenido de los proyectos.

Los proyectos incluirán las siguientes actuaciones:

4.1. Orientación.

Las acciones de orientación y tutorización se desarrollarán a lo largo de todo el proyecto y tienen por finalidad ayudar a las personas usuarias a mejorar su empleabilidad, promover su carrera profesional y facilitar su contratación u orientar hacia el autoempleo.

El servicio de orientación comprenderá las siguientes actividades:

a) Diagnóstico individualizado y elaboración del perfil: Comprenderá la atención específica a la persona beneficiaria, al objeto de identificar sus habilidades, sus competencias, su formación y experiencia, sus intereses, su situación familiar y las posibles oportunidades profesionales, así

como cuantas otras variables se estimen relevantes en el protocolo específico que desarrolle esta actividad. Esta información se utilizará para la elaboración del perfil de la persona y su clasificación en función de su empleabilidad.

b) Diseño del itinerario personalizado para el empleo: Consistirá en la elaboración y comunicación fehaciente a la persona, cuando proceda, del proceso que se considere más adecuado para su acceso al empleo de acuerdo con su perfil, necesidades y expectativas a través de criterios técnicos y estadísticos, incluyendo las principales actuaciones propuestas y el calendario de realización, así como los elementos de verificación y seguimiento.

Este itinerario deberá incorporar, al menos:

1.º La identificación de alternativas profesionales a partir del análisis motivado de oportunidades de empleo en Navarra, España, resto de la Unión Europea y ámbito internacional, a las que pueda acceder de acuerdo con su perfil profesional.

2.º La identificación de un itinerario formativo, cuando se precise de acuerdo con el perfil de la persona usuaria, mediante la propuesta de las acciones de formación y/o acreditación de experiencia laboral o formación no formal que resulten adecuadas para la mejora de competencias y cualificación profesional de la persona usuaria.

3.º La identificación de las actuaciones de búsqueda activa de empleo que, de acuerdo con su perfil, la persona usuaria quedará obligado a realizar.

c) Asesoramiento y ayuda técnica adicional para:

1.º La definición de su currículo, que refleje su perfil profesional en términos de competencias profesionales: Comprenderá la información y asesoramiento personal, a las personas beneficiarias, así como la provisión de instrumentos y técnicas de ayuda para la elaboración de su currículo personalizado.

2.º La aplicación de técnicas para la búsqueda activa de empleo: Contemplará la provisión de información, y manejo básico de los medios, técnicas y herramientas accesibles para la búsqueda de empleo por cuenta ajena, incluyendo los medios telemáticos y el uso de las redes sociales.

d) Información y asesoramiento adicional sobre:

1.º Datos o las circunstancias relativas al mercado de trabajo y las políticas activas de empleo que puedan resultar de utilidad para incrementar las oportunidades de empleo de las personas.

2.º La oferta formativa y los programas que faciliten la movilidad para la formación y cualificación europeas: Comprenderá las actuaciones de asesoramiento especializado a las personas respecto de la oferta de formación.

3.º Acciones de intermediación laboral. La persona orientadora proporcionará información de los portales públicos y privados de ofertas de empleo y/o podrá derivar a la persona beneficiaria a las

ofertas que se gestionan en la oficina de empleo cuyos requisitos cumplan con su perfil laboral.

e) Apoyo a la gestión de la movilidad laboral: Comprenderá la información, asesoramiento y el apoyo a la movilidad geográfica y funcional, tanto en el ámbito nacional, europeo e internacional de las personas para aprovechar las ofertas de empleo adecuadas a las que puedan tener acceso.

Incluirá información general acerca de las circunstancias de trabajo más relevantes en el ámbito territorial de la Unión Europea, incluyendo el acceso a la información disponible a través de la red EURES.

f) Desarrollo de aspectos como habilidades sociales y de comunicación, motivación, toma de decisiones y resolución de problemas y conflictos.

Para ello las entidades utilizarán como mínimo los instrumentos establecidos (diagnóstico e itinerario) por el personal de Orientación del Servicio Navarro de Empleo-Nafar Lansare a través de la aplicación informática Orientasare/Silcoi web.

Asimismo, a lo largo del programa y de forma transversal se orientará y acompañará en materia de emprendimiento a la persona beneficiaria, favoreciendo las ideas emprendedoras de forma inducida o a demanda de los participantes. La memoria del programa incluirá información sobre la metodología de trabajo que la entidad propone aplicar para el fomento del emprendimiento.

En la última parte del proyecto, la orientación estará especialmente centrada en la consecución de la inserción de las personas beneficiarias y en el acompañamiento en la incorporación a las empresas. Para ello las entidades beneficiarias elaborarán un Plan de actuación individualizado para la inserción.

4.2. Formación.

a) Formación de apoyo.

Los proyectos que lo necesiten podrán incluir en sus programas formativos, un máximo de 100 horas para los certificados de nivel 1 y de 50 horas para los certificados de nivel 2, dedicadas a apoyo al seguimiento del certificado de profesionalidad o a formación básica. La formación de apoyo programada será un refuerzo para aquellas personas destinatarias que lo necesiten y que les permita incorporarse a la vida activa o proseguir sus estudios.

b) Formación en competencias técnicas.

El alumnado recibirá formación en competencias técnicas adecuada a la ocupación a desempeñar, según el plan formativo incluido en la memoria. El programa formativo se construirá con los certificados de profesionalidad, completos o módulos recogidos en el anexo IV, y/o las especialidades formativas contenidas en el Anexo V a estas bases. En cualquier caso, todas las Escuelas Taller contendrán, al menos, un certificado de profesionalidad completo, de nivel 1 o 2.

La entidad beneficiaria identificará la programación de dichos certificados de forma modular para

que posibilite la incorporación de nuevos alumnos y alumnas y su correspondiente acreditación modular.

Asimismo, deberá cumplir tanto los requisitos establecidos en los Reales Decretos reguladores de cada certificado de profesionalidad, como las disposiciones del Real Decreto 34/2008, de 18 de enero, que regulan los certificados de profesionalidad.

Para ello, previamente a la solicitud de subvención del proyecto la entidad deberá estar acreditada para la impartición del correspondiente certificado de profesionalidad en el Registro Estatal de Centros y Entidades de Formación dentro del ámbito de la Comunidad Foral de Navarra.

Desde el SNE se realizarán los trámites necesarios para proceder al registro y elaboración de las acreditaciones parciales o totales de los certificados.

c) Formación complementaria.

Además, las entidades beneficiarias deberán programar la formación complementaria, seleccionando al menos dos de las siguientes temáticas y en función de su programa, con una duración mínima de 50 horas y máxima de 100 horas:

–Igualdad de Género. El contenido de dicho módulo tendrá una duración de al menos cinco horas, y se incluirá dentro del plan formativo de la memoria.

–Prevención de riesgos laborales: según lo establecido en el Anexo IV, A) y B), del Real Decreto 39/1997 de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, este módulo deberá abordar una formación mínima con el contenido especificado en el programa a que se refiere el anexo IV y cuyo desarrollo tendrá una duración no inferior a 50 horas, en el caso de programas que desarrollen alguna de las actividades incluidas en su anexo I o de 30 horas en los demás casos, y una distribución horaria adecuada a cada proyecto formativo, respetando la establecida en las letras A) y B), respectivamente, del anexo IV citado.

–Sensibilización ambiental. El contenido de dicho módulo tendrá una duración de al menos cinco horas, y se incluirá dentro del plan formativo de la memoria. Podrá impartirse de manera transversal a lo largo de la consecución del proyecto y adaptando dicha formación a la temática de cada taller.

–Competencias digitales básicas: alfabetización digital básica. Mínimo 40 horas. El objetivo es adquirir competencias digitales básicas que permitan aprovechar las posibilidades asociadas a las tecnologías digitales para el acceso a la información, el procesamiento y uso para la comunicación, la creación de contenidos, la seguridad y la resolución de problemas de acuerdo con el Marco de Competencias Digitales para la Ciudadanía de la Unión Europea.

–Formación transversal/prelaboral: se trabajarán competencias referidas a las características o habilidades del comportamiento general de la persona en el puesto de trabajo: motivación, habilidades sociales, trabajo en equipo, resolución de conflictos, proactividad, responsabilidad, autoconocimiento y autoconfianza, búsqueda activa de empleo, etc. al menos 10 horas.

La programación de la formación a lo largo del proyecto se explicará con detalle en la Memoria que acompaña a la solicitud.

La entidad, una vez finalizada la formación, entregará al SNE-NL un "Acta de evaluación" donde se incluirá los resultados de los alumnos/as en las unidades/módulos formativos. Junto con el acta, entregará las solicitudes de acreditación de Certificado de Profesionalidad Nuevos (CPN) completo o parcial cumplimentadas por los alumnos/as. Asimismo, la entidad comunicará al SNE-NL los resultados del contenido no vinculado a certificado de profesionalidad otorgando al alumnado el correspondiente certificado o diploma de aprovechamiento.

4.3. Realización del trabajo efectivo en Escuelas Taller.

En todas las Escuelas Taller se incluirá, como parte fundamental, la realización de un trabajo efectivo, obras o servicios reales, de utilidad pública o social, que junto con la formación ocupacional de carácter teórico-práctico que reciben los participantes asegura la capacitación para el desempeño adecuado del oficio aprendido, a la vez que facilita su posterior inserción laboral, tanto por cuenta ajena como mediante la creación de proyectos empresariales o de economía social.

El trabajo podrá estar tutelado por una figura denominada Monitor/Tutor de trabajo efectivo. Dicha persona será la responsable de establecer las pautas y corregir los posibles defectos. El trabajo que desarrollan las personas beneficiarias debe seguir el ritmo exigido por el plan formativo del proyecto aprobado.

5.–Desarrollo de los proyectos.

5.1. El desarrollo de Escuela Taller se dividirá en dos etapas:

A) Primera etapa: orientación e inicio de formación.

a.1. Esta etapa tendrá una duración mínima de un mes y máximo tres meses.

a.2. Esta etapa estará integrada principalmente por el trabajo de orientación laboral que, siendo transversal durante todo el programa, cobra una mayor fuerza en este primer momento. Además, la entidad beneficiaria deberá comenzar a impartir la formación complementaria descrita en la base 4.2.c, y podrá iniciar la formación de apoyo en el caso de que así lo haya previsto en la memoria de solicitud.

B) Segunda etapa: formación en alternancia con trabajo efectivo y acompañamiento en la inserción:

b.1. Esta etapa comenzará con la impartición de la formación en competencias técnicas, base 4.2.b. Además, la entidad beneficiaria, si así lo considera, deberá programar la formación de apoyo descrita en la base 4.2.a y finalizar la formación complementaria descrita en la base 4.2.c.

Durante esta etapa del programa la persona beneficiaria complementará su formación en alternancia con la realización del trabajo efectivo previsto en el proyecto. En la parte de trabajo de

orientación se hará especial hincapié en las acciones de inserción laboral.

b.2. El alumnado trabajador percibirá en esta etapa las retribuciones salariales que les correspondan, de conformidad con lo previsto en la normativa aplicable y en estas bases.

Se utilizará al efecto el contrato de formación en alternancia, de acuerdo con lo previsto en el artículo 11.2 y, en su caso, en la disposición adicional segunda, Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

La duración de los contratos de trabajo suscritos con el alumnado trabajador no podrá exceder de la fecha de finalización del proyecto.

5.2. Incorporaciones y sustituciones de personas beneficiarias.

Todos Programas de Escuelas Taller deberán comenzar con un mínimo del 75% de las personas establecidas en el proyecto.

Si se produjeran abandonos se podrán incorporar otras personas en lugar de aquellas. Las incorporaciones pueden producirse en cualquier momento a lo largo de la duración del proyecto, salvo cuando se esté impartiendo formación en certificados de profesionalidad. En este caso, esta sustitución se admitirá siempre que no se haya superado el 25 % de la duración del módulo formativo que se esté impartiendo.

Las personas deberán asistir y seguir con aprovechamiento las acciones formativas.

La entidad beneficiaria deberá informar a las personas participantes de las obligaciones que comporta la asistencia al curso. Constituyen causas de exclusión:

a) Incurrir en más de tres faltas de asistencia no justificadas al mes.

b) No seguir con aprovechamiento la acción formativa.

c) Dificultar el normal desarrollo de la acción formativa.

d) La falta de respeto o consideración con el personal docente, alumnado o el personal del centro o entidad que imparta la formación.

e) La utilización de forma inadecuada de las instalaciones y equipamientos del centro o entidad que imparta la formación.

f) Cualquier otra que pudiera constar en el reglamento de funcionamiento de la entidad beneficiaria.

6.–Becas.

6.1. Durante la primera etapa de las Escuelas Taller el alumnado podrá ser beneficiario de becas por asistencia.

6.2. La cuantía de las becas formará parte de la subvención total a conceder por el SNE-NL.

La entidad beneficiaria indicará en su solicitud el importe que tiene previsto destinar a becas, se encargará de su gestión, y del abono de las mismas mediante ingreso en la cuenta corriente de las personas beneficiarias.

La entidad beneficiaria será la encargada de determinar los casos en los que se hará efectiva la beca.

No corresponderá beca en los días en los que la persona esté trabajando, ni los días lectivos que no haya asistido a la Escuela Taller.

7.–Personal del proyecto.

7.1. El personal directivo, docente, de orientación, de tutorización de trabajo efectivo y de apoyo administrativo será contratado por la entidad beneficiaria, con arreglo al perfil señalado en el proyecto. La entidad beneficiaria se encargará de la selección.

7.2. La ratio mínima y subvencionable de personal durante toda la duración del proyecto será la siguiente: 50% de jornada de dirección, un 50% de jornada de orientación, y un 50% de jornada de administración. Además, durante la segunda etapa, se podrá incorporar la figura de personal de monitorización/tutorización de trabajo efectivo con una jornada de hasta el 100%.

7.3. Las personas orientadoras deberán estar en posesión de una titulación académica de psicopedagogía, psicología o pedagogía. No obstante, lo anterior, se podrá subvencionar a personal de orientación de la entidad que, estando en posesión de una titulación académica diferente a las anteriormente citadas, tengan una experiencia mínima de 12 meses debidamente acreditada en orientación profesional y/o labores de prospección e intermediación.

La persona monitora/tutora de trabajo efectivo, deberá contar con una titulación académica vinculada a la formación o al menos un año de experiencia relacionada con el contenido del programa formativo.

7.4. La entidad beneficiaria podrá aportar al proyecto, personal propio mediante la firma de un documento en el que conste las tareas y dedicación del mismo, siempre que cumplan con los requisitos de titulación o experiencia.

8.–Cuantía de las subvenciones.

8.1. La cuantía de la subvención a conceder por cada programa vendrá determinada por la suma de las siguientes cuantías:

a) Subvención para dirección, orientación, tutorización del trabajo efectivo y apoyo administrativo.

b) Subvención para formación.

c) Becas.

d) Subvención para cubrir los costes salariales del alumnado-trabajador.

8.2. Subvención para dirección, orientación, tutorización del trabajo efectivo y apoyo administrativo.

Se subvencionarán:

–21.612,50 euros/año para tareas de dirección, o su parte proporcional,

–16.425 euros/año para las tareas de orientación o su parte proporcional y

–Hasta 32.850 euros/año para las tareas de tutorización del trabajo efectivo al 100% de jornada, o su parte proporcional.

–Para las tareas de apoyo administrativo, se subvencionarán 12.967,5 euros/año o su parte proporcional.

Será subvencionable, si la entidad beneficiaria así lo prevé en su proyecto, la contratación de la persona directora hasta 15 días antes del comienzo del proyecto y/o hasta 15 días después de la finalización del mismo. En este caso, se hará un cálculo proporcional de los días previos y finales atendido a la cantidad establecida en esta base.

8.3. Subvención para formación.

La cuantía a conceder será el resultado de sumar las horas proyectadas, por el módulo correspondiente y por el número de participantes proyectado:

La cuantía de subvención a conceder por cada acción formativa en modalidad presencial que no corresponda a ninguna de las familias profesionales consignadas en el cuadro anterior no podrá exceder del régimen establecido de modulo económico especifico de 9,88 euros por participante y hora de formación.

Ver tabla completa

CÓDIGO	FAMILIA PROFESIONAL	MÓDULO
AFD	Actividades Físicas y Deportivas	10,85 euros
ADG	Administración y Gestión	9,88 euros
AGA	Agraria	12,60 euros
ART	Arte y Artesanías	11,80 euros

ARG	Artes Gráficas	11,80 euros
COM	Comercio y Marketing	9,89 euros
EOC	Edificación y Obra Civil	12,17 euros
ELE	Electricidad y Electrónica	11,00 euros
ENA	Energía y Agua	11,29 euros
FME	Fabricación Mecánica	12,35 euros
HOT	Hostelería y Turismo	12,02 euros
IMP	Imagen Personal	12,77 euros
IMS	Imagen y Sonido	12,35 euros
INA	Industrias Alimentarias	13,50 euros
IEX	Industrias Extractivas	12,17 euros
IFC	Informática y Comunicaciones	9,88 euros
IMA	Instalación y Mantenimiento	11,49 euros
MAM	Madera, Mueble y Corcho	12,17 euros
QUI	Química	10,71 euros
SAN	Sanidad	11,97 euros

SEA	Seguridad y Medio ambiente	10,71 euros
SSC	Servicios Socioculturales y a la Comunidad	10,71 euros
TEX	Textil, Confección y Piel	12,35 euros
TMV	Transporte y Mantenimiento de Vehículos	12,47 euros

8.4. Becas.

En los casos en los que la entidad beneficiaria así lo tenga previsto, se sumará, a la cantidad a subvencionar, el resultado de multiplicar 9 euros x día becado previsto x número de alumnos/as para becas de asistencia.

8.5. Subvención para cubrir los costes salariales del alumnado-trabajador.

Durante la segunda etapa se subvencionarán los costes salariales derivados de los contratos de formación en alternancia que se suscriban con el alumnado trabajador, en proporción al porcentaje de trabajo efectivo y con el límite máximo del 65% el primer año y del 85% el segundo, del salario mínimo interprofesional anualmente establecido. Se subvencionarán la totalidad de las cuotas a cargo del empleador correspondientes a la Seguridad Social establecidas para dichos contratos en su normativa específica, incluido Fondo de Garantía Salarial y cotización a desempleo, incluyéndose en estas cuantías la parte proporcional de dos pagas extraordinarias.

Las vacaciones obligatorias establecidas legal o reglamentariamente se considerarán horas efectivas a contabilizar a efectos de la subvención.

Las vacaciones obligatorias establecidas legal o reglamentariamente se considerarán horas efectivas a contabilizar a efectos de la subvención.

9.–Abono y justificación de la subvención.

9.1. Con antelación a la justificación final la entidad podrá solicitar pagos a cuenta, hasta un máximo de 3, mediante la presentación de una memoria técnica de ejecución.

Además, solicitará un abono a cuenta antes de 30 de noviembre de 2024 y de 2025 si procede, y presentará una memoria técnica en la que explicará la ejecución desde el inicio o desde el último pago a cuenta hasta el 15 de noviembre de ese año, y que servirá para hacer una liquidación parcial del proyecto.

9.2. Para proceder a la liquidación final de la subvención, en el plazo máximo de un mes a contar desde el día siguiente a la finalización del proyecto y como máximo antes del 31 de agosto de 2026, la entidad beneficiaria deberá presentar la siguiente documentación justificativa:

1. Una memoria técnica justificativa del cumplimiento de las condiciones impuestas en la concesión de la subvención, con indicación de las actividades realizadas y de los resultados obtenidos, detallando el trabajo desarrollado en materia de formación. Así mismo las actividades de orientación, acompañamiento e inserción deberán justificarse a través de la herramienta Orientasare.

2. Una memoria económica justificativa que contendrá, como mínimo los siguientes extremos:

a) Listado del alumnado que finalizó la formación según la base 9.3 del Anexo II que regula las bases de la convocatoria de Escuelas Taller.

b) Justificación de los abonos realizados al alumnado del período justificado tanto en concepto de becas como de sueldos y salarios.

c) Un detalle de otros ingresos o subvenciones que hayan financiado la actividad subvencionada con indicación del importe y su procedencia.

La falta de justificación en el plazo establecido o en el de subsanación dará lugar a la pérdida del derecho a cobro de los gastos y pagos no justificados.

9.3. A los efectos de determinar la subvención relativa a formación, se tendrá en cuenta:

a) Al alumnado que haya finalizado la formación, para lo cual se considerará a quienes hayan asistido al 75 por ciento de la duración de la acción formativa.

b) Al alumnado que haya superado el 50% de la duración de la acción formativa y que no pueda completar el programa por causas excepcionales y justificadas mediante informe motivado a SNE, con una subvención máxima del mismo porcentaje (50%).

Se entiende por acción formativa la suma de todas las horas de formación impartidas a lo largo del proyecto. Además, se considerará que han finalizado la acción formativa aquellas personas que tuvieran que abandonarla por haber encontrado empleo, beca o prácticas no laborales siempre que hubiesen realizado, al menos, el 25 por ciento de la acción formativa. Para ello no deberán pasar más de 5 días laborables entre la fecha en la que la persona abandone la acción formativa y la que inicie el contrato, beca o práctica no laboral.

ANEXO III.–ESPECIFICIDADES PARA LÍNEA 2. TALLERES DE FORMACIÓN Y EMPLEO

1.–Personas destinatarias.

Las personas destinatarias de los Talleres de Formación y Empleo deberán cumplir los siguientes requisitos mínimos:

1. Estar en desempleo e inscritas como demandantes en las agencias de empleo.

2. Si la formación del proyecto está dirigida a la obtención de certificados de profesionalidad de nivel de cualificación 2 ó 3, se garantizará que el perfil de los alumnos se adecua a los requisitos de acceso marcados en los certificados de profesionalidad.

Los proyectos estarán dirigidos a un grupo de entre 8 y 20 personas.

2.–Duración.

1. La duración del proyecto será de 6, 9 ó 12 meses.

2. Todos los proyectos deberán comenzar en el primer semestre de 2024.

3.–Inserción.

3.1. Todos los proyectos deberán garantizar como mínimo un 15% de inserción laboral sobre la totalidad de las personas evaluables que participen en él. Si al aplicar el citado porcentaje resultaran decimales, se redondeará al número entero más próximo por exceso o por defecto y, en el caso de que el dígito sea 5, el redondeo se hará al número entero superior. Se considerará persona evaluable aquella que permanezca en el proyecto al menos un 50% de la duración del mismo.

3.2. La inserción de las personas evaluables se acreditará mediante:

–Contratos de trabajo cuya duración total en tiempo trabajado sea al menos de 3 meses a jornada completa o su equivalente a jornada parcial, siempre que no sea inferior a media jornada, en el periodo de vigencia del proyecto y 9 meses posteriores a la finalización del mismo.

–Altas en el régimen especial de trabajadores autónomos y el pago de las cuotas por una duración mínima de 3 meses, en el mismo periodo señalado en el apartado anterior.

A los efectos de inserción laboral se tendrá en cuenta cualquier forma de acceso a la Administración Pública, como funcionario, personal estatutario o contratado laboral o administrativo. Quedarán excluidos los contratos de empleo social protegido y todos aquellos que estén vinculados a otras ayudas y/o subvenciones financiado por el SNE-NL.

3.3. El plazo máximo de justificación de los compromisos de inserción será de 1 mes contado a partir de la finalización del plazo de inserción.

4.–Contratos con las personas beneficiarias.

4.1. Durante toda la duración del proyecto los alumnos trabajadores estarán contratados a jornada completa por las entidades:

4.2. Se utilizará al efecto el contrato de formación en alternancia, de acuerdo a lo previsto en el artículo 11.2 y, en su caso, en la disposición adicional segunda, Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

4.3. La duración de los contratos de trabajo suscritos con motivo de la participación en el programa con el alumnado trabajador no podrá exceder de la fecha de finalización del proyecto.

5.–Contenido y desarrollo de los proyectos.

1. El proyecto tendrá, necesariamente, el siguiente contenido:

a) Contenido Formativo.

a.1. El alumnado recibirá formación en competencias técnicas adecuada a la ocupación a desempeñar, según el plan formativo incluido en la memoria. El programa formativo se construirá con los certificados de profesionalidad, completos o módulos recogidos en el Anexo IV, y/o las especialidades formativas contenidas en el Anexo V a estas bases.

Cuando las acciones formativas estén dirigidas a la obtención de el/los certificados/s de profesionalidad o módulo/s, deberá indicarse en su solicitud a qué certificado o certificados están dirigidas. Asimismo, deberán cumplir tanto los requisitos establecidos en los reales decretos reguladores de cada certificado de profesionalidad, como las disposiciones del Real Decreto 34/2008, de 18 de enero, modificado por el Real Decreto 1675/2010, de 10 de diciembre y por el Real Decreto Real Decreto 189/2013, de 15 de marzo.

Para ello, previamente a la solicitud de subvención del proyecto la entidad deberá estar acreditada para la impartición del correspondiente certificado de profesionalidad en el Registro Estatal de Centros y Entidades de Formación dentro del ámbito de la Comunidad Foral de Navarra.

Las acciones formativas que figuran en el anexo V se deberán respetar en contenido y horas con respecto a la información de las especialidades que figuran en el mencionado anexo.

a.2. Además, las entidades beneficiarias deberán programar la formación complementaria, seleccionando al menos dos de las siguientes temáticas y en función de su programa, con una duración mínima de 50 horas y máxima de 100 horas:

–Igualdad de Género. El contenido de dicho módulo tendrá una duración de al menos cinco horas, y se incluirá dentro del plan formativo de la memoria.

–Prevención de riesgos laborales: según lo establecido en el Anexo IV, A) y B), del Real Decreto 39/1997 de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, este módulo deberá abordar una formación mínima con el contenido especificado en el programa a que se refiere el anexo IV y cuyo desarrollo tendrá una duración no inferior a 50 horas, en el caso de programas que desarrollen alguna de las actividades incluidas en su anexo I o de 30 horas en los demás casos, y una distribución horaria adecuada a cada proyecto formativo, respetando la establecida en las letras A) y B), respectivamente, del anexo IV citado.

–Sensibilización ambiental. El contenido de dicho módulo tendrá una duración de al menos cinco horas, y se incluirá dentro del plan formativo de la memoria. Podrá impartirse de manera transversal a lo largo de la consecución del proyecto y adaptando dicha formación a la temática de cada taller.

–Competencias digitales básicas: alfabetización digital básica. Mínimo 40 horas. El objetivo es adquirir competencias digitales básicas que permitan aprovechar las posibilidades asociadas a las tecnologías digitales para el acceso a la información, el procesamiento y uso para la comunicación, la creación de contenidos, la seguridad y la resolución de problemas de acuerdo con el Marco de Competencias Digitales para la Ciudadanía de la Unión Europea.

–Formación transversal/prelaboral: se trabajarán competencias referidas a las características o habilidades del comportamiento general de la persona en el puesto de trabajo: motivación, habilidades sociales, trabajo en equipo, resolución de conflictos, proactividad, responsabilidad, autoconocimiento y autoconfianza, búsqueda activa de empleo, etc. al menos 10 horas.

b) Trabajo efectivo.

Durante toda la duración del proyecto se suscribirá con el alumnado trabajador un contrato de formación en alternancia, para realizar la obra social prevista en el proyecto y percibirá las retribuciones salariales que les correspondan.

En aquellos proyectos donde exista la figura de personal monitor/tutor de trabajo efectivo, ésta será la responsable de establecer las pautas y corregir los posibles defectos. El trabajo que desarrollen las personas beneficiarias debe seguir el ritmo exigido por el plan formativo del proyecto aprobado.

2. El proyecto desarrollará las siguientes acciones de orientación para la inserción laboral.

Los proyectos deben desarrollar un itinerario personalizado de inserción para cada alumno trabajador, que se concrete en un compromiso con cada participante donde se señalen las acciones que va a desarrollar con el objetivo de conseguir mejorar su empleabilidad.

Al inicio del proyecto debe presentarse un acuerdo que recoja una valoración de la empleabilidad del alumno y en el que deben identificarse los recursos que se aplicarán para mejorarla a lo largo de todo el proyecto.

Este itinerario deberá incorporar las actuaciones necesarias que deben llevarse a cabo entre el alumno trabajador y el centro.

Para ello las entidades utilizarán como mínimo los instrumentos establecidos (diagnóstico e itinerario) por el personal de Orientación del Servicio Navarro de Empleo-Nafar Lansare a través de la aplicación informática Orientasare/Silcoi web.

6.–Certificaciones de la formación y cualificación y Certificados de Profesionalidad.

6.1. Al término de su participación en el proyecto el alumnado trabajador recibirá un documento

acreditativo expedido por la entidad beneficiaria. En dicho documento constará la duración en horas de su participación en el proyecto, así como el nivel de formación teórico-práctica adquirida y la formación cursada.

6.2. Si la formación del proyecto ha estado dirigida a la obtención de certificados de profesionalidad, la entidad, una vez finalizada la formación, entregará al SNE-NL un "Acta de evaluación" donde se incluirán los resultados de los alumnos en las unidades/módulos formativos. Junto con el acta, el centro entregará las solicitudes de acreditación de Certificado de Profesionalidad completo o parcial cumplimentadas por los alumnos.

Desde el SNE-NL se realizarán los trámites necesarios para proceder al registro y elaboración de las acreditaciones parciales o totales de los certificados.

7.–Personal del proyecto.

7.1. El personal directivo, docente, de orientación y de tutorización de trabajo efectivo será contratado por la entidad beneficiaria, con arreglo al perfil señalado en el proyecto. La entidad beneficiaria se encargará de la selección.

7.2. La ratio mínima y subvencionable de personal durante toda la duración del proyecto será la siguiente: 50% de jornada de dirección y un 50% de jornada de orientación. Además, se podrá incorporar la figura de personal de monitorización/tutorización de trabajo efectivo con una jornada de hasta el 100% durante el proyecto, si así lo requiere.

7.3. Las personas orientadoras deberán estar en posesión de una titulación académica de psicopedagogía, psicología o pedagogía. No obstante, lo anterior, se podrá subvencionar a personal de orientación de la entidad que, estando en posesión de una titulación académica diferente a las anteriormente citadas, tengan una experiencia mínima de 12 meses debidamente acreditada en orientación profesional y/o labores de prospección e intermediación.

7.4. Las funciones de la persona directora serán:

–Coordinación del equipo docente en relación a la planificación, programación, seguimiento y evaluación de los contenidos teórico-prácticos y los trabajos a realizar.

–Grabación de las actuaciones en las plataformas informáticas indicadas por el SNE-NL.

–Selección y reclutamiento del alumnado-trabajador participante.

–Seguimiento, control y gestión diaria para el correcto desarrollo del programa.

–Justificación. Realización de memorias técnica y económica.

7.5. La persona orientadora tendrá funciones de acompañamiento, orientación y asesoramiento en aspectos relacionados con la búsqueda de empleo y la inserción laboral del alumno trabajador.

7.6. La persona Monitora/Tutora de trabajo efectivo contará con una titulación académica vinculada

a la formación o al menos un año de experiencia relacionada con el contenido del programa formativo.

Las funciones de dicha persona serán:

–Gestión y supervisión del trabajo efectivo: control del cumplimiento de las tareas, previsión y compra de material, supervisión del correcto uso de los Equipos de Protección Individual, resolución de incidencias, y del correcto uso de los materiales y desempeño etc.

–Organización y gestión de los equipos de trabajo para la realización de la obra social: calendarización, distribución y adaptación de las tareas a realizar, etc.

–Coordinación con el resto de personal responsable de la ejecución del proyecto.

7.7. La entidad beneficiaria deberá garantizar que ambas figuras (personal directivo, orientador y monitor/tutor de trabajo efectivo) estén presentes durante todo el período previsto para cada una de ellas, sustituyéndolas en caso de incapacidad temporal, cuando ésta se extienda por un periodo superior a quince días. Y en caso de baja voluntaria deberá ser sustituido en el plazo máximo de 5 días.

7.8. La entidad beneficiaria podrá aportar al proyecto, personal propio mediante la firma de un documento en el que conste las tareas y dedicación del mismo, siempre que cumplan con los requisitos de titulación o experiencia.

8.–Cuantía de las subvenciones.

8.1. La cuantía de la subvención a conceder por cada programa vendrá determinada por la suma de las siguientes cuantías:

a) Subvención para dirección, orientación y tutorización del trabajo efectivo.

b) Subvención para formación.

c) Subvención para cubrir los costes salariales del alumnado-trabajador.

8.2. Subvención para dirección, orientación y tutorización del trabajo efectivo:

Se subvencionarán:

–21.612,50 euros/año para tareas de dirección, o su parte proporcional,

–16.425 euros/año para las tareas de orientación o su parte proporcional y

–Hasta 32.850 euros/año para las tareas de tutorización del trabajo efectivo al 100% de jornada, o su parte proporcional.

Será subvencionable, si la entidad beneficiaria así lo prevé en su proyecto, la contratación de la persona directora hasta 15 días antes del comienzo del proyecto y/o hasta 15 días después de la

finalización del mismo. En este caso, se hará un cálculo proporcional de los días previos y finales atendido a la cantidad establecida en esta base.

8.3. Subvención para formación:

La cuantía a conceder será el resultado de sumar las horas proyectadas, por el módulo correspondiente y por el número de participantes proyectado.

La cuantía de subvención a conceder por cada acción formativa que no corresponda a ninguna de las familias profesionales consignadas en el cuadro siguiente no podrá exceder del régimen establecido de modulo económico especifico de 9,88 euros por participante y hora de formación.

Ver tabla completa

CÓDIGO	FAMILIA PROFESIONAL	MÓDULO
AFD	Actividades Físicas y Deportivas	10,85 euros
ADG	Administración y Gestión	9,88 euros
AGA	Agraria	12,60 euros
ART	Arte y Artesanías	11,80 euros
ARG	Artes Gráficas	11,80 euros
COM	Comercio y Marketing	9,89 euros
EOC	Edificación y Obra Civil	12,17 euros
ELE	Electricidad y Electrónica	11,00 euros
ENA	Energía y Agua	11,29 euros
FME	Fabricación Mecánica	12,35 euros

HOT	Hostelería y Turismo	12,02 euros
IMP	Imagen Personal	12,77 euros
IMS	Imagen y Sonido	12,35 euros
INA	Industrias Alimentarias	13,50 euros
IEX	Industrias Extractivas	12,17 euros
IFC	Informática y Comunicaciones	9,88 euros
IMA	Instalación y Mantenimiento	11,49 euros
MAM	Madera, Mueble y Corcho	12,17 euros
QUI	Química	10,71 euros
SAN	Sanidad	11,97 euros
SEA	Seguridad y Medio ambiente	10,71 euros
SSC	Servicios Socioculturales y a la Comunidad	10,71 euros
TEX	Textil, Confección y Piel	12,35 euros
TMV	Transporte y Mantenimiento de Vehículos	12,47 euros

8.4. Subvención para cubrir los costes salariales y de seguridad social del alumnado trabajador.

Se subvencionarán los costes salariales derivados de los contratos de formación en alternancia que se suscriban con el alumnado trabajador, en proporción al porcentaje de trabajo efectivo y con

el límite máximo del 65% del salario mínimo interprofesional anualmente establecido. Se subvencionarán la totalidad de las cuotas a cargo del empleador correspondientes a la Seguridad Social establecidas para dichos contratos en su normativa específica, incluido Fondo de Garantía Salarial y cotización a desempleo, incluyéndose en estas cuantías la parte proporcional de dos pagas extraordinarias.

Las vacaciones obligatorias establecidas legal o reglamentariamente se considerarán horas efectivas a contabilizar a efectos de la subvención.

9.–Abono y justificación de la subvención.

9.1. Con antelación a la justificación final la entidad podrá solicitar pagos a cuenta, hasta un máximo de 2, mediante la presentación de una memoria técnica de ejecución.

Además, deberá solicitar un abono a cuenta antes de 30 de noviembre de 2024, y presentará una memoria técnica en la que explicará la ejecución desde el inicio o desde el último pago a cuenta hasta el 15 de noviembre de ese año, y que servirá para hacer una liquidación parcial del proyecto.

9.2. Para proceder a la liquidación final de la subvención, en el plazo máximo de un mes a contar desde el día siguiente a la finalización del proyecto y como máximo antes del 31 de agosto de 2025, la entidad beneficiaria deberá presentar la siguiente documentación justificativa:

a) Una memoria técnica justificativa del cumplimiento de las condiciones impuestas en la concesión de la subvención, con indicación de las actividades realizadas y de los resultados obtenidos, detallando el trabajo desarrollado en materia de formación, acompañamiento e inserción.

b) Una memoria económica justificativa que contendrá, como mínimo los siguientes extremos:

b.1. Listado del alumnado que finalizó la formación según consta en el apartado 3 de esta base.

b.2. Justificación de los abonos realizados al alumnado del periodo justificado en concepto de salarios y costes de seguridad social.

b.3. Un detalle de otros ingresos o subvenciones que hayan financiado la actividad subvencionada con indicación del importe y su procedencia.

La falta de justificación en el plazo establecido o en el de subsanación dará lugar a la pérdida del derecho a cobro de los gastos y pagos no justificados.

9.3. A los efectos de determinar la subvención relativa a formación, se tendrá en cuenta al alumnado que finalizó la formación y se considerará que el alumnado ha finalizado la formación cuando haya asistido, al menos, al 75 por ciento de la duración de la acción formativa. Se entiende por acción formativa la suma de todas las horas de formación impartidas a lo largo del proyecto. Además, se considerará que han finalizado la acción formativa aquellas personas que tuvieran que abandonarla por haber encontrado empleo, beca o prácticas no laborales siempre que hubiesen realizado, al menos, el 25 por ciento de la acción formativa. Para ello no deberán pasar más de 5

días laborables entre la fecha en la que la persona desempleada abandone la acción formativa y la que inicie el contrato, beca o práctica no laboral.

9.4. El SNE-NL evaluará la documentación presentada y dictará la correspondiente resolución de la aprobación o denegación del correspondiente pago.

Código del anuncio: F2313085

10.2 Anexo 2. Encuestas a Participantes: Programa TFE-ESAL

CUESTIONARIO A PARTICIPANTES – TALLERES EMPLEO ESAL (SNE–NL)

Programa de Talleres de Empleo – Convocatoria 2023 (Resolución 5759E/2023)
AQR-Lab. Universitat de Barcelona. Febrero 2026.

B1. Datos generales del participante

- B1_Q1. Edad: _____ años
- B1_Q2. Género: (1) Hombre (2) Mujer (3) No binario (4) Prefiero no decirlo
- B1_Q3. Territorio en el que se desarrolló el programa: (1) Pamplona (2) Estella (3) Tafalla (4) Otros municipios de Navarra
- B1_Q4. Nivel de formación al inicio del programa: (1) Sin titulación (2) ESO (3) FP (4) Bachillerato (5) Estudios universitarios

B2. Motivaciones y objetivos

- B2_Q1. ¿Cuál era tu principal objetivo al comenzar el Taller de Empleo? (máximo dos)
  (1) Tener un contrato laboral durante el tiempo del programa
  (2) Desarrollar competencias (adquirir hábitos de trabajo, trabajo en equipo, iniciativa, autonomía, capacitación personal)
  (3) Ganar experiencia para buscar empleo posteriormente
  (4) Aprender a buscar empleo
  (5) No tenía motivación. Fui parcial o totalmente obligado/a
  (5) Otros
- B2_Q2. ¿El programa te resultó útil para cumplir tus objetivos? Escala 1 (nada útil) a 10 (muy útil)
- B2_Q3. ¿La participación en el programa te permitió descubrir/mejorar aspectos personales y/o profesionales? Señala los dos más importantes:
  1) Contribuyó a mi incorporación al mercado de trabajo
  2) Me permitió adquirir nuevas habilidades/capacidades que puedo aplicar en puestos de trabajo futuros
  3) Mejoró mis posibilidades de obtener un empleo que encaje con mi formación
  4) Amplió mis conocimientos para progresar en mi carrera profesional
  5) Favoreció mi desarrollo personal
  6) Me hizo volver a estudiar y formarme de cara a mi futuro profesional
  7) Me sirvió para adquirir competencias para montar mi propia empresa (o trabajo autónomo)
  8) Otros. (especificar cuáles) _____

B3. Valoración del programa

- B3_Q1. El acompañamiento del orientador, ¿te resultó útil?: Escala 1 (nada útil) a 10 (muy útil)

- B3_Q2. La formación técnica, ¿te ayudó a encontrar trabajo posteriormente?: (1) Sí, mucho (2) Bastante (3) Poco (4) Nada
- B3_Q3. La formación complementaria, ¿te ayudó a encontrar trabajo posteriormente?: (1) Sí, mucho (2) Bastante (3) Poco (4) Nada
- B3_Q4. El trabajo efectivo realizado durante el programa, ¿te ayudó a encontrar trabajo posteriormente?: (1) Sí, mucho (2) Bastante (3) Poco (4) Nada
- B3_Q5. Globalmente, ¿qué valoración das al programa? Escala 1 (muy negativa) a 10 (muy positiva)

B4. Resultados e inserción

- B4_Q1. ¿Encontraste empleo **DURANTE EL PRIMER AÑO después de finalizar el programa**? (1) No, a pesar de intentarlo (2) No, porque empecé a estudiar de nuevo (3) Sí

En caso de haber encontrado trabajo [B4_Q1 -> (3) Sí].
Respecto a la relación laboral inmediatamente posterior a la finalización del programa.

- B4_Q2. El tipo de ocupación fue por cuenta: (1) Ajena (2) Propia o Autónomo.

En caso de ser por Cuenta Ajena y respecto a la relación laboral inmediatamente posterior [B4_Q2 -> (1) Ajena]

- B4_Q3. ¿El contrato fue con la misma institución en la que se desarrolló el programa? (1) Si (2) No.
- B4_Q4. ¿Qué duración tuvo?: (1) Entre 0 y 3 meses (2) Entre 4 y 6 meses (3) Entre 7 y 12 meses (4) más de 12 meses
- B4_Q5. ¿Qué tipo de contrato?: (1) Indefinido (2) Temporal
- B4_Q6. ¿Qué Tipo de jornada?: (1) Completa (2) Parcial
- B4_Q7. ¿Aproximadamente, tu salario neto mensual tras el programa se situó en?: (1) <1000 € (2) 1000–1500 € (3) 1500–2000 € (4) >2000 €

Respecto al número de ocupaciones con posterioridad a la finalización del programa.

- B4_Q8. **Durante el primer año después de la finalización del programa**, ¿cuántas veces cambiaste de ocupación, ya sea por cuenta propia (autónomo) o ajena? (1) No me he ocupado (2) Una vez (3) Dos o tres veces (4) Entre cuatro y cinco veces (5) Más de cinco veces

B5. Sugerencias y mejoras

- B5_Q1. Comentario: ¿Qué aspectos del programa consideras más útiles?
- B5_Q2. Comentario: ¿Qué aspectos del programa mejorarías?
- B5_Q3. ¿Recomendarías el Taller de Empleo a otros jóvenes desempleados? (1) Sí, sin duda (2) Probablemente sí (3) No estoy seguro/a (4) No

10.3 Anexo 3. Análisis PSM: Programa TFE-ESAL

Metodología y Selección de Especificación

El análisis evalúa el impacto del programa TFE-ESAL mediante PSM con cuatro especificaciones alternativas (A–D). La selección ex-ante prioriza el mejor compromiso entre retención de muestra y calidad del balance *post-matching*.

Especificación seleccionada: A — mayor retención (1.043 pares *radius*; 306 pares 1:3) con residuales moderados (máx. |SMD_post| ≈ 0,23). Las alternativas B–D presentan peor balance o menor cobertura.

***Caliper* baseline:** 0,26 (mult = 0,20) · Bloqueo por sexo · Soporte común: Nt = 118, Nc = 163

La muestra parte de 331 registros de participantes; tras depuración territorial (15 localidades sin correspondencia, 44 observaciones eliminadas) se retienen 287 participantes válidos, con 124 individuos tratados y 163 controles. La historia laboral depurada comprende 17.672 episodios.

El soporte común muestra una marcada separación entre tratados (PS concentrado en zona alta, moda ≈ 0,75) y controles (moda ≈ 0,20), lo que refleja una diferenciación sustantiva en la probabilidad de participación (Figura 10.1). Tras el emparejamiento, las densidades se alinean correctamente (Figura 10.2).

Calidad del Emparejamiento

Figura 10.1. *Pre-matching*: soporte común (Nt =118, Nc=163)

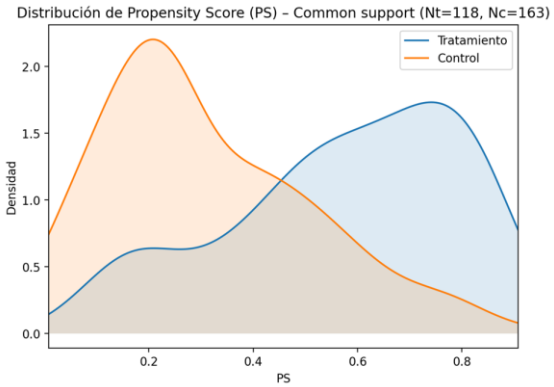
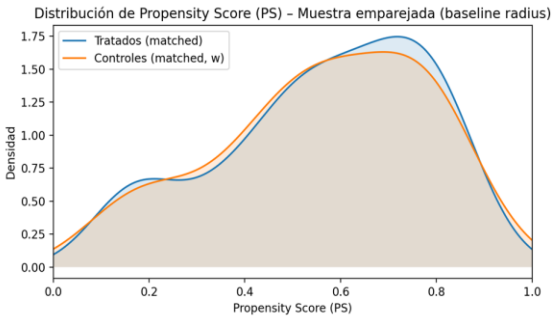


Figura 10.2. *Post-matching*: muestra emparejada (*baseline radius*)

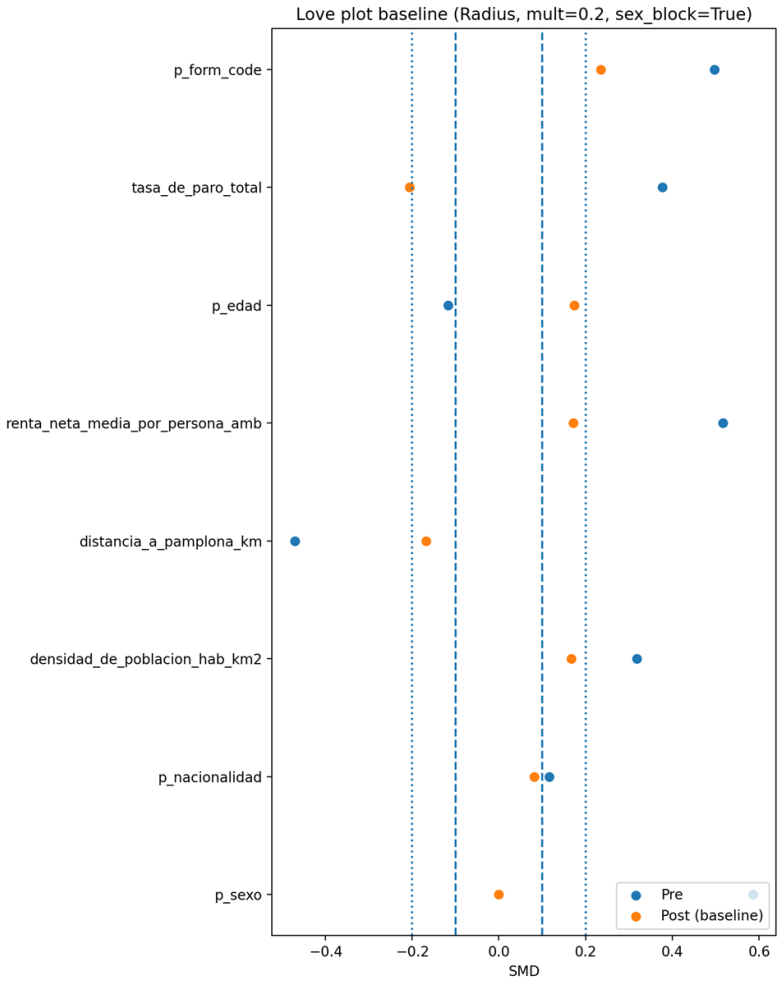


Fuente: elaboración propia.

Love Plot — Balance de Covariables

El *love plot* (Figura 10.3) muestra grandes desequilibrios *pre-matching*, especialmente en p_form_code (SMD ≈ 0,52), renta_neta_media_por_persona_amb (≈ 0,45) y distancia_a_pamplona_km (≈ −0,53). El *matching* reduce significativamente estos desequilibrios; los mayores residuales *post* se concentran en p_form_code y densidad de población.

Figura 10.3. *Love plot baseline* (*Radius*, mult=0.2, sex_block=True) · Programa TFE-ESAL



Fuente: elaboración propia.

Resultados de Impacto (ATT)

El programa TFE-ESAL muestra un patrón consistente de efectos negativos sobre la intensidad de empleo en el corto y medio plazo (90 y 180 días), con una dinámica de recomposición a 365 días.

Días de empleo: −12/−13 a 90 días · −17/−20 a 180 días · −13/−18 a 365 días (*radius*; estimaciones análogas en 1:3)

Margen extensivo: Reducciones pequeñas pero sistemáticas en probabilidad de empleo: −0,07 a −0,11 a 90 días; −0,03 a −0,08 a 180 días.

Canal asalariado: fte_sal, claramente negativo a 90 y 180 días (≈ −7/−8 y ≈ −8/−11); a 365 días se recupera parcialmente hacia cero o positivo.

Autoempleo: fte_self negativo en todos los horizontes: −2/−4 a 90 días; −4/−9 a 180 días; fuertemente negativo a 365 días (≈ −11/−17), dominando el saldo anual.

Dinámica a 12 meses: Recomposición: descenso intenso del autoempleo coexiste con recuperación parcial del componente asalariado; el saldo total permanece negativo (≈ −10 a −20 FTE según escenario).

Descomposición CCC: fte_sameCCC oscila alrededor de cero; fte_otherCCC explica el diferencial negativo a corto y medio plazo, mientras que a 365 días aparece positivo.