

23/02/2023

Informe final

Evaluación del impacto de los Programas Integrados de Formación y Empleo (PIFES) en 2021

RED2RED

servicio navarro de empleo - nafar lansare

Índice

1 Presentación 2

2 Contexto del estudio 3

2.1 Marco de referencia 3

2.2 Objeto de evaluación: los Programas Integrados de Formación y Empleo 4

2.3 Objetivos de la evaluación 5

2.4 Alcance de la evaluación 6

2.5 Limitaciones 6

3 Marco de la evaluación 8

3.1 Enfoque de la evaluación 8

3.2 Metodología aplicada 9

4 Resultados de la evaluación 11

4.1 Días con empleo 6 meses después de PIFES 11

4.1.1 Personas con al menos un contrato de formación. 11

4.1.2 Número de días dados de alta en la seguridad social 12

4.2 Calidad del empleo 15

4.2.1 Duración del contrato principal. 15

4.2.2 Tipología de los contratos principales 17

4.3 Tiempo de acceso al empleo. 20

4.4 Relación entre el empleo y el PIFES desarrollado 21

5 Conclusiones y recomendaciones 23

5.1 Conclusiones 23

5.2 Recomendaciones 24

1 Presentación

Este documento constituye el **informe de evaluación de impacto** de los **Programas Integrados de Formación y Empleo (PIFES) de Navarra**, liderados por el Servicio Navarro de Empleo – Nafar Lansare (en adelante SNE – NL), enfocados en el desarrollo del acompañamiento, la formación e inserción de personas en situación de desempleo, o que buscan una mejora laboral.

Esta evaluación se enmarca dentro del "Plan de Evaluación del Servicio Navarro de Empleo – Nafar Lansare 2020-2023", y tiene como finalidad **analizar y valorar el efecto de las políticas activas de empleo**, ofreciendo información sobre la eficacia y la eficiencia de las mismas.

La estructura de este documento se ha configurado a partir de este primer capítulo de introducción, de la siguiente forma.

El segundo capítulo de este informe muestra **el contexto** en el que surge este estudio, es decir, el marco de referencia al que responde, así como las particularidades del **objeto de evaluación**, los PIFES del año 2021. También señala cuáles son los **objetivos** de la evaluación, su **alcance**, así como algunas de las **limitaciones** que se han encontrado para el desarrollo de este estudio.

El tercer apartado muestra el **marco de la evaluación**, centrado en mostrar el **enfoque de evaluación** seleccionado, así como **la metodología** empleada para dar respuesta a los objetivos planteados.

Por su parte, el cuarto capítulo trata de mostrar **los resultados que los PIFES** tienen sobre el empleo en las personas que participan en ellos a partir de diferentes análisis. El objetivo de este apartado es analizar **el efecto neto** que los PIFES tienen sobre el acceso al empleo.

Finalmente, el quinto y último capítulo muestra **las principales conclusiones** de esta evaluación, así como **las recomendaciones** surgidas del proceso.

2 Contexto del estudio

2.1 Marco de referencia

Como señala el "Plan de Evaluación del Servicio Navarro de Empleo – Nafar Lansare 2020-2023"[1], tanto desde el marco normativo como legislativo, en los últimos años se ha venido reforzando **la importancia de desarrollar procesos de evaluación** que permitan valorar las políticas públicas, y mejorarlas cuando sea posible.

En ese sentido, las **políticas activas de empleo** suponen un **eje prioritario** en la mejora de la inserción laboral de la población, y su evaluación se ha situado como uno de los aspectos relevantes para las administraciones públicas.

La Comunidad Foral de Navarra cuenta con un **marco normativo en evaluación** desde el **año 2005**[2], situándose como una de las regiones pioneras que incluyeron la evaluación dentro del ciclo de las políticas públicas. A este marco normativo inicial lo han ido acompañando una serie de estrategias y planes que han ido reforzando la importancia de la evaluación, que se han visto acompañados a su vez por impulsos llegados desde el ámbito estatal y europeo.

Actualmente, tanto el marco estratégico de empleo, como el programa de legislatura, **promueven la evaluación** de las políticas activas de empleo, pero además, el Decreto Foral 302/2019, de 6 de noviembre, que aprueba los Estatutos del SNE-NL, atribuye a la Sección de Seguimiento de Programas la evaluación de los programas desarrollados por este organismo.

La **experiencia** en el desarrollo de procesos **de evaluación** por parte del SNE-NL **es amplia.** Hasta el año 2015 los programas evaluados por este organismo se centraron en el desarrollo de encuestas de satisfacción a personas usuarias y empresas, y es a partir de 2016 cuando se crea una unidad orgánica específica para seguimiento de los programas.

En estos últimos años se han desarrollado **procesos de evaluación de impacto**, ya sea de programas relacionados con la generación de empleo, o de actividades de orientación. En ese sentido, el SNE-NL ha encargado estudios y evaluaciones que analizan el impacto de determinados programas, entre otros, la evaluación de programas de escuelas taller y programas integrados, y la evaluación de las ayudas concedidas a la promoción del empleo autónomo.

[1] Plan de Evaluación del Servicio Navarro de Empleo – Nafar Lansare 2020-2023. Enlace.
[2] Ley Foral 21/2005, de 29 de diciembre, de evaluación de las políticas públicas y de la calidad de los servicios públicos. Enlace.

2.2 Objeto de evaluación: los Programas Integrados de Formación y Empleo

Esta evaluación se centra en analizar los **Programas Integrados de Formación y Empleo de la convocatoria de 2021**[3], que estuvo dirigida a "Entidades de formación, públicas o privadas, incluidos los Centros Integrados de Formación Profesional de titularidad privada, acreditadas y/o inscritas en el correspondiente Registro de entidades de formación para impartir las especialidades formativas objeto de la subvención en modalidad presencial".

En concreto, esta convocatoria se configuró a través de **dos tipologías de programas (**PIFES y Programas específicos**)**, centrándose la evaluación en PIFES financiados en esta anualidad con una cuantía de 1.811.607,75 euros. La resolución de 2021 muestra que se han financiado un total de **14 centros** para el desarrollo de PIFES, de un total de 24 centros presentados, y que la cuantía total que se ha otorgado es de 1.788.549,33 euros.

Los PIFES suponen el **desarrollo de itinerarios** enfocados a mejorar la empleabilidad de las personas que participan en ellos, y están formados por diferentes tipos de acciones[4]:

- Incluyen el desarrollo de una **formación técnica**, en concreto, acciones formativas de nivel 1[5].
- una **formación complementaria**, en prevención de riesgos laborales, digitalización-alfabetización informática, competencias clave e igualdad de género, con un máximo financiable de 60 horas.
- un **proceso de acompañamiento e inserción**.
    - Acompañamiento a través de sesiones de seguimiento, apoyo y evaluación individualizadas en tutorías; y talleres grupales para el desarrollo de competencias personales y sociales.
    - Se debe facilitar la inserción y prácticas no laborales para las personas que hayan cumplido con un 75% del itinerario, y además los programas deben cumplir con un compromiso de contratación de al menos el 25%.

El desarrollo de las actividades de formación, como de acompañamiento e inserción se desarrollan de **manera presencial**, aceptándose previa aprobación del SNE – NL, si las circunstancias de salud pública lo indicaban, otro tipo modalidad que no sea la presencial únicamente.

[3] Convocatoria de 2021. Enlace.
[4] Resolución 3124E/2020, de 16 de septiembre, de la Directora Gerente del Servicio Navarro de Empleo-Nafar Lansare, por la que se aprueba la convocatoria de la subvención "Programas integrados de formación y empleo (PIFES) y programas específicos". Enlace.
[5] Integran formaciones que tienen como resultado un Certificado de Profesionalidad de nivel 1, para las que no son necesaria formación académica o profesional. También se incluyen formaciones con estos requisitos sin que tenga que dar acceso a esos Certificados de Profesionalidad.

El **perfil de las personas** que participan en los PIFES es específico, concentrado en dos tipos de personas principalmente:

- **Personas en situación de desempleo**, inscritas como demandantes de empleo. Deben suponer, **al menos, el 70%** de las personas al inicio de cada programa de formación.

- **Personas ocupadas** que están inscritas como demandantes de empleo, y que no deben representar más de **un 30% de las personas inscritas**.

En cualquier caso, dentro de estos dos perfiles, el SNE – NL establece **una serie de prioridades** de unos colectivos sobre otros. Por ejemplo, se da prioridad a las personas desempleadas sobre las ocupadas; a las perceptoras de Renta Garantizada o Salario Mínimo Vital; derivadas del SNE-NL; con discapacidad reconocida; entre otros criterios del SNE, y otros adicionales que puede señalar la entidad encargada de realizar las formaciones.

2.3 Objetivos de la evaluación

Los objetivos de esta evaluación vienen determinados por el "Plan de Evaluación del Servicio Navarro de Empleo – Nafar Lansare 202-2023", donde se señala su propósito de desarrollar **evaluaciones de resultados e impacto** que incluyan elementos cuantitativos para su valoración.

Concretamente, las evaluaciones de impacto las relaciona con el desarrollo de instrumentos de control a través de **grupos de comparación / contraste** que muestren cuál hubiera sido la situación de las personas que han participado en ausencia de la intervención.

En ese sentido, el **objetivo principal** de esta evaluación es **determinar el impacto que los PIFES tienen sobre el acceso al empleo en la población beneficiaria**. A nivel práctico, responder a este objetivo general ha implicado una serie de actuaciones bastante concretas:

- **Configurar un grupo de contraste o control** equivalente al de población beneficiaria, que permita saber qué hubiese sucedido en ausencia de la intervención.

- Analizar **los resultados** en términos **de inserción laboral en los 6 meses** posteriores a la intervención.

- **Identificar los efectos** que se producen en términos de calidad del empleo generado, cuando se produzca esa inserción laboral en los 6 meses siguientes.

Entre otras cosas, y a partir de este objetivo principal, se espera que esta evaluación apoye **procesos de aprendizaje** dentro del SNE-NL respecto a los resultados de las políticas activas de empleo, **genere información** de calidad para el diseño de intervenciones basadas en la evidencia, y permita la **rendición de cuentas** tanto ante la ciudadanía, como ante otros agentes interesados en las políticas públicas.

2.4 Alcance de la evaluación

Uno de los aspectos clave en cualquier proceso de evaluación, y que lo ha sido también en este, es especificar el **alcance específico** del mismo. En concreto, este alcance puede venir determinado por diferentes aspectos.

- A **nivel de contenido**, esta evaluación se ha centrado en analizar **Programas Integrados de Formación y Empleo**, dentro de la convocatoria del año 2021, centrándose en los PIFES y no en los Programas Específicos de esta convocatoria.

- Desde el **punto de vista territorial**, este alcance ha quedado vinculado al territorio que ocupa la **Comunidad Foral de Navarra**, donde se desarrollan los PIFES.

- A **nivel temporal**, se van a evaluar las actuaciones vinculadas a la **convocatoria de 2021**, que implica PIFES que se han ejecutado entre febrero de 2021 y marzo de 2022.

  Este marco de ejecución ha hecho que la información analizada llegue a incluir datos que van desde **septiembre de 2020 hasta septiembre de 2022**, con el objetivo de ver los cambios entre los 6 meses previos a la intervención y los 6 meses posteriores.

- A **nivel metodológico**, tanto el enfoque como el encargo realizado por el SNE-NL, ha puesto el foco en el desarrollo de **una evaluación contrafactual**, por lo que será esta la metodología principal, basada en información de **carácter cuantitativo**.

2.5 Limitaciones

Al igual que sucede en otros procesos similares, esta evaluación ha presentado **algunas dificultades** a las que el equipo de evaluación ha tenido que hacer frente. Estas dificultades se deben considerar en el análisis de la información, así como para tratar de considerar otros escenarios en futuros procesos evaluativos.

La **configuración del Grupo de Control (GC)** no ha estado exento de dificultades, teniendo que formarlo a partir de una serie de personas que sin haber participado en el PIFES, habían desarrollado actuaciones formativas de pocas horas en el año de análisis. Esto se ha realizado así ante la ausencia de información sobre personas que no hubiesen participado en ningún tipo de actividad, y aún así tuviesen relación con el SNE - NL,y por tanto, pudiésemos acceder a su información.

Como veremos, esto no ha hecho desaparecer el impacto del PIFES, pero es posible que algunos de los cambios que aquí se muestran, puedan ser incluso mayores si se hubiese comparado con un GC sin ningún tipo de intervención.

El análisis sobre el **tipo de contrato** obtenido debe analizarse con cautela, ya que durante el periodo que se analiza en este informe se produjo una reforma en la legislación

laboral[6] que ha tenido un efecto en la tipología de contratos, y que por tanto, puede hacer que no siempre sean comparables.

En ese sentido, se han limitado los contratos de duración determinada en favor d ellos contratos indefinidos, y a su vez, ha asumido una mayor relevancia los contratos de tipo fijo / discontinuo.

[6] Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo.

3 Marco de la evaluación

En este apartado del informe se van a exponer el **enfoque de la evaluación**, así como **la metodología empleada** para dar respuesta a los objetivos de la misma.

3.1 Enfoque de la evaluación

Teniendo en cuenta el "Plan de Evaluación del Servicio Navarro de Empleo – Nafar Lansare 2020-2023", así como los objetivos del SNE – NL, **el enfoque** utilizado para el desarrollo de este estudio se ha centrado en una **evaluación de impacto contrafactual**.

La base de este enfoque es conocer, en relación con los objetivos que persiguen los PIFES, si se ha producido un **aumento de la inserción laboral** entre las personas que han participado en esta intervención, en comparación con una situación contrafactual, es decir, en una situación de ausencia de los PIFES.

Para ello es necesario **seleccionar y configurar un grupo de comparación** que permita ver, estimar, qué hubiese sucedido con las personas que han participado en los PIFES en esta anualidad en ausencia de esa intervención.

Como ya se ha comentado, se está evaluando la ejecución de la convocatoria de 2021, por lo que se enfoca desde un **carácter expost**, es decir, que evaluamos una actividad que ya ha finalizado. Esto supone desde el punto de vista de este enfoque de impacto contrafactua, el desarrollo de **análisis cuasiexperimentales**.

Los análisis de carácter cuasiexperimental se centran en la creación de un grupo de comparación, de control, respecto al de las personas participantes, que se va a **realizar de manera "artificial"**, es decir, se busca a través de diferentes técnicas un grupo que no haya participado en la intervención y que sea lo más similar posible al que sí que ha participado.

> *Desde el enfoque de la evaluación de impacto contrafactual, la alternativa a estos análisis cuasiexperimentales (donde el grupo de comparación se genera "artificialmente") es el desarrollo de **evaluaciones experimentales**, a través de modelos aleatorios controlados (RCT en inglés, Randomised Control Trial).*
>
> *Estas evaluaciones implican una serie de supuestos, pero el principal es que **la participación** (Grupo de Tratamiento) **o no** (grupo de Control) de las personas en la intervención se decide de manera **completamente aleatoria** al inicio del proyecto, lo que implica un acompañamiento de la evaluación desde el inicio de la intervención.*

No obstante, las **metodologías cuasiexperimentales** están cada vez más extendidas y suponen una herramienta de **gran utilidad** para la medición del **efecto neto** de las intervenciones, suponiendo una de las herramientas relevantes para la evaluación y diseño de políticas públicas basadas en evidencia.

Dentro de las metodologías cuasiexperimentales, hay **diferentes tipos de análisis** que pueden utilizarse de manera aislada o de manera complementaria, y cada uno de ellos implica una serie de "supuestos". En el siguiente epígrafe se exponen los principales elementos a considerar dentro de esta evaluación.

3.2 Metodología aplicada

Tras el análisis de las diferentes opciones disponibles en función del esquema de intervención, y de las diferentes posibilidades de información, en esta evaluación se ha optado por el desarrollo de **dos tipologías de análisis complementarios**.

En primer lugar, para la configuración de un grupo de control, comparación, equivalente al que había participado, se optó por **un método de emparejamiento (*matching*)**. Esta técnica trata de buscar un grupo de "no participantes" que **se parezca lo máximo posible** a las y los beneficiarios del programa.

El supuesto principal del *matching* para obtener estimaciones válidas del impacto es que, más allá de las variables que se hayan tenido en cuenta para realizar los emparejamientos, **no hay ningún otro factor** que tenga influencia sobre la participación en el programa y sobre los *outcomes* de interés.

En concreto, entre los diferentes métodos para realizar el emparejamiento, en esta evaluación se ha optado por el ***Propensity Score Matching (PSM),*** que implica generar una probabilidad de participar en la intervención determinada por estas variables, y sobre estas buscar el caso más similar entre el Grupo de Tratamiento y el Grupo de Comparación. En este caso, las **variables utilizadas** para el desarrollo del *matching* han sido:

- Edad, diferenciando en 3 tramos: 16 a 34 años; 35 a 50 años; y más de 51 años.
- Sexo: mujer y hombre.
- Zona de residencia: Pamplona y otras localidades de la CF de Navarra.
- Nivel de estudios a partir de 3 categorías: educación primaria, educación secundaria, y educación terciaría.
- Situación laboral: desempleado y ocupado.

La aplicación de este método de emparejamiento generó un grupo de comparación de **600 casos**, igual que el de tratamiento, con características similares entre las diferentes personas.

En segundo lugar, y a pesar de esta similitud generada entre los grupos por el PSM, se ha incluido un segundo modelo de análisis, que es el **modelo de dobles diferencias (DD)**. Este modelo permite, además de ver la diferencia entre ambos grupos **después** de la intervención, considerar posibles diferencias sociolaborales que pudiesen existir en el **periodo anterior a la intervención** de ambos grupos.

Es decir, si el inevitable sesgo de selección entre ambos grupos permanece constante a lo largo del tiempo, la diferencia en los *outcomes* antes y después de la intervención entre el grupo de participantes y el de comparación (es decir, la diferencia de las diferencias) constituye una **estimación válida del impacto** del programa. El supuesto principal en este caso es que cualquier diferencia previa al programa entre el grupo de tratamiento y el de comparación se habría **mantenido constante** aunque el programa no hubiera existido.

Este segundo método, es menos restrictivo que el *matching*, ya que asume que ambos grupos pueden ser diferentes en factores inobservables (la motivación, por ejemplo), siempre y cuando estas diferencias permanezcan constantes a lo largo del tiempo.

En términos de análisis, el método de emparejamiento (PSM) estará presente en todos los análisis, al constituir la herramienta de base para configurar el Grupo de Control, mientras que el método de Dobles Diferencias (DD) estará presente en algunos análisis específicos.

Es por ello, que la utilización de **ambos métodos** de manera relacionada permite solventar algunas de las "debilidades" de esta muestra, ya que mientras **el primero** genera **grupos equivalentes** a partir de una serie de variables observables, **el segundo** modelo asume que podrían existir **factores inobservables** que pueden influir, y que **trata de corregirlos** a través de las dobles diferencias.
Desde este enfoque metodológico es importante que tengamos en cuenta un par de cuestiones adicionales:

- El **marco temporal de análisis**, tanto en el antes como en el después ha sido de **6 meses**, por lo que traducido en días ha podido haber variaciones entre **los 180 y 185 días** aproximadamente, en función de los meses de análisis.

- Como se explica en cada apartado del capítulo de resultados, se ha utilizado **diferente información en función de los objetivos de los análisis**. Principalmente para analizar la situación laboral, apartado 4.1, se ha trabajado con el número agregado de **días dados de alta** en la Seguridad Social, incluyendo aquí cualquier tipo de jornada (parcial o completa); para analizar las variaciones en cuanto a la **calidad de los contratos**, apartado 4.2. se ha trabajado con el contrato de mayor duración para realizar un análisis del mismo. Finalmente, en el apartado 4.3. se ha utilizado el **primer contrato registrado** en la Seguridad Social tras una fecha determinada.

- Adicionalmente se encuentra un último apartado, el 4.4, que cuenta únicamente con datos de las **personas que han realizado el PIFES** (GT) y desde un **enfoque posterior** intervención. Este análisis trata de ver la relación entre el empleo principal de la persona y el PIFES desarrollado, todo ello a partir de la información del CNAE (Clasificación Nacional de Actividades Económicas).

4 Resultados de la evaluación

En este apartado del informe se van a exponer **los principales resultados** que han surgido a lo largo de este proceso de evaluación. Para ello, se han diferenciado tres apartados diferentes, donde se han realizado los análisis en función de **la tipología de información** y los objetivos que se perseguían.

En este sentido, es importante señalar que en este apartado se muestran los principales hallazgos encontrados, mientras que los resultados de todos estos análisis pueden encontrarse en el anexo.

4.1 Días con empleo 6 meses después de PIFES

Este primer apartado muestra una serie de análisis que tratan de exponer el efecto de los PIFES sobre el **número de días** que las personas del GT y el GC están empleadas tras su paso por el PIFES, considerando un plazo de 6 meses posterior a la finalización del mismo.

No obstante, antes de analizar el número de días en concreto, el primer análisis lo que muestra es el porcentaje de personas que al menos han accedido a un contrato en ese periodo de 6 meses.

Todos los análisis que se realizan en este capítulo (4.1.) incluyen el **análisis de DD**, por lo que se tiene en cuenta la situación previa de ambos grupos, y sobre esa base se construye la situación contrafactual.

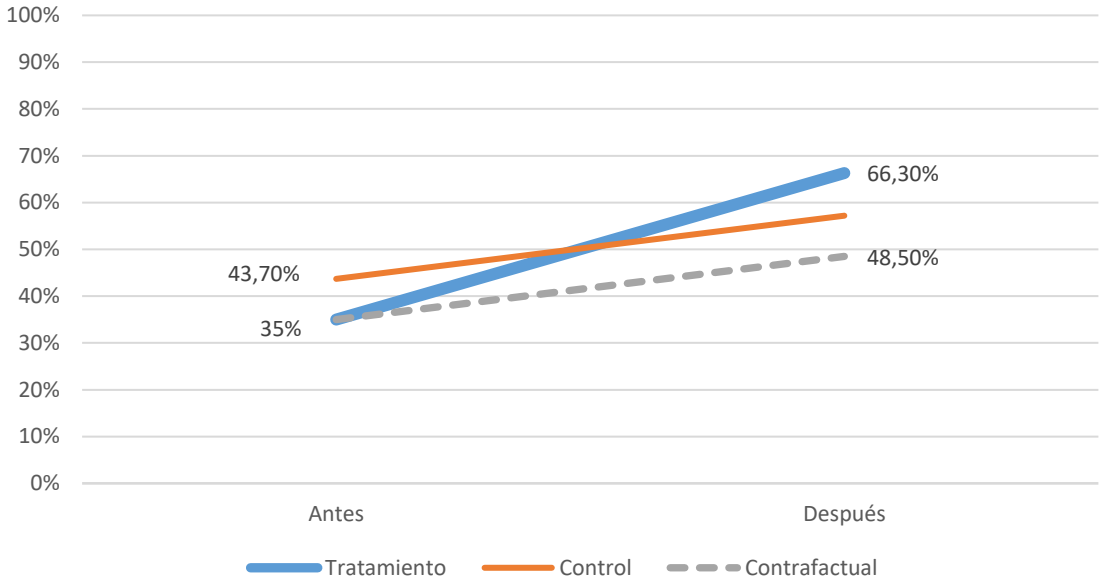
4.1.1 Personas con al menos un contrato de formación.

El primer análisis se centra en saber el número de personas que han estado **al menos un día dadas de alta, es decir han tenido un contrato**, tanto 6 meses antes de la intervención como 6 meses después.

El gráfico 1, que aparece a continuación, muestra un **aumento en el acceso al empleo en ambos grupos**. No obstante, mientras en el GC el 43,7% había tenido un contrato en los 6 meses previos, este dato es del 35% en el GT (diferencia de -8,7 p.p.). Por su parte, en los 6 meses posteriores, en el GC este porcentaje asciende hasta el 57,2%, mientras que en el GT alcanza el 66,3% (diferencia de +9,2 p.p.).

La relación de estos datos permite estimar cuál habría sido **la situación contrafactual**, y evidencia que, como consecuencia de participar en el PIFES, el número de personas con al menos un contrato en **los 6 meses siguientes ha aumentado en casi 18 puntos porcentuales** respecto a lo que sería su situación contrafactual (48,5%).

Gráfico 1. Porcentaje de personas con al menos un contrato en los 6 meses previos y posteriores a la intervención.



Fuente. Elaboración propia a partir de la MCVL de la TGSS. N:1200 (GT:600 y GC:600)

Si estos datos se analizan de manera desagregada, considerando variables como el sexo, la edad, el nivel educativo o el lugar de residencia, se puede ver qué:

- El efecto neto de la intervención es **similar entre hombres y mujeres**, de +16,7 p.p. y +18,8 p.p. respectivamente. En cambio, se aprecian diferencias cuando a la variable sexo se le añade la edad, ya que el efecto **aumenta en hombres jóvenes** (+22,8 p.p.) y mujeres mayores (+23,5p.p.), y se **reduce en hombres adultos**, con una diferencia de +8,5 p.p. respecto a la situación contrafactual.

- La **educación de partida** se vislumbra como **un factor clave**, pues si bien el impacto es positivo en todos los grupos, lo es especialmente entre quienes cuentan con estudios finalizados de **secundaria y educación superior**. Estos datos se mantienen en ambos sexos.

- Los datos siguen siendo positivos cuando se analiza el territorio de referencia de la persona, pero el **efecto es mucho mayor en Pamplona** que en el resto de la Comunidad. Destaca que el efecto de la intervención en mujeres fuera de Pamplona es de menos de 6p.p en relación con la situación contrafactual.

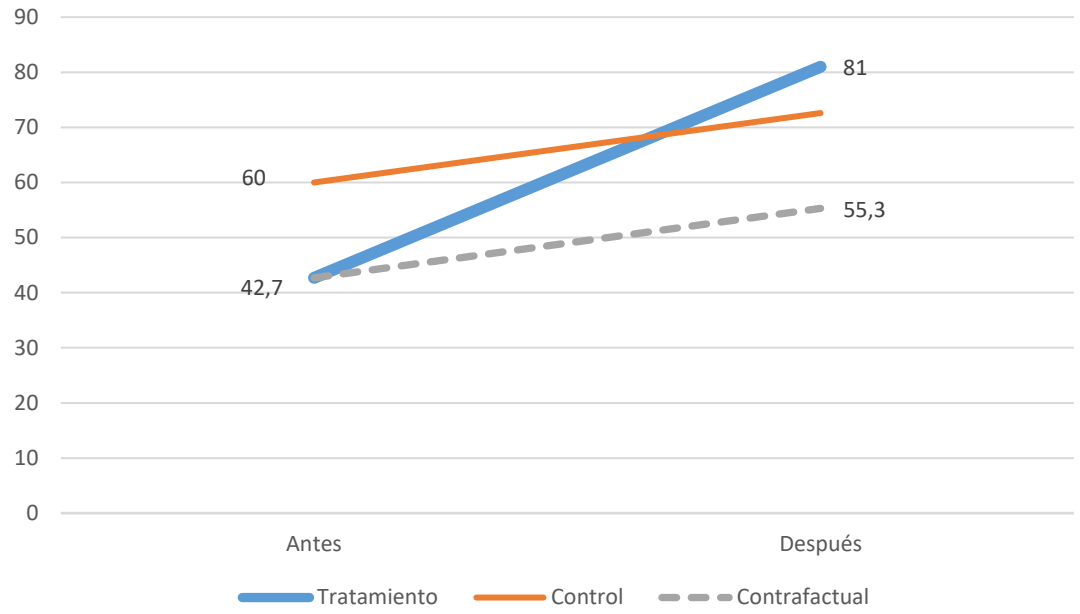
4.1.2 Número de días dados de alta en la seguridad social

En este caso, y a diferencia del anterior punto, lo que se analiza es el **número de días** que las personas de ambos grupos han estado dadas de alta en el régimen general de la Seguridad Social, tanto antes como después de la intervención.

- **Número medio de días dados de alta en la Seguridad Social en el conjunto de los 6 meses**.

Al igual que sucedía antes, ambos grupos han aumentado los días que han estado empleados, pero hay variaciones en este incremento. Mientras que en el GC la media de días ha aumentado en 12,7 entre los 6 meses previos y los 6 meses posteriores, este cambio ha sido de 38,3 días entre el GT. Esto supone **un efecto neto** de la intervención que ha conseguido que **aumente en 25,7 días** el GT respecto al GC.

Gráfico 2. Número de días medio dados de alta en los 6 meses previos y posteriores a la intervención.



Fuente. Elaboración propia a partir de la MCVL de la TGSS. N:1200 (GT:600 y GC:600)

Si estos datos se analizan cruzando las variables señaladas anteriormente se puede ver qué:

- El efecto neto de la intervención es **similar entre hombres y mujeres**, y se mantienen las **tendencias comentadas arriba**, donde el efecto en los grupos intermedios (35 a 50 años) de edad son menores.

- El **nivel educativo vuelve** a situarse como **un factor determinante**, con un efecto de mejora en los dos grupos con niveles educativos superiores del grupo de tratamiento de casi 40 días respecto al GC, mientras en las personas con niveles de educación primaria es de 17,4 días.

  En este caso, estos efectos son especialmente relevantes **si se cruzan con el sexo de las personas**. Tanto hombres como mujeres de **nivel educativo primario** tienen resultados **similares**, pero las diferencias entre ambos grupos son relevantes en la educación secundaria (11,4 días más de efecto en hombres que en mujeres), y en educación superior (33,5 días más en hombres), siendo mucho **mejores en hombres**.

- Los datos en términos **geográficos mantienen las tendencias** del apartado anterior, siendo el efecto mucho mayor en las personas que residen en Pamplona, y especialmente en hombres.

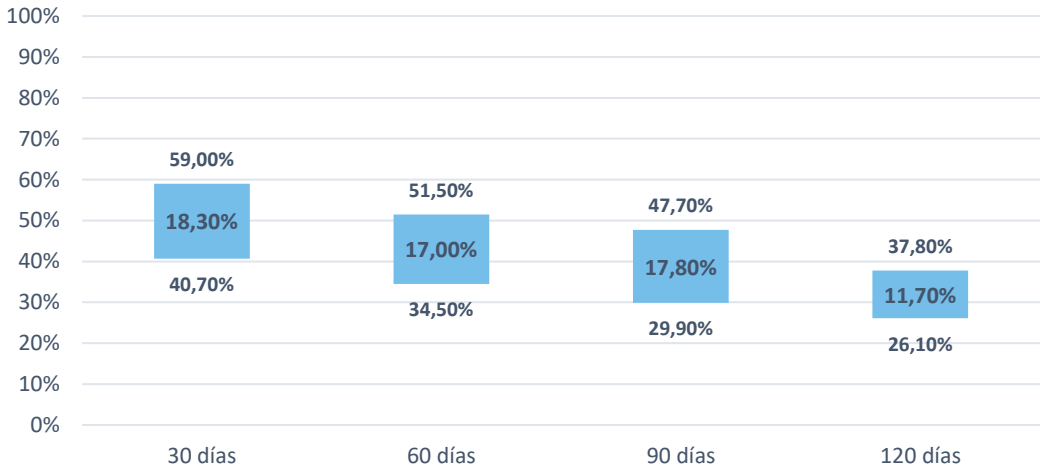
- **Porcentaje de personas que alcanzan un mínimo de días dados de alta en la Seguridad Social**

En este apartado lo que se analiza es el porcentaje de personas que alcanza **un número mínimo de días de alta en la Seguridad Social** tanto antes como después de la intervención. Para ello se han establecido **diferentes puntos de corte**: personas que al menos han llegado a estar 30 días dadas de alta, 60 días, 90 días y por último 120 días.

El gráfico que aparece a continuación muestra el **efecto neto de la intervención** sobre la **situación contrafactual**, considerando la situación antes y después de ambos grupos. En ese sentido, la cifra superior sombreada en azul muestra el porcentaje de personas del GT con al menos 30 días dadas de alta (59%), 60 (51,5%), 90 (47,7%) y 120 (37,8%) respectivamente al finalizar la intervención, mientras que el dato inferior señala la situación contrafactual (calculada a partir del GC), es decir, lo que hubiese sucedido con ese grupo en ausencia del PIFES. De esa forma, la **información sombreada muestra el impacto neto** de la intervención en términos de días.

Los datos de este gráfico arrojan **resultados muy positivos** en cuanto al número de días de las personas dadas de alta, suponiendo en los 3 primeros tramos analizados un aumento de más de 17 p.p. en el número de personas que alcanzan esas **tasas de "éxito".** Al medir personas que hayan estado al menos 120 días empleadas sobre un máximo de 180-185 días, esta cifra desciende, pero aún con ello, el **efecto neto** es de más de 10 p.p. de diferencia y el número de personas que superan ese dato es del 38% en el GT, pues su situación en contrafactual hubiese sido del 26%.

Gráfico 3. Porcentaje de personas que superan determinados días dados de alta tras la participación en la intervención.



Fuente. Elaboración propia a partir de la MCVL de la TGSS. N:1200 (GT:600 y GC:600)

Si se entra a analizar los diferentes puntos de corte en la medición, así como diferentes variables sociodemográficas, algunos de los **datos más significativos** son:

- El efecto de la intervención con personas que han estado dadas de alta al menos 30 días continúa con patrones similares a los apartados anteriores, con un mayor efecto entre los **hombres jóvenes y mujeres de mayor edad**, en **niveles educativos superiores** a primaria, y para personas que laboralmente se concentran en **Pamplona**.

- En el caso de quienes han superado los 60 días, se produce una reducción del efecto en el grupo de hombres jóvenes, y en cambio las **mujeres jóvenes** mantienen un efecto positivo al analizar este marco de medición. En **términos educativos y de localidad**, se **mantienen las tendencias** previas.

- Considerando personas con 90 días dadas de alta, las diferencias por sexo se reducen, también incluyendo los grupos de edad. En cambio, el **nivel educativo** resulta determinante, ya que a pesar de que las personas de los dos niveles educativos más altos obtienen mejores resultados, el efecto es más alto en el caso de los **hombres con educación secundaria** (+16 p.p.) **y con educación superior** (+13,8 p.p.) respecto a las mujeres. Esto mismo sucede con hombres que residen en Pamplona respecto al resto de grupos.

  Es decir, el **sexo** de las personas cobra relevancia en este corte, siendo **favorable a los hombres**, especialmente cuando se cruza con el nivel educativo y el espacio territorial.

- Si finalmente se pone el foco en quienes superan los 120 días de trabajo, los datos muestran un mayor efecto en **hombres adultos y mujeres jóvenes**, mientras que entre los grupos de edad centrales el efecto es menor. Atendiendo al **nivel educativo** se mantiene la tendencia anterior, siendo el **impacto muy superior en hombres** con educación secundaria y superior.

4.2 Calidad del empleo

Teniendo en cuenta los datos del capítulo anterior, en este caso para evaluar la calidad del empleo conseguido por las personas se va a analizar el **tipo de contrato** de las personas que realizan el PIFES en comparación con las personas del Grupo Control.

Como ya se ha comentado antes, para el desarrollo de este análisis se ha tenido en cuenta el **contrato de mayor duración** en el marco de análisis, puesto que se ha considerado que representa el mejor ejemplo de la trayectoria laboral de la persona en cuestión, y sobre este se han realizado los diferentes análisis. El marco temporal que cubre estos análisis se centra en los 6 meses previos al PIFES, así como en los 6 meses posteriores.

4.2.1 Duración del contrato principal.

Manteniendo la lógica de comparación con el apartado anterior, lo primero que se analiza es la **duración media del contrato**.

- **Duración del contrato principal.**

Si únicamente se pone el foco en personas que han obtenido **un contrato en los 6 meses siguientes** al PIFES (741 casos), los datos muestran que **no hay diferencias significativas** entre ambos grupos en términos de duración del contrato principal, con

una diferencia a favor del GT (79,8 días) de 2,4 días en relación con el Grupo de Control (77,4 días).

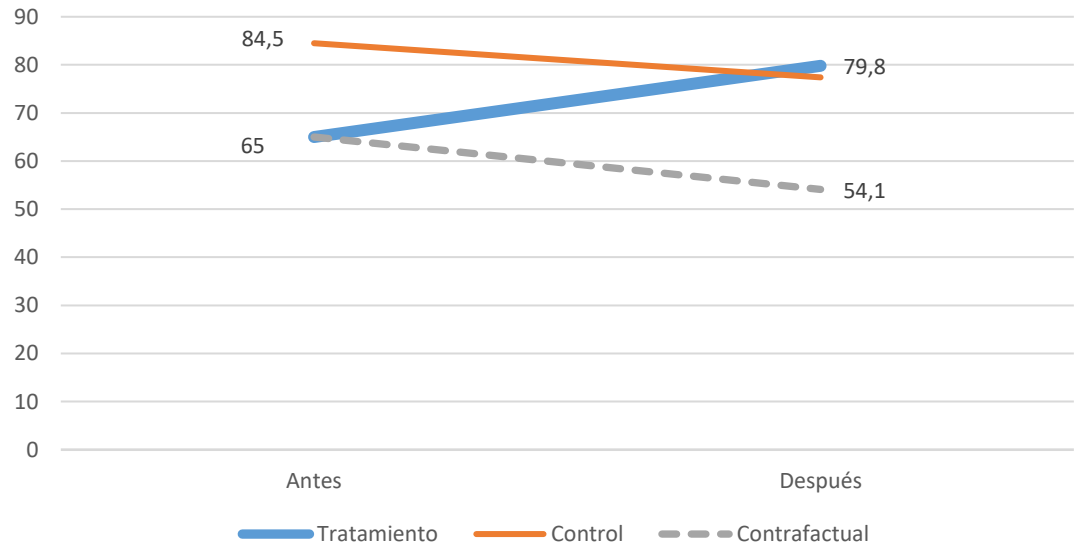
No se producen diferencias en función de las variables analizadas a **excepción del nivel educativo**, donde se puede ver que el contrato principal del GT es mayor que el GC en niveles de secundaria y estudios superiores, mientras que **es inferior** para las personas de **educación primaria**.

En cambio, cuando se tiene en cuenta no solo la duración del contrato en los 6 meses posteriores, sino también **la situación previa** de las personas con contrato en los 6 meses previos estos datos cambian (utilizando el modelo DD).

En ese sentido, y como se ha señalado en el capítulo 4.1.1. en el GT había menos **personas con contratos** antes de la intervención (35% frente al 44%), a lo que se suma que **la duración** media del **contrato principal también era menor**, ya que en el GT es de 65 días de media, y en el GC de 84,5 días.

En ese sentido, el **análisis de DD** muestra que la tasa de empleabilidad mejora en el GT (impacto del 17,8 p.p. respecto a la situación contrafactual como hemos visto en el capítulo 4.1.1), pero es que la **duración del contrato principal también mejora**. En los 6 meses siguientes, la duración media de los contratos en el GT es de 80 días y la del GC de 77, suponiendo una diferencia entre ambos momentos y entre ambos grupos de 22 días.

Gráfico 4. Duración del contrato de mayor duración entre las personas con empleo en ambos momentos.



Fuente. Elaboración propia a partir de la MCVL de la TGSS. N= Pre: 472 (GT: 262 y GC:210) y Post: 741 (GT:398 y GC:343).

El análisis de la duración del contrato principal **no muestra diferencias estadísticamente significativas** en función del sexo, edad o nivel educativo, pero sí en el caso de **la localidad de residencia**, donde de nuevo se encuentra una diferencia significativa entre la población que **reside en Pamplona** y fuera de Pamplona, a favor de la primera. No obstante, se pueden ver algunas tendencias:

- La duración del contrato principal es **mayor en hombres que en mujeres**. En el caso de los primeros es más positiva entre la población de menos de 50 años, mientras que entre las mujeres lo es en mayores de 50 años.

- El **nivel educativo** sigue siendo relevante, pero se **modifican las tendencias** respecto a otros análisis: en este caso entre las personas con educación superior los resultados no son tan superiores frente a las que cuentan con niveles educativos inferiores cuando se analiza únicamente el contrato principal.

4.2.2 Tipología de los contratos principales

El segundo de los análisis trata de analizar el **tipo de contrato principal** que obtienen las personas tras su paso por el PIFES.

Para ello ha sido necesario hacer una diferencia, creando **dos grupos**, a partir de las personas que habían tenido un empleo en los 6 meses previos, y otro con las personas que no habían tenido ninguna contratación en los 6 meses anteriores al PIFES.

- **Efecto entre quienes NO habían tenido contrato en los 6 meses previos.**

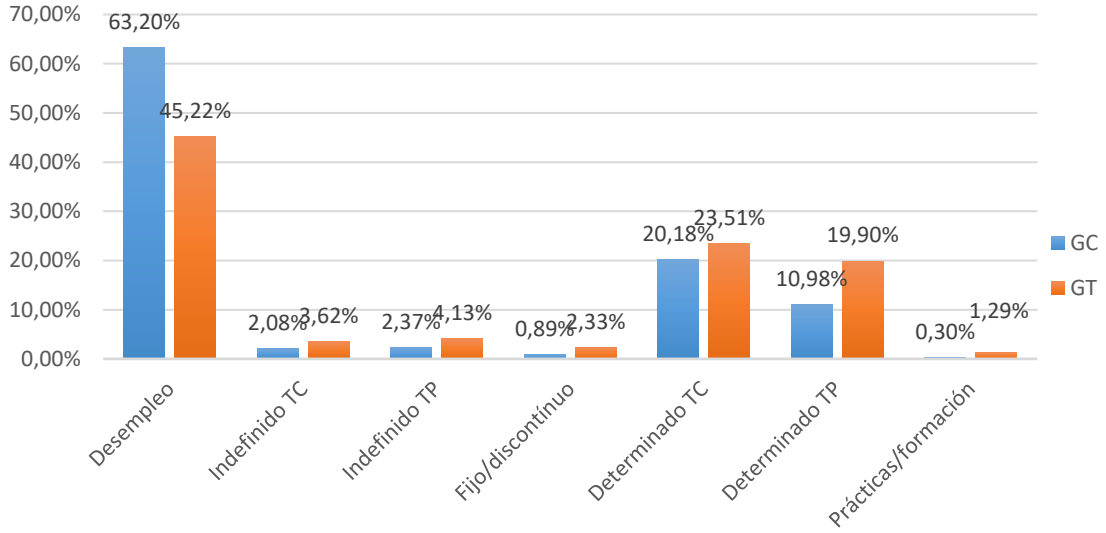
Como ya se ha señalado en otros apartados, la mayor parte de la muestra analizada **no había tenido un contrato previamente** (724 personas, 60,7% de la muestra), por lo que a continuación se ha analizado su situación laboral en los 6 meses siguientes.

Este análisis **no incluye la metodología DD**, puesto que la situación previa de todas estas personas era el desempleo, por lo que cualquier cambio en la situación posterior en el GT se debería al efecto de la intervención.

El **efecto del PIFES es claro:** el 63% de las personas del GC se mantiene en **desempleo** en los 6 meses siguientes, mientras que esta cifra **es 18 p.p. más baja en el GT** que ha realizado el PIFES.

Este mayor acceso al empleo de 18 p.p., se traduce principalmente en contratos de **duración determinada**, especialmente a tiempo parcial (+8,9 p.p.), y en menor medida a jornada completa (+3,3 p.p.). Los contratos indefinidos, ya sea a jornada completa o parcial, y fijos/discontinuos, suponen 4,7 p.p. más que en el GC.

Gráfico 5. Situación laboral y tipo de contrato principal en los 6 meses después de la intervención según contrato más largo.



Fuente. Elaboración propia a partir de la MCVL de la TGSS. N= 724 (GT:387 y GC:337).

Si se analizan los datos de manera desagregada, se pueden apreciar algunas diferencias relevantes:

- El tipo de contratación en comparación con el GC parece **más positivo entre las mujeres del GT**, donde el desempleo es **casi 21 p.p. menor**. Eso sí, en el tipo de contratación se identifica un mayor peso del **contrato indefinido a tiempo completo**, pero por el contrario, con contratos de menor estabilidad como podrían ser los **determinados a tiempo parcial**.

- La edad sigue siendo una variable determinante, observándose las mismas tendencias de análisis anteriores, siendo más relevante el efecto entre los **grupos jóvenes y de más de 50 años**, y con un menor efecto en el grupo central. En este caso, los contratos indefinidos y fijos / discontinuos se van a población joven, mientras que la población adulta se centra en contratación temporal.

- **Variación en el tipo de contrato principal entre quienes tenían empleos previos**

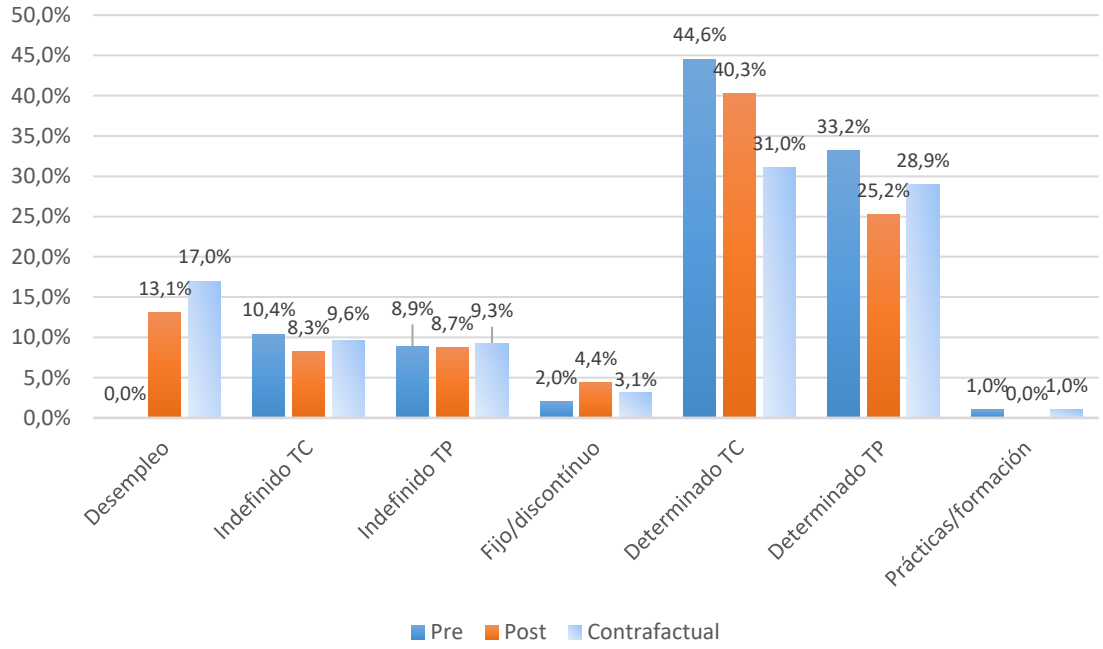
El otro análisis que cabe realizar es el centrado en las personas que **habían tenido un empleo previo**, y sobre estas, comparar cuál ha sido su contrato principal en los 6 meses previos, y en los 6 meses posteriores, en caso de que hayan encontrado empleo (incluye análisis DD).

En ese sentido, el número de personas que han tenido un empleo previo, representan un **39,3% de la muestra**, es decir, 472 personas de las que 262 pertenecen al GC y 210 al GT.

Lo que se analizan aquí son variaciones en el GT, respecto a lo que habría sido su situación contrafactual en ausencia de la intervención del PIFES. En ese sentido, hay un **13% de las personas** que sí habían tenido empleo previamente, que en los 6 meses siguientes **no han encontrado empleo**. No obstante, este grupo **sería 4 p.p. superior** si no hubiesen desarrollado el PIFES.

Este es el efecto más relevante sobre este grupo, la reducción del desempleo, ya que **en términos de contratación** (teniendo en cuenta el contrato principal), **no se aprecia una mejoría del tipo de contrato** (en términos de estabilidad y parcialidad). Es decir, la situación contrafactual hubiese ofrecido unos mejores datos en contratación indefinida y en determinada a tiempo completo.

Gráfico 6. Situación laboral y tipo de contrato principal tras la participación para los que tenían empleo previo.



Fuente. Elaboración propia a partir de la MCVL de la TGSS. N= 472 (GT:210 y GC:262).

Si los datos se analizan de manera desagregada dentro de este grupo, podemos ver lo siguiente:

- El **efecto positivo** sobre la situación contrafactual es **especialmente relevante en mujeres**, reduciendo en casi 10 p.p. las posibilidades de estar en desempleo, y trasladando este impacto principalmente a contratos de tipo determinado a tiempo completo.

- Entre la **población joven y de mediana edad**, también se encuentra un resultado positivo en la reducción del desempleo. Mientras en el primer grupo las mejorías se centran en contratos a tiempo parcial y fijos / discontinuos, en los segundos se centran en contratos determinados a tiempo completo.

- Teniendo en cuenta el **nivel educativo**, se aprecia que el impacto en personas con **nivel educativo bajo** es inexistente en términos de mejoría de contrato o de reducción en el aumento del desempleo. Lo mismo sucede para la población que reside fuera de Pamplona, donde el impacto en términos de reducción del desempleo no existe.

4.3 Tiempo de acceso al empleo.

El último de los análisis que aquí se plantea, se ha centrado en conocer **el tiempo medio**, tras el inicio del PIFES, que las personas tardan **en acceder a un empleo**.

Para desarrollar este análisis se ha considerado únicamente **personas que en el momento del inicio del PIFES no tuviesen un contrato activo**, tanto en el GT como en el GC, y a partir de ahí, se ha calculado el tiempo que han tardado en acceder a un primer empleo con independencia del empleo que sea, es decir, aquí no se está mirando el contrato de mayor duración, sino cualquier contratación.

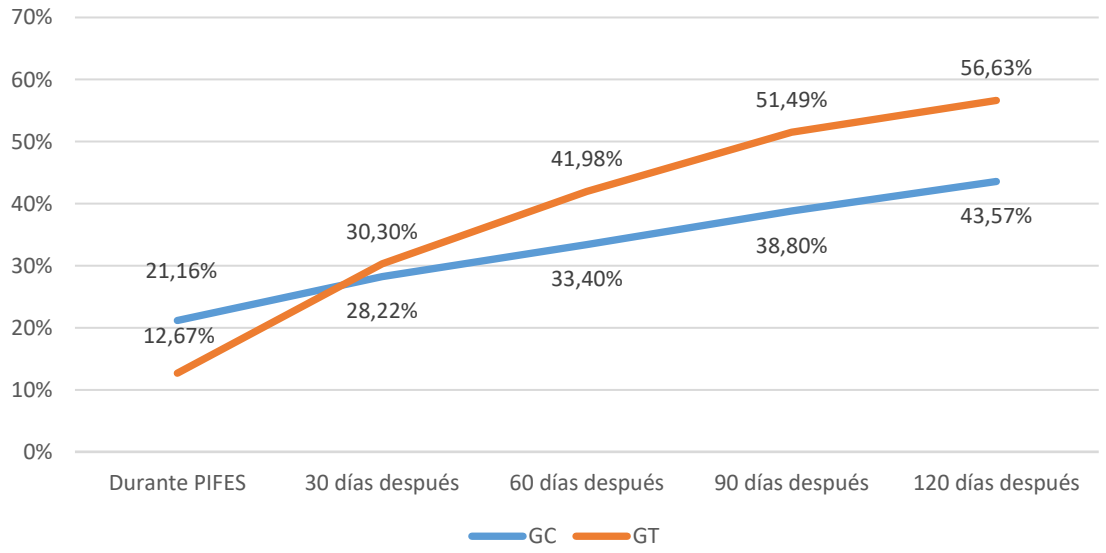
En este sentido, el foco se ha puesto en **las 987 (82,3%) personas** que el día de inicio del PIFES no tenían empleo, respecto a las que por tanto podemos analizar cuánto han tardado en obtener el primer contrato.

Al poner el foco en las personas que han encontrado empleo **durante el desarrollo del PIFES** se ha visto que las tasas **de inserción son mayores en el GC** que en el GT, con una diferencia de **+8,5 p.p.** Esta diferencia es completamente normal, especialmente porque se analiza las inserciones cuando el PIFES no ha finalizado, por lo que aún no es posible ver el efecto que tiene la intervención en las personas tratadas.

Sin embargo, el gráfico que aparece a continuación muestra un **cambio de tendencia una vez finaliza el PIFES**, y es que la **tasa de inserción aumenta considerablemente en los 30 días** siguientes a la finalización del PIFES. En esos primeros 30 días se produce un **aumento de 18 p.p. en la inserción**, considerando las personas que no tenían empleo al inicio del PIFES.

Este **aumento de la inserción se mantiene constante** a lo largo de los diferentes puntos de corte, y además, se produce una **ampliación de las diferencias** entre el GC y el GT: la diferencia entre ambos grupos es de +2,08 p.p. a los 30 días, llega hasta los +8,58 p.p. a los 60 días, +12,69 p.p. a los 90 días, y alcanza una diferencia de +13 p.p. cuando se analizan las tasas de inserción a los 120 días.

Gráfico 7. Porcentaje de personas que acceden al empleo desde el inicio del PIFES.



Fuente. Elaboración propia a partir de la MCVL de la TGSS. N:987 (GT:505 y GC:482)

Al igual que se ha realizado en capítulos anteriores, si estos datos se analizan considerando diferentes variables se pueden apreciar algunas diferencias:

- Los **datos globales de inserción son menores en mujeres** que en hombres en todos los puntos de corte que se han analizado. Esta menor inserción se da tanto en el GT como en el GC, y lo que muestra **este análisis es que en el acceso a un primer empleo**, el PIFES tiene un **mayor efecto sobre las mujeres** que sobre los hombres.

  Es decir, aunque las mujeres tienen una menor inserción en ambos grupos, el PIFEs contribuye en el GT a romper esa dinámica, y ofrece mejores resultados en la inserción a mujeres, que hace que en el GT la tasa de inserción sea mayor en ellas.

  Esto contrasta con análisis previos en los que en muchas ocasiones se veía un menor impacto en las mujeres, al menos a nivel de contrato, pero como muestra este análisis, esto no sucede cuando se analiza el acceso a ese primer contrato.

- Al incluir **la variable edad** se visualizan **tendencias similares** a las anteriores, puesto que se produce un menor efecto en los grupos centrales de edad, de 35 a 50 años. No obstante, a medida que se aumenta el tiempo en que se considera ese primer acceso, esta tendencia cambia y el **factor principal** de diferenciación viene marcado por el **sexo**, y es que es entre **las mujeres**, de cualquier grupo de edad, entre las que de nuevo se visualiza un mayor efecto para acceder a este primer empleo.

- Teniendo en cuenta el **nivel educativo** se mantienen las tendencias anteriores, y el efecto de la intervención aumenta conforme **aumenta también el nivel de estudios** de la población con la que se interviene.

- En el caso de **la residencia**, también se aprecia un mayor efecto de la intervención a la hora de conseguir un primer empleo para quienes residen en Pamplona, pero este impacto se reduce cuando se analiza el impacto a los 90 días, siendo el efecto en **ambos grupos prácticamente el mismo**.

4.4 Relación entre el empleo y el PIFES desarrollado

De las 600 personas que han formado parte del GT, es decir, que han realizado un PIFES, **398 han accedido a algún tipo de empleo** en los 6 meses siguientes, lo que representan un total del **66% del total** de personas que participaron en el PIFES.

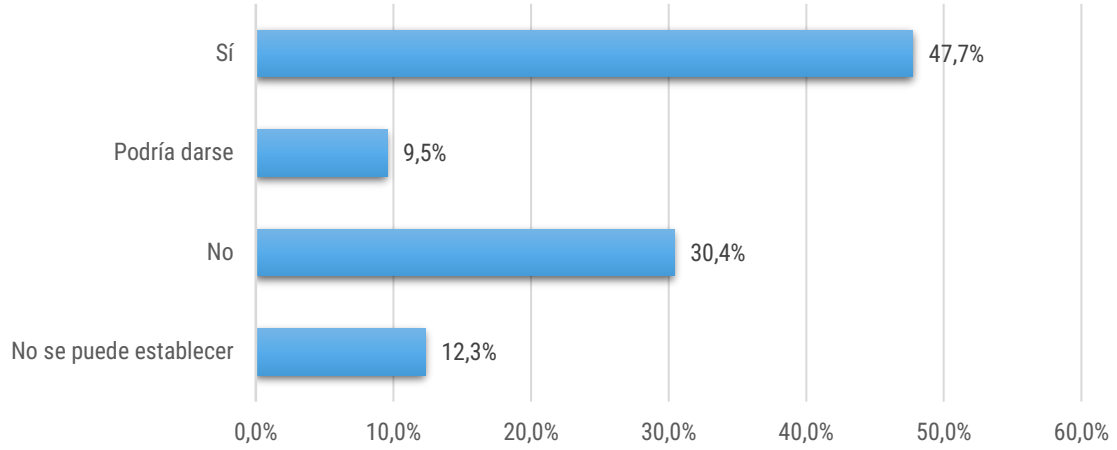
A continuación, se pone el foco en esas 398 personas que después del tratamiento han tenido algún empleo, tratando de identificar si el **empleo principal** está relacionado con la **formación realizada durante el PIFES,** todo ello a partir del código del **CNAE** (Clasificación Nacional de Actividades Económicas).

A nivel general se identifica que para **un 47,7%** de las personas que **cursaron el PIFES**, su **empleo principal** en los 6 meses siguientes **está relacionado ese mismo sector** en que se habían formado, es decir, hay una relación directa. En el lado contario se sitúa **un 30,4%**

de personas en las que su empleo principal **no tiene relación con el PIFES** en el que se han formado.

Adicionalmente se ha encontrado un **9,5%** de personas en la que esa relación entre sector y formación del PIFES **podría darse**, pero no queda completamente claro sin ver la tipología de contrato específica. Finalmente hay **un 12,3% de personas** en las que no se puede realizar ese análisis, ya que su empleo principal ha sido a través de una **empresa de trabajo temporal** (ETT)**.**

Gráfico 8. Porcentaje de personas cuyo empleo principal después del PIFES está relacionado con esa misma formación.



Fuente. Elaboración propia a partir de la MCVL de la TGSS. N:398

Desagregando estos datos iniciales por algunas de las variables sociodemográficas anteriores se puede ver lo siguiente:

- El porcentaje de **mujeres** con un empleo que **no está directamente** relacionado con la formación es **del 33,8%** y este se sitúa ligeramente superior al de hombres (25,7%).

- A nivel de edad, son las personas de **35-50 años** las que tiene un mayor porcentaje de **empleos principales relacionados con la formación del PIFES (52,7%)**. Este resultado es todavía mejor en el caso de **los hombres** de esa edad, donde la relación directa de PIFES y empleo alcanza el **55%.**

- A nivel formativo, esta relación se da de **manera más directa** entre la población de **nivel educativo de primaria** (50,6%), mientras que la relación con menor fuerza se da en las personas de nivel secundario de educación. Las diferencias por sexo no son relevantes, a excepción de los **hombres de nivel educativos superiores** donde esta relación directa es 12 p.p. mayor que el de las mujeres.

- Las personas de **Pamplona** son las que tienen una **mayor relación de su empleo** principal con la formación **del PIFES (50%)** en detrimento de las de fuera de Pamplona (42,2%), aunque esta cuestión también puede estar relacionada con un mayor número de las personas de fuera de Pamplona que se encuentran en las empresas de trabajo temporal (18,1%).

5 Conclusiones y recomendaciones

En este quinto y último apartado, se muestran las principales conclusiones y recomendaciones surgidas a lo largo de este proceso de evaluación.

5.1 Conclusiones

Los datos analizados muestran que la participación activa en un programa de PIFES tiene un **efecto positivo sobre la situación en el mercado laboral de estas personas**, lo que se evidencia en diversas dimensiones:

- Se ha comprobado en el aumento de personas que han accedido a alguna contratación (+18 p.p.) respecto a quienes no participaron en el PIFES,
- En el número medio de días que han estado dadas de alta en la seguridad social en un periodo de 6 meses (+25,7 días).
- Al analizar el contrato principal, su duración también es mayor, (+ 21,9 días) entre quienes participaron en el PIFES,
- Y además descienden las posibilidades de estas personas de estar en desempleo (-18 p.p. al pasar por el PIFES de quienes venían de estar en desempleo los 6 meses anteriores).
- Aumenta las posibilidades de acceso a un primer contrato al finalizar el PIFES entre GT, tendencia que se mantiene constante y ascendente conforme pasa el tiempo.
- Por último, el porcentaje de personas que después de la formación tiene un empleo principal cuyo contenido está relacionado directamente con la formación del PIFES es del 47,7%.

Todo ello permite señalar que la principal conclusión que surge de estos análisis es que, el **desarrollo de un PIFES tiene un efecto positivo diferencial en el acceso al empleo** desde muy diferentes perspectivas.

No obstante, se han identificado **algunas tendencias relevantes** atendiendo a las principales variables sociodemográficas que permite hablar de diferentes perfiles de personas en los que el PIFES tendría un mayor efecto:

a) En términos generales, **no hay diferencias relevantes en el acceso al empleo entre mujeres y hombres**, a excepción del momento de obtención de un primer empleo (en el menor tiempo posible), donde el efecto es más positivo entre las mujeres respecto a su situación contrafactual. En términos de contratación, tanto en el caso de las mujeres como de los hombres, los efectos relevantes están vinculados a un descenso del desempleo, con un mayor efecto en las primeras, aunque no se aprecien tendencias relevantes en torno al tipo de contrato o jornada laboral.

   Ahora bien, si esta variable se analiza en función de la edad y el nivel educativo, sí que se aprecian cambios. En las **edades centrales** (35 a 50 años), el **efecto** de la **intervención es menor** tanto en mujeres como en hombres, pero en el caso de las

primeras se visualiza un mayor efecto en grupos de mayor edad (+51 años), mientras que entre los hombres el mayor efecto se concentra en los grupos más jóvenes (16 a 34 años).

b) El **nivel educativo de partida** se considera **fundamental** para entender los resultados de la intervención, y en ese sentido, cuanto mayor es el nivel educativo de partida de las personas mayor era su probabilidad de inserción. Considerando el sexo, el efecto de la intervención en **niveles educativos más altos ha sido más positivo en hombres,** tanto al analizar el número de días, como la tasa de inserción global o el tipo de contrato. No obstante, el cambio de tendencia en torno al acceso al primer empleo (que era más positivo entre ellas), se mantiene constante en favor de las mujeres en todos los niveles educativos.

c) Por último, también se observan diferencias en función del entorno de residencia de las personas (Pamplona u otros municipios de la CF de Navarra); así, se detecta **una mayor inserción en todos los casos en favor de las personas que residen en la capita**l. Por sexo, los datos han sido peores para las mujeres que para los hombres cuando residían fuera de Pamplona, lo cual muestra una mayor dificultad de acceso para ellas en entornos rurales.

Para terminar, es importante resaltar que en todos los análisis realizados, las tasas de inserción de las personas que han participado en el PIFES han sido superiores que las tasas registradas en la situación contrafactual, lo cual permite señalar que **los resultados son positivos, y que los PIFES contribuyen a un aumento de la inserción laboral**. Junto a esto, es importante señalar que la intervención contribuye con un mayor efecto neto en las mujeres, a que estas accedan a un empleo en menor tiempo tras el PIFES.

5.2 Recomendaciones

En este capítulo se plantean algunas recomendaciones a considerar, tanto para el desarrollo de los PIFES, como de procesos de evaluación en el futuro.

Desde en punto de vista de la intervención, y a la vista de los resultados, es importante señalar los buenos resultados de la intervención. No obstante, es necesario **analizar y reflexionar sobre el alcance de los efectos** en determinados perfiles.

1. En el caso de los PIFES que ofrecen formaciones de nivel 1, vinculados a personas con **niveles educativos bajos**, si bien los resultados han sido positivos en torno a la inserción (12,8 p.p.), y el número de días de alta (+17,4 días), es importante **establecer mecanismos que incrementen el efecto de la intervención entre esta población**, que justamente es la población objetivo.

2. Siguiendo con el perfil, es relevante resaltar las menores tasas de inserción entre la población que reside **fuera de Pamplona**, especialmente entre **las mujeres**, configurándose como un **grupo "objetivo"** en el que la intervención tiene un mayor efecto. Esto implica generar mecanismos de **coordinación con agentes del mundo rural** que ofrezcan esas oportunidades laborales, pero que además generen una mayor estabilidad en el empleo, especialmente entre las mujeres.

3. Desde el enfoque del **tipo de contrato**, los datos obtenidos no muestran tendencias claras, en un momento de cambio, vinculado a la reforma laboral. No obstante, se recomienda en futuras intervenciones una especial atención al **tipo de empleo que se genera**, tratando de fortalecer las condiciones de trabajo en términos de estabilidad y jornada de trabajo.

Adicionalmente, a continuación se plantean dos aspectos que pueden ser relevantes para **futuros procesos de evaluación:**

Tanto la propuesta como el alcance de la evaluación han tenido una mirada evidentemente cuantitativa. Esto supone una comprensión más limitada de los resultados, especialmente a la hora de **identificar otros efectos** que el PIFES ha podido tener sobre las personas participantes y su entorno. En ese sentido, se recomienda la **ampliación del enfoque** de evaluación, de forma que permita conjugar esa **visión cuantitativa, junto a una lectura y compresión cualitativa** de los efectos de la intervención. que permita comprender, por ejemplo, ese menor efecto de la intervención entre la población de fuera de la capital o como reforzar los impactos sobre la población con menor nivel educativo.

Por otro lado, se recomienda el desarrollo de **procesos de evaluación experimental**, que permiten avanzar en el desarrollo de **políticas basadas en la evidencia**. Estos procesos implican que la evaluación esté presente desde el inicio del proyecto, entre otras cosas porque la participación o no de las personas, se realiza a través de un proceso de aleatorización. No obstante, estos procesos suponen una oportunidad muy interesante, no solo para evaluar, sino para analizar el impacto de **proyectos piloto**, intervenciones novedosas que se planteen desde el SNE - NL, sobre las que se quiere obtener evidencias antes de decidir si se desarrolla a una mayor escala.



+(34) 915 501 170

Calle María Pedraza, 30 Planta 3ª, 28039 Madrid. España

info@red2red.net

www.red2red.net