



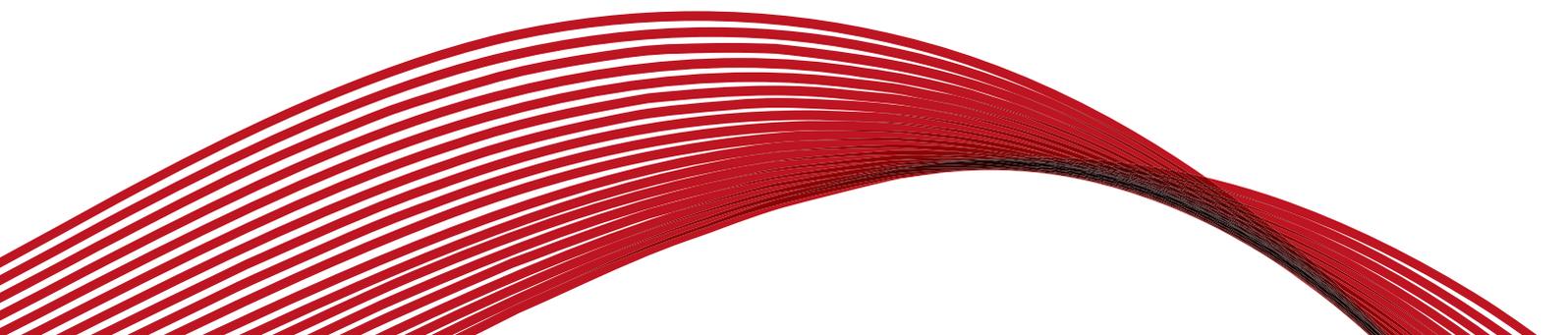
# EVALUACIÓN DE POLÍTICAS PÚBLICAS

ESTUDIO. RESUMEN EJECUTIVO

## POLÍTICAS ACTIVAS DE EMPLEO EN EXTREMADURA



Autoridad Independiente  
de Responsabilidad Fiscal





Autoridad Independiente  
de Responsabilidad Fiscal

La Autoridad Independiente de Responsabilidad Fiscal, AAI (AIReF) nace con la misión de velar por el estricto cumplimiento de los principios de estabilidad presupuestaria y sostenibilidad financiera recogidos en el artículo 135 de la Constitución Española.

Contacto AIReF

C/ José Abascal, 2-4, 2ª planta

28003 Madrid

+34 910 100 599

[Info@airef.es](mailto:Info@airef.es)

[www.airef.es](http://www.airef.es)

Esta documentación puede ser utilizada y reproducida en parte o en su integridad citando necesariamente que proviene de la AIReF.

Fecha de publicación del estudio: octubre de 2023.

# RESUMEN EJECUTIVO

El objetivo de este estudio es evaluar la eficacia de los tres grandes grupos de programas que conforman las políticas activas de empleo ejecutadas por el Servicio Público de Empleo de Extremadura (SEXPE): incentivos al empleo en el sector privado, creación directa de empleo en el sector público y formación, con el propósito de identificar áreas de mejora en el gasto. Para ello se han seleccionado ocho programas de estos tres grandes grupos dirigidos a mejorar la empleabilidad de las personas en desempleo y se ha efectuado un análisis de eficacia.

Los ocho programas seleccionados se encuadran dentro de la Estrategia de Empleo de Extremadura 2016-2019. El gasto total ejecutado en estos programas en las convocatorias del periodo 2016-2019 ha sido de 457 millones de euros, lo cual supone un promedio de 114 millones al año. Esta cantidad representa aproximadamente un 33 % del presupuesto del SEXPE en los distintos años del periodo de análisis. En promedio anual, el número de beneficiarios de los programas evaluados asciende a 16.684, lo que supone casi el 14 % de los parados de Extremadura según la Encuesta de Población Activa.

## PROGRAMAS EVALUADOS 2016 – 2019

	Programa	Entidades que reciben la subvención	Destinatarios finales	Presupuesto ejecutado (M€)	N.º entidades	N.º destinatarios
Incentivos al empleo	<b>Ayuda a la contratación indefinida</b>	Empresas	Desempleados en general	47,1 (11,8)	5.503 (1.376)	9.005 (2.251)
	<b>Ayuda al autoempleo</b>	-	Desempleados en general	120,5 (30,1)	-	15.497 (3.874)
Creación de empleo en el sector público	<b>Empleo Experiencia</b>	Entidades locales	Desempleados con prioridad demandantes de primer empleo y PLD	136,8 (34,2)	410 (409)	21.523 (5.381)
Formación	<b>Escuelas Profesionales</b>	Ayuntamientos o mancomunidades	Desempleados > 18 años en general de difícil empleabilidad	109,3 (27,3)	339 (69)	6.671 (1.668)
	<b>Crisol Formación</b>	Entidades sin ánimo de lucro de las EE. LL.	Desempleados en situación o riesgo de exclusión social de las zonas urbanas	5,9 (3,0)	85 (42)	457 (229)
	<b>Innovación y Talento</b>	Empresas, autónomos o entidades sin ánimo de lucro	Desempleados < 30 años	9,2 (4,6)	223 (112)	429 (215)
	<b>Oferta preferente de formación para desempleados</b>	Entidades de formación	Desempleados y ocupados	27 (9,0)	472 (118)	12.714 (3.179)
	<b>Formación con compromiso de contratación</b>	Empresas que asuman el compromiso de contratación	Desempleados y ocupados	1,2 (0,3)	17 (8)	439 (110)
<b>Total</b>				457 (114)	7.049 (1.762)	66.735 (16.684)

Los resultados de las evaluaciones de los programas llevadas a cabo en este estudio muestran que los programas de incentivos al empleo en el sector privado, que suponen una reducción indirecta de los costes laborales, Ayuda a la contratación indefinida y Ayuda al autoempleo, tienen un efecto positivo que aumenta la probabilidad de trabajar de sus beneficiarios entre 17 y 30 puntos porcentuales. Este efecto positivo se va reduciendo con el tiempo, pero sigue siendo significativo a los tres años de finalizar el programa. Además, tienen un mayor impacto sobre los individuos de baja empleabilidad que acceden al programa. En cambio, estos programas muestran poca focalización efectiva, al permitir el acceso a ellos a

cualquier persona desempleada, y no llegan de forma mayoritaria a personas de baja empleabilidad. Este hecho redujo la efectividad real de los mismos lo que limitó el uso óptimo de los casi 170 millones de euros de recursos públicos destinados a estos programas durante el período 2016-2019.

El programa de creación de empleo en el sector público mediante contratación directa, Empleo Experiencia, tiene efectos negativos sobre la empleabilidad de los beneficiarios y sobre la calidad de sus empleos cuando se compara con la de los no beneficiarios de similares características. Los efectos negativos no desaparecen hasta casi finalizados los 24 meses, en los que un mismo beneficiario puede volver a ser contratado por el programa. El programa muestra también falta de focalización al no alcanzar a las personas que buscan un primer empleo y a los parados de larga duración, a los que se dirige de manera prioritaria.

La evidencia obtenida sobre la eficacia de los programas de formación es mixta. Algunos de ellos tienen un impacto positivo en el empleo, como Innovación y Talento y Oferta preferente de formación, aunque en el caso de este último su impacto es muy limitado, mientras que Escuelas Profesionales, a pesar de mostrar una relativa mayor focalización, no consigue mejorar la inserción laboral de sus beneficiarios. Por su parte, el programa Crisol Formación, parece mejorar la inserción laboral y social de algunos de sus beneficiarios lo cual puede ser calificado como positivo dado el colectivo al que va dirigido, personas en riesgo de exclusión social. Este programa muestra una gran focalización y además algunos de sus beneficiarios parecen alcanzar el objetivo de inserción social, aspecto tanto o más relevante que la inserción laboral en la definición de sus objetivos. En el programa Formación con compromiso de contratación, el más pequeño en importe de los evaluados, la AIReF no ha podido realizar la evaluación de carácter cuantitativo dado que la comunidad autónoma no ha facilitado los microdatos asociados al programa debido a que eran limitados para la realización de un estudio que permitiese estudiar la inserción laboral de los beneficiarios. Por este motivo, el análisis se circunscribe únicamente a una evaluación de carácter cualitativo.

En conclusión, existen dos programas, el primero de contratación pública directa (Empleo Experiencia) y el segundo de formación (Escuelas Profesionales), que supusieron durante el periodo analizado un gasto público de 246 millones de euros, el 54 % del total evaluado, que no han contribuido a mejorar la empleabilidad de muchos de sus participantes y que incluso pueden haberla perjudicado al crear, entre algunos beneficiarios, bolsas de empleo público rotatorias (casi el 28 % de los beneficiarios del programa Empleo Experiencia repiten entre 2016 y 2019). Es por ello, que la AIReF plantea una reformulación completa de estos programas. El nuevo diseño podría incluir el refuerzo de las medidas de asesoramiento personalizado y de acompañamiento, la priorización de acciones formativas relacionadas con las necesidades laborales del territorio y en habilidades transversales, la revisión de los criterios de acceso y la supresión de la posibilidad de repetir en el programa, de forma que se refuercen e incentiven los instrumentos que dotan a los beneficiarios de

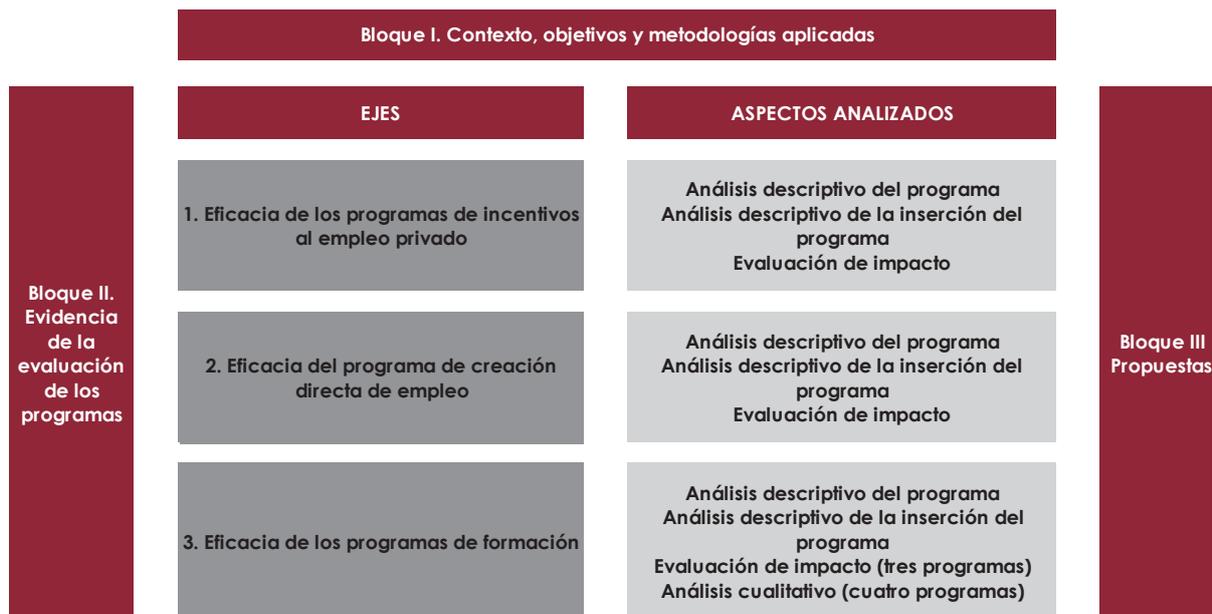
los recursos necesarios para su posterior inserción laboral. Además, la comunidad extremeña debe abordar una revisión profunda del grado de focalización de sus programas ya que, con la excepción de Crisol Formación y en menor medida Escuelas Profesionales, los beneficiarios se alejan del perfil mayoritario de demandantes de empleo y en muchas ocasiones de los colectivos prioritarios, lo que termina reduciendo la efectividad real de los programas. Para abordar dicha cuestión se plantea, además de modular los importes en función del grado de empleabilidad de sus beneficiarios, que los programas no permitan el acceso a personas de elevada empleabilidad que podrían encontrar empleo con la ayuda de otras intervenciones públicas, como los servicios de orientación o intermediación, de forma que se reduzca el posible peso muerto de las subvenciones a la contratación (empleo que se hubiera creado de igual forma sin el apoyo público). Además, se propone una definición de la empleabilidad a nivel de persona y no de colectivo. Para alcanzar este objetivo y reforzar la focalización, sería útil que la comunidad autónoma desarrollase un sistema de indicadores que determinase el grado de empleabilidad de cada demandante. Estos indicadores se podrían construir a partir de una base de datos que centralice los microdatos de vidas laborales de los beneficiarios e incluya información de carácter sociodemográfico, económico, nivel de formación, así como toda la información relacionada con el ámbito laboral en poder de las administraciones públicas. Además, dados los mejores resultados que se observan en los programas que suponen una reducción indirecta de los costes laborales de los trabajadores (Ayuda a la contratación indefinida y al autoempleo) se podría plantear un mayor uso de los mismos reforzando su focalización, de forma que se dirijan a compensar la productividad inicial de personas de muy baja empleabilidad, y vinculen la ayuda a programas de formación dentro de la empresa que mejoren la cualificación del trabajador en relación a las necesidades específicas de cada negocio y aumenten los efectos de medio-largo plazo del programa. Por último, se debería potenciar la evaluación de eficacia e impacto de los programas y las capacidades analíticas de los servicios del SEXPE en línea con las actuaciones que el Observatorio de Empleo tiene encomendadas.

La evaluación se ha organizado en torno a tres ejes, cada uno de ellos relativo a uno de los grandes grupos de políticas activas de empleo (en adelante, PAE) que se analizan. En cada eje se evalúa la eficacia de los programas mediante tres apartados: un primer apartado descriptivo de las particularidades del programa y de sus beneficiarios en comparación con los demandantes de empleo de la región; un segundo apartado donde se efectúa un análisis descriptivo de la inserción de los beneficiarios de los programas y de los no beneficiarios con características similares (grupo de control); y un tercer apartado dedicado a la evaluación de impacto. En el tercer eje, que comprende los programas de formación, se ha complementado la evaluación con un análisis cualitativo que permite conocer mejor el funcionamiento de estos programas.

Por su parte, la estructuración del informe se realiza en tres bloques: en el primero se describe el contexto laboral y la evolución reciente del mercado de trabajo de la comunidad autónoma de Extremadura, el objeto de la evaluación, las metodologías

y las bases de datos utilizadas; en el segundo se recogen los hallazgos encontrados como resultado de la evaluación en cada uno de los ejes y en el tercero se formulan propuestas a partir de los hallazgos obtenidos al evaluar los programas.

### ESQUEMA DEL ESTUDIO



A continuación, se resumen los principales hallazgos y propuestas generales, así como las específicas de cada uno de los programas analizados.

## HALLAZGOS Y PROPUESTAS

### 1. PROPUESTAS GENERALES

<p>HALLAZGOS</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Disponibilidad por parte del SEXPE de bases de datos que contienen los microdatos de las personas beneficiarias de los programas y de información sobre el empleo relativa a los demandantes de empleo.</li> <li>• Ausencia de enfoque individualizado y personalizado, que tenga en consideración las características y peculiaridades de cada demandante de empleo. Se realiza una aproximación por colectivo y no a nivel de persona, aunque se cuenta con información para cada persona de carácter sociodemográfico, laboral y sobre la disponibilidad en la búsqueda activa de empleo.</li> <li>• Escasa orientación a resultados e impacto de los programas. Limitado seguimiento y evaluación sistemáticos de los programas.</li> <li>• Elevada tasa de paro de las personas con baja formación en Extremadura (21,4 % en 2022 frente al 17,8 % en el promedio de España), mientras que para aquellos con estudios superiores se reduce a la mitad (10,6 % frente al 7,6 % en el promedio de España).</li> <li>• Impulso a la vinculación entre la formación profesional y el empleo, prestando una atención especial a las necesidades del mercado de trabajo e incremento de los recursos en materia de orientación profesional, así como de las acciones de acompañamiento para desempleados y empleados.</li> </ul>
<p>PROPUESTAS</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mayor sistematización, homogenización y depuración de la información contenida en las bases de datos del SEXPE y centralización de los microdatos de los beneficiarios y solicitantes de los distintos programas en un sistema integrado global que conecte con los datos de demandantes de empleo.</li> <li>• A partir de la información disponible a nivel de persona de carácter sociodemográfico, económica, de nivel de formación, contratos laborales, empleabilidad y disponibilidad laboral desarrollar un sistema de indicadores que permita identificar a las personas con menor probabilidad de encontrar un empleo.</li> <li>• A partir del sistema de indicadores anteriormente descrito, focalizar las PAE según el grado de empleabilidad de las personas, de forma que se pueda aumentar la eficacia y la eficiencia de las actuaciones sobre las personas de baja empleabilidad y reducir la presencia de peso muerto en determinados programas (empleo que se hubiera creado de igual forma sin el apoyo público). Además, con estos indicadores se podría efectuar un seguimiento sencillo y continuo del grado de empleabilidad de los individuos a lo largo del ciclo económico y plantear distintas actuaciones sobre las personas desempleadas para promover su inserción.</li> <li>• Potenciar la evaluación de eficacia e impacto de los programas y servicios del SEXPE en línea con las actuaciones que el Observatorio de Empleo del SEXPE tiene encomendadas y con el compromiso con la evaluación recogido en la nueva ley de empleo. Reforzar para ello los medios técnicos e informáticos e incorporar perfiles analíticos.</li> <li>• Continuar fomentando, dentro del ámbito de sus competencias, la formación profesional vinculada al empleo, en línea con la nueva ley de formación profesional y con el impulso que se está dando desde la comunidad autónoma.</li> </ul>

## 2. PROPUESTAS ESPECÍFICAS

### APARTADO I. INCENTIVOS AL EMPLEO EN EL SECTOR PRIVADO

#### Ayuda a la contratación indefinida

<p>HALLAZGOS</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Con 11,8 millones de euros promedio anual ejecutado (2.251 beneficiarios de media por año) es el cuarto programa con mayor gasto de los evaluados.</li> <li>• Las ayudas a la contratación indefinida, que suponen una reducción indirecta de los costes laborales, tienen efectos positivos en la inserción, en cuanto incrementan de media la probabilidad de encontrar un empleo en 17 puntos a sus beneficiarios (desde 67 % a 84 %). Este efecto perdura 36 meses después de recibir la ayuda y es mayor entre los mayores de 52 años y los parados de larga duración.</li> <li>• Los resultados de la evaluación muestran que el programa tiene efectos positivos sobre los beneficiarios de baja empleabilidad, pero tiene margen de mejora en términos de efectividad.</li> <li>• El efecto agregado sería mayor si solo se beneficiasen personas cuya empleabilidad ex ante fuese reducida y se limitase el acceso a personas de elevada empleabilidad.</li> <li>• El programa también tiene un efecto positivo en la calidad del empleo y mejora tanto la probabilidad de tener un contrato indefinido como de tener jornada completa.</li> </ul>
<p>PROPUESTAS</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Reforzar la focalización del programa en individuos específicos de muy baja empleabilidad mediante el uso del sistema de indicadores descrito en las propuestas generales que contenga el grado de empleabilidad individual de los demandantes de empleo. Limitar el uso del programa en personas de elevada empleabilidad.</li> <li>• Replantear el diseño de la ayuda de manera que el incentivo económico sea modulable según el grado de empleabilidad de las personas beneficiarias.</li> <li>• Vincular la ayuda a programas de formación dentro de la empresa que mejoren y adapten la cualificación del trabajador a las necesidades específicas de cada negocio y aumenten los efectos de medio-largo plazo del programa.</li> <li>• Se recomienda analizar las vidas laborales de los potenciales beneficiarios del programa para tratar de reducir el probable peso muerto de la ayuda, para evitar contrataciones de individuos que se habrían producido de igual forma en ausencia de la subvención.</li> </ul>

## Ayuda al autoempleo

<p>HALLAZGOS</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Es el segundo programa evaluado en términos de gasto, con 30,1 millones de euros promedio anual ejecutado (3.874 beneficiarios de media por año).</li> <li>• El programa muestra cierta focalización, pero no llega de manera destacada a muchos de los desempleados de baja empleabilidad, como a las personas de 52 años o más y a las de nivel educativo bajo.</li> <li>• La ayuda, que supone una disminución indirecta de los costes del trabajo por cuenta propia, aumenta la inserción, incrementando de media la probabilidad de encontrar un empleo en casi 31 puntos porcentuales (desde 57 % a 88 %). El efecto positivo se mantiene 36 meses después.</li> <li>• El impacto del programa es mayor para los beneficiarios de baja empleabilidad, en particular para las personas de 52 o más años. Al no llegar a ellos de forma mayoritaria la efectividad del programa se ve reducida.</li> <li>• El 16,4 % de los beneficiarios no supera el periodo de alta como autónomo exigido por el programa, 24 meses. Este porcentaje se eleva en algunas actividades como el comercio, el transporte o la hostelería.</li> <li>• El programa está vinculado a programas de emprendimiento de la Junta de Extremadura y en él se proporcionan sesiones formativas y acciones de acompañamiento a sus beneficiarios.</li> </ul>
<p>PROPUESTAS</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Reforzar la focalización del programa en individuos específicos de muy baja empleabilidad mediante la construcción de indicadores del grado de empleabilidad individual de los demandantes de empleo. No permitir el acceso al programa a personas de elevada empleabilidad, que podrían encontrar empleo con la ayuda de otras intervenciones públicas.</li> <li>• Replantear el diseño de la ayuda de manera que el incentivo económico sea más atractivo para las personas de muy baja empleabilidad. En concreto, se podría diseñar un incentivo económico basado en el conjunto de características personales, que incremente la subvención cuantas más dificultades en términos de empleabilidad presente la persona objeto de contratación.</li> <li>• Intensificar y personalizar las acciones de acompañamiento y de formación en diferentes momentos de tiempo tras la finalización del programa buscando mejorar la supervivencia de la empresa.</li> <li>• Realizar una evaluación ex post del programa que identifique las debilidades y necesidades que los beneficiarios tienen a lo largo de la vida del negocio para garantizar una mayor supervivencia.</li> </ul>

## APARTADO II. CREACIÓN DIRECTA DE EMPLEO EN EL SECTOR PÚBLICO

### Empleo Experiencia

<p>HALLAZGOS</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Es el programa evaluado de mayor gasto, con 34,2 millones de euros promedio anual ejecutado y 5.381 beneficiarios de media al año.</li> <li>• El programa muestra falta de focalización al no coincidir el perfil de beneficiario del programa con aquel al que se dirige de manera prioritaria: personas que buscan un primer empleo y parados de larga duración. Tampoco consigue atraer de forma significativa a perfiles mayoritarios entre los demandantes de empleo de Extremadura, como los desempleados de bajo nivel formativo.</li> <li>• Tiene efectos negativos sobre la empleabilidad de los beneficiarios cuando se compara con la de los no beneficiarios de similares características. Los efectos negativos desaparecen aproximadamente tras 24 meses, aunque nunca mejora la empleabilidad. A los 24 meses, cuando las entidades locales puedan volver a contratar a la misma persona se observa un elevado porcentaje de repeticiones (casi el 28 % de los beneficiarios repiten entre 2016 y 2019), lo que parece indicar que se están produciendo encadenamientos de contrataciones en la misma entidad local con periodos intermedios entre contrataciones.</li> <li>• Los beneficiarios del programa que trabajan tienen empleos de peor calidad que los no beneficiarios de similares características.</li> </ul>
<p>PROPUESTAS</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Reformular completamente el programa dado que no alcanza su objetivo principal, que es ofrecer a los participantes una experiencia profesional que favorezca su inserción laboral y mejore su empleabilidad.</li> <li>• En esta reformulación se propone incidir más en la orientación y acompañamiento a los beneficiarios una vez que el programa finaliza y adicionalmente en la selección por la entidad local de ocupaciones que permitan desarrollar habilidades transferibles o que estén demandadas por el mercado para que los beneficiarios puedan insertarse en él tras la finalización del programa. Adicionalmente el programa podría vincularse a actividades formativas en las áreas específicas en las que los beneficiarios están empleados para mejorar los efectos de medio-largo plazo del programa.</li> <li>• Revisión de los criterios de acceso al programa y contratación de personas no muy alejadas del colectivo objetivo principal del programa.</li> <li>• Supresión de la posibilidad de repetir en el programa 24 meses después de la contratación anterior.</li> </ul>

## APARTADO III. FORMACIÓN

### Escuelas Profesionales

<p>HALLAZGOS</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Es el tercer programa evaluado en términos de gasto, con 27,3 millones de euros promedio anual ejecutado (1.668 beneficiarios de media por año).</li> <li>• El programa muestra una relativa focalización, al aproximarse el perfil del beneficiario a algunos de los grupos prioritarios establecidos.</li> <li>• El impacto del programa es negativo sobre la inserción laboral de los beneficiarios en los seis primeros meses cuando se compara con la de los no beneficiarios de similares características y posteriormente deja de ser negativo, pero no mejora la inserción.</li> <li>• El análisis cualitativo identifica la importancia de adaptar los criterios del programa a las necesidades de cada territorio y municipio, así como a las necesidades formativas y de inserción de la comunidad autónoma, también la ausencia de motivación en términos de inserción laboral por parte de algunos participantes, la necesidad de mejorar su seguimiento y tutorización cuando finalizan el programa y la trascendencia de la selección de los formadores.</li> </ul>
<p>PROPUESTAS</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Reformular completamente el programa evaluado en el periodo 2016-2019, dado que no alcanza su objetivo principal, que es mejorar las posibilidades de inserción laboral y la cualificación profesional de las personas desempleadas. El programa ya ha sido reformulado con posterioridad al periodo evaluado a uno nuevo "Escuelas Profesionales Duales" del cual aún no se han analizado sus resultados al ser de nueva creación, no obstante, las propuestas se realizan teniendo en cuenta el diseño actual del programa.</li> <li>• Adaptar mejor el itinerario según el área geográfica puesto que las necesidades del mercado de trabajo pueden ser diferentes en cada zona.</li> <li>• Tratar de identificar la disposición real hacia el empleo de los posibles beneficiarios mediante, por ejemplo, el desarrollo por parte del participante de un plan de expectativas de empleo en el que tenga que detallar sus perspectivas profesionales y la utilidad que supone la formación para la consecución de sus objetivos. Asimismo, habría que potenciar el seguimiento y tutorización de los participantes cuando finalicen el programa, asociándoles un itinerario laboral.</li> <li>• Mejorar el proceso de selección de los formadores y reforzar la especialización en las necesidades formativas de cada municipio.</li> <li>• Mayor coordinación entre la formación y el trabajo realizado en las prácticas.</li> </ul>

## Crisol Formación

<p>HALLAZGOS</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Es uno de los programas de formación con un presupuesto más reducido, 3 millones de euros anuales promedio, y con 229 beneficiarios por año de media.</li> <li>• El programa presenta una importante focalización en el colectivo al que va destinado, personas en riesgo de exclusión social que viven en zonas desfavorecidas de los seis municipios donde actúa el programa CRISOL.</li> <li>• Aunque en este programa no se ha podido realizar análisis contrafactual por el reducido número de beneficiarios y sus características, la evaluación de resultados indica que el programa podría estar teniendo efectos positivos sobre el empleo y que dicho efecto es creciente a diferentes plazos de finalizar el programa, si bien con tasas moderadas. En la inserción generada no impera una alta calidad en el empleo.</li> <li>• El programa parece que estaría aproximándose a su objetivo de inserción social, aspecto tanto o más relevante que la inserción laboral en este programa, dado que en el análisis cualitativo los participantes han manifestado que una de las principales características del programa es la mejora de los aspectos relacionados con la autonomía, el desarrollo personal, la autoestima, las competencias transversales, las habilidades personales, sociales, de comunicación y el trabajo en equipo.</li> <li>• El análisis cualitativo también evidencia una serie de hechos que estarían limitando la eficiencia del programa: la reducida duración de la formación para alcanzar los objetivos del programa (seis meses), la distribución entre formación teórica y práctica, así como la heterogeneidad de los participantes.</li> </ul>
<p>PROPUESTAS</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mejorar la selección de los formadores, dadas las características particulares de la población a la que va dirigido el programa, con el fin de que comprendan las distintas realidades de los participantes en el programa y su disposición real a trabajar, para mitigar así su abandono.</li> <li>• Enfocar la formación complementaria de una manera transversal a lo largo de toda la oferta formativa, así como, incrementar los elementos de inserción y orientación del programa.</li> <li>• Adaptar la duración de la formación y la distribución entre la formación teórica y práctica según el tipo de formación impartida para garantizar el cumplimiento de los objetivos.</li> </ul>

## Innovación y Talento

<p>HALLAZGOS</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Es el programa que tiene un mayor coste por persona y año entre los evaluados. Supone un presupuesto anual medio de 4,6 millones de euros y 215 beneficiarios por año.</li> <li>• El programa no presenta una adecuada focalización por varias razones:             <ul style="list-style-type: none"> <li>- No parece que el ajuste a los objetivos del programa (mejorar la inserción laboral en actividades vinculadas al cambio en el modelo productivo) sea muy adecuado, considerando que las actividades que cuentan con un mayor porcentaje de participantes (próximo al 11%) son Otros Servicios (fundamentalmente actividades asociativas) y Comercio y Reparación.</li> <li>- Se advierte una reducida participación de individuos con estudios de formación profesional (media o superior), teniendo estos una elevada presencia en la población extremeña.</li> </ul> </li> <li>• Tiene un impacto positivo en la inserción de sus beneficiarios, de aproximadamente 13 puntos porcentuales, que se mantiene transcurridos tres años. Asimismo, muestra efectos positivos pero limitados en la calidad del empleo.</li> </ul>
<p>PROPUESTAS</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se propone mejorar la selección de las empresas destinatarias y buscar aquellas que puedan tener una mayor capacidad dinamizadora en la economía extremeña y aprovechar el potencial de los beneficiarios.</li> <li>• El programa podría establecer mecanismos para garantizar una mayor presencia de participantes de formación profesional, más próxima a la realidad extremeña y que requieren mayores necesidades de inserción que los universitarios, que son casi el 90 % de los beneficiarios.</li> <li>• Habría que considerar una formación más alejada de la reglada y especializada en aspectos innovadores y emergentes, para ello se podría involucrar a formadores de empresas en sectores tecnológicamente más avanzados.</li> <li>• Se recomienda evaluar los efectos positivos de la capacidad tractora del programa para transformar el modelo productivo hacia las actividades innovadoras y estratégicas perseguidas en relación con el coste soportado por el programa. En particular, dado el elevado coste del programa, sería conveniente conocer si tiene efectos dinamizadores por sí solo o si sus efectos pudieran ser mayores en combinación con acciones dirigidas a promover la creación de empresas emprendedoras y <i>startups</i>.</li> </ul>

## Oferta preferente de formación para desempleados

HALLAZGOS	<ul style="list-style-type: none"><li>• Entre los programas de formación es el segundo con un mayor presupuesto, 9 millones de euros anuales promedio, y 3.179 beneficiarios medios al año. A su vez se encuentra entre los programas con un mayor crédito pendiente de ejecutar todos los años (próximo al 30 %).</li><li>• El diseño del programa muestra cierta focalización al otorgar prioridad a algunos grupos de desempleados. En las convocatorias analizadas se observa una mayor presencia de mujeres y de jóvenes.</li><li>• Tiene un impacto en la inserción y en la calidad del empleo positivo pero limitado. Tan solo aumenta la empleabilidad en 5 puntos porcentuales, aunque sus efectos perduran transcurridos 36 meses.</li><li>• Se detectan diferencias significativas según características de los beneficiarios, aunque reducidas, con mejores resultados en los de baja empleabilidad: mujeres, personas de nivel educativo bajo, mayores de 49 años y perceptores de prestaciones.</li></ul>
PROPUESTAS	<ul style="list-style-type: none"><li>• Reforzar la focalización en individuos específicos de muy baja empleabilidad mediante el conjunto de indicadores del grado de empleabilidad individual.</li><li>• Impartir una formación menos generalista y priorizar acciones formativas relacionadas con las necesidades demandadas en el territorio de la persona participante. Potenciar el componente de orientación e inserción de los programas.</li><li>• El programa podría incluir incentivos para garantizar la continuidad de los participantes en las empresas donde han realizado las prácticas laborales. Se podrían contemplar fórmulas como incluir compromisos de contratación para los participantes que realizan prácticas, ayudas directas o mayor puntuación para aquellas entidades que proponen un compromiso en este aspecto y/o que lo hayan cumplido en convocatorias anteriores.</li><li>• Se podría requerir al participante, antes de recibir la formación, la elaboración de un plan de expectativas de empleo que determine la voluntad de incorporarse al mercado de trabajo después de la formación.</li></ul>

## Formación con compromiso de contratación

### HALLAZGOS

- Es el programa evaluado más modesto en cuanto a dotación presupuestaria (0,3 millones de euros anuales) y cuenta con un promedio anual de 110 beneficiarios. Adicionalmente es el programa que tiene un mayor crédito pendiente de ejecutar en todas las convocatorias (próximo al 80 %).
- Ha sufrido cambios relevantes en el año 2023, en particular, la principal novedad recae en que estas ayudas comienzan a otorgarse vía concesión directa a las empresas que asuman el compromiso de contratación del alumnado, mientras que previamente se otorgaban en concurrencia competitiva. Asimismo, se amplía el compromiso de contratación, que no podrá ser inferior al 40 %.
- La AIReF no ha podido realizar la evaluación de carácter cuantitativo dado que, la comunidad autónoma no ha facilitado los microdatos asociados al programa debido a que eran limitados para la realización de un estudio que permitiese estudiar la inserción laboral de los beneficiarios. Por este motivo, el análisis se circunscribe únicamente a una evaluación de carácter cualitativo.