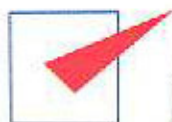


FUNDACION
1º DE MAYO



documentos de trabajo

DOC 1/2001

*MECANISMOS DE EVALUACION DE LOS
PACTOS DE EMPLEO EN LAS
COMUNIDADES AUTONOMAS :
SITUACION Y EXPERIENCIAS*

Fernando Rocha
Jorge Aragón

DOC 1/2001

*MECANISMOS DE EVALUACION DE LOS
PACTOS DE EMPLEO EN LAS
COMUNIDADES AUTONOMAS :
SITUACION Y EXPERIENCIAS*

Fernando Rocha
Jorge Aragón

Los documentos de Trabajo de la Fundación 1º de Mayo expresan estrictamente las ideas y opiniones de sus autores.
La Fundación 1º de Mayo no se identifica necesariamente con ellas.

INDICE

I. INTRODUCCIÓN.

I.1.1. Objetivos, método y fuentes de información.

I.1.2. Estructura del informe.

II. LA EVALUACIÓN DE LAS POLÍTICAS DE EMPLEO.

II.1. Los procesos de evaluación.

II.1.1. Metodología de evaluación.

II.2. Metodologías de evaluación de las políticas de empleo en Europa y España.

II.2.1. Indicadores europeos de los Planes de Empleo.

II.2.2. Observatorio de seguimiento del Plan de Acción para el empleo de España.

III. METODOLOGÍA DE EVALUACIÓN DE LOS PACTOS DE EMPLEO EN LAS COMUNIDADES AUTÓNOMAS.

III.1. La concertación social en las Comunidades Autónomas.

III.2. Evaluación de los Pactos Regionales de Empleo.

III.2.1. Andalucía.

III.2.2. Castilla La Mancha.

III.2.3. Castilla y León.

III.2.4. Extremadura.

III.2.5. Galicia.

III.2.6. Madrid.

III.2.7. Navarra.

III.3. Informe de las Comunidades Autónomas al Plan de Acción para el Empleo de España.

III.4. Otras experiencias de evaluación en el ámbito territorial.

III.3.1. Evaluación de las acciones de formación en el País Vasco.

III.3.2. Evaluación de las Iniciativas Locales de Empleo en Castilla La Mancha.

IV. ELEMENTOS PARA UNA METODOLOGÍA DE EVALUACIÓN DE LOS PACTOS DE EMPLEO.

V. CONSIDERACIONES FINALES.

VI. BIBLIOGRAFÍA.

VII ANEXOS

- 1. Indicadores europeos para planes de empleo.**
- 2. Indicadores-clave europeos de empleo.**
- 3. Indicadores del observatorio de seguimiento del Plan de Acción para el Empleo de España.**
- 4. Metodología para activar y formar promotores de nuevos yacimientos de empleo en Castilla la mancha**
- 5. Encuesta de seguimiento de los alumnos de cursos de formación en el país vasco.**
- 6. Listado de indicadores de evaluación del Plan de Empleo de Navarra**

I. Introducción

La evaluación de las políticas e intervenciones implementadas en los diferentes ámbitos de actividad de la Administración, es una cuestión que ha ido adquiriendo cada vez mayor relieve a lo largo de las últimas décadas. A ello, ha contribuido especialmente la creciente demanda de racionalización y control de las actuaciones de la Administración, en un contexto de crisis económica generalizada, restricciones presupuestarias, y progresivo cuestionamiento ideológico de la propia intervención del sector público en la regulación de la esfera socioeconómica.

En el campo específico de las políticas de empleo, se suma además el notable grado de desarrollo y complejidad que dichas políticas han tenido a partir de la década de los 80. Hecho éste que se ha manifestado en una creciente diversidad, tanto de los objetivos, programas y medidas establecidos en las políticas de empleo, como de los actores –públicos y privados– implicados en la implementación de las mismas.

En este proceso, merece destacar el peso cada vez mayor otorgado a la dimensión territorial. Por una parte, diferentes enfoques sobre nuevas políticas para la creación de empleo desarrollados en el ámbito europeo a lo largo de los 90 han priorizado, como elemento central, la variable territorial, incidiendo particularmente en el desarrollo de las potencialidades de carácter endógeno y local. Un referente obligado lo constituye, al respecto, el Libro Blanco de la Comisión Europea *sobre Crecimiento, Competitividad y Empleo* (1993), cuyas propuestas –particularmente, el fomento de los Nuevos Yacimientos de Empleo– han sido posteriormente emuladas en los distintos países europeos, sin bien con desigual fortuna en su desarrollo práctico.

En paralelo, conviene mencionar asimismo la progresiva consolidación –a partir del Tratado de Amsterdam (1997)– de una estrategia coordinada para el empleo en los Estados miembro de la Unión Europea (UE). Aspecto que resulta especialmente significativo, considerando que durante 40 años ni la Comunidad Europea primero, ni la Unión Europea después, han abordado la problemática del empleo en el ámbito comunitario sino de forma indirecta y muy limitada.

En este sentido, podría decirse que la evolución de la política de empleo en la UE en los años 90 se ha visto impulsada, entre otros factores, por la convicción de que los problemas estructurales en el mercado de trabajo –cuya principal manifestación es la persistencia de altos índices de desempleo– deben afrontarse mediante políticas específicas, abandonando por tanto el viejo axioma liberal según el cual el crecimiento del empleo sería una consecuencia automática del avance hacia la Unión Económica y Monetaria.

No obstante, es necesario señalar que en el nuevo Tratado de la Unión se sigue considerando el empleo como una política de los Estados miembro, aunque se reconoce que es un asunto de interés común a todos los Estados, y se insiste en la necesidad de una actuación conjunta y coordinada a escala de la UE. Desde esta perspectiva, el avance en las actuaciones comunes en favor del empleo, indesligables de los compromisos para crear una Unión Monetaria y adoptar una moneda común, abre un nuevo espacio político de cooperación supranacional de notable complejidad, que requiere la combinación de los objetivos de las distintas políticas económicas –Mercado Único, Unión Monetaria y empleo– y cuyo desarrollo necesita la implicación no sólo de las instituciones europeas o de los compromisos entre los distintos gobiernos que componen la UE, sino de los agentes sociales.

La expresión más directa del complejo escenario político de esta nueva etapa está en la propuesta realizada en la Cumbre de Colonia (junio 1999) de llevar a cabo un Pacto Europeo por el Empleo, a sustentar sobre tres procesos de largo alcance que han de coordinarse entre sí:

- Coordinación de la política económica y mejora de las interacciones entre evolución de los salarios y política monetaria, presupuestaria y financiera mediante un diálogo macroeconómico, para desencadenar una dinámica de crecimiento duradera y no inflacionista (Proceso de Colonia).
- Desarrollo y mejor puesta en práctica de la estrategia coordinada para empleo para la mejora de la eficiencia de los mercados de trabajo mediante la mejora de las aptitudes para el empleo, del espíritu de empresa y de la capacidad de adaptación de sus trabajadores, así como de la participación con iguales derechos de las mujeres en la actividad laboral (Proceso de Luxemburgo).
- Amplia reforma y modernización de las estructuras para la mejora de la capacidad de innovación y de la eficacia de los mercados de bienes, de servicios y de capitales (Proceso de Cardiff).

En este contexto, cabe señalar que –en el marco de la ejecución de la Estrategia Europea de Empleo– la Comisión ha priorizado progresivamente la importancia de la variable territorial, con especial énfasis –a partir de las Directrices para el año 2000– en la dimensión local del empleo.

En cuanto al caso español, toda consideración sobre la “territorialización” de las políticas de empleo debe remitir, necesariamente, a la configuración –y desarrollo– del Estado de las Autonomías. En este sentido, la Constitución Española (CE) define la legislación laboral básica como competencia exclusiva del Estado, permitiendo su ejecución a las Comunidades Autónomas (art. 149.1.7). Sin embargo, el margen de actuación de las Comunidades respecto a la política de empleo es más amplio, ya que no está únicamente circunscrita al ámbito laboral porque se puede considerar como una parte de la política económica. Y en este campo hay que tener en cuenta que si el art. 149.1.13. de la CE establece la exclusividad del Estado sobre las bases y la coordinación de la planificación general de la economía, el art. 148.13, contempla que las Comunidades Autónomas asumen el fomento del desarrollo económico en su ámbito dentro de los objetivos marcados por la política económica nacional.

De esta manera, el texto constitucional posibilita que las distintas Comunidades Autónomas puedan desarrollar programas propios de fomento del empleo –dentro de una amplia diversidad de denominaciones y regímenes jurídicos– siempre que no invadan esferas atribuidas en exclusiva al Estado, particularmente la legislación laboral. Por ejemplo: las Comunidades Autónomas pueden establecer subvenciones para incentivar la contratación de trabajadores en el marco de programas de fomento o de promoción del empleo, pero no pueden modificar la regulación general del contrato de trabajo que tiene carácter estatal.

Además las Comunidades Autónomas pueden asumir algunas competencias desarrolladas por el Estado a través de acuerdos entre ambas instancias. Este proceso negociado de transferencias y asunción de competencias por parte de las Comunidades Autónomas se ha ido haciendo progresivamente desde 1978. En la actualidad se encuentra muy avanzado en los campos del empleo y otros ámbitos sociales como educación, sanidad y servicios sociales. Entre las competencias ya asumidas por varias Comunidades está la gestión del servicio público de empleo

(con la excepción de la gestión de las prestaciones de desempleo, por ser consideradas parte del sistema de Seguridad Social, que sigue teniendo una concepción y gestión nacional) lo que incluye la gestión de los programas estatales de formación ocupacional y de fomento del empleo en sus respectivos territorios¹.

Por otra parte, esta centralidad que ha ido adquiriendo la variable territorial, ha ido pareja al reconocimiento del papel que juega la participación de los agentes sociales en el diseño e implementación de las políticas de empleo, como ha quedado recogido explícitamente, por ejemplo, en las conclusiones del *Consejo Europeo de Feira (junio del 2000)*. En el caso español, la implicación de los agentes sociales en las políticas de empleo se ha manifestado, a partir de la segunda mitad de los 90, en un notable desarrollo del proceso de concertación social, tanto en el ámbito estatal –especialmente, con *los Acuerdos Interconfederales sobre Estabilidad en el Empleo (1997)*– como en el territorial, con la firma de Pactos Regionales de Empleo en prácticamente todas las Comunidades Autónomas. No obstante, este proceso no se ha concretado de manera uniforme en las distintas regiones.

Así, el análisis en los Pactos de Empleo regionales permite constatar la existencia de diferencias significativas en el diseño y complejidad de los mismos, de suerte que coexisten Pactos con un alto grado de desarrollo –articulando medidas de empleo, desarrollo socioeconómico y política industrial– con otros de carácter muy genérico. Estas diferencias se reproducen, asimismo, en el desarrollo normativo de los Pactos: así, tomando como referencia los Pactos de Empleo vigentes en 1998, se da el caso de Comunidades donde se han elaborado y ejecutado un alto número de medidas de ejecución de los Pactos, con otras donde –por diferentes razones– ha habido un escaso, o incluso prácticamente nulo desarrollo.

Todos estos elementos dibujan, en suma, un panorama bastante complejo en lo que respecta a las políticas de empleo. En este sentido, más allá de las líneas específicas que se delimiten en cada caso, es posible plantear algunos criterios de orientación a tener en cuenta en la configuración de las mismas. En primer lugar, dichas políticas deberían articularse sobre medidas cada vez más concretas, cuantificando los objetivos siempre que sea posible. También, sería aconsejable un mayor grado de especialización y/o selección de las actuaciones, en función de las características y necesidades de quienes van a ser beneficiarios de las mismas.

Otro elemento concierne a la integración de las distintas actuaciones, por ejemplo a través de la vinculación de las acciones de orientación y formación, con las actuaciones en materia de empleo desarrolladas en el ámbito local. En esta misma línea, sería deseable un mayor grado de coordinación entre las actuaciones desarrolladas en los diferentes ámbitos territoriales de la Administración. Asimismo, las políticas de empleo deberían ser, además de útiles, participativas, en el sentido que se reforzase la implicación –en su diseño e implementación– de los agentes sociales más representativos.

Finalmente, una cuestión que se plantea como prioritaria es la necesidad de articular sistemas rigurosos de evaluación, que permitan valorar la ejecución de las políticas de fomento del empleo en sus diferentes ámbitos –funcionales y territoriales– de implementación. Cabe señalar, al respecto, que ésta es una cuestión notablemente compleja, en la que se entrecruzan aspectos tanto organizativos (estructura y órganos institucionales implicados, grado de participación de los agentes

¹ En la actualidad, son siete las CC.AA. que han asumido las competencias de fomento y gestión del empleo: Asturias, Canarias, Cataluña, Comunidad Valenciana, Galicia, Madrid y Navarra.

sociales), como metodológicos (instrumentos, variables y fuentes de información utilizados en la evaluación).

En este sentido, merece resaltar que la problemática de la evaluación de las políticas de empleo está siendo abordada en los últimos años con intensidad en el ámbito de la UE, orientándose el debate hacia la consolidación de un sistema de indicadores comunes que faciliten –en el marco de la Estrategia Europea de Empleo– la valoración coordinada de la ejecución de los Planes Nacionales de Empleo por los distintos Estados miembro.

En este marco general, se plantea el estudio de los mecanismos de evaluación de los Pactos de Empleo en las CC.AA., tomando como hipótesis de partida la existencia de diferencias significativas entre las Comunidades, tanto en lo relativo a los aspectos organizativos como, especialmente, a los aspectos metodológicos del proceso de evaluación.

I.1. Objetivos, método y fuentes de información

Los **objetivos** específicos del estudio son dos: por una parte, el análisis comparado de los sistemas e instrumentos de evaluación diseñados, en las distintas Comunidades Autónomas, para la evaluación de los Pactos de Empleo vigentes en 1998 y 1999. Y, por otra, proponer unas bases para una metodología común de evaluación, respetando lógicamente la diversidad y características propias de cada territorio.

En última instancia, se pretende elaborar una reflexión común sobre la evaluación de las políticas de empleo en el ámbito territorial, que permita conocer el “estado de la cuestión” actual, y de la que se puedan obtener asimismo experiencias positivas, es decir, lo que –en lenguaje comunitario– se entiende por “buenas prácticas,

Desde una perspectiva **metodológica**, el estudio se ha estructurado en torno a cuatro líneas de trabajo:

(a) Recopilación de los distintos informes de evaluación que, sobre la ejecución de los Pactos de Empleo, se hayan venido realizado en las distintas Comunidades por los órganos correspondientes (por ejemplo: Comisión de seguimiento) y en su caso, de forma complementaria, los que se hayan desarrollado a instancia de parte (gobierno y/o agentes sociales).

(b) Realización de entrevistas con representantes de las respectivas Consejerías, en aquellas Comunidades donde no se hayan elaborado informes de evaluación.

(c) Análisis comparado de los procesos de evaluación de los Pactos de empleo en las distintas CC.AA., considerando aspectos como: estructura institucional, diseño de la metodología de evaluación o técnicas y fuentes de información.

(d) Elaboración de una propuesta metodológica, para la evaluación de los Pactos Regionales de Empleo.

Como **fuentes de información**, además de la bibliografía especializada, se han utilizado principalmente los informes de evaluación realizados en las distintas Comunidades, así como los de otras experiencias de evaluación, bien en el ámbito europeo, bien en el estatal o territorial.

En cuanto a las **restricciones** de la investigación, conviene enfatizar que el objeto de estudio no se centra en el análisis de la ejecución y/o cumplimiento de los Pactos de Empleo, sino en el examen comparativo de la metodología utilizada para la evaluación de los mismos. Por otra parte, es necesario señalar que existen Comunidades en las que no se ha realizado evaluación alguna de los Pactos y medidas de fomento del empleo, un hecho que restringe, lógicamente, el alcance y profundidad del análisis.

I.2. Estructura del informe.

A partir del debate teórico de los procesos de evaluación en la literatura especializada, se desarrolla –en el capítulo segundo– una propuesta sobre la metodología de evaluación de los Pactos Regionales de Empleo. Asimismo, se examinan en este capítulo dos opciones metodológicas de referencia para el presente estudio (Indicadores Europeos de Evaluación y Observatorio de Seguimiento del Plan de Acción para el Empleo de España de España).

En el siguiente capítulo, se aborda el análisis de las evaluaciones de los Pactos Regionales de Empleo desarrolladas en las Comunidades Autónomas, examinando a modo de complemento otras experiencias de evaluación en el ámbito territorial.

El capítulo cuatro se centra en el desarrollo de las bases para una metodología de evaluación de los Pactos Regionales de Empleo, en la que se integran las reflexiones y experiencias prácticas analizadas en los capítulos precedentes.

Finalmente, en los capítulos quinto, sexto y séptimo se recogen, respectivamente, las consideraciones finales, bibliografía y anexos.

Agradecimientos

Este documento recoge los principales resultados de una investigación realizada por la Fundación 1º de Mayo, mediante Convenio de colaboración con el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Queremos agradecer a Raquel Peña, María Jesús Martínez y Manuel Lloredo, del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, así como a Fernando Parrondo, de la Secretaría Confederal de Empleo de Comisiones Obreras, las sugerencias y aportaciones que, desde el rigor y la crítica, han realizado a una primera versión de este informe, y que han contribuido a la elaboración final del mismo.

II. La evaluación de las políticas de empleo.

El objeto de este capítulo es doble: por una parte, trazar una breve panorámica de los principales conceptos asociados a la metodología general de evaluación, particularmente en su aplicación concreta a las políticas de empleo, que sirva de contexto teórico al análisis de los sistemas de evaluación de los Pactos de Empleo que se desarrollará en el capítulo 2º; por otra parte, se analizan algunas metodologías concretas de evaluación de las políticas de empleo, tanto en el marco de la UE como en el Estado español.

Como fuentes de información, se utilizan fundamentalmente los documentos oficiales –Informes, Comunicaciones, etc– realizados desde la Administración, así como la –muy escasa– literatura sobre la materia. En este sentido, merece resaltar que el notable desarrollo de las políticas de empleo a partir de los 80 no ha tenido correlación, paradójicamente, en la producción de estudios teóricos y empíricos sobre el tema, y mucho menos en el campo específico de la evaluación de dichas políticas (Barbier y Gautié, 1998).

II.1. Los procesos de evaluación.

La realización de una evaluación tiene muchos puntos de similitud con la investigación social, especialmente la aplicada, en la medida en que implica la utilización de procedimientos sistemáticos y rigurosos de producción de información y análisis, a fin de obtener un conocimiento preciso sobre el objeto de estudio. No obstante, existen algunos rasgos distintivos que diferencian significativamente a la evaluación de la investigación (Alvira, 1991.a).

En primer lugar, y principalmente, la evaluación implica una valoración sobre el objeto que se está considerando –sea éste un programa, un servicio o una intervención puntual– mientras que en la investigación social no es necesario. De hecho, una primera definición básica de la evaluación consiste precisamente en eso: evaluar es emitir una valoración sobre un objeto.

A este rasgo, se suman otros como la participación activa de las partes interesadas, y el énfasis en la utilidad de los resultados. Asimismo, cuando el objeto se refiere a las políticas y actuaciones públicas, un elemento nada desdeñable a considerar consiste en el notable grado de politización que rodea a todo el proceso de evaluación. Máxime, cuando se trata de valorar el *impacto* de los diferentes programas, medidas, servicios, etc.

En este sentido, “el debate público sobre los efectos de las intervenciones públicas tiende a ser parcial, ideológico, centrado en sí mismo, y determinado por estrategias destinadas a evitar las acusaciones y a reclamar los éxitos. La llamada falacia *post hoc, ergo propter hoc* (después de esto, por lo tanto debido a esto) es utilizada común y conscientemente como munición política en los debates públicos sobre los impactos del programa” (Vedung, 1997).

De ahí la importancia fundamental que tiene el consenso entre las partes interesadas sobre los procedimientos, métodos y técnicas utilizadas en la evaluación de las políticas públicas. Particularmente, cuando –como en el caso de los Pactos de Empleo– se trata de valorar intervenciones que ejecutan instrumentalmente programas y/o medidas acordados con actores sociales (sindicatos, organizaciones empresariales) que representan concepciones e intereses distintos. De otro modo, puede llegarse a la circunstancia de que una evaluación realizada unilateralmente por una de las partes (por ejemplo, la Administración), no es asumida completamente por las otras partes al cuestionar la metodología de la misma.

Desde estas premisas, y en el contexto de este estudio, puede definirse a la evaluación como el proceso que tiene por finalidad, a partir de la recogida y análisis de información mediante métodos y técnicas rigurosos, obtener un conocimiento preciso sobre las intervenciones realizadas por el sector público, que permita emitir una valoración sobre las mismas de forma que sea de utilidad para futuras situaciones y acciones prácticas.

Por otra parte, y antes de profundizar en los aspectos metodológicos, conviene enfatizar que toda evaluación de políticas públicas está sometida no sólo a unas exigencias de carácter científico, sino asimismo a una serie de restricciones de índole diversa, que pueden condicionar los posibles resultados de la misma.

En primer lugar, cabe apuntar las restricciones de carácter *político*. Cualquier valoración de una determinada actuación pública implica, lógicamente, contrastar los resultados obtenidos con los objetivos previstos inicialmente en el programa y/o medida en cuestión. Resaltar este hecho supondría una perogrullada, sino fuese porque la experiencia demuestra que poner en evidencia la distancia entre los objetivos perseguidos y los resultados alcanzados, implica un coste político que no siempre se está dispuesto a asumir por parte de la Administración correspondiente, o incluso por las otras partes interesadas (por ejemplo, los agentes sociales en los Pactos de Empleo).

Este condicionamiento político puede tener diversos efectos, no siendo el menos habitual la ausencia de cualquier tipo de evaluación de los programas y/o medidas implementados. Pero también puede manifestarse en la metodología adoptada para la realización de la evaluación, particularmente en dos aspectos: la delimitación del objeto de evaluación, y el acceso a las fuentes de información.

Un ejemplo ilustrativo sobre la *delimitación del objeto*, lo constituye la evaluación anual de las políticas de Investigación y Desarrollo (I+D) implementadas por la Administración Central, y que precisamente suele estar sujeta a este tipo de polémica. Así, una parte fundamental de esta evaluación se centra en el análisis de los recursos destinados a la I+D en los Presupuestos Generales del Estado, a través de diversas partidas incluidas en la función 54. Si se considera la evolución de los gastos en I+D presentados por el Gobierno en el último quinquenio, se observa un crecimiento espectacular de los mismos en el período 1998-1999, alcanzando en este último año el 0,52% del PIB (Duran, 1999).

No obstante, un análisis crítico de los datos permite desvelar que este crecimiento se sustenta en la inclusión como gasto en I+D de los créditos concedidos a empresas públicas y privadas para la construcción del Avión Europeo de Combate, la Fragata F100 y el Carro de Combate. En este sentido, “la asignación de los gastos de construcción de aviones, carros y fragatas entra en abierta contradicción con los criterios del Manual de Frascati, y su inclusión en la función 54 sólo se justifica por la necesidad de *maquillar* los presupuestos de I+D y acercarnos a la tan lejana media europea del 2% del PIB” (Duran, 1999). En cambio, si se sigue la metodología aceptada por la comunidad científica para la evaluación de la I+D –el mencionado Manual de Frascati– el porcentaje de los recursos presupuestarios destinados a la Investigación y Desarrollo se reduce significativamente. Se constata, pues, que en función de cómo se delimite o construya el objeto –en este caso, qué se entiende por I+D– los resultados de la evaluación difieren sensiblemente.

Un segundo aspecto en el que suele manifestarse el “efecto político” concierne al *acceso a las fuentes de información*. La Administración Pública no es un ente homogéneo, sino que está integrado por una pluralidad diversa de organismos e instancias, entre las que a menudo no suele predominar la cooperación. En este sentido, un obstáculo frecuente a la hora de realizar una

evaluación es la denegación de información por parte del órgano administrativo encargado de facilitarla, aún cuando el demandante de la evaluación sea otro órgano de la propia Administración.

Esta denegación suele ser práctica habitual, por ejemplo, cuando la información atañe a las ayudas públicas concedidas a empresas, aún cuando legalmente se establece que dichos datos deben ser de acceso público (respetando el secreto estadístico). Asimismo, cuando se solicita información sobre los recursos propios ejecutados desde determinada área de la Administración, no coincidente con la que demanda la evaluación (problema que suele presentarse, por ejemplo, a la hora de evaluar las actuaciones de diferentes Consejerías de una misma Administración Autonómica).

En definitiva, estos y otros obstáculos similares, cuya superación no depende de factores técnicos sino de la voluntad política, suponen en la práctica una seria restricción que condiciona el alcance y, de hecho, la eficacia de toda evaluación.

Por otra parte, a estas limitaciones de carácter político, se suman las de orden *presupuestario*, en la medida en que la gestión de la Administración debe operar sobre la base de recursos escasos, que determinan sus prioridades de actuación, hecho que puede determinar incluso la realización de una evaluación. Igualmente, hay que contemplar la variable *temporal*, en la medida en que la Administración se mueve con unos criterios de urgencia e inmediatez, que no se corresponden habitualmente con los plazos necesarios para una evaluación, y que pueden condicionar el alcance de la misma.

En suma, puede apuntarse a modo de corolario que “las evaluaciones tienen que producir resultados en el momento preciso, y esta exigencia obliga a utilizar el procedimiento de recogida de información y análisis más adecuado al tiempo y recursos disponibles, aunque no sea el mejor desde un punto de vista estrictamente científicista” (Alvira, 1991.a).

II.1.1. Metodología de evaluación.

En el diseño de todo proyecto de evaluación de las políticas públicas, se plantean una serie de cuestiones que, de forma sintética, pueden agruparse en cinco grandes apartados: la configuración del órgano responsable de la evaluación; la delimitación del objeto de evaluación; la elección del tipo de evaluación; diseño de técnicas y fuentes de información; y la validez del diseño o proyecto de evaluación.

(a) Configuración del órgano responsable de la evaluación.

Uno de los factores que inciden más negativamente en la eficacia de la evaluación de las políticas públicas, es la ausencia o inoperancia de órganos específicos dentro la Administración que centralicen y/o coordinen todo el proceso de evaluación en los distintos ámbitos de actuación política. En cambio, dado que normalmente la ejecución de una determinada política implica programas y actuaciones muy diversas, cuya responsabilidad recae en órganos diferentes, suele ser práctica habitual la fragmentación del proceso de evaluación. Es decir: que los distintos órganos, en su caso, realizan evaluaciones en su ámbito específico de actuación, sin que se produzca una coordinación adecuada del proceso.

De ahí que, por ejemplo, cuando se analiza la ejecución de las políticas de fomento del empleo en una determinada Comunidad Autónoma, pueda ocurrir que existan evaluaciones de determinados programas y/o medidas –caso de los cursos de formación, a cargo normalmente de la Consejería de Educación– y no de otros (como los programas de fomento de la contratación o de apoyo a las

empresas). Esta fragmentación plantea además, como ya se ha mencionado en el apartado anterior, serias restricciones a la hora de desarrollar una evaluación desde el exterior de la Administración, particularmente por las dificultades en el acceso a la información.

En este sentido, parece razonable apuntar como elemento necesario la configuración en el seno de cada Administración de un Órgano –Unidades, Servicios, Comisiones, etc– responsable de articular la coordinación y desarrollo de los procesos de evaluación de los distintos programas y actuaciones que configuran una determinada política (de empleo, social, de I+D, etc). Conviene matizar, sin embargo, que no se propone que este Órgano asuma la realización material de la evaluación, pero sí que en su seno se establezcan los principales parámetros de la misma, cuyo desarrollo debería ser acometido por personal capacitado técnicamente para ello (ya sea de la propia Administración, ya se encuadre en alguna entidad externa: Universidad, empresas privadas, etc).

Por otra parte, la configuración de este órgano no sólo debería guiarse por criterios estrictamente técnicos, sino asimismo por criterios políticos de participación. Particularmente, en el caso de las políticas de empleo, debería reforzarse la presencia activa –y no meramente testimonial– en dichos órganos de los agentes sociales (sindicatos y organizaciones empresariales). Y ello tanto por una cuestión elemental de democratización de las relaciones sociales, como de propia eficacia de los procesos de evaluación, en la medida en que los agentes sociales pueden realizar aportaciones muy valiosas a partir de su propio conocimiento y experiencia.

La importancia de la participación de los agentes en el diseño y ejecución de las políticas de empleo, es un aspecto que se ha enfatizado desde diferentes perspectivas en los últimos años. En efecto, las diferentes experiencias contrastadas apuntan a que, en términos generales, se produce una mayor eficacia de las políticas activas de fomento del empleo cuando éstas van acompañadas de la corresponsabilización de los agentes sociales en los ámbitos –sectoriales y territoriales– específicos. En cambio, la falta de aceptación, y por tanto de implicación, de los agentes sociales más representativos, puede redundar muy negativamente en la implementación de las medidas de fomento del empleo.

Este reconocimiento de la implicación de los agentes sociales se ha extendido asimismo al campo específico de la evaluación, aspecto en el que se está incidiendo particularmente, por ejemplo, desde la Unión Europea. Merece resaltar, al respecto, las consideraciones recogidas sobre el tema en las conclusiones de la Presidencia del *Consejo Europeo de Feira* (junio del 2000), donde se invita a los agentes sociales a jugar “un papel más prominente en la definición, implementación y *evaluación* de las directrices de empleo (...), particularmente en las relativas a modernización de la organización del trabajo, aprendizaje de toda la vida e incremento de la tasa de empleo, especialmente femenino” (Comisión Europea, 2000.c, el subrayado es nuestro).

(b) Delimitación del objeto de evaluación.

La delimitación del objeto de evaluación es una cuestión compleja, en la que confluyen elementos de orden tanto político como técnico. Y ello, en la medida en que, a través de esta operación, se trata de establecer no solamente aquellos programas y/o medidas sobre las que centrar la evaluación, sino asimismo los objetivos específicos de la misma, que condicionarán posteriormente el tipo de evaluación que se realice. En este sentido, conviene enfatizar nuevamente la importancia que tiene la participación efectiva de las partes interesadas, a fin de establecer lo más precisamente posible tanto el objeto como el tipo de evaluación que se pretende.

En relación a las políticas de empleo, la dificultad viene asociada particularmente a la multiplicidad de objetivos, programas, medidas e instrumentos asociados bajo ese término (Barbier y Gautié, 1998). Se han utilizado habitualmente diferentes criterios de clasificación, a modo de orientación para el análisis, tales como: la distinción, según la terminología de la OCDE, entre políticas activas –tales como: subvenciones a la contratación, formación, etc– y políticas pasivas (prestaciones por desempleo); o, en otro nivel, la diferenciación de las distintas medidas según el tipo de intervención asociado (concesión de una subvención, elaboración de una norma jurídica, etc).

En todo caso, a partir de los criterios que se estimen pertinentes, como método general se trataría de especificar lo más detallada –y consensuadamente– posible, el conjunto de objetivos, programas y medidas integrados en las políticas objeto de evaluación, a fin de poder valorar adecuadamente tanto la eficacia como la eficiencia de las mismas.²

Así por ejemplo, en relación a la evaluación de los Pactos Regionales de Empleo, una opción analítica que se propone consiste en la elaboración de una tipología de contenidos, a través de la cual sistematizar los programas de fomento del empleo en diferentes apartados, en los que se contemplarían tanto las medidas incluidas dentro de cada programa, como los tipos de intervención asociadas a las mismas³. Esta tipología posibilita el análisis desglosado de la estructura de los Pactos Regionales de Empleo, y por tanto facilita una evaluación precisa de los diferentes objetivos, programas y medidas incluidos en el mismo, posibilitando asimismo la comparación de los datos obtenidos en las distintas Comunidades (Aragón, Rocha y Torrents, 2000)⁴.

(c) Elección del tipo de evaluación

La elección del tipo de evaluación que se va a realizar depende de diversos factores: desde los objetivos generales que se persigue con la evaluación, hasta el grado de desarrollo del programa/intervención que se va a evaluar, o los recursos –materiales y humanos– de los que se dispone. En este sentido, existen múltiples tipos de evaluación, cuyas características pueden consultarse en la literatura existente (Alvira, 1991.a; Duthil y Paquet-Vaultier, 1999; Erhel, 1998; Gautié, 1998; López, 1991; Schmid, O'Reilly y Schömann, 1997; Vedung, 1997).

En relación al objeto de referencia del presente estudio, se propone considerar cinco grandes tipos de evaluación:

- **Evaluación de necesidades.** Tiene como objetivo analizar el volumen y las características esenciales del problema que la intervención pública quiere solucionar. En el caso de las políticas de empleo, su objetivo sería el de precisar las principales características y demandas del mercado de trabajo sobre el que se quiere actuar; desde esta premisa, se configura como un tipo de evaluación cuya realización lógica correspondería a una fase previa de la elaboración de los Pactos de Empleo, hecho éste que no se produce de forma habitual. Por el contrario, el análisis de los Acuerdos de Empleo en las Comunidades Autónomas, permite constatar que en la mayoría de los casos, el contenido de los Pactos no se sustenta en un estudio en profundidad de las características y carencias del mercado de trabajo de la región, limitándose a un análisis

² La eficacia remite a la relación entre objetivos previstos y obtenidos, mientras que la eficiencia se refiere a la relación entre recursos y resultados. En este sentido, la eficacia estaría en el ámbito de influencia de la política (objetivos y estrategias/programas para obtenerlos) y la eficiencia en el ámbito de la economía (alcanzar los objetivos con el mínimo de recursos utilizados).

³ Con este concepto se alude al conjunto de técnicas mediante las que se concreta una medida: subvenciones, cursos, etc.

⁴ Las características de esta tipología se desarrollan en el capítulo IV.

descriptivo y superficial de los indicadores estadísticos tradicionales (Aragón, Rocha y Torrents, 2000).

- **Evaluación de contexto.** Su objetivo consiste en analizar el comportamiento de las principales macromagnitudes económicas y de empleo en el período de vigencia de los Pactos, no para inferir automáticamente el impacto del mismo –la famosa falacia *post hoc, ergo propter hoc*– sino para enmarcar el conjunto de actuaciones desarrolladas.
- **Evaluación de implementación.** Se centra en analizar la puesta en marcha y desarrollo –o, en su caso, la no aplicación– de los diferentes programas y/o medidas consideradas. Desde esta perspectiva, “la evaluación de proceso debería ser un medio para explicar cómo las variaciones en la implementación de las intervenciones afectan a sus resultados e impacto final” (Schmid, 1997.a).
- **Evaluación de ejecución:** Tiene por finalidad valorar la realización de los diferentes programas y/o medidas contempladas en los Pactos, siendo posible desglosarla en tres apartados:
 - **Evaluación de la cobertura.** Se centra en analizar hasta qué punto las actividades que comprende una intervención pública, llegan a la población objeto de la misma. Por ejemplo, analizar si un programa de formación ocupacional se ha impartido a todos los desempleados previstos en el mismo.
 - **Evaluación de resultados.** Tiene por objeto establecer cuáles son los resultados de la intervención sobre la población objeto de la misma, así como las características de los beneficiarios. Por ejemplo: cuantos trabajadores desempleados se han beneficiado de las subvenciones a la contratación indefinida, según una serie de variables clasificatorias (sexo, edad, tiempo de desempleo, etc).
 - **Evaluación del impacto.** Su objetivo consiste en valorar el impacto de los programas y/o medidas, una vez haya cesado la intervención. Por ejemplo: si un trabajador que se ha acogido a un programa de capitalización de las prestaciones sociales por desempleo, ha podido seguir desarrollando una cooperativa una vez acabadas las ayudas.
- **Evaluación económica.** Se centra en analizar los recursos invertidos en los diferentes programas y/o medidas, así como en valorar el coste por beneficiario.

Merece enfatizar, por último, que éstos no son los únicos tipos de evaluación que teóricamente se pueden contemplar, pero sí aquellos que parece razonable considerar desde la perspectiva de su puesta en práctica, máxime en un contexto como el actual, donde –como se analiza en el capítulo 3º– la evaluación de las políticas de empleo en las CC.AA. se configura como una práctica reciente, con un desigual grado de desarrollo.

(d) Diseño de técnicas y fuentes de información.

Este es uno de los aspectos más complicados de concretar en el desarrollo del proceso de evaluación, y en donde suele producirse una distancia mayor entre el modelo ideal y su puesta en práctica. En el caso de las políticas de empleo, un elemento que condiciona todo el diseño del proyecto consiste en el hecho de que los datos necesarios para la evaluación de las políticas de empleo proceden, lógicamente, de las fuentes propias de cada Administración. Desde esta

perspectiva, un requisito previo ineludible es la colaboración de los diferentes órganos implicados a la hora de facilitar el acceso a la información.

El uso de fuentes de información oficiales plantea algunas restricciones de tipo metodológico, particularmente respecto de la configuración de la estructura de datos, que –con frecuencia– no responde a las exigencias de la evaluación. Un ejemplo típico lo constituye la escasa desagregación de los datos relativos a los beneficiarios de las políticas de empleo, hecho que dificulta la valoración de los resultados de las medidas que, normalmente, se dirigen a colectivos específicos.

Conviene recordar, al respecto, que los datos no son realidades objetivas preexistentes al proceso de investigación, sino que son producidos a partir de los criterios metodológicos que se hayan utilizado en el mismo. En este sentido, “lo que veneran los investigadores como <<datos>> son, en su mayor parte, resultado de actividades organizadas burocráticamente, por ejemplo, la oficina del censo, la oficina de estadísticas demográficas, o los organismos correccionales, de previsiones industriales. Las muchísimas percepciones e interpretaciones que entran reunidas en tales datos se pierden invariablemente para el lector o usuario de dichos documentos. Los rasgos cuantitativos tienen que ser aceptados porque sí” (Cicourel, 1982).

Desde esta perspectiva, una alternativa razonable es que, en el seno del Órgano responsable, se propongan consensuadamente –entre las diferentes partes implicadas– aquellos criterios de modificación en el diseño de las fuentes de información, que puedan resultar relevantes para el desarrollo de la evaluación.

Por otra parte, como también se ha señalado en apartados anteriores, las evaluaciones de políticas públicas están sujetas a limitaciones de orden presupuestario y temporal, que impiden normalmente el uso de técnicas sofisticadas, o de otras cuya ejecución exige unos plazos que exceden los previstos.

Desde estas premisas, un planteamiento metodológico factible, a concretar según las circunstancias, consiste en combinar técnicas mixtas de carácter cuantitativo –con especial énfasis en la consolidación de un sistema indicadores, sobre la base de las diferentes fuentes de información existentes– con otras de carácter más cualitativo (entrevistas en profundidad, grupos de discusión, etc), que permitan producir la información necesaria para la evaluación⁵.

(e) Validez de la evaluación.

La evaluación de las políticas de empleo plantea, en sus fundamentos, un problema esencial de validez, a saber: como valorar si los resultados obtenidos tras la aplicación de una determinada política, son consecuencia de los programas y medidas contemplados en la misma, o se deben a otras variables ajenas (Duthil y Paquet-Vaultier, 1999).

En este sentido, la principal dificultad deriva del hecho de que, para responder a esa cuestión, se tendría que dar una situación hipotética ideal, imposible de concretar: cómo comparar los efectos de una determinada medida de fomento del empleo sobre un conjunto de personas, con los efectos que tendría sobre esas mismas personas la no aplicación de dicha medida. O dicho de otro modo, “la cuestión que interesa a la mayoría de evaluadores es cómo los efectos de un programa sobre sus participantes, puede compararse a cómo actuarían dichos participantes en ausencia de dicho programa” (Björklund y Regnér, 1997).

⁵ Un modelo de este tipo, aplicado a los Pactos Regionales de Empleo, se desarrolla en el capítulo IV.

Esta cuestión puede ilustrarse mejor con un ejemplo práctico, como puede ser la implementación de un programa de fomento de la economía social, que se concrete en la concesión de rentas de subsistencia (subvenciones) y ayudas de asistencia técnica a desempleados, con el objetivo de que participen en la creación de una cooperativa de trabajo asociado. En términos de evaluación, se trataría de comparar cómo actuaría un determinado sujeto (desempleado) que ha participado en dicho programa, en el caso de que no lo hubiese recibido, a fin de poder valorar los efectos del programa sobre el resultado deseado (integración en una cooperativa). Dado que es imposible que el mismo sujeto transite por los dos estados simultáneamente (participación/no participación), se plantea el problema de cómo evaluar si el resultado obtenido es efecto de la aplicación del programa, o se debe a otras variables ajenas al mismo.

Con el objeto de solventar este problema, se han elaborado teóricamente diferentes diseños de investigación/evaluación, que supuestamente permiten realizar deducciones válidas y de carácter causal (diseños experimentales, cuasi-experimentales, de discontinuidad en la regresión etc). En cuanto a las variables perturbadoras o extrañas a los diseños, el método básico consiste en el control de las hipótesis alternativas, existiendo múltiples tipos de control (Alvira, 1991.b. Vedung, 1997):

- Controles *aleatorios*: un grupo de control formado aleatoriamente.
- Controles *construidos*: grupo equivalente de comparación en variables relevantes.
- Controles *reflexivos*: se compara el mismo grupo antes y después.
- Controles *genéricos*: se comparan los participantes con normas o estándares establecidos.
- Controles *ficticios* o “*sombra*”: se comparan los participantes con la opinión de los expertos, personal del programa, etc.

Así por ejemplo, un diseño experimental clásico consistiría en formar dos grupos de personas: uno que participaría en el programa objeto de evaluación (grupo experimental), y otro que no participaría de dicho programa (grupo de control). Para ello, una fórmula tradicional consiste en seleccionar a las unidades de cada grupo del universo de población considerado (por ejemplo: mujeres jóvenes desempleadas de entre 18-25 años). Una vez realizada la distribución de las unidades entre los dos grupos, se miden en ambos los valores de la variable objeto. A continuación, se expone al grupo experimental al programa, mientras que al grupo de control no. Finalmente, para averiguar si el programa ha producido efecto alguno, se registran nuevamente los valores de las variables dependientes en ambos grupos.

En este punto, conviene señalar que existe una notable polémica sobre la eficacia de los diseños de evaluación experimentales en el campo de las intervenciones públicas; en primer lugar, por las dificultades en controlar los diferentes sesgos o variables extraños que pueden influir en los resultados. Asimismo, por la incidencia de distintos factores que pueden afectar a la realización de los experimentos, y que son tanto de tipo económico (por el coste de los experimentos), como metodológicos (en la medida que normalmente se realizan evaluación ex-post, es decir: con el programa iniciado e incluso finalizado), e incluso éticos (dado que el grupo de control no puede acogerse al programa, lo cual restringe el derecho al beneficio del mismo).

No menos importante, resulta la influencia que el propio experimento puede tener en la conducta de los responsables del programa que se está evaluando, el denominado “efecto Hawthorne” (así denominado por la investigación clásica de Elton Mayo). Un ejemplo prototípico lo constituye la

evaluación de los cursos de formación para desempleados, en la medida en que a menudo los responsables del programa alteran las circunstancias del mismo –en cuanto a medios, calidad de profesores, etc– de forma que el grupo experimental reciba una formación en condiciones mucho mejores que las habituales, o incluso proceden a seleccionar a aquellos alumnos más aptos a fin de conseguir mejores resultados (Björklund y Regnér 1997; O’leary, Kolodziejczyk y Lázár, 1998).

En síntesis, “la experimentación es evidentemente un diseño excelente si se aplica en el campo científico. Puede ser también valioso en algunas ciencias sociales, sobre todo en la psicología y sociología de pequeños grupos. Pero en el gobierno y en la administración pública la situación es diferente. Las razones en contra de la política experimental parecen ser, de hecho, muy convincentes” (Vedung, 1997).

A modo de conclusión, parece aconsejable señalar la necesidad de guiarse en toda evaluación –especialmente cuando se aborda el *impacto* de las medidas de fomento del empleo en cuestión– por un elemental principio de precaución, unido naturalmente al rigor científico en la metodología y producción/interpretación de información durante todo el proceso.

II.2. Metodologías de evaluación de las políticas de empleo en Europa y España.

Tras el análisis teórico de las principales características de los procesos de evaluación –y como paso previo a abordar el estudio de las Comunidades Autónomas– merece examinar algunas metodologías concretas de evaluación de las políticas de empleo, particularmente aquellas que de algún modo constituyan una referencia sobre el tema que se está tratando.

En este sentido, conviene recordar que el proceso de concertación social regional en España –que se desarrolla especialmente a finales de la década de los 90– se sitúa en un contexto de creciente coordinación de las políticas de empleo en el ámbito de la Unión Europea. Contexto que, de hecho, ha jugado un significativo papel a modo de impulso político externo en la concreción de los Pactos Regionales de Empleo en las Comunidades Autónomas (Aragón, Rocha y Torrents, 2000).

Esta coordinación, cuya expresión más visible es el establecimiento de unas Directrices Laborales de obligado cumplimiento para los Estados miembro –a través de los Planes Nacionales de Empleo– se ha empezado a extender al ámbito de la evaluación, comenzándose a dar los primeros pasos hacia una metodología común en el marco de la UE.

Desde estas premisas, se ha optado por considerar dos metodologías de evaluación que se sitúan en este contexto de referencia: por una parte, los Indicadores Europeos para los Planes de Empleo y, por otra, el Observatorio de Seguimiento del Plan de Acción para el Empleo de España de España.

II.2.1. Indicadores Europeos para los Planes de Empleo.

Uno de los aspectos sobre los que se ha incidido desde el primer momento en el marco de la estrategia coordinada del empleo en la UE, ha sido en la necesidad de contar con un sistema adecuado de información que permita comparar la ejecución de los diferentes Planes Nacionales de Empleo. En este sentido, la supervisión multilateral de la aplicación de las Directrices Laborales y la identificación de buenas prácticas, se definen como elementos clave del proceso de Luxemburgo, lo que implica tres aspectos básicos:

- Establecer fechas límite y objetivos verificables, tanto en Europa como en los propios países.

- Acordar la actuación común y los indicadores de la política, basados en estadísticas nacionales comparables.
- Realizar revisiones parejas de los programas y políticas nacionales más importantes en el campo laboral.

Sobre estas premisas, en 1998 se acordaron una serie de indicadores básicos de actuación, a fin de utilizarlos en el primer informe conjunto sobre la ejecución de los Planes Nacionales de Empleo. Sin embargo, después de analizar los datos proporcionados por cada Estado miembro, se constató que la información sobre la aplicación de los Planes era notablemente insuficiente (Comisión Europea, 1999.b).

Así pues, el informe de la Comisión consideraba que –pese a los esfuerzos realizados desde los diferentes Estados miembros– la situación en esta materia distaba mucho de ser satisfactoria. En esta misma línea, se manifiesta el siguiente informe anual donde –a pesar de reconocer avances– se sigue insistiendo en la necesidad de progresar en la consolidación de un sistema de indicadores comunes para el conjunto de la UE

En suma, desde estas premisas se llega a la conclusión de que “la provisión de una serie acordada de indicadores laborales comunes, basados en datos comparables de toda la UE, es el requisito previo para una evaluación con sentido de la Estrategia, tanto en cada Estado miembro como en la UE como grupo. Por tanto, la cuestión de los indicadores ha dejado de ser simplemente un asunto estadístico y tiene importantes implicaciones políticas” (Comisión Europea, 1999.a).

Con este objeto, se ha desarrollado un primer listado de indicadores comunes, con el objetivo de medir los esfuerzos en la política y los resultados con respecto a la adopción de las Directrices Laborales. Los tipos de indicadores diseñados son los siguientes⁶:

(1) *Indicadores de actuación*: su objetivo es permitir un control fácil de leer de las tendencias actuales del mercado laboral y comparaciones básicas de países en términos de actuación global en todas las áreas principales que cubren las Directrices Laborales. Se subdividen en dos categorías

- *Indicadores básicos de actuación*: miden las variables clave usadas para caracterizar la situación macroeconómica, de empleo y desempleo. Son los indicadores utilizados en los informes conjuntos sobre la ejecución de los Planes Nacionales de Empleo.
- *Indicadores estructurales de actuación*: miden el progreso alcanzado por los Estados miembro a medio plazo hacia los objetivos establecidos por las Directrices Laborales, en las áreas de: educación y formación, actividad empresarial, trabajo en servicios, impuestos e igualdad de oportunidades. Se acordó que estos indicadores deberían cumplir las siguientes condiciones: estar lo más cerca de la directiva en términos de su formulación e intención; estar sostenidos por datos comparables de los 15 Estados miembros; y transmitir información sobre la situación de partida (sobre 1997) y la situación al final del período de 5 años de la Estrategia Europea de Empleo. Desde estas premisas, el grupo de expertos preseleccionó una serie indicadores, aunque reconociendo que la relevancia de algunos podía ser subóptima.

⁶ Para una descripción de los distintos indicadores, cf anexo 1.

(2) **Indicadores de la política:** tienen por finalidad controlar los esfuerzos de la política realizados por cada Estado miembro al traspasar los objetivos operacionales europeos, los puntos de referencia, a la política nacional y evaluar su eficacia. También se subdividen en dos categorías.

- *Indicadores del input de la política:* miden los esfuerzos de los Estados miembro en la adopción de políticas recomendadas en las Directrices 1 a 3, y el progreso hacia los objetivos comunes.
- *Indicadores del output de la política:* proporcionan indicaciones sobre la eficacia de dichas políticas, que deberían interpretarse a la luz de la situación laboral, económica y social.

Para el cálculo de los indicadores relativos a las directrices 1 a 3, cuyo objetivo es reducir el desempleo de larga duración, se emplean las siguientes variables:

- **Variable A:** número de individuos jóvenes (adultos) que se quedaron sin trabajo en el mes X.
- **Variable B:** número de individuos jóvenes (adultos), que siguen desempleados al final del mes X+6 (12) sin interrupción.
- **Variable C:** número de individuos jóvenes (adultos) que se quedaron sin trabajo en el mes X, y han empezado un plan de acción individualizado concreto antes del mes X+6 (12).
- **Variable D:** número de individuos jóvenes (adultos), que siguen desempleados al final del mes X+6 (12), y no han comenzado un plan de acción individualizado.
- **Variable D1:** número de individuos jóvenes (adultos), que siguen desempleados al final del mes X+6 (12), y a los que no se les ha ofrecido un plan de acción individualizado.
- **Variable D2:** número de individuos jóvenes (adultos), que siguen desempleados al final del mes X+6 (12), y han rechazado un plan de acción individualizado.

Asimismo, para la directriz 3, cuyo objeto es reforzar las medidas activas –y, en particular, reducir la tasa de desempleo mediante la formación o medidas similares– se consideran las siguientes variables en el cálculo de los indicadores de input/output (tabla5):

- **Variable E:** número de registrados como desempleados (media anual).
- **Variable F:** número de participantes en formación o medidas similares que antes eran desempleados (media anual).
- **Variable G:** número de los que entran en algún programa en un determinado tiempo.
- **Variable H:** número de personas que se registran como desempleados 3 ó 6 meses después de terminar el programa.

En cuanto a las fuentes de datos para cada indicador, los institutos nacionales de estadística y EUROSTAT han acordado que, actualmente, las mejores fuentes estadísticas para controlar las tendencias en el empleo son: Encuestas de la Comunidad (B, EL, IRL, UK), media nacional de la EPA (E, I, A, P, FIN, S), informes nacionales (D, F, L), informes laborales (NL) y registros (DK). Cabe señalar, asimismo, que –a partir de la recomendación general sobre igualdad de

oportunidades– se ha establecido que los indicadores se desagreguen por sexo cuando los datos estén disponibles.

Continuando con esta línea de trabajo, y en cumplimiento de las conclusiones acordadas en el *Consejo Europeo especial de Lisboa* (marzo del 2000) y en el *Consejo Europeo de Feira* (junio del 2000), la Comisión Europea ha elaborado recientemente una Comunicación en que se presenta una tipología de 27 *indicadores-clave*, que constituirán la base para los informes anuales de seguimiento de las políticas en la UE, en los cuatro ámbitos definidos como fundamentales: empleo, innovación y desarrollo, reforma económica y cohesión social. Asimismo, se ha definido otra lista de 11 *indicadores a desarrollar*, con el objeto de ser utilizados en un futuro para complementar los anteriores. (Comisión Europea, 2000.b).

En el ámbito específico del empleo, los indicadores-clave estructurales definidos son siete: tasa de empleo, tasa de empleo femenina, tasa de empleo de trabajadores mayores (55-64 años), tasa de desempleo, tasa de desempleo de larga duración, impuestos a trabajadores de salarios más bajos, y aprendizaje a lo largo de toda la vida (participación adulta en educación y formación). Asimismo, se contemplan cuatro indicadores a desarrollar: flujo de desempleados de larga duración, calidad del trabajo, vacantes y tasa de imposición efectiva marginal⁷.

No obstante, como se reconoce en la propia Comunicación, debido a las limitaciones de los datos y las diferencias entre las fuentes y los métodos utilizados –así como el hecho de que muchos de los indicadores pueden ser afectados por variaciones cíclicas– las comparaciones entre los distintos Estados se complica notablemente. En este sentido, se enfatiza que “claramente, los indicadores no pueden sustituir a evaluaciones cualitativas de mayor profundidad. Por todas estas razones, los indicadores estructurales aquí presentados sólo pueden ser interpretados en el contexto de un marco analítico que cada informe de síntesis –*de la ejecución de cada Plan de Acción para el Empleo de España*– proporcionara” (Comisión Europea, 2000.b, el excurso en cursiva es nuestro).

II.2.2. Observatorio de Seguimiento del Plan de Acción para el Empleo de España.

El Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales elabora periódicamente el Observatorio de Seguimiento del Plan de Acción para el Empleo. En dicho Observatorio, se incluyen tres tipos de indicadores (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2000):

- En primer lugar, se recogen los 9 *Indicadores básicos de actuación* definidos por la Unión Europea, para caracterizar la situación macroeconómica, de empleo y desempleo de cada Estado miembro (cf anexo 1).
- Asimismo, se recogen una serie de indicadores utilizados en la Encuesta de Población Activa y de las Estadísticas de Movimiento Laboral Registrado.
- Finalmente, se incluye una serie de *Indicadores Estructurales de Seguimiento del Plan de Acción para el Empleo*, para las distintas directrices incluidas en el mismo.

Cabe señalar que las evaluaciones realizadas hasta el momento por el Gobierno de los Planes de Empleo, han suscitado algunas críticas por presentar algunas carencias metodológicas; particularmente, el hecho que los datos aportados en los diferentes programas de inserción, no se

⁷ Para una descripción de estos indicadores, cf anexo 2.

encuentren suficientemente desagregados según los colectivos destinatarios considerados como prioritarios.

Por otra parte, tampoco se aportan datos específicos relativos a las acciones realizadas por las Comunidades Autónomas. No obstante, es necesario resaltar que la carencia de estadísticas básicas consolidadas en las 17 CC.AA, condiciona notablemente la evaluación conjunta de las actuaciones desarrolladas por las mismas. En este sentido, los procesos de cobertura territorial de información exigen un tiempo largo de maduración, cuyo desarrollo permitirá mejorar progresivamente las posibilidades de evaluación en el ámbito de las Comunidades Autónomas

III. Metodología de evaluación de los Pactos de Empleo en las Comunidades Autónomas.

Se aborda en este capítulo el estudio comparado de la metodología de evaluación de los Pactos de Empleo regionales, vigentes en las Comunidades Autónomas en 1998 y 1999. Para ello, y tras una breve panorámica de los procesos de concertación social en el ámbito regional, se describen las evaluaciones concretas que, en las distintas Comunidades, se hayan realizado de sus respectivos Pactos de Empleo. A efectos del análisis, se consideran únicamente las evaluaciones “oficiales”, es decir: aquellas que se han realizado bien por la Administración, bien por el órgano que –en su caso– se haya designado por las partes (por ejemplo: comisión de seguimiento).

Es necesario señalar, al respecto, que las Comunidades Autónomas presentan anualmente al INEM un informe de las medidas de fomento del empleo ejecutadas en su territorio, con vistas a su inclusión en el Plan de Acción para el Empleo de España de España. La información se presenta estructurada según unos indicadores proporcionados por el INEM.

Por otra parte, el análisis se complementa con el examen de otras experiencias de evaluación de las políticas de empleo en el ámbito territorial, y que pueden servir de contraste de la metodología utilizada.

Conviene recordar, por último, que el objeto del presente estudio no consiste en efectuar una evaluación concreta de los Pactos de Empleo regionales, sino que se centra en analizar la metodología de las evaluaciones que, en cada caso, se haya realizado en las distintas Comunidades.

III.1. La concertación social en las Comunidades Autónomas.

La evolución del diálogo social en España se ha desarrollado a través de distintos cauces y en ámbitos diferentes desde el establecimiento de un marco político democrático. En una primera etapa –hasta 1985– con la negociación de acuerdos de carácter general firmados en el ámbito estatal por los interlocutores sociales y, en algunos casos, el gobierno, cuyos contenidos se centraban en las relaciones laborales y en algunos aspectos de la política económica. Posteriormente, con la negociación de acuerdos sobre temas específicos como las pensiones, la protección social de los parados o los derechos laborales de los funcionarios. Y más recientemente, en una tercera etapa caracterizada por un mayor peso de la autonomía de las partes, con la negociación de acuerdos generales sobre temas como la solución extrajudicial de conflictos, la formación ocupacional, la estabilidad en el empleo y la negociación colectiva.

A lo largo de este proceso, en el que se ha ido configurando el diálogo social en España, ha cobrado un creciente protagonismo la negociación y la firma de acuerdos sobre temas laborales, económicos o sociales en el ámbito de las Comunidades Autónomas. Diversos hechos parecen explicar, en gran parte, el creciente protagonismo de este tipo de acuerdos territoriales. En un primer momento, su impulso en situaciones en las que no se alcanzaban acuerdos en el ámbito estatal, jugando –en cierta medida– un papel subsidiario de aquel; al amortiguar la conflictividad que implicaba su inexistencia.

En segundo lugar, la creciente transferencia de competencias en materias sociales y de empleo, que caracterizan la construcción del "Estado de las Autonomías" definido por la Constitución Española, ha dado carta de naturaleza propia y continuidad a los acuerdos territoriales, hasta el punto de que hoy constituyen un ámbito de especial interés en el desarrollo del diálogo social.

Mención especial merece, al respecto, el proceso de transferencias a varias Comunidades Autónomas –a partir de 1996– del Servicio Público del Empleo en lo que se refiere a las políticas activas (formación, orientación y colocación). Proceso que, sumado a la ruptura del monopolio del INEM en la actividad de intermediación en 1994 –dando lugar a la aparición de nuevos actores públicos y privados en dicha actividad– dibuja un panorama especialmente complejo en la gestión territorial de las políticas activas de empleo. En este sentido, conviene recordar que los Servicios Públicos de Empleo desempeñan un papel clave en la estrategia de fomento del empleo, como se ha enfatizado recientemente desde la propia Comisión Europea (Comisión Europea, 2000.d).

El proceso de concertación social en el ámbito territorial se ha desarrollado, con especial intensidad, en la segunda mitad de los 90, manifestándose con la rúbrica de diversos Pactos de Empleo en las diferentes Comunidades (cuadro 3.1). Se asiste, así, a una multiplicación de los Pactos sociales, en los que –junto a la distinción entre ámbitos territoriales diferentes– se suma una cierta dispersión en los contenidos (Ojeda, 2000).

CUADRO 1. PACTOS DE EMPLEO EN LAS CC. AA.

CC.AA.	DENOMINACIÓN	ORGANIZACIONES FIRMANTES	FECHA FIRMA	VIGENCIA
ANDALUCÍA	<ul style="list-style-type: none"> Pacto por el Empleo y el Desarrollo Económico de Andalucía Acuerdo de la mesa sectorial de negociación de la Administración General de la Junta de Andalucía, sobre la reducción de jornada a 35 hs como medida de creación de empleo. IV Acuerdo de Concertación Social de Andalucía: Pacto por el empleo y la actividad productiva 	<ul style="list-style-type: none"> Junta de Andalucía, CC.OO., UGT y CEOE-CEPYME. Junta de Andalucía, CC.OO., UGT y CSI-CSIF. Junta de Andalucía, CC.OO., UGT y CEOE-CEPYE 	<ul style="list-style-type: none"> Mayo 1997 17-2-1999 24-5-99 	<ul style="list-style-type: none"> 1997-1999 1999 1999-2000
ARAGON	<ul style="list-style-type: none"> Acuerdo para el Desarrollo Económico y Social de Aragón Acuerdo para el Fomento del Empleo en la Comunidad Autónoma de Aragón para 1999. 	<ul style="list-style-type: none"> Gobierno de Aragón, CC.OO., UGT, CEOE Y CEPYME Gobierno de Aragón. CC.OO., UGT, CEOE y CEPYME 	<ul style="list-style-type: none"> 5-7-1996 12-11-98 	<ul style="list-style-type: none"> 1996-1998 1999
ASTURIAS	<ul style="list-style-type: none"> Plan Regional de Empleo. Pacto Institucional por el empleo. 	<ul style="list-style-type: none"> Gobierno del Principado de Asturias, USO, ATA y Asociación de Cuadros. Gobierno del Principado de Asturias, CC.OO., UGT y CEOE-CEPYME. 	<ul style="list-style-type: none"> Septiembre 1998 29-11-1999 	<ul style="list-style-type: none"> 1998-1999 2000-2003
BALEARES	<ul style="list-style-type: none"> Pacto por el Empleo. Pacto por el empleo, la cohesión social y el fomento de la economía productiva en Baleares 	<ul style="list-style-type: none"> Gobierno balear, CC.OO., UGT, y CEOE-CEPYME. Gobierno balear, CC.OO., UGT y CEOE-CEPYME. 	<ul style="list-style-type: none"> 24-10-96. 712-12-1999 	<ul style="list-style-type: none"> 1996-1999
CANARIAS	<ul style="list-style-type: none"> Pacto Canario para el Fomento del Empleo Estable y de la Iniciativa Empresarial. 	<ul style="list-style-type: none"> Comunidad Autónoma de Canarias, CC.OO., UGT y CEOE-CEPYME. 	17-12-97	1997-2000
CANTABRIA	<ul style="list-style-type: none"> Pacto de Concertación Social por el Empleo y la Economía de Cantabria. 1999. 	<ul style="list-style-type: none"> Gobierno de Cantabria, CC.OO., UGT y CEOE-CEPYME. 	23-10-98	1998-2000
CASTILLA- LEÓN	<ul style="list-style-type: none"> Nuevo Plan Regional de Empleo de Castilla y León. 		14-5-98	1998-1999
CASTILLA-MANCHA	<ul style="list-style-type: none"> Acuerdo Regional por el Empleo en Castilla-La Mancha. Acuerdo por la Estabilidad en el Empleo. Pacto Industrial (1996-1999). 	<ul style="list-style-type: none"> Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha, CC.OO., UGT y CEOE-CEPYME. Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha, CC.OO., UGT. Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha, CC.OO., UGT y CEOE-CEPYME. 	<ul style="list-style-type: none"> 26-3-98 24-11-98 	1998-1999
CATALUÑA	<ul style="list-style-type: none"> Pacto para el Empleo en Cataluña. 	Generalitat de Cataluña, CCOO, UGT, Fomento del Trabajo y PIMEC-SEFES.	13-5-98	1998-2000
COMUNIDAD VALENCIANA	<ul style="list-style-type: none"> Acuerdo Valenciano por el Empleo y la Formación (AVEF). Acuerdo sobre Medidas de impulso para el desarrollo del AVEF. 	<ul style="list-style-type: none"> Generalitat Valenciana, CC.OO., UGT y CEOE-CEPYM Generalitat Valenciana, CC.OO. y CEOE-CEPYME. 	<ul style="list-style-type: none"> 1996 1999 	<ul style="list-style-type: none"> 1996-2000 1999-2000
EXTREMADURA	<ul style="list-style-type: none"> Plan de Empleo e Industria para Extremadura. Acuerdo Administración-Sindicatos para la Creación de Empleo Público Derivado de la Reducción de la Jornada Laboral y Otras Medidas Complementarias en el Ámbito de la Junta de Extremadura y sus Organismos Autónomos. 	<ul style="list-style-type: none"> Junta de Extremadura, CC.OO., UGT, CEOE-CEPYME y FEMPEX. Junta de Extremadura, CC.OO., UGT 	<ul style="list-style-type: none"> 14-6-96 Diciembre 1998 	1996-1999
GALICIA	<ul style="list-style-type: none"> Acuerdos sobre Medidas para el Crecimiento y el Empleo en Galicia. 	Xunta de Galicia, CC.OO., UGT y CEOE-CEPYME.	13-7-98	1998-2001
MADRID	<ul style="list-style-type: none"> Acuerdo Marco para Apoyar la Estabilidad y la Calidad del Empleo. 	Gobierno de la CAM, CC.OO. y UGT.	Julio 1997	Sin plazos
MURCIA	<ul style="list-style-type: none"> Acuerdo para la Promoción de la Formación, las Relaciones Laborales, el Empleo y la Actividad Económica en la Región de Murcia. 	<ul style="list-style-type: none"> Gobierno de la Región de Murcia, CC.OO., UGT y CEOE-CEPYME. 	<ul style="list-style-type: none"> 3-5-96 	1996-1999

	<ul style="list-style-type: none"> • Plan de Empleo Juvenil de la Región de Murcia. • Plan Industrial de la Región de Murcia. 	<ul style="list-style-type: none"> • Gobierno de la Región de Murcia, CC.OO., UGT y CEOE-CEPYME. • Gobierno de la Región de Murcia, CC.OO., UGT y CEOE-CEPYME. 	<ul style="list-style-type: none"> • 26-2-1998 • 31-7-1998 	<ul style="list-style-type: none"> 1998-1999 1998-1999
NAVARRA	<ul style="list-style-type: none"> • Plan de Empleo de Navarra. • Acuerdo sobre eliminación o reducción de horas extraordinarias. • Acuerdo sobre incentivos a la contratación por reordenación y reducción del tiempo de trabajo. • Acuerdo entre el Gobierno de Navarra y las organizaciones sindicales UGT y CC.OO para la implantación de la jornada laboral de 35 horas en las Administraciones Públicas de Navarra y Organismos dependientes 	<ul style="list-style-type: none"> • Gobierno Foral de Navarra, CC.OO., UGT y CEOE-CEPYME • Gobierno Foral de Navarra, CC.OO., UGT y CEOE-CEPYME. • Gobierno Foral de Navarra, CC.OO., UGT y CEOE-CEPYME. • Gobierno Foral de Navarra, CC.OO y UGT. 	<ul style="list-style-type: none"> • 21-9-98 • 26-2-1999 • 26-2-1999 26-2-1999 	<ul style="list-style-type: none"> 1999-2000
PAIS VASCO	<ul style="list-style-type: none"> • Acuerdos para la Estabilidad en el Empleo. • Acuerdo sobre el Empleo. 	<ul style="list-style-type: none"> • Confebask, CC.OO. y UGT. • Confebask, CC.OO., UGT, ELA y LAB. 	<ul style="list-style-type: none"> 4-6-97 5-1-99 	<ul style="list-style-type: none"> Sin plazos Sin plazos
RIOJA	Pacto por el Empleo	Gobierno de la Rioja, CC.OO., UGT y CEOE-CEPYME.		1996

En este marco, el análisis de Pactos regionales de empleo vigentes en 1998, permite destacar tres aspectos (Aragón, Rocha y Torrents, 2000): en primer lugar, el alto grado de concertación social alcanzado en las diferentes Comunidades Autónomas, que pone de relieve el papel de los agentes sociales como actores centrales –en tanto que corresponsables– de la elaboración de las políticas de empleo.

En segundo lugar, es de destacar el hecho de que –en la mayor parte de las Comunidades Autónomas– los Pactos de Empleo integren las medidas específicas de fomento del empleo con otras relativas a política industrial, política territorial, etc. Un hecho que merece valorarse positivamente, en tanto que se considera que las políticas de empleo deben concebirse, y aplicarse, en interrelación y coordinación con el resto de políticas económicas y sociales. No obstante, analizando en detalle los Pactos, se constatan diferentes grados de complejidad en el contenido de los mismos, de forma que coexisten Acuerdos con un alto grado de desarrollo –en los que se especifican medidas de diferente tipo– con otros de carácter muy genérico y básico.

Finalmente, analizando el tipo de medidas de fomento del empleo incluidas en los Pactos, se observa un alto grado de homogeneidad en cuanto a los objetivos entre las diferentes Comunidades Autónomas, que se manifiesta en el hecho de que una serie de medidas son incluidas en prácticamente todos los Pactos: el fomento del empleo estable, bien a través de la creación de nuevos contratos o de la conversión de contratos temporales en indefinidos; la promoción del autoempleo; la potenciación de la formación profesional, en sus diferentes subsistemas, aunque con particular incidencia en la ocupacional; la articulación y reforzamiento de los sistemas públicos de asesoramiento, orientación e intermediación laboral; medidas de apoyo a las empresas; y la promoción de la igualdad de oportunidades, a través de la priorización de determinados colectivos con especiales dificultades de incorporación al mercado de trabajo en el diseño de las políticas de empleo, fundamentalmente mujeres y minusválidos

Entre los factores que han propiciado esta convergencia –no sólo entre las Comunidades Autónomas entre sí, sino respecto del Plan de Empleo del Reino de España– merece resaltar el impulso externo derivado de la Cumbre Extraordinaria sobre el Empleo de Luxemburgo y los Acuerdos Interconfederales sobre Estabilidad en el Empleo (1997). Dos referentes de indudable importancia, asumidos explícitamente por los diferentes actores –Gobiernos y agentes sociales– y que han sido incorporados, en mayor o menor medida, en la práctica totalidad de los Pactos de Empleo regionales.

En síntesis, puede afirmarse que –en la segunda mitad de los 90– la concertación social se ha ido consolidando territorialmente en España, con las peculiaridades propias en cada región; lo cual no es óbice, por otra parte, para resaltar las sombras de este proceso, que se revelan fundamentalmente cuando del diseño y elaboración de las políticas –el dicho– se pasa a la ejecución de las mismas –el hecho– lo que suele suscitar las principales críticas de los agentes sociales.

III.2. Evaluaciones de los Pactos Regionales de Empleo.

Siete Comunidades Autónomas han realizado evaluaciones oficiales de sus respectivos Pactos de Empleo: Andalucía, Castilla La Mancha, Castilla y León, Extremadura, Galicia, Madrid y Navarra. En el resto, no se ha efectuado evaluación, si bien en algunas –por ejemplo, Aragón o Murcia– se encuentran en fase de realización. Asimismo, en algunos casos, como el País Vasco, se han desarrollado evaluaciones parciales, centradas en la ejecución de determinados programas (formación).

En este contexto, se analizan a continuación las evaluaciones realizadas en las siete regiones señaladas. Para ello, y siguiendo el esquema metodológico descrito en el capítulo anterior, se incide en las siguientes cuestiones: órgano responsable de la evaluación, delimitación del objeto y diseño del proyecto de evaluación (selección del tipo, métodos y fuentes de información).

III.2.1. Andalucía.

En esta Comunidad se han elaborado dos evaluaciones de los Pactos Regionales de Empleo: el informe sobre la ejecución del *Pacto por el Empleo y el Desarrollo Económico de Andalucía (1997-1998)*, presentado en enero de 1999; y el informe de ejecución del *IV Acuerdo de Concertación Social en Andalucía (1999-2000)*, con fecha de junio del 2000.

En ambos casos, el **órgano responsable** de la elaboración y aprobación de los informes es la Comisión de Seguimiento de los Pactos, integrada por la Junta de Andalucía –Consejería de Economía y Hacienda y Consejería de Trabajo e Industria– Comisiones Obreras de Andalucía, Unión General de Trabajadores-Andalucía y Confederación de Empresarios de Andalucía.

En cuanto a la **delimitación del objeto de evaluación**, se realiza a partir de la desagregación de los contenidos de los Pactos en tres grandes líneas de actuación –políticas activas de empleo, fomento de la actividad empresarial y desarrollo de sectores productivos– articulando las dos primeras, a su vez, una serie de programas y medidas:

(a) **Políticas activas de empleo**, que incluye los siguientes programas/medidas:

- Instrumentos de apoyo a la creación de empleo: prospección, orientación y Unidades de promoción del empleo.
- Programas de apoyo a la creación de empleo: fomento de la contratación estable; promoción de la inserción laboral de jóvenes; apoyo al empleo de la mujer; apoyo a la contratación de otros colectivos.
- Programas de apoyo al autoempleo: apoyo a iniciativas individuales de autoempleo; programa empresa joven.
- Formación Profesional: acciones de mejora de la calidad de la FP; acciones de FP ocupacional; acciones de FP reglada.
- Servicio Andaluz de Colocación.

(b) **Fomento de la actividad empresarial**. Contempla dos programas.

- Actuaciones de modernización empresarial, donde se contemplan las siguientes medidas: modernización del tejido empresarial; mejora de los factores de competitividad empresarial; creación y ampliación del tejido productivo; incentivos a la inversión empresarial.
- Instrumentos financieros para la creación y mantenimiento de empresas. Incluye dos tipos de medidas: Convenio entre la Junta de Andalucía y las entidades financieras; y Sistemas de garantías recíprocas.

Sobre este esquema, la evaluación se realiza de forma desagregada, por programas y medidas, para las dos líneas de actuación descritas, mientras que la tercera (desarrollo de los sectores productivos), se evalúa de forma global.

Los **tipos de evaluación** contemplados son cuatro: contexto, implementación, ejecución y económica. Desde una perspectiva metodológica, el diseño de la evaluación en cada uno de ellos se realiza del modo siguiente:

(a) Evaluación de contexto: Se aborda la evolución de la economía, del mercado de trabajo y de las relaciones laborales en Andalucía, durante el período de vigencia de los Pactos. Ello se concreta a través del análisis de una serie de indicadores, comparando sus valores al principio y final del período del Pacto. Los datos producidos se refieren al conjunto de la Comunidad, sin descender al ámbito provincial.

Así, para la evolución de la economía, se utiliza el *Producto Interior Bruto a precios de mercado*, cuyo objeto es medir el crecimiento económico; el *Número de Empresas creadas en la región*, que tiene por finalidad medir la incidencia del crecimiento económico sobre el tejido empresarial. Se considera el número neto de sociedades mercantiles (es decir: creadas menos disueltas). Y la *Tasa Interanual de aumento del Índice de Precios al Consumo*, cuyo objetivo consiste en medir la evolución de la inflación de la economía andaluza.

En el análisis de la evolución del mercado de trabajo en la Comunidad, se utilizan los siguientes indicadores: *Tasa de empleo*; *Tasa de paro*; *Tasa de actividad*, *Número medio de ocupados*; *Número de afiliados a la seguridad social en situación de alta laboral*; *Número de contratos indefinidos*; y *Número de parados registrado en el INEM*.

Finalmente, para el análisis de las relaciones laborales, se utilizan dos indicadores, comparando su evolución a lo largo del período: *Número de trabajadores afectados por convenios colectivos*, y *Conflictividad laboral* (medida a través de las jornadas perdidas por huelgas).

(b) Evaluación de implementación. Se analiza el grado de desarrollo de las distintas medidas, considerando, por una parte, dos indicadores cuyo objeto es medir el desarrollo normativo e institucional durante el período analizado: *Número de normas aprobadas* (Decretos, Órdenes, Resoluciones y Acuerdos del Consejo de Gobierno), y *Número de grupos de trabajo y/o comisiones de seguimiento constituidos*.

Por otra parte, se utiliza un indicador cualitativo *Estado de ejecución*, que permite valorar el grado de cumplimiento de las distintas medidas del Pacto, expresándose en tres valores: iniciado, en ejecución y realizado.

(c) Evaluación de ejecución. Se procede a una cuantificación de los resultados e impacto obtenidos en las distintas medidas, principalmente en términos de empleo e inversión inducida. Para ello, se utiliza el análisis de una serie de indicadores generales, en las distintas medidas: *Empleo*, tanto creado como mantenido; *Inversión inducida*, generada por las empresas, que se expresa en MPta; y *Nº empresas creadas*. Asimismo, dos indicadores específicos para las medidas de formación: *Número de cursos de formación*; *Número de alumnos beneficiados por los cursos*.

El nivel de **desagregación** de la información por colectivos destinatarios es muy escaso: los datos se presentan agregados, por lo que sólo cabe interpretar su incidencia respecto de los colectivos en

algunas medidas muy concretas (fomento de contratación de jóvenes, sin desagregar por sexo, y apoyo al empleo de la mujer).

(d) Evaluación económica. Se concreta en el análisis del *Gasto público*, expresado en millones de pesetas, y que mide la financiación pública de las distintas actuaciones implementadas.

En cuanto a las **fuentes de información** utilizadas son las siguientes: Contabilidad Trimestral de Andalucía (Instituto de Estadística de Andalucía) y Directorio Central de Empresas (INE), para los indicadores de actuación económica; Encuesta de Población Activa (INE) y Estadísticas de la Seguridad Social (MTAS) y Estadísticas de Empleo (INEM), para los indicadores de mercado de trabajo; Estadísticas del Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, para los indicadores de actuación de relaciones laborales. En cuanto a los indicadores de impacto de los Pactos, se utilizan datos de elaboración propia.

A partir de estos elementos merece resaltar, en primer lugar, el hecho de que las evaluaciones hayan sido elaboradas por la Comisión de Seguimiento, lo que implica que han contado con el consenso de las partes que conforman los Pactos. En segundo lugar, cabe destacar que en los informes se recoja una valoración global de los Pactos de Empleo, es decir: que no se limiten a una mera recopilación de datos estadísticos, sino que asimismo emitan análisis sobre la ejecución de los Acuerdos. Hecho éste que, aún cuando se presuponga en toda evaluación –como se ha señalado en el capítulo anterior– no siempre se verifica en la práctica.

Entre las principales carencias habría que destacar el hecho de que, a partir de la evaluación global, no se realice una valoración específica de los distintos programas, ponderando cualitativamente sobre la base de los datos la eficacia de los mismos. Por otra parte, cabe señalar la escasa desagregación de los datos por colectivos beneficiarios, lo que no permite una interpretación adecuada de la incidencia de las medidas sobre los diferentes colectivos destinatarios. Asimismo, el hecho de que en el indicador de gastos públicos no se recoja el origen de los fondos, no permite valorar adecuadamente la aportación del gobierno regional a la financiación de los programas. Finalmente, no se tiene en cuenta tampoco la variable geográfica, lo que impide analizar la incidencia territorial de las distintas medidas.

III.2.2. Castilla La Mancha.

En marzo de 1999, se presentó el Balance del primer año de ejecución del *Acuerdo Regional por el Empleo en Castilla La Mancha*, cuyo período de vigencia es el bienio 1998-1999, mientras que en mayo del 2000 se ha realizado el Balance del segundo año.

El **órgano responsable** de la elaboración de ambos informes ha sido la Comisión de Seguimiento del Acuerdo, integrada por los agentes sociales –Unión Regional de Castilla La Mancha de CC.OO., UGT-Castilla La Mancha y Confederación Regional de Empresarios de Castilla La Mancha– y la Junta de Comunidades de Castilla La Mancha, a través de las Consejerías de Industria y Trabajo.

Desde una perspectiva metodológica, la **delimitación** de los Acuerdos se realiza a través de la desagregación de sus contenidos en 19 programas, cada uno de los cuales es objeto de evaluación: Formación ocupacional y continua; Módulos de formación y empleo en ayuntamientos; Módulos de formación y empleo en empresas; Módulos de integración laboral; Formación en el ámbito de la investigación y el desarrollo; Prácticas en régimen de becas; Contratos para la formación; Aval-

empleo y Aval-Autoempleo; Incentivos a la contratación; Promoción del empleo de trabajadores minusválidos; Programas de apoyo al autoempleo y la economía social; Planes sociales de empleo; Pactos locales de empleo; Nuevos yacimientos de empleo; Centros de información y orientación laboral; Apoyo a nuevos emprendedores; y Mejora del entorno empresarial.

En los Balances realizados se contemplan tres **tipos de evaluación**: contexto, ejecución y económica:

(a) Evaluación de contexto. Se concreta en un análisis sintético de la coyuntura económica y laboral durante el período de vigencia del mismo. Para ello, se procede al examen de una serie de indicadores, comparando la variación de sus valores respecto de los del año anterior. Los datos se refieren a la Comunidad en su conjunto, sin descender al ámbito provincial.

Así, para la evolución de la coyuntura económica se analiza el *Crecimiento del PIB regional*, la *Tasa de cobertura del comercio exterior regional* y el *Índice de Producción Industrial*; asimismo, en relación al fortalecimiento de la demanda y la inversión en la Comunidad, se recogen tres indicadores: la *Matriculación de vehículos*, el *Consumo de electricidad* y el *Consumo de cemento*.

En cuanto a la coyuntura laboral, se analiza la *Tasa de empleo* (general y sectorial), la *Tasa de actividad* y el *Paro registrado por el INEM* (general y sectorial).

(b) Evaluación de ejecución. Se procede a una evaluación de resultados, utilizando para ello una serie de fichas para cada uno de los 19 programas señalados, en las que se incluyen tres apartados: descripción de la medida, balance de resultados –sobre los datos proporcionados por unos indicadores– y observaciones, en las que se incluyen algunas apreciaciones cualitativas sobre aspectos como el tipo de sector al cual va dirigido preferentemente la acción, la norma actualmente vigente, o el análisis de alguno de los proyectos implementados.

Se contemplan dos indicadores para cada uno de los programas: *Número de proyectos/acciones*; y *Número de beneficiarios*.

(c) Evaluación económica. Se concreta en el análisis de tres indicadores, para los diferentes programas: Aportación económica realizada por la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha; Aportación económica realizada por otras entidades; Coste por beneficiario.

La **desagregación** de los datos se centra en la variable de sexo –en el indicador de beneficiarios– así como en el origen de los fondos públicos, a través del indicador de aportación de la Junta de Comunidades.

En cuanto a las **fuentes de información**, para el análisis de la coyuntura económica y laboral se utiliza la Contabilidad Nacional, la Encuesta de Población Activa y la Estadística de Contratación del INEM. En cuanto a los indicadores de resultados, se manejan datos de elaboración propia. En función de este análisis, merece resaltar que se trata de una evaluación consensuada por todas las partes del Acuerdo, en la medida en que ha sido realizada y aprobada por la Comisión de Seguimiento del mismo. Asimismo, es de destacar la desagregación de los datos del indicador de beneficiarios por sexo, así como la desagregación de la financiación pública, detallando la aportación específica de la Administración regional en cada una de las acciones.

En cuanto a las carencias, cabría señalar que se trata de un balance excesivamente esquemático, en el que no se entra a valorar específicamente ni la implementación ni el impacto de los distintos

programas y acciones. Asimismo, la evaluación de resultados no proporciona una desagregación suficiente de los datos, ni por colectivos beneficiarios, ni territorialmente.

No obstante, conviene matizar que se trata de un balance cuantitativo del Acuerdo, y que actualmente se está desarrollando una metodología de evaluación cualitativa del mismo por parte de la Comisión de Seguimiento. En este sentido, conviene relativizar las apreciaciones realizadas, en espera del informe final de evaluación.

III.2.3. Castilla y León.

En esta Comunidad se ha elaborado un balance de la ejecución del *Plan Regional de Empleo de Castilla y León (1998-1999)*, para 1998. Conviene señalar que éste es un Plan de Empleo elaborado por la Administración Regional sin la participación de los agentes sociales, aunque contó con el apoyo del sindicato CC.OO⁸.

El **órgano responsable** del informe es la Consejería de Industria, Comercio y Turismo de la Junta de Castilla y León, a través de la Dirección General de Trabajo y el Servicio de Fomento del Empleo.

En cuanto a la metodología, en el informe se procede a una **delimitación** de los contenidos del Pacto en ocho grandes programas: Plan de empleo joven; Plan de empleo estable para mayores de 30 años; Plan de empleo de entidades locales; Plan de empleo para personas con discapacidad; Plan de empleo para la minería; Formación profesional ocupacional; Formación en alternancia; y Formación mediante prácticas en empresas. A partir de este esquema, se realiza una evaluación específica para cada uno de los programas.

Se contempla un único **tipo de evaluación**, concretamente, de ejecución. En este sentido, el informe se limita a una presentación de los datos de ejecución de los distintos programas, sobre la base de una serie de indicadores, sin realizar ningún tipo de análisis sobre los mismos, así como tampoco sobre la coyuntura económica y laboral de la región en el período de vigencia del Plan.

Los indicadores utilizados se centran en los resultados de los distintos programas, y son los siguientes: *Nº de puestos de trabajo subvencionados; Importe concedido; Nº municipios beneficiarios; Trabajadores destinatarios* (estos dos últimos, para el programa de fomento del empleo en las entidades locales); *Nº cursos de formación profesional; Nº de alumnos; y Presupuesto de los cursos de formación profesional.*

Los datos tienen diferentes niveles de **desagregación**: en los indicadores de Puestos de trabajo e Importe concedido, la información se desagrega por provincias, sexo y edades (considerando los siguientes intervalos: menores de 25 años, entre 25 y 30 años, de 30 a 45 años y mayores de 45 años). En cuanto a los indicadores relativos al programa de fomento del empleo en las entidades locales, los datos se desagregan por provincias. Finalmente, los indicadores de formación proporcionan datos clasificados por provincia, áreas de conocimiento y colectivos (desempleados menores de 25 años, desempleados mayores de 25 años, trabajadores y activos).

⁸ La razón de ello es que Comisiones Obreras consideró en su momento que el Plan recogía diferentes propuestas e iniciativas planteadas por los sindicatos relativas a las políticas activas de empleo; en cambio, tanto la Confederación de Empresarios de Castilla y León como el sindicato UGT no dieron su apoyo al no aceptar – por diferentes motivos– la inclusión en el Plan de medidas de fomento del empleo vinculadas a la reducción de la jornada de trabajo.

Las **fuentes de información** utilizadas son de elaboración propia, con datos de la propia Consejería de Industria, Comercio y Turismo.

Sobre esta descripción, el primer hecho a señalar es que el balance elaborado por la Administración no es una evaluación propiamente dicha, en la medida en que no recoge ningún tipo análisis sobre la ejecución del Plan de Empleo. En este sentido, convendría enfatizar que la realización de una evaluación no puede limitarse a la mera presentación de indicadores –por mayor información que éstos proporcionen– sino que implica necesariamente una valoración, a partir de un análisis previo, de la política y/o intervención que se está contemplando.

Entre los aspectos positivos del balance realizado, cabe destacar la amplia desagregación de los datos proporcionados, según sexo, edades, provincia y áreas de conocimiento. En cuanto a las carencias, merece destacar el hecho de que no se incluya en el informe un análisis previo sobre la evolución de la coyuntura económica y laboral de la Comunidad en el período de vigencia del Plan de Empleo. Por otra parte, respecto de los indicadores, no se desagregan los datos de las subvenciones concedidas según origen de los fondos, lo que no permite analizar la aportación de la Administración Regional a los diferentes programas.

III.2.4. Extremadura.

Para esta región, se dispone del informe elaborado sobre el primer año de ejecución del *Plan de Empleo e Industria de Extremadura (1996-1999)*. El **órgano responsable** de la elaboración de este informe ha sido la Dirección General de Empleo y Formación Ocupacional, integrada en la Consejería de Presidencia y Trabajo de la Junta de Extremadura. Dicho informe se ha presentado a la Comisión de Seguimiento del Plan.

En cuanto a la **delimitación** del Plan, se procede estructurar los contenidos del Acuerdo en dos grandes líneas de actuación, que a su vez comprenden una serie de programas y medidas:

(a) Actuaciones sobre el mercado de trabajo. Integra los siguientes programas:

- Fomento del empleo privado, donde se consideran estas medidas: ayudas al empleo estable; subsidiación de intereses; y ayudas a la inversión.
- Fomento de la economía social, incluye: rentas de inserción; ayudas a la asistencia técnica; ayudas a la formación, promoción y asociacionismo; otras ayudas.
- Fomento del empleo público: contribución directa al Acuerdo para el empleo y la protección social agraria; ayudas a la contratación de trabajadores desempleados mayores de 25 años por las Corporaciones Locales; subvenciones para la dinamización del territorio.
- Fomento de la integración social: ayudas a trabajadores discapacitados; ayudas a la integración de trabajadores desfavorecidos.
- Formación profesional: cursos de FP para desempleados; cursos para trabajadores ocupados; apoyo al programa de Escuelas Taller y Casas de Oficio

(b) *Actuaciones entre los agentes del mercado de trabajo*. Comprende dos programas:

- Instrumentación, que incluye medidas de apoyo a: equipos de promoción de empleo; equipos del Plan de empleo; otros proyectos de innovación y mejora.
- Promoción del Plan de Empleo.

A partir de este esquema, se procede a una evaluación detallada de los diferentes programas y medidas.

El informe se centra exclusivamente en la **evaluación de resultados**. Desde una perspectiva metodológica, se utilizan una serie de indicadores, aunque sin realizar ningún tipo de análisis sobre los datos producidos.

Los indicadores utilizados, según los diferentes programas y medidas, son los siguientes:

- **Fomento del empleo.** Empleo creado (puestos de trabajo); Compromiso de mantenimiento de empleos; Importe de las subvenciones concedidas; Número de expedientes tramitados; Número de expedientes aprobados; Expedientes de operaciones financieras; Importe del crédito aprobado en operaciones financieras
- **Formación:** Número de cursos concedidos; Número de alumnos; Número de alumnos en prácticas; Número de empleos comprometidos y creados; Número de trabajadores beneficiarios por cursos de FPO; Número de proyectos de Escuelas Taller y Casas de Oficio apoyados; Importe total de las subvenciones
- **Actuaciones entre los agentes del mercado de trabajo:** Número de equipos de Promoción del Empleo; Coste de la contratación; Coste de las acciones de apoyo a los Equipos del Plan de Empleo.

El **nivel de desagregación de los datos** es prácticamente nulo. Por otra parte, no se detallan en el informe las fuentes de información utilizadas.

A partir de estos elementos, es posible destacar como aspectos positivos que se haga un seguimiento detallado de los resultados de los programas del Plan de Empleo. No obstante, se detecta una carencia notable en la desagregación de los datos, hecho que no permite analizar la incidencia de las medidas sobre los distintos colectivos destinatarios, o la aportación económica específica de la Administración regional. Asimismo, es necesario recalcar que no se realiza ningún tipo de valoración, ni siquiera análisis, de los datos recogidos en el informe.

III.2.5. Galicia.

En Galicia se ha elaborado un Balance de resultados para los años 1998 y 1999 de los “Acuerdos sobre medidas de crecimiento y empleo en Galicia (1998-2001)”, concretamente de las acciones correspondientes al anexo 1 de dichos Acuerdos, relativas a las políticas activas de empleo.

El **órgano responsable** del Balance es la Consellería de Familia e Promoción do Emprego, Muller e Xuventude de la Xunta de Galicia, si bien a partir de las orientaciones definidas por la Comisión de Seguimiento –integrada por las partes firmantes de los Acuerdos– para la elaboración del mismo en aspectos como metodología y tipos de indicadores.

La evaluación de los Acuerdos se realiza se forma desagregada, a partir de la **delimitación** de sus contenidos en cuatro grandes líneas de actuación, que integran asimismo una serie de programas y medidas específicos:

(a) **Mejora de la empleabilidad.** Incluye tres programas:

- Formación Profesional Ocupacional, donde se contemplan estas medidas: acciones formativas del Plan FIP; otras acciones formativas.
- Orientación laboral y asesoramiento para el autoempleo.
- Intermediación laboral.

(b) **Fomento del empleo y la estabilidad laboral.** Se concreta en medidas de apoyo a las siguientes modalidades de contratación: contratación indefinida; contratación indefinida de discapacitados, contratos en prácticas, contratos de sustitución por maternidad, contratación de colectivos excluidos y de difícil reinserción.

(c) **Desarrollo de la economía social y el autoempleo.** Comprende los siguientes programas:

- Promoción del empleo en cooperativas y sociedades laborales, donde se incluyen estas medidas: ayudas a cooperativas y sociedades laborales; rentas por inicio de actividad; capitalización de prestaciones por desempleo.
- Apoyo al empleo autónomo.
- Integración laboral de discapacitados: ayudas a la creación o ampliación de Centros Especiales de Empleo; fomento del empleo autónomo para discapacitados.
- Iniciativas Locales de Empleo y proyectos piloto de acción rural.

(d) **Fomento de la Cooperación y Formación para el Empleo,** que incluye los siguientes programas:

- Cooperación con las Entidades Locales, donde se contemplan medidas de: apoyo a la contratación de trabajadores desempleados para la realización de obras y servicios de interés general o social; Contratación de Agentes de Empleo y Desarrollo Local; Contratación por las Entidades Locales de servicios públicos con empresas de economía social constituidas por jóvenes.
- Cooperación con otras Administraciones, Universidades y Entidades sin Ánimo de Lucro.
- Escuelas Taller, Casas de Oficio, Talleres de Empleo y Unidades de Promoción del Empleo.

Sobre este esquema, el Balance contempla dos **tipos de evaluación:** de contexto y de ejecución (aunque para un programa, se incluye asimismo la evaluación económica):

(a) Evaluación de contexto: se centra en el análisis de una serie de indicadores sobre la coyuntura laboral de la región, concretamente: *Tasa de actividad por sexo y territorio; Tasa de paro; Tasa de variación neta de empleo.*

(b) Evaluación de ejecución. Desde una perspectiva metodológica, se centra en el análisis de los resultados de las acciones implementadas en cada año en los distintos programas, a partir del examen de una serie de indicadores, y comparando para el conjunto de los programas la variación de los valores respecto del año anterior.

Los indicadores utilizados, según tipo de programa, son los siguientes:

(1) Programas de mejora de la empleabilidad:

(a) Formación Profesional Ocupacional: *Número de acciones formativas; Número de plazas ofertadas; Número de beneficiarios, por sexo y colectivos prioritarios; Número de cursos Plan FIP por familia profesional y provincia; Número de cursos con compromiso de contratación por familia profesional y provincia; Porcentaje de formación de profesorado por familias profesionales; Relación alumno/profesor; Coste de alumno; Coste de profesor; Coste de ayudas; Coste de subvenciones. Inserción de alumnos; Presupuesto ejecutado; Índice de contratación de acciones con compromiso; Variación anual de contratación con acciones de compromiso. Incidencia de la formación sobre la población; Publicidad de la acción.*

(b) Orientación Laboral y Asesoramiento para autoempleo. Los indicadores utilizados son:

- **Orientación laboral:** *Nº beneficiarios, por colectivo destinatario; Nº beneficiarios por sector económico; Nº beneficiarios por colectivo destinatario y provincia; Nº beneficiarios por colectivo destinatario y sexo; Nº beneficiarios por área funcional y sexo; Número de orientadores por provincia.*
- **Asesoramiento para autoempleo:** *Nº usuarios según provincia; Nº usuarios según edad (menores de 30, mayores de 30) y provincia; Nº usuarios según sexo y provincia; Nº usuarios según rama de actividad y provincia; Nº asesores por provincia.*

(c) Intermediación laboral. *Nº de demandantes según edad y provincia; Nº de demandantes por nivel académico y provincia; Nº de demandantes por sexo y provincia; Nº de demandantes por situación laboral; Nº de ofertas gestionadas por el Servicio Público de Empleo de Galicia, según provincia; Nº de ofertas gestionadas por las ETTs; Nº de contratos registrados, según modalidad.*

(2) Programa de fomento del empleo y la estabilidad laboral. Para las distintas modalidades de contratación subvencionadas–contratación indefinida; contratación indefinida de discapacitadas, contratos en prácticas, contratos de sustitución por maternidad, contratación de colectivos excluidos y de difícil reinserción– se contemplan los siguientes indicadores *Número de expedientes; Nº de trabajadores beneficiados⁹, según sector económico, sexo, edad, provincias, jornada de trabajo.* Además, para el conjunto de las medidas de contratación, se recogen estos indicadores: *Nº de empresas beneficiadas por provincias; y Número de beneficiarios por áreas funcionales.*

⁹ Aunque por economía de redacción se han agrupado las diferentes variables clasificatorias en cada indicador, no se proporcionan datos cruzados, sino específicos para cada nivel de desagregación. Por ejemplo: no se ofrece la distribución de trabajadores beneficiarios según sexo y edad, sino una distribución por sexo y otra por edad.

(3) Programa de desarrollo de la economía social y el autoempleo: En este programa se contemplan 4 grandes áreas de actuación

(a) Fomento del empleo en Cooperativas y Sociedades laborales. Los indicadores utilizados según el tipo de medidas son:

- Ayudas a Cooperativas y Sociedades Laborales: *Número de entidades beneficiarias, según tipo de entidad; N° de entidades beneficiarias según sector económico; Tipo ayuda.*
- Rentas por inicio de actividad: *Trabajadores beneficiados por tipo de entidad, sector económico, sexo, edad y tiempo de desempleo¹⁰.*
- Capitalización por desempleo: *Trabajadores beneficiados según sexo y régimen de afiliación a la Seguridad Social.*

(b) Apoyo al empleo autónomo: *Trabajadores beneficiados por sexo, edad y tiempo de desempleo.*

(c) Integración laboral de discapacitados: *Centros Especiales de Empleo beneficiados, según provincia; Trabajadores beneficiados según provincia, sexo, edad y tiempo de discapacidad¹¹.*

(d) Iniciativas Locales de Empleo y Proyectos Piloto de Acción Rural (PPAR): *Número de Iniciativas Locales de Empleo por sector económico; Puestos de trabajo creados, por edad y sexo; N° de PPAR por actividad económica; Puestos de trabajo creados, por edad y sexo.*

(4) Programas de Cooperación y Formación para el Empleo: Se contemplan los siguientes indicadores, según área de actuación:

(a) Cooperación con Entidades Locales. *Número de entidades locales subvencionadas para la realización de obras y servicios de interés general; Número de trabajadores contratados para la realización de obras y servicios de interés general, según edad, sexo y sector de actividad económica; Distribución de Obras y Servicios de Interés general realizados, según actividad de Nuevo Yacimiento de Empleo; Número de entidades locales subvencionadas para la contratación de Agentes de Empleo y Desarrollo Local; Número de Agentes de Empleo y Desarrollo Local contratados; Número de entidades locales subvencionados para la contratación de servicios públicos con empresas de economía social; Número de trabajadores beneficiados por la contratación de servicios públicos con empresas de economía social. Número de entidades de otras Administraciones subvencionadas para la realización de obras y servicios de interés general; Número de trabajadores contratados para la realización de obras y servicios de interés general por entidades de otras Administraciones.*

(b) Escuelas Taller y Casas de Oficio: *Número de alumnos de Escuelas Taller y Casas de Oficio, según sexo; Distribución de cursos según especialidad (sin cruzar con los datos de alumnos)*

(c) Talleres de Empleo: *N° de trabajadores participantes, según sexo; Distribución de cursos según especialidad.*

(d) Unidades de Promoción y Desarrollo: *N° de trabajadores.*

¹⁰ Cf nota 9.

¹¹ Cf nota 9.

El **nivel de desagregación de los datos** es amplio, considerándose once variables, aunque no para el conjunto de los indicadores: sexo; provincia; edad; sector económico; tiempo de desempleo; tipo de entidad de economía social; régimen de afiliación a la Seguridad Social; tipo de discapacidad: sensorial, física y psíquica; actividad de Nuevo Yacimiento de Empleo; especialidad impartida en las Escuelas Taller y Casas de Oficio; y tipo de destinatario de los cursos de FP: desempleado, ocupado y docente.

No se recogen las fuentes de información utilizadas en el Balance; no obstante, dado que éste se centra en el análisis de los resultados de las acciones ejecutadas, es factible suponer que se manejan fuentes propias de la Administración.

Como elementos más positivos del Balance realizado, merece destacar el amplio número de indicadores utilizados en los distintos programas, así como el nivel de desagregación de los datos proporcionados por los mismos. En este sentido, se ofrece una información amplia sobre las acciones ejecutadas de los Acuerdos de Empleo.

Entre las principales carencias, merece destacar en primer lugar el hecho de que no se realice, a partir del análisis de resultados, ninguna valoración cualitativa de la ejecución de los Acuerdos en relación a los objetivos planteados inicialmente en los mismos.

En cuanto a los datos, cabría resaltar la ausencia de indicadores—con la excepción de los cursos de formación profesional— que reflejen el importe de las ayudas públicas destinadas a cada uno de los programas y/o acciones.

III.2.6. Madrid.

En la Comunidad de Madrid se ha presentado, en agosto de 2000, un informe de seguimiento del *Acuerdo Marco para apoyar la Estabilidad y la Calidad del Empleo* (rubricado en 1997, sin plazo de vigencia).

El **órgano responsable** de este informe ha sido la Consejería de Justicia, Función Pública y Administración local de la Comunidad de Madrid. La implicación de estas Consejerías en áreas en principio ajenas es bastante inusual, y la razón cabría hallarla en el hecho de que el contenido del Acuerdo se centra exclusivamente en la promoción de la estabilidad en el empleo a través de medidas reguladoras de las contrataciones realizadas por la Administración Pública regional, así como por los Entes, Organismos Autónomos, Agencias, Consorcios y Empresas Públicas en el ámbito de la Comunidad de Madrid. Por otra parte, cabe señalar que en la elaboración del informe no han participado los agentes sociales.

Dadas las características del Acuerdo, para la **delimitación** de sus contenidos se procedió a la especificación de las medidas puntuales incluidas en el mismo. Concretamente, se consideran tres apartados de los 12 que componen el Acuerdo:

(a) **Apartado tercero**: se contempla una medida, centrada en la promoción de la inserción laboral de las personas con discapacidad.

(b) **Apartado quinto**, donde se considera la evaluación de diez medidas:

- Conversión de los contratos de trabajo temporales, interinos y eventuales de la Administración Autonómica en indefinidos a través de su vinculación a la Oferta Pública de Empleo (OPE) de 1998 y 1999.
- Compromiso de tener concluidos los procesos de las OPES en un período máximo de 12 meses, a partir de su aprobación por parte del Consejo de Gobierno.
- Conversión de los contratos temporales vinculados a asistencias técnicas o contratos de prestación de servicios, en contratos indefinidos vinculados a OPES.
- Conversión de contratos de trabajo temporales, interinos y eventuales de las Empresas públicas, Entes, Organismos Autónomos, Agencias y Consorcios dependientes de la Comunidad de Madrid, en contratos indefinidos a través de las OPES.
- Garantizar el principio de causalidad de la contratación, en las nuevas contrataciones en el ámbito de la Comunidad de Madrid (a un puesto de trabajo fijo, le corresponderá siempre una plaza indefinida).
- Utilización en los supuestos de trabajo habitual de carácter estacional, de la figura del contrato fijo discontinuo.
- Aplicación de las medidas de estabilidad en el empleo, a las plantillas que transfieran a la Comunidad de Madrid desde la Administración Central del Estado.
- Aplicación de estos criterios como referencia para los Centros Concertados, una vez que la Comunidad asuma las competencias educativas, así como para las plantillas vinculados al Consorcio Regional de Transportes.
- Compromiso por la Administración Regional, Empresas públicas, Entes, Organismos Autónomos, Agencias y Consorcios dependientes de la Comunidad de Madrid, de no utilizar Empresas de Trabajo Temporal (ETT).
- Establecimiento de un control y seguimiento de las ETT, estableciendo planes que garanticen los derechos de los trabajadores en las empresas usuarias y la causalidad en este tipo de contratación.

(c) *Apartado sexto*, donde se contempla una sola medida a efectos de evaluación: la eliminación para la Administración Autonómica y Organismos mencionados, de las horas extraordinarias habituales.

Sobre este esquema, se han contemplado dos **tipos de evaluación**: implementación y ejecución. Desde una perspectiva metodológica, se ha procedido al análisis de una serie de indicadores, para las distintas medidas.

Los indicadores utilizados son los siguientes: *Normas aprobadas; Número de puestos de trabajo creados; Número de puestos de trabajo transformados de eventual a indefinido; Número de horas extraordinarias realizadas.*

En cuanto al **nivel de desagregación de los datos**, se contemplan tres variables: tipo de norma (Decreto, Resolución, Orden, Acuerdo, Convenio Colectivo); Categoría laboral (funcionario/personal laboral) y Consejería responsable. Las fuentes de información son propias.

A partir de este análisis, conviene resaltar nuevamente la peculiaridad de este Acuerdo de Empleo, que se refleja necesariamente en el tipo de evaluación realizada. Desde estas premisas, entre los aspectos positivos del informe merece destacar el seguimiento detallado de las actuaciones implementadas así como de sus resultados en términos de empleo. Un seguimiento en el que se incluyen, además del análisis, diferentes valoraciones sobre la eficacia de las medidas.

Entre las carencias, cabría señalar que la evaluación no abarque todos los apartados de los Acuerdos, así como la ausencia de indicadores de tipo económico sobre las partidas presupuestarias ejecutadas. En otro orden de cosas, sería conveniente igualmente una mayor desagregación de los datos relativos a los puestos de trabajo creados y/o mantenidos.

III.2.7. Navarra.

En esta Comunidad se ha elaborado un balance de las acciones realizadas en el primer semestre del 2000, en desarrollo de las medidas y objetivos del Plan de Empleo de Navarra (1999-2001).

El **órgano responsable** del informe es el Departamento de Industria, Comercio, Turismo y Trabajo del Gobierno de Navarra, quien presentó el balance a la Comisión de Seguimiento, integrada –además del gobierno– por los agentes sociales que participan en el Pacto (organizaciones territoriales de Comisiones Obreras, UGT y CEOE-CEPYME).

Desde una perspectiva metodológica, el proceso de evaluación se concreta en el diseño de un sistema de recogida y seguimiento de indicadores, cuya coordinación corresponde a la Dirección General de Trabajo. Este sistema toma como punto de partida la **delimitación** de las diferentes medidas incluidas en el Pacto de Empleo, que se agrupan en nueve grandes programas: Formación; Medidas mixtas de formación y empleo; Promoción del empleo; Intermediación laboral; Fomento de la inserción laboral; Contratación estable; Igualdad de oportunidades; Seguridad y salud laboral; y Estudios. Cada uno de estos programas, a su vez, incluye una serie de medidas que son objeto específico de evaluación.

Se contempla sólo un **tipo de evaluación**, concretamente la de ejecución. En cuanto a su desarrollo, como ya se ha señalado, se realiza a través del análisis de una extensa batería de indicadores desglosados por programas y medidas, cuyo listado –dada su amplitud– se recoge en el anexo 6.

Entre los aspectos positivos de este balance, cabe señalar que éste no se limita a una mera recolección de datos, sino que asimismo se realiza una evaluación de los mismos, contrastando los resultados alcanzados por las medidas, con los objetivos específicos incluidos en el Plan de Empleo. Por otra parte, merece destacar igualmente el diseño del sistema de indicadores, que permite una valoración detallada, con un amplio nivel de desagregación, de las diferentes medidas.

En cuanto a los aspectos negativos, destacar que el Balance se haya realizado unilateralmente desde la Administración. No obstante, conviene señalar que ya se ha configurado la Comisión de Seguimiento del Plan, con la participación en la misma de los agentes sociales.

III.3. Informes de las Comunidades Autónomas al Plan de Acción para el Empleo de España.

Las Comunidades Autónomas presentan, anualmente, un informe sobre las actuaciones en materia de fomento del empleo desarrolladas en su ámbito territorial. Dicho informe consiste en la presentación de una serie de datos estadísticos, estructurados en una serie de indicadores diseñados por el Instituto Nacional de Empleo (INEM).

A modo de ejemplo, en el cuadro 2 se recogen los indicadores para el año 2000, referidos a distintas directrices del Plan de Acción para el Empleo de España.

CUADRO 2. INDICADORES ESTADÍSTICOS COMUNES SOBRE ACTUACIONES DESARROLLADAS POR LAS CC.AA. (2000).

PILAR I	
DIRECTRIZ/MEDIDAS	INDICADORES
<ul style="list-style-type: none"> • Evolución Plan ONCE 	<ul style="list-style-type: none"> • Creación neta de empleo • Nº acciones formativas
PILAR II	
DIRECTRIZ/MEDIDAS	INDICADORES
Directriz 9	<ul style="list-style-type: none"> • Nº beneficiarios de acciones con emigrantes retornados y formación para el autoempleo • Gasto (MPta/ Millones de Euros)
Directriz 10	<ul style="list-style-type: none"> • Inversiones realizadas en Planes relacionados con el medio ambiente (MPta, según Plan)
Directriz 11	<ul style="list-style-type: none"> • Capitalización de prestaciones por desempleo de socios de cooperativas y sociedades laborales: <ul style="list-style-type: none"> ◆ Nº socios, según tipo sociedad. ◆ Importe capitalización (MPTA), según tipo de sociedad. • Nº de sociedades cooperativas constituidas, y nº de socios de las mismas • Nº de sociedades laborales constituidas y socios de las mismas. • Nº cooperativas en funcionamiento. • Nº de sociedades laborales en funcionamiento. • Creación neta de empleo en sociedades cooperativas • Creación neta de empleo en sociedades laborales.
PILAR III	
DIRECTRIZ/MEDIDAS	INDICADORES
<ul style="list-style-type: none"> • Ordenación del salario ligado a los resultados de la empresa 	<ul style="list-style-type: none"> • Total de convenios: <ul style="list-style-type: none"> ◆ Nº total de convenios ◆ Nº total de empresas ◆ Nº total de trabajadores • Convenios de empresa <ul style="list-style-type: none"> ◆ Nº total de convenios ◆ Nº total de empresas ◆ Nº total de trabajadores • Convenios de otro ámbito <ul style="list-style-type: none"> ◆ Nº total de convenios ◆ Nº total de empresas ◆ Nº total de trabajadores
<ul style="list-style-type: none"> • Creación de empleo por jubilación parcial 	<ul style="list-style-type: none"> • Nº convenios y Nº trabajadores

• Desarrollo de las modalidades contractuales	• N° convenios y N° trabajadores, según modalidad.
• Regulación de trabajo a tiempo parcial	• N° convenios y N° trabajadores
• Cómputo anual del tiempo de trabajo y distribución irregular del mismo	• N° convenios y N° trabajadores
• Reducción de horas extraordinarias y compensación con descansos	• N° convenios y N° trabajadores
• Ordenación del salario e incentivos ligados a la productividad	• N° convenios y N° trabajadores
• Clasificación profesional mediante definición y funciones de grupos	• N° convenios y N° trabajadores
• Planes de formación en las empresas y permisos retributivos	• N° convenios y N° trabajadores
• Implantación de nuevas tecnologías	• N° convenios y N° trabajadores
PILAR IV	
DIRECTRIZ/MEDIDAS	INDICADORES
• No discriminación o promoción de la igualdad	• N° convenios y n° trabajadores
• Contratos de mujeres, según tipo contrato	• N° de contratos y % sobre contratos de ambos sexos.
• Contratación estable	• N° contratos según sexo y edad.

Fuente: INEM

III.4. Otras experiencias de evaluación en el ámbito territorial.

Además de los casos analizados en el apartado anterior, merece analizar otras experiencias de evaluación de las políticas de empleo en el ámbito territorial. En este sentido, se consideran dos ejemplos con características muy diferentes: por una parte, la estructura y metodología que, desde el Gobierno Vasco, se ha articulado para la evaluación específica de la formación ocupacional; por otra, un proyecto de investigación-acción desarrollado por la Unión Regional de CC.OO. en Castilla La Mancha, centrado en los programas de Nuevos Yacimientos de Empleo e Iniciativas Locales de Empleo implementados en esta región.

III.4.1. Evaluación de la formación ocupacional en el País Vasco.

La Sociedad Pública de Promoción de la Formación y el Empleo (EGAILAN), creada en 1994 por el Gobierno vasco, tiene como objetivo ayudar al Ejecutivo autónomo a mejorar los resultados de las políticas activas de Empleo y Formación que gestiona en el ámbito territorial de la Comunidad Autónoma del País Vasco.

Con este objetivo, EGAILAN se estructura en torno a tres áreas de trabajo fundamentales: gestión de los procesos de oferta y demanda de empleo a través del *Servicio de Colocación del Gobierno Vasco* (LANGAI); análisis del mercado de trabajo y evolución con el *Observatorio*; y seguimiento de programas y políticas de empleo y formación mediante su área de *Evaluación*.

El área de evaluación se configura, así, como un instrumento técnico de análisis de los programas de formación y empleo puestos en marcha por el Gobierno vasco y otras instituciones, con la finalidad de ofrecer datos fundamentales que ayuden a mejorar las políticas en este ámbito.

Entre las diversas líneas de actuación, merece resaltar la encuesta de seguimiento de los participantes en acciones de formación. La encuesta se realiza a los 6 meses de finalizado el curso, y mediante ella se pretende conocer la situación laboral en ese momento, los posibles cambios en la

misma a partir de la realización del curso y la influencia de éste en dichos cambios. Es una encuesta telefónica, de carácter censal.

Existen 4 modalidades de encuesta, según la situación laboral del alumno anterior y posterior al curso; si a la realización del curso el alumno estaba en paro, se contemplan dos posibilidades: los que siguen parados y reciente empleo (encuentran trabajo después del curso). Si durante el curso los alumnos estaban trabajando, se contemplan asimismo dos posibilidades: los que siguen en la misma empresa, y los que han cambiado de empresa¹².

En este sentido, cabe resaltar como elemento muy positivo el diseño y puesta en práctica de un instrumento mediante el cual evaluar el posible impacto de los cursos de formación a partir de la opinión subjetiva de los beneficiarios de la misma.

III.4.2. Evaluación de las Iniciativas Locales de Empleo en Castilla La Mancha

Una propuesta alternativa de evaluación de las políticas de empleo que merece resaltar, es la desarrollada por el sindicato Comisiones Obreras de Castilla La Mancha, en una experiencia de diagnóstico y validación de los proyectos de Nuevos Yacimiento de Empleo e Iniciativas Locales implementados en esta Comunidad, en el marco de los Acuerdos Regionales de Empleo (Unión Regional de CC.OO., 2000).

El objeto de esta experiencia era doble: por una parte, diagnosticar, analizar y proponer proyectos viables y de calidad; por otra, ensayar métodos de diagnóstico, análisis y seguimiento de proyectos de Nuevos Yacimientos de Empleo.

Con este fin, se desarrolló una metodología cualitativa de formación-investigación-acción, concretada en la realización de cuatro seminarios presenciales, de 56 horas de trabajo distribuidas a lo largo de dos meses. En dichos seminarios, participaron 25 personas de organizaciones sociales y administraciones locales muy diversas, que se comprometieron previamente a asistir regularmente a los mismos y a desarrollar los trabajos de investigación y diagnóstico propuestos para cada fase.

En cuanto al contenido de los seminarios, básicamente se centraron en el análisis –desde realidades y ópticas muy diferentes– de las debilidades de los programas existentes de Nuevos Yacimientos de Empleo e Iniciativas Locales de Empleo existentes en la Comunidad. Asimismo, se plantearon propuestas tanto para la mejora de dichos programas, como para la implementación y evaluación de proyectos concretos en el marco de los mismos. Finalmente, a partir de la experiencia desarrollada, se validó una metodología específica para la implementación de acciones de formación y activación de promotores de Nuevos Yacimientos de Empleo en Castilla La Mancha¹³.

En este sentido, la implementación de una metodología cualitativa de este tipo se revela como particularmente interesante en el ámbito regional y/o local, en la medida en que permite complementar la evaluación cuantitativa de los resultados e impactos, con el análisis cualitativo de las experiencias de los diferentes actores sociales (miembros de: organizaciones sociales, empresas, entidades locales, etc) potencialmente beneficiarios de los distintos programas y/o medidas.

¹² Los distintos modelos de cuestionario empleados en cada caso, se recogen en el anexo 5.

¹³ Para una descripción de esta metodología, cf anexo 4.

IV. Elementos para una metodología de evaluación de los Pactos de empleo.

Como se ha señalado a lo largo del estudio, el desarrollo y complejidad alcanzado por las políticas de empleo ha producido, en paralelo, una creciente necesidad de articular procesos de evaluación que permitan valorar la eficacia e impacto de dichas políticas en los diferentes ámbitos de actuación de la Administración. Desde esta perspectiva, considerando las escasas experiencias de evaluación que en esta materia se han desarrollado en las Comunidades Autónomas, es posible avanzar las siguientes conclusiones generales:

- En primer lugar, es necesario reiterar la idea de que se articulen procesos de evaluación de las políticas de empleo en el ámbito territorial. Procesos que no sólo deben ser rigurosos en su metodología, sino participativos en su configuración, contando con la participación de los agentes sociales.
- En segundo lugar, la evaluación no debe entenderse como un aspecto secundario y ad-hoc de los Pactos de Empleo, sino que debe formar parte del diseño inicial de los mismos. O dicho en otros términos: la configuración de todo Pacto de Empleo tendría que incluir, en su planificación, la elaboración y/o previsión de los procedimientos para la evaluación del mismo.
- Y, finalmente, la evaluación de los Pactos de Empleo tiene que ser lo más amplia y desagregada posible, afectando al conjunto de programas y medidas incluidas en los Acuerdos

En este sentido, se recogen a continuación una serie de elementos para el diseño de una metodología de evaluación de los Pactos Regionales de Empleo. Con este fin, se abordan –siguiendo el esquema teórico descrito en el capítulo II.1.1.– tres cuestiones fundamentales: configuración del órgano de evaluación, delimitación del objeto de evaluación y –de forma integrada– diseño del proyecto de evaluación.

Conviene señalar, por último, que no se pretende presentar una metodología cerrada, sino exponer una propuesta básica que –necesariamente– deberá ser desarrollada en la práctica concreta de cada evaluación.

IV.1. Configuración del órgano responsable de la evaluación.

En el diseño de todo Pacto de Empleo, es necesario contemplar la configuración del Órgano responsable de impulsar la evaluación de los diferentes programas y medidas incluidos en el Acuerdo. Este Órgano puede concretarse, por ejemplo, en una Comisión de Seguimiento del Pacto, integrada por la Administración y los agentes sociales –sindicatos y organizaciones empresariales– que hayan rubricado el Acuerdo.

Básicamente, esta Comisión sería la encargada –a partir de las especificaciones que se hayan establecido en el Pacto– de la puesta en marcha de los instrumentos y mecanismos necesarios para la evaluación, si bien su realización material debería ser asumida por un equipo técnico cualificado para esta tarea.

Conviene enfatizar, por otra parte, que la participación de agentes sociales no puede limitarse a la valoración, a posteriori, de los informes presentados por la Administración. Debe asegurarse, asimismo, la implicación de los sindicatos y organizaciones empresariales en la supervisión de

aquellos aspectos que pueden condicionar los resultados de la evaluación (por ejemplo, en el tipo de indicadores o la desagregación de colectivos).

Por último, cabe resaltar que esta Comisión tendría, asimismo, la función de coordinar el proceso de producción de información en las distintas Unidades administrativas responsables en los diferentes programas.

IV.2. Delimitación del objeto de evaluación

Para que la evaluación de un Pacto de Empleo sea realmente eficaz, es conveniente que ésta no se limite a una valoración general del Acuerdo, sino que se efectúe del modo más amplio y desagregado posible. En este sentido, como elemento previo se plantea la especificación –a partir de los criterios que se establezcan como pertinentes– del conjunto de objetivos, programas y medidas integrados en el Pacto, a fin de poder efectuar su posterior evaluación.

A modo de propuesta metodológica, se propone la elaboración de una tipología de contenidos, que permita la ordenación sistemática y desagregada de los diferentes programas y medidas incluidos en un Pacto de Empleo. Esta tipología se ha confeccionado considerando, entre otros, los criterios vigentes en el contexto político en el que se insertan las actuaciones en materia de empleo, tanto en el ámbito nacional –Plan de Acción para el Empleo de España de España– como en el europeo, particularmente, las orientaciones de la Cumbre Extraordinaria (noviembre de 1997). No obstante, se ha adoptado un enfoque distinto, que permitiese una sistematización más acorde con los objetivos del estudio (Aragón, Rocha y Torrents, 2000).

Desde esta perspectiva, se trataría de elaborar una ficha-tipo para cada Pacto, clasificando las medidas de fomento de empleo en tres grandes grupos:

- (I) *Fomento de la contratación*, donde se incluyen todas las medidas que supongan fomento o apoyo a la contratación, diferenciando entre las medidas de carácter general y las dirigidas a colectivos específicos de desempleados con especiales dificultades de incorporación al mercado de trabajo.
- (II) *Apoyo al autoempleo, desarrollo local y economía social*, que se subdividen en tres programas: promoción del autoempleo y el trabajo autónomo; fomento de nuevos yacimientos del empleo y Desarrollo local; promoción de la economía social.
- (III) *Apoyo a la formación específica destinada al empleo y acciones de orientación e intermediación en el mercado de trabajo*.

Sobre la base de esta clasificación, el contenido de cada ficha incluiría, por una parte, las diferentes medidas contempladas en cada Pacto de Empleo, en función de la tipología establecida; y, por otra, los diferentes tipos de intervención previstos, entendiéndose por tales los instrumentos mediante los que se plasman las distintas medidas: subvenciones, cursos de formación, asistencia técnica, etc. (cuadro 1).

CUADRO 1. FICHA-TIPO DE PACTOS DE EMPLEO

I. FOMENTO DE LA CONTRATACIÓN	
Medida	Tipo Intervención
• Contratación indefinida inicial a jornada completa.	• Subvención directa • Otros
• Contratación indefinida inicial a tiempo parcial.	• Subvención directa • Otros
• Conversión contrato temporal en indefinido.	• Subvención directa • Otros
• Contrato temporal.	• Subvención directa • Otros
• Contrato formación/prácticas	• Subvención directa • Otros
• Contrato sustitución	• Subvención directa • Otros
• Contrato relevo	• Subvención directa • Otros
• Contratación vinculada a reducción jornada de trabajo	• Subvención directa • Otros
• Contratación vinculada a reducción horas extraordinarias	• Subvención directa • Otros
II. AUTOEMPLEO/DESARROLLO LOCAL/ECONOMIA SOCIAL	
Medida	Tipo intervención
• Promoción del autoempleo	• Renta de subsistencia • Asesoramiento/asistencia técnica • Formación • Subvención para contratación del “primer trabajador”
• Promoción de Nuevos Yacimientos de empleo • Promoción del Desarrollo Local.	• Prospección y detección de necesidades • Promoción de proyectos empresariales • Subvención a la contratación • Otros
• Promoción de la Economía social (Cooperativas y Sociedades Laborales)	• Renta de subsistencia • Asesoramiento/asistencia técnica • Formación • Subvención para contratación
III. FORMACIÓN E INTERMEDIACIÓN	
Medida	Tipo intervención
• Orientación e Intermediación	• Agencias Públicas de Colocación y/o Servicios Públicos de Empleo • Asesoramiento, orientación e intermediación • Otros
• Formación vinculada al empleo	• Escuelas-Taller y Casas de Oficio • Talleres de Empleo • Cursos de formación vinculados al empleo • Otros

Fuente: Elaboración propia.

Lógicamente, esta ficha tendría que “rellenarse” en función de cada Pacto; pero, en cualquier caso, es una opción metodológica que permite, de forma sencilla, el desglose sistemático de los contenidos de los Acuerdos.

IV.3. Diseño del proyecto de evaluación

Una vez delimitado el objeto, la siguiente fase consiste en el diseño del proyecto de evaluación. Al respecto, se propone que todo proyecto integre, al menos, cinco tipos básicos de evaluación, ya definidos en el capítulo II.1.1: necesidades, contexto, implementación, ejecución y económica.

Cada uno de estos tipos de evaluación conllevaría, asimismo, la selección de diferentes métodos y técnicas para su puesta en práctica. En este sentido, independientemente de la elección concreta que se acuerde en cada caso, se apuntan algunos criterios metodológicos de carácter general:

Como un primer elemento, se plantea que la evaluación de necesidades y la de contexto, dada su finalidad, tengan por objeto el Pacto en su conjunto, mientras que los otros tres tipos –implementación, ejecución y económica– se realicen según programa y medida. Así, la secuencia lógica del proceso de evaluación sería la siguiente: en primer lugar, se situaría la evaluación de necesidades, en una fase previa al diseño del Pacto. A continuación, la evaluación de contexto, que afectaría al conjunto del Pacto. Y, finalmente, en cada uno de los programas –ordenados según la tipología de contenidos descrita– se procedería a la evaluación de implementación, ejecución y económica.

En segundo lugar, una cuestión fundamental es que los datos producidos tengan el máximo nivel de desagregación posible por colectivos. El objeto de ello, es poder valorar de forma adecuada la eficacia e impacto de las medidas sobre los destinatarios de las mismas. La desagregación de las variables clasificadoras que se escojan –edad, tiempo de desempleo, situación laboral, etc– dependerá lógicamente de las necesidades y objetivos de la evaluación, siendo responsabilidad de la Comisión de Seguimiento su especificación en cada caso.

No obstante, a modo de orientación, sería aconsejable por ejemplo que –dentro del colectivo de parados de larga duración– se distinguiera entre jóvenes, adultos y mayores de 45 años. O que, dentro del colectivo de jóvenes y adultos, entre quienes tienen más y menos dificultad para encontrar empleo. Asimismo, que se contemplaran específicamente algunos colectivos muy específicos, como los discapacitados o los emigrantes.

En tercer lugar, también sería razonable que –en los datos relativos a recursos ejecutados– se pudiese contemplar su desagregación según fuentes de financiación, con el fin de poder evaluar la aportación económica concreta de cada Administración.

En cuarto lugar, sería aconsejable el diseño de indicadores transversales que permitiesen evaluar el cumplimiento de las directrices comunitarias en materia de igualdad de oportunidades. A modo de ejemplo, desde la Unión Europea se ha propuesto un índice de segregación o desequilibrio por sexos, para evaluar las diferencias en el empleo por sectores y ocupaciones, así como en el ámbito salarial (Comisión Europea, 1999).

Finalmente, otro elemento a tener cuenta sería la implementación de técnicas que no sólo permitiesen cuantificar el volumen total de las acciones aisladas, sino que de algún modo posibiliten una interrelación de las mismas, de forma que se pudiese obtener una apreciación del itinerario profesional de los colectivos destinatarios. Particularmente, parece relevante el diseño de indicadores transversales, que pudiesen vincular las acciones de orientación, asesoramiento e intermediación con el resto de programas.

IV.3.1. Evaluaciones del conjunto del Pacto.

(a) Evaluación de necesidades.

Su objetivo consiste en valorar las principales características y demandas del mercado de trabajo sobre el que se quiere actuar. Es un tipo de evaluación cuya realización lógica correspondería a una fase previa de la elaboración de los Pactos de Empleo.

Desde una perspectiva metodológica, se trataría de articular tres líneas básicas de trabajo:

- Caracterización del mercado de trabajo regional, a partir del análisis de los indicadores socioeconómicos tradicionales y fuentes estadísticas existentes.
- Prospección de las necesidades del mercado de trabajo, a partir de las carencias –sectoriales, profesionales y por colectivos– detectadas.
- Diagnóstico de los puntos fuertes y débiles de futuros programas de fomento del empleo, particularmente en el ámbito local, desde la perspectiva de los potenciales usuarios de los mismos. Un ejemplo ilustrativo lo constituye el seminario de formación-acción realizado en Castilla La Mancha, analizado en el capítulo III.2.2., desarrollado con el objetivo de evaluar un programa de Nuevos Yacimientos de Empleo e Iniciativas Locales de Empleo.

(b) Evaluación de contexto.

Tiene por finalidad valorar las principales tendencias económicas y laborales de la Comunidad Autónoma durante el período de vigencia del Pacto, no para inferir automáticamente posibles resultados del mismo, sino para enmarcar el conjunto de actuaciones desarrolladas.

Como método, se plantea el análisis de una serie de indicadores referidos al comportamiento del empleo, el desempleo y la coyuntura económica, en el período de vigencia del Pacto. Concretamente, se proponen los nueve indicadores básicos de actuación desarrollados por la Unión Europea para el análisis comparativo de la ejecución de los Planes Nacionales de Empleo en los Estados miembro (cuadro 3).

CUADRO 3. EVALUACIÓN DE CONTEXTO

OBJETO	MÉTODO	INDICADOR	DEFINICIÓN
Caracterizar la situación macroeconómica y laboral de la región durante el período de vigencia del Pacto	Uso de técnicas cuantitativas (indicadores socioeconómicos)	01. <i>Crecimiento total del empleo, por sexo</i>	Cambio anual en el total de población ocupada (%)
		02. <i>Tasa total de empleo, por sexo</i>	Proporción de ocupados de 15 a 64 años, respecto población total de mismo segmento de edad (%)
		03. <i>Tasa total de empleo equivalente a tiempo completo, por sexo.</i>	Proporción de ocupados a tiempo completo de 15 a 64 años, respecto población total de ese mismo segmento de edad (%)
		04. <i>Tasa total de desempleo, por sexo.</i>	Proporción de desempleados sobre total población activa (%)
		05. <i>Porcentaje de desempleo juvenil, por sexo.</i>	Proporción de parados de 15 a 24 años sobre total población activa de mismo segmento de edad (%)
		06. <i>Tasa de desempleo de larga duración.</i>	Proporción de población con más de 12 meses de paro, sobre total de población activa (%).
		07. <i>Crecimiento real del PIB</i>	Media anual (%)
		08. <i>Crecimiento productividad laboral aparente.</i>	Porcentaje de variación del PIB real anual, por persona empleada.
		09. <i>Costes laborales unitarios reales.</i>	Crecimiento en porcentaje de las retribuciones totales por asalariado, ajustadas por la productividad aparente del trabajo y por el deflactor del PIB.

IV.3.1. Evaluaciones por programas del Pacto.

En función de la tipología diseñada, se contemplan tres grandes grupos de programas de fomento del empleo: fomento de la contratación; promoción del autoempleo, economía social, nuevos yacimientos del empleo y desarrollo local; y orientación, asesoramiento, formación e intermediación.

Para cada uno de estos programas se plantean, a su vez, tres tipos de evaluación:

(a) Evaluación de implementación. Se centra en analizar la puesta en marcha y desarrollo –o, en su caso, la no aplicación– de los diferentes programas y/o medidas consideradas. Desde una perspectiva metodológica, el desarrollo de este tipo de evaluación se estructuraría en torno a dos líneas de trabajo:

- Por una parte, se plantea un indicador de carácter cualitativo denominado *Estado de ejecución*, con tres valores: en desarrollo, realizada, no ejecutada. Con ello, se trataría de valorar en cada programa, una vez finalizado el período de vigencia del Pacto, qué medidas han sido implementadas y cuáles no¹⁴.
- Por otra parte, se plantea valorar la percepción de los usuarios sobre la forma en que son implementadas determinadas actuaciones. En este sentido, se propone como método el diseño de cuestionarios cerrados, a cumplimentar por los usuarios en el momento de acogerse a una actuación. Cabe señalar que este tipo de evaluación sería particularmente relevante en los servicios de orientación, asesoramiento e intermediación.

(b) Evaluación de ejecución. Tiene por finalidad valorar la realización de los diferentes programas y/o medidas contempladas en los Pactos, desglosándose en tres apartados:

- *Evaluación de cobertura.* Se centra en analizar hasta qué punto las actividades que comprende una intervención pública, llegan a la población objeto de la misma. Por ejemplo, analizar si un programa de formación ocupacional se ha impartido a todos los desempleados previstos en el mismo.
- *Evaluación de resultados.* Tiene por objeto establecer cuáles son los resultados de la intervención sobre la población objeto de la misma, así como las características de los beneficiarios. Por ejemplo: Caracterización de los trabajadores desempleados que se han beneficiado de las subvenciones a la contratación indefinida, según una serie de variables clasificatorias (sexo, edad, tiempo de desempleo, etc).
- *Evaluación del impacto.* Su objetivo consiste en valorar el impacto de los programas y/o medidas, una vez haya cesado la intervención. Por ejemplo: si un trabajador que se ha acogido a un programa de capitalización de las prestaciones sociales por desempleo, ha podido seguir desarrollando una cooperativa una vez acabadas las ayudas.

Desde una perspectiva metodológica, para la evaluación de cobertura y resultados se propone consolidar una serie de indicadores, a detallar para cada programa, y cuya selección –así como el nivel de desagregación de los datos– dependerá de las necesidades concretas de la evaluación. En

¹⁴ Los dos primeros valores permiten analizar el estado de ejecución a lo largo del período, por ejemplo en los (posibles) balances anuales.

los epígrafes siguientes se propone, a modo de orientación, una batería de indicadores para los distintos programas.

En cuanto a la evaluación de impacto, se plantea la utilización de una serie de técnicas mixtas de carácter cualitativo y cuantitativo –encuestas, entrevistas en profundidad, etc– que permitan realizar un seguimiento de los destinatarios de las medidas una vez finalizada la intervención¹⁵.

(d) *Evaluación económica.* Tiene por objeto valorar los recursos económicos ejecutados en los distintos programas. Metodológicamente, se propone como línea básica de trabajo utilizar algunos indicadores que permitan cuantificar el presupuesto ejecutado en los distintos programas, así como su distribución por beneficiarios.

A partir de estas líneas generales, se expone a continuación un análisis desglosado en los diferentes programas. Para cada programa se ha elaborado una ficha-matriz, a modo de síntesis, en la que se recogen las siguientes variables: tipo de evaluación, objeto, método, indicador y definición de indicador.

Finalmente, merece señalar nuevamente que las variables clasificatorias utilizadas para la caracterización de los trabajadores beneficiarios –indicador 4– se recogen a modo de orientación, y su concreción –así como el nivel de desagregación de las mismas– dependerá de lo acordado en cada caso.

¹⁵ Un ejemplo lo constituye la encuesta de seguimiento de los beneficiarios de los programas de Formación, implementada por el Gobierno Vasco (cf capítulo III.2.1).

CUADRO 4. FOMENTO DE LA CONTRATACIÓN.

TIPO EVALUACIÓN	OBJETO	MÉTODO	INDICADOR	DEFINICIÓN
(3) Implementación	<i>Determinar si se han ejecutado las diferentes medidas del programa.</i>	Uso de técnicas cuantitativas (indicadores)	01. Estado de ejecución.	En desarrollo /Realizado/No desarrollado
(4) Ejecución	Valorar el cumplimiento del programa en términos de cobertura de la población potencial y caracterización beneficiarios, así como el impacto de las medidas	Uso de técnicas cuantitativas (indicadores) para el análisis de resultados Uso de técnicas cuantitativas (encuestas) y cualitativas (entrevistas en profundidad) para el seguimiento beneficiarios.	02. Trabajadores beneficiarios	Nº total de trabajadores beneficiarios, para el conjunto del programa.
			03. Tasa de cobertura general	Proporción de beneficiarios sobre población potencial destinataria (desempleados) del programa (%).
			04. Trabajadores beneficiarios, por tipo de contrato, sexo, edad, tiempo de desempleo, sector, económico, jornada de trabajo y área geográfica.	Nº de trabajadores beneficiarios por las subvenciones a las distintas modalidades de contratación, según las variables señaladas.
			05. Tasa de cobertura por colectivos	Proporción de beneficiarios de los distintos colectivos (según sexo, edad y tiempo de desempleo), sobre población potencialmente destinataria del programa en esos colectivos.
			06. Empresas y/o entidades beneficiarias, según sector econ. y área geográfica.	Nº total de empresas y/o entidades receptoras de subvenciones a la contratación, según variables.
			07. Evolución del empleo indefinido.	Número de contratos indefinidos en relación al total de la contratación (general, sectorial, por sexo y edad).
			08. Evolución de la tasa de temporalidad.	Número de contratos temporales en relación al total de la contratación (general, sectorial, por sexo y edad).
			09. Índice de desequilibrio sectorial por sexo	Detectar los cinco sectores más y menos feminizados.
			10. Índice de desequilibrio ocupacional por sexo	Detectar las cinco ocupaciones más y menos feminizadas.

(6) Económica	Analizar los recursos económicos ejecutados en cada medida, así como la rentabilidad de la misma.		11. Gasto público por medidas	Suma total de las subvenciones públicas a la contratación en las distintas modalidades, según
			12. Distribución de gasto público según origen de los fondos	Suma total de las subvenciones públicas a la contratación, según procedencia de los fondos.
			13. Coste por beneficiario	Ratio entre las subvenciones concedidas por contratación y nº de trabajadores beneficiarios.

CUADRO 5. FOMENTO DEL AUTOEMPLEO

TIPO EVALUACION	OBJETO	MÉTODO	INDICADOR	DEFINICIÓN
Implementación	<i>Determinar si se han ejecutado las diferentes medidas del programa.</i>	Uso de técnicas cuantitativas (indicadores)	01. Estado de ejecución.	En desarrollo /Realizada/No desarrollada
Ejecución	Valorar el cumplimiento del programa en términos de cobertura de la población potencial y caracterización beneficiarios, así como el impacto de las medidas.	Uso de técnicas cuantitativas (indicadores) para el análisis de resultados Uso de técnicas cuantitativas (encuestas) y cualitativas (entrevistas en profundidad) para el seguimiento de beneficiarios	02. Trabajadores beneficiarios	Nº total de trabajadores beneficiarios, para el conjunto del programa.
			03. Tasa de cobertura general	Proporción de beneficiarios sobre población potencial destinataria (desempleados) del programa (%).
			04. Trabajadores beneficiarios, por sexo, edad, tiempo de desempleo, sector económico, jornada de trabajo y área geográfica.	Nº de trabajadores beneficiarios por las subvenciones, en las distintas medidas de fomento del empleo autónomo (renta subsistencia, contratación de primer trabajador, etc), según las variables
			05. Tasa de cobertura por colectivos	Proporción de beneficiarios de los distintos colectivos (según sexo, edad y tiempo de desempleo), sobre población potencialmente destinataria del programa en esos colectivos.
			06. Nº de proyectos emprendidos en X+6 y X+12	Nº total de empresas creadas después de 6 y 12 meses de haber participado en el programa.
			07. Tipología de proyectos creados	Sectores principales donde se han creado puestos de trabajo y relación con variables sexo, edad, etc.
			08. Índice de desequilibrio sectorial por sexo	Detectar los cinco sectores más y menos feminizados.
			09. Índice de desequilibrio ocupacional por sexo	Detectar las cinco ocupaciones más y menos feminizadas.
Económica	Analizar los recursos económicos ejecutados en cada medida, así como la rentabilidad de la misma.		10. Gasto público por medidas	Suma total de las subvenciones públicas a la promoción del empleo autónomo, en las distintas modalidades
			11. Distribución de gasto público según origen de los fondos	Suma total de las subvenciones públicas a la contratación, según procedencia de los fondos.
			12. Coste por beneficiario	Ratio entre las subvenciones concedidas por contratación y nº de trabajadores beneficiarios.

CUADRO 6: DESARROLLO LOCAL

TIPO EVALUACION	OBJETO	MÉTODO	INDICADOR	DEFINICIÓN
Implementación	<i>Determinar si se han ejecutado las diferentes medidas del programa.</i>	Uso de técnicas cuantitativas (indicadores)	01. Estado de ejecución.	En desarrollo /Realizada/No desarrollada
Ejecución	Valorar el cumplimiento del programa en términos de cobertura de la población potencial y caracterización beneficiarios, así como el impacto de las medidas.	Uso de técnicas cuantitativas (indicadores) para el análisis de resultados Uso de técnicas cuantitativas (encuestas) y cualitativas (entrevistas en profundidad) para el seguimiento beneficiarios.	02. Trabajadores beneficiarios	Nº total de trabajadores beneficiarios, para el conjunto del programa.
			03. Tasa de cobertura general	Proporción de beneficiarios sobre población potencial destinataria (desempleados) del programa (%).
			04. Obras y servicios ejecutados, según tipo de actividad y área de NYE.	Nº de Obras y Servicios de interés general y social, realizados a través de programas de Cooperación, según variables consideradas.
			05. Trabajadores beneficiarios, según sexo, edad, tiempo de desempleo, sector económico, área de NYE, tipo de entidad y área geográfica.	Nº de trabajadores contratados para realización de obras y servicios de interés general y social en actividades de NYE, según variables consideradas.
			06. Tasa de cobertura por colectivos	Proporción de beneficiarios de los distintos colectivos (según sexo, edad y tiempo de desempleo), sobre población potencialmente destinataria del programa en esos colectivos.
			07. Entidades beneficiarias, por tipo de entidad, sector económico, área de NYE y área geográfica	Nº total de entidades receptoras de subvenciones, para realización de obras de interés general y social según variables consideradas.
			08. Agentes de Empleo y Desarrollo Local, según área geográfica.	Nº de trabajadores contratados para desempeñar funciones de Agente de Empleo y Desarrollo Local, según variable considerada.
			09. Entidades beneficiarias, por tipo de entidad y área geográfica.	Nº total de entidades receptoras de subvenciones, para contratación de Agentes de Empleo y Desarrollo Local, según variables consideradas.
			10. Iniciativas Locales de Empleo, por sector económico y	Nº de proyectos de ILE, según variables consideradas.

			área geográfica.	
			11. Trabajadores beneficiarios, según sexo, edad, tiempo de desempleo, sector económico, y área geográfica.	Nº de trabajadores contratados en ILE, según variables consideradas.
			12. Evolución del empleo indefinido.	Número de contratos indefinidos en relación al total de la contratación (general, sectorial, por sexo y edad).
			13. Evolución de la tasa de temporalidad.	Número de contratos temporales en relación al total de la contratación (general, sectorial, por sexo y edad).
			14. Índice de desequilibrio sectorial por sexo	Detectar los cinco sectores más y menos feminizados.
			15. Índice de desequilibrio ocupacional por sexo	Detectar las cinco ocupaciones más y menos feminizadas.
Económica	Analizar los recursos económicos ejecutados en cada medida, así como la rentabilidad de la misma.		16. Gasto público por medidas	Suma total de las subvenciones públicas
			17. Distribución de gasto público según origen de los fondos	Suma total de las subvenciones públicas, según procedencia de los fondos.
			18. Coste por beneficiario	Ratio entre las subvenciones concedidas y nº de trabajadores beneficiarios tratación y nº de trabajadores beneficiarios.

CUADRO 7. ECONOMÍA SOCIAL

TIPO EVALUACION	OBJETO	MÉTODO	INDICADOR	DEFINICIÓN
Implementación	<i>Determinar si se han ejecutado las diferentes medidas del programa.</i>	Uso de técnicas cuantitativas (indicadores)	01. Estado de ejecución.	En desarrollo /Realizada/No desarrollada
Ejecución	Valorar el cumplimiento del programa en términos de cobertura de la población potencial y caracterización beneficiarios, así como el impacto de las medidas.	Uso de técnicas cuantitativas (indicadores) para el análisis de resultados Uso de técnicas cuantitativas (encuestas) y cualitativas (entrevistas en profundidad) para el seguimiento beneficiarios.	02. Trabajadores beneficiarios	Nº total de trabajadores beneficiarios, para el conjunto del programa.
			03. Tasa de cobertura general	Proporción de beneficiarios sobre población potencial destinataria (desempleados) del programa (%).
			04. Trabajadores beneficiarios, por tipo de entidad, sexo, edad, sector económico, tiempo de desempleo, régimen de afiliación a la Seguridad Social y tipo de autoempleo (capitaliz.)	Nº de trabajadores beneficiarios por las subvenciones, en las distintas medidas de fomento de la economía social (renta subsistencia, capitalización por desempleo, etc), según las variables consideradas.
			05. Tasa de cobertura por colectivos	Proporción de beneficiarios de los distintos colectivos (según sexo, edad y tiempo de desempleo), sobre población potencialmente destinataria del programa en esos colectivos.
			06. Entidades beneficiarias, por tipo de entidad, sector económico y área geográfica.	Nº total de entidades receptoras de subvenciones, según variables consideradas.
			07. Nº de proyectos emprendidos en X+6 y X+12	Nº total de empresas creadas después de 6 y 12 meses de haber participado en el programa.
			08. Tipología de proyectos creados	Sectores principales donde se han creado puestos de trabajo y relación con variables sexo, edad, etc.
			09. Nº de nuevos puestos de puestos de trabajo creados.	Sean estos en empresas ya creadas o de nueva creación.
			10. Evolución del empleo indefinido.	Número de contratos indefinidos en relación al total de la contratación (general, sectorial, por sexo y edad).
			11. Evolución de la tasa de tem	Número de contratos temporales en relación al

Económica	Analizar los recursos económicos ejecutados en cada medida, así como la rentabilidad de la misma.		<i>poralidad.</i>	total de la contratación (general, sectorial, por sexo y edad).
			12. Índice de desequilibrio sectorial por sexo	Detectar los cinco sectores más y menos feminizados.
			13. Gasto público por medidas	Suma total de las subvenciones públicas
			14. Distribución de gasto público según origen de los fondos	Suma total de las subvenciones públicas según Procedencia de los fondos.
			15. Coste por beneficiario	Ratio entre las subvenciones concedidas por nº de trabajadores beneficiarios.

CUADRO 8. ORIENTACIÓN, ASESORAMIENTO E INTERMEDIACIÓN.

TIPO EVALUACION	OBJETO	MÉTODO	INDICADOR	DEFINICIÓN
Implementación	<i>Determinar si se han ejecutado las diferentes medidas del programa.</i>	Uso de técnicas cuantitativas (indicadores)	01. Estado de ejecución.	En desarrollo /Realizada/No desarrollada
Ejecución	Valorar el cumplimiento del programa en términos de cobertura de la población potencial y caracterización beneficiarios, así como el impacto de las medidas.	Uso de técnicas cuantitativas (indicadores) para el análisis de resultados Uso de técnicas cuantitativas (encuestas) y cualitativas (entrevistas en profundidad) para el seguimiento beneficiarios.	02. Trabajadores beneficiarios	Nº total de trabajadores beneficiarios, para el conjunto del programa.
			03. Tasa de cobertura general	Proporción de beneficiarios sobre población potencial destinataria (desempleados) del programa (%).
			04. Trabajadores beneficiarios, de acciones de orientación y asesoramiento, según sexo, edad, tiempo de desempleo, sector económico y nivel académico.	Nº trabajadores beneficiarios de acciones de orientación y asesoramiento, según variables consideradas.
			05. Tasa de cobertura por colectivos, de acciones de orientación y asesoramiento.	Proporción de beneficiarios de los distintos colectivos (según sexo, edad y tiempo de desempleo), sobre población potencialmente destinataria del programa en esos colectivos.
			06. Tasa de conformidad.	Proporción de personas jóvenes (adultos) que se convierten en parados de larga duración y que no han empezado ningún plan de acción (individualiz.)
			07. Tasa de error.	Proporción de personas jóvenes (adultos) que se convierten en parados de larga duración y a los que no se les ha ofrecido ningún plan de acción (individualizado).
			08. Tasa de servicio.	Proporción de desempleados que participan en alguna medida de activación (orientación, asesor. programas de empleo, etc).
			09. Tasa de eficacia.	Proporción de desempleados que han participado en medidas activas, que han vuelto a caer en el desempleo en X+12.
			10. Seguimiento de itinerarios	Nº de beneficiarios que han pasado por 1, 2, 3 ó

			<i>rios de inserción.</i>	más acciones distintas (%).
			11. Grado de satisfacción.	Grado de Satisfacción de los beneficiarios de los programas con respecto a las acciones recibidas (alto, medio, bajo).
			12. Grado de idoneidad de las acciones recibidas.	Nº de beneficiarios de los distintos programas que consideran que la relación entre la acción recibida y las posibilidades de encontrar trabajo es satisfactoria (establecer escalas).
			13. Índice de inserción.	Nº de beneficiarios de acciones de orientación y formación (incluidos programas mixtos de formación+empleo) que han conseguido un puesto de bajo en X+6 y X+12 (después de 6 y 12 meses de haber participado en el programa), en relación al número de participantes.
			15. Ofertas de empleo gestionadas según tipo de entidad, sector económico y área geográfica	Nº de ofertas de empleo gestionadas por servicios públicos o privados de intermediación, según variables consideradas.
			16. Índice de feminización de las acciones.	Nº de mujeres que participan en acciones con respecto al total de participantes, por edad y tipo de acción.
Económica	Analizar los recursos económicos ejecutados en cada medida, así como la rentabilidad de la misma.		17. Gasto público por medidas	Suma total de las subvenciones públicas, por medida
			18. Distribución de gasto público según origen de los fondos	Suma total de las subvenciones públicas, según procedencia de los fondos
			19. Coste por beneficiario	Ratio entre las subvenciones concedidas y nº de trabajadores beneficiarios

CUADRO 9: FORMACIÓN.

TIPO EVALUACION	OBJETO	MÉTODO	INDICADOR	DEFINICIÓN
Implementación	<i>Determinar si se han ejecutado las diferentes medidas del programa.</i>	Uso de técnicas cuantitativas (indicadores)	01. Estado de ejecución.	En desarrollo /Realizada/No desarrollada
Ejecución	Valorar el cumplimiento del programa en términos de cobertura de la población potencial y caracterización beneficiarios, así como el impacto de las medidas.	Uso de técnicas cuantitativas (indicadores) para el análisis de resultados Uso de técnicas cuantitativas encuestas) y cualitativas (entrevistas en profundidad), para el seguimiento de beneficiarios	02. Trabajadores beneficiarios	Nº total de trabajadores beneficiarios, para el conjunto del programa.
			03. Tasa de cobertura general	Proporción de beneficiarios sobre población potencial destinataria del programa (%).
			04. Cursos de Formación Ocupacional según modalidad de curso, familia profesional, vía de programación y área geográfica	N de cursos de formación del Plan FIP, según variables consideradas
			05. Alumnos beneficiarios de, cursos de formación, según modalidad de curso, familia profesional, sexo, edad, colectivo destinatario, situación laboral y área geográfica.	Nº de alumnos beneficiarios, según variables consideradas.
			06. Tasa de cobertura por colectivos, de cursos de formación ocupacional.	Proporción de beneficiarios de los distintos colectivos (según sexo, edad y tiempo de desempleo), sobre población potencialmente destinataria del programa en esos colectivos.
			07. Tasa de inserción de alumnos de formación ocupacional	Porcentaje de alumnos contratados sobre total de alumnos formados (%).
			08. Escuelas Taller y Casas de Oficio, por área geográfica.	Nº de Escuelas Taller y Casas de Oficio, según variable considerada.
			09. Alumnos beneficiarios de Escuelas Taller y Casas Ofic. según sexo, edad y especialidad formativa	Nº de alumnos, según variables consideradas.

			10. Tasa de cobertura por colectivos, de Escuelas Taller y Casas de Oficio.	Proporción de beneficiarios de los distintos colectivos (según sexo, edad y tiempo de desempleo), sobre población potencialmente destinataria del programa en esos colectivos.
			11. Tasa de inserción de alumnos de Escuelas Taller y Casas de Oficio	Porcentaje de alumnos contratados sobre total de formados en Escuelas Taller y Casas de Oficio (%)
			12. Talleres de Empleo, por área geográfica.	Nº de Talleres de Empleo, según variable considerada.
			13. Trabajadores beneficiarios de Talleres de Empleo, según sexo, edad, y especialidad formativa	Nº de trabajadores participantes, según variables consideradas.
			14. Tasa de cobertura por colectivos, de Talleres de Empleo.	Proporción de beneficiarios de los distintos colectivos (según sexo, edad y tiempo de desempleo), sobre población potencialmente destinataria del programa en esos colectivos.
			15. Tasa de inserción de alumnos de Talleres de Empleo.	Porcentaje de alumnos contratados sobre total de formados en Talleres de Empleo (%).
			16. Índice de inserción efectiva	Nº de beneficiarios de acciones de formación que se encuentran trabajando en el momento de hacer el muestreo, cuyo puesto de trabajo guarda relación con el curso de formación recibido.
Económica	Analizar los recursos económicos ejecutados en cada medida, así como la rentabilidad de la misma-		17. Gasto público por medidas	Suma total de las subvenciones públicas, según medida
			18. Distribución de gasto público según origen de los fondos	Suma total de las subvenciones públicas, según procedencia de los fondos
			19. Coste por beneficiario	Ratio entre las subvenciones concedidas y nº de trabajadores beneficiarios

IV. Consideraciones finales.

El notable grado de desarrollo que han experimentado las políticas de empleo a partir de la década de los 90, ha hecho que éstas se caractericen actualmente por su enorme complejidad y diversidad en los programas y medidas que desarrollan. Entre los factores que han contribuido a potenciar esta complejidad, merece señalar el peso cada vez mayor otorgado a la variable territorial, en paralelo a la creciente importancia de las Administraciones regionales y locales –así como de otros actores, como los agentes sociales– en el diseño e implementación de dichas políticas.

Desde estas premisas, la evaluación de las políticas de empleo se ha convertido en una necesidad prioritaria, bajo la fundada sospecha de que poner en funcionamiento un conjunto de medidas de fomento del empleo –subvenciones a la contratación, formación, economía social, nuevos yacimientos de empleo, etc.– no tiene sentido si no se conoce qué resultado han tenido dichas actuaciones.

En este sentido, merece resaltar que el debate en torno a la problemática de la evaluación ha cobrado un impulso relevante en los últimos años en el ámbito de la UE. Concretamente, la Comisión –en el marco de la Estrategia Europea de Empleo– está impulsando la configuración de un sistema de evaluación compartido, que permita valorar de la forma más homogénea posible la ejecución por los Estados miembro de los Planes Nacionales de Empleo. Las primeras propuestas se han encaminado a la consolidación de una batería común de indicadores, cuya aplicación práctica se enfrenta –sin embargo– a notables dificultades, principalmente por la heterogeneidad de los sistemas nacionales de información estadística en el seno de la UE.

En este contexto, se ha planteado el presente estudio sobre evaluación de las políticas de empleo en el Estado de las Autonomías, cuyo interés se justifica –además de por los elementos mencionados– por el hecho de que dichas políticas se desarrollen actualmente en un marco de concurrencia de diferentes Administraciones, que ejercen las competencias que les son atribuidas en la materia por el texto constitucional en sus ámbitos territoriales respectivos. Todo ello dibuja un panorama sumamente complejo y diverso, en relación tanto al diseño y ejecución de las políticas de empleo, como a la evaluación de las mismas.

Desde estas premisas, el análisis de los mecanismos y procesos de evaluación de los Pactos de Empleo en las distintas Comunidades Autónomas, permite avanzar los siguientes resultados:

(1) Siete Comunidades Autónomas –Andalucía, Castilla La Mancha, Castilla y León, Extremadura, Galicia, Madrid y Navarra– han desarrollado procesos de evaluación de sus Pactos de Empleo. Un hecho que merece destacarse, como ejemplo de buenas prácticas, el diseño y ejecución de las políticas de empleo en el ámbito territorial.

(2) Dichos procesos, no obstante, no se han implementado de modo uniforme, apreciándose diferencias –aunque también algunas semejanzas– tanto en la metodología utilizada como en el grado de desarrollo de las evaluaciones realizadas. En este sentido, cabe resaltar los siguientes aspectos:

- En la mayoría de las regiones, el órgano responsable de la supervisión y aprobación de la evaluación ha sido la Comisión de Seguimiento del Pacto, con la excepción de Castilla y León, donde no existe dicho órgano. En cuanto a la realización material de la evaluación, en general ha sido responsabilidad de los Departamentos de Industria, Economía o Empleo de las

respectivas Administraciones. Como excepción, merece destacar el caso de Madrid, donde la evaluación ha sido realizada por la Consejería de Justicia, Función Pública y Administración Local, hecho inusual que se explica por las particulares características del Acuerdo de Empleo en esta región.

- En todas las Comunidades se ha procedido a una evaluación desagregada de los Pactos, previa delimitación de los mismos, según programas y medidas. Hecho que merece resaltarse en términos metodológicos, en la medida en que toda evaluación debe permitir valorar el grado de cumplimiento de todas las medidas concretas objeto de análisis.
- Se constatan mayores diferencias en los tipos de evaluación desarrollados. Así, en Andalucía se contempla la evaluación de contexto, de implementación, de ejecución y económica. En Castilla La Mancha, se consideran tres tipos: contexto, ejecución y económica. En Galicia se contemplan dos tipos –contexto y ejecución– y también sucede lo mismo en Madrid, si bien en esta Comunidad los tipos seleccionados son los de evaluación de implementación y ejecución. Finalmente, en Castilla y León, Extremadura y Navarra se contempla un solo tipo de evaluación (ejecución).
- En todas las Comunidades, la evaluación se sustenta sobre el análisis de una serie de indicadores, existiendo una gran diversidad en el tipo y número entre las distintas regiones. En este sentido, merece destacar los casos de Galicia y Navarra por la diversidad y amplitud de indicadores utilizados.

(3) Desde una perspectiva más crítica, cabe señalar que en la mayoría de los informes de evaluación no se realiza una valoración de los Pactos, limitándose a un mero análisis de resultados, cuando no a una simple exposición de los mismos. Asimismo, en aquellas regiones donde se introduce una valoración, ésta se realiza en términos generales, sin entrar a evaluar específicamente cada uno de los programas y/o actuaciones.

(5) Cabe referirse, asimismo, a la escasa desagregación de los datos analizados en los informes. En primer lugar, salvo alguna excepción, existe un nivel muy bajo de desagregación por colectivos, lo que no permite valorar adecuadamente el impacto de las medidas, ni siquiera la desagregación de los beneficiarios. Tampoco se contempla normalmente la variable geográfica, presentándose los datos agregados en toda la región, sin descender al ámbito provincial y/o local. Hecho éste que supone un obstáculo notable a la hora de evaluar determinados programas (desarrollo local, nuevos yacimientos de empleo, etc). Finalmente, otra carencia se refiere a la desagregación de los presupuestos ejecutados según el origen de los fondos, lo que impide discernir la aportación real de la Administración Autónoma a los programas afectados.

(6) Por otra parte, no se han implementado instrumentos complementarios, que permitan profundizar en la percepción/satisfacción de los usuarios sobre los programas ejecutados. Un elemento que, sin embargo, podría resultar particularmente positivo a la hora de introducir posteriores mejoras en determinadas actuaciones (servicios de orientación, asesoramiento e intermediación laboral; cursos de formación, etc).

(7) Finalmente, tampoco se ha instrumentado ningún tipo de metodología para el seguimiento de los beneficiarios de las distintas actuaciones, una vez transcurrido un cierto tiempo de la finalización de éstas (por ejemplo, en el caso de los cursos de formación ocupacional). Sin embargo, la implementación de este tipo de seguimiento permitiría –más allá de cuantificar los resultados en

términos de número de beneficiarios– realizar una valoración adecuada del impacto de las actuaciones.

A partir de estos elementos, es necesario resaltar el hecho de que las políticas de empleo son instrumentos necesarios que, más allá de su diseño concreto, sería aconsejable que se guiasen por criterios de utilidad, coordinación –entre las diferentes Administraciones implicadas– y participación (de los agentes sociales más representativos). Un mecanismo que posibilita la consecución de estos criterios es, precisamente, la implementación de sistemas rigurosos de evaluación, cuyo diseño y elaboración debería recogerse en los propios Pactos de Empleo. Es decir: cada Pacto de Empleo tendría que incluir la previsión de los Órganos y procedimientos necesarios para su evaluación.

En cuanto a la metodología de evaluación, como criterio general, ésta tendría que realizarse de forma desagregada, abarcando cada uno de los programas y medidas incluidos en el Pacto, y adecuando el diseño de las técnicas de producción de la información –particularmente, en la desagregación de los datos por colectivos– a las necesidades y características concretas de cada evaluación.

V. BIBLIOGRAFIA SOBRE EVALUACIÓN DE POLITICAS DE EMPLEO

AA.VV (1991): *Simposium nacional de evaluación en servicios sociales*. Diputación Provincial de Jaén.

AA.VV. (1995): *Job creation and the quality of working life*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.

ALVIRA, F. (1991.a): *Metodología de la evaluación de programas*. Cuadernos metodológicos del Centro de Investigaciones Sociológicas, nº 2.

- (1991.b): “La evaluación de resultados”, en AA.VV (1991): *Simposium nacional de evaluación en servicios sociales*. Diputación Provincial de Jaén.

ARAGON, J; ROCHA, F; y TORRENTS, J. (2000): *Pactos y medidas de fomento del empleo en las Comunidades Autónomas*. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid.

AUER, P. ; y KRUPPE, TH. (1997): “Monitoring of Labour Market Policy in EU Member States”, en SCHMID, G.; O’REILLY, J.; y SCHÖMANN, K. (Eds) (1997): *International handbook of labour market policy and evaluation*. Edward Elgar Publishing Limited.

BARBIER, J-C., y GAUTIE, J. (Edits) (1998): *Les politiques de l’emploi en Europe et aux Etats-Unis*. Presses Universitaires de France.

BJÖRKLUND, A.; y REGNÉR, H. (1997): “Experimental Evaluation of European Labour Market Policy”, en SCHMID, G.; O’REILLY, J.; y SCHÖMANN, K. (Eds) (1997.a): *International handbook of labour market policy and evaluation*. Edward Elgar Publishing Limited.

BONNAL, L.; FOUGERE, D.; y SÉRANDON, A. (1997): “Evaluating the impact of French employment policies on individual labour market histories”, en *The Review of Economic Studies*, vol. 64, nº 221.

CACHON, L. (1996): “La evaluación de los dispositivos para la inserción de los jóvenes en el mercado de trabajo en España (1978-1995)”, ponencia presentada en el Seminario internacional sobre *Comparación de los dispositivos de inserción de jóvenes en el mercado de trabajo* (CEREQ/IRES, Marsella) (mimeografiado).

CASEY, B. (1997): “Exit Options from the Labour Force”, en SCHMID, G.; O’REILLY, J.; y SCHÖMANN, K. (Eds) (1997): *International handbook of labour market policy and evaluation*. Edward Elgar Publishing Limited.

CICOUREL, A. (1982): *El método y la medida en sociología*. Editora Nacional.

COLLADO, J.(1995): “Spain: Job creation and the quality of working life. Job creation schemes in Spain”, en AA.VV. (1997): *Job creation and the quality of working life*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.

COMISION EUROPEA (1999.a): *Indicadores europeos para los planes de empleo*. INEM.

- (1999.b): *Joint Employment Report 1999*. Comunidades Europeas, Luxemburgo

- (2000.a): *Joint Employment Report 2000. Comunidades Europeas*, Luxemburgo
- (2000.b): *Structural indicators. Comunidades Europeas*, Bruselas.
- (2000.c): *Santa María Da Feira European Council. Presidency Conclusions*. Bruselas.
- (2000.d): *Modernización de los Servicios Públicos de Empleo para apoyar la estrategia europea de empleo*. Bruselas.
- (2000.e): *Orientations for the Work Programme in 2001*. Indicator Group. The Employment Committee. Bruselas.

CONFEDERACION SINDICAL DE COMISIONES OBRERAS (1997): *Evaluación del Plan de Servicios Integrados para el empleo*, 1996. CC.OO.

CONFEDERACION SINDICAL DE COMISIONES OBRERAS y UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES (1999): *Valoración de la evaluación realizada por el gobierno del Plan Nacional de Acción para el empleo 1998*. (mimeografiado).

- (2000): *Propuestas de CC.OO. y UGT al Plan de Acción para el Empleo del año 2000*. (mimeografiado).

DALY, M. (1999): "New Deal Statistics and the New Deal Evaluation Database", en *Labour Market Trends*, vol. 107, nº 4.

DELANDER, L.; y NIKLASSON, H. (1997): "Cost-benefit Analysis", en SCHMID, G.; O'REILLY, J.; y SCHÖMANN, K. (Eds) (1997): *International handbook of labour market policy and evaluation*. Edward Elgar Publishing Limited.

DURAN, A.(Coordinadora) (1999): *Geografía de la innovación. Ciencia, tecnología y territorio en España*. Los Libros de la Catarata.

DUTHIL, G.; y PAQUET-VAULTIER, E. (1999): *Le chômage des jeunes en Europe*. L'Harmattan, Paris.

EGAILAN (1999): *Manual de evaluación de la formación ocupacional*. Departamento de Justicia, Trabajo y Seguridad Social del Gobierno Vasco.

ERHEL, CH. (1998): "L'évaluation macro-économique des politiques de l'emploi", en BARBIER, J-C., y GAUTIE, J. (1998): *Les politiques de l'emploi en Europe et aux Etats-Unis*. Presses Universitaires de France.

ERHEL, CH.; GAUITÉ, J.; GAZIER, B.; y MOREL, S. (1997): "Job Opportunities for the Hard-to-place, en SCHMID, G.; O'REILLY, J.; y SCHÖMANN, K. (Eds) (1997): *International handbook of labour market policy and evaluation*. Edward Elgar Publishing Limited.

EUROPEAN FOUNDATION FOR THE IMPROVEMENT OF LIVING AND WORKING CONDITIONS (1999): *Active Strategies for an Ageing Workforce. Conference Report*. European Foundation for the Improvement of Living and Working Condi

FITZENBERGER, B.; y PREY, H. (2000): "Evaluating public sector sponsored training in East Germany", en *Oxford Economic Papers*, nº 52.

FRASER, A. (1997): "Interim evaluation of the ADAPT Community initiative", en *Labour Market Trends*, vol. 50, nº 10.

FUNDACIÓN BBV (1998.A) *Una evaluación de los cuasimercados como instrumento para la reforma del sector público*. Fundación BBV. Febrero. 1998.

- (1998.b): *"La medición de la eficiencia en la prestación de los servicios públicos locales: el caso del servicio de recogida de basuras"*. Fundación BBV. Junio. 98.

GAUTIÉ, J. (1998): "Les 'évaluations d'ordre micro-économique: impact sur les bénéficiaires et effets directs sur l'emploi", en BARBIER, J.-C., y GAUTIE, J. (1998): *Les politiques de l'emploi en Europe et aux Etats-Unis*. Presses Universitaires de France.

GOMIS, P. (2000): "Consideraciones sobre la estrategia europea de empleo de Amsterdam a Lisboa", en *Información Comercial Española*, nº 784.

GUTIERREZ, E. (1999): "Consideraciones a la Gestión pública Local", Comunicación presentada a las *Jornadas sobre Gestión Pública de Servicios Locales, organizadas por la SAL.FSAP-M* (mimeografiado).

HALL, J.; y REID, K. (1998): "New Deal for the young unemployed: monitoring and evaluation", en *Labour Market Trends*, vol. 106, nº 11.

HECKMANN, J.; y SMITH, J. (1997): "Experimental and Nonexperimental Evaluation", en SCHMID, G.; O'REILLY, J.; y SCHÖMANN, K. (Eds) (1997.a): *International handbook of labour market policy and evaluation*. Edward Elgar Publishing Limited.

JANOSKI, TH. (1997): "Explaining State Intervention to prevent Unemployment: the impact of Institutions on Active Labour Market Policy Expenditures in 18 countries", en SCHMID, G.; O'REILLY, J.; y SCHÖMANN, K. (Eds) (1997): *International handbook of labour market policy and evaluation*. Edward Elgar Publishing Limited.

LINDLEY, R. (1997): "The European Social Fund: a strategy for generic evaluation", en SCHMID, G.; O'REILLY, J.; y SCHÖMANN, K. (Eds) (1997): *International handbook of labour market policy and evaluation*. Edward Elgar Publishing Limited.

LÓPEZ, A. (1991): "Proyectos de evaluación de la praxis en servicios sociales", en AA.VV (1991): *Simposium nacional de evaluación en servicios sociales*. Diputación Provincial de Jaén.

MEAGER, N. (1997): "From Unemployment to Self-employment: Labour Market Policies for Business Start-Up", en SCHMID, G.; O'REILLY, J.; y SCHÖMANN, K. (Eds) (1997): *International handbook of labour market policy and evaluation*. Edward Elgar Publishing Limited.

- (1999): "Evaluating Active Labour Market Measures for the Long-Term Unemployed", *European Employment Observatory* (mimeo).

MEAGER, N.; y EVANS, C. (1998): "The evaluation of active labour market measures for the long-term unemployment", en *Employment and Training Papers*, nº 16.

MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES (1999): *Plan de Acción para el Empleo del Reino de España: 1999*. MTAS.

- 2000.a: *Plan de Acción para el Empleo para el Reino de España: 2.000*. MTAS.

-2000.b: *Observatorio de seguimiento del Plan de Acción para el Empleo 1999*. MTAS.

-2000.c: *Observatorio de seguimiento del Plan de Acción para el Empleo 2000*. MTAS.

NAVARRO, F. (2000): *El tratamiento de la política de empleo en la Unión Europea*. Consejo Económico y Social.

OECD (edit.) (1990): *Evaluating Labour Market and Social Programmes: the state of a complex art*. París.

OJEDA, A. (2000): "El futuro del diálogo social", en *Gaceta Sindical*, nº 185.

O'LEARY, CH.; KOLODZIEJCZYK, P.; y LÁZAR, G. (1998): "Rendimiento neto de los programas de fomento del empleo en Hungría y Polonia", en *Revista Internacional del Trabajo*, vol.117, nº 3.

PAYNE, J. (1990): *Adult off-the-jobs skills training: and evaluation study*. Policy Studies Institute, London.

RYAN, P.; y BÜCHTEMANN, CH. (1997): "The Scholl-to-Work-Transition", en SCHMID, G.; O'REILLY, J.; y SCHÖMANN, K. (Eds) (1997): *International handbook of labour market policy and evaluation*. Edward Elgar Publishing Limited.

SAEZ, F. (1997): "Políticas de mercado de trabajo en España y Europa", en *Papeles de Economía Española*, nº 72.

SAEZ, F. (2000): "Los planes de empleo y su seguimiento", en *Economistas*, nº 84.

SCHMID, G. (1997.a): "Process Evaluation: Policy Formation and Implementation", en SCHMID, G.; O'REILLY, J.; y SCHÖMANN, K. (Eds) (1997): *International handbook of labour market policy and evaluation*. Edward Elgar Publishing Limited.

SCHMID, G. (1997.b): "New Public Management of further training", en SCHMID, G.; O'REILLY, J.; y SCHÖMANN, K. (Eds) (1997): *International handbook of labour market policy and evaluation*. Edward Elgar Publishing Limited.

SCHMID, G.; O'REILLY, J.; y SCHÖMANN, K. (Eds) (1997.a): *International handbook of labour market policy and evaluation*. Edward Elgar Publishing Limited.

SCHMID, G.; O'REILLY, J.; y SCHÖMANN, K. (1997.b): "Theory and methodology of labour market policy and evaluation: an introduction", en: SCHMID, G.; O'REILLY, J.; y SCHÖMANN,

K. (Eds) (1997.a): *International handbook of labour market policy and evaluation*. Edward Elgar Publishing Limited.

SCHÖMANN, K. (1997): "Longitudinal Designs in Evaluation Studies", en SCHMID, G.; O'REILLY, J.; y SCHÖMANN, K. (Eds) (1997): *International handbook of labour market policy and evaluation*. Edward Elgar Publishing Limited.

TUIJNMANN, A.; y SCHÖMANN, K. (1997): "Life-long Learning and Skill Formation", en SCHMID, G.; O'REILLY, J.; y SCHÖMANN, K. (Eds) (1997): *International handbook of labour market policy and evaluation*. Edward Elgar Publishing Limited.

UNION REGIONAL DE COMISIONES OBRERAS DE CASTILLA LA MANCHA (2000): *Instrumentos para activar y consolidar iniciativas locales de desarrollo y empleo. Informe a la Consjería de Industria y Trabajo, al Consejo Económico y Social y a los agentes económicos y sociales de Castilla La Mancha* (mimeografiado).

VEDUNG, E. (1997): *Evaluación de políticas públicas y programas*. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

WALSH, K. (1997): "Interim evaluation of the employment communit initiative", en *Labour Market Trends*, vol. 50, nº 10.

VII. ANEXOS

ANEXO 1: INDICADORES EUROPEOS PARA LOS PLANES DE EMPLEO.

La supervisión multilateral de la aplicación de las directrices laborales y la identificación de buenas prácticas, son elementos claves de la estrategia coordinada de empleo, tal como se afirmó en el Consejo de Viena. En este contexto, se ha fomentado la creación y consolidación de un sistema de indicadores europeos, que sirvan de base para el informe anual de la ejecución de los Planes Nacionales de Empleo por los Estados miembros de la UE.

Con este objeto, los Servicios de la Comisión Europea y representantes de los Estados miembros, bajos los auspicios del Comité de Empleo y de mercado de trabajo, presentaron en septiembre de 1999 un informe en que se analizan una serie de posibles “Indicadores Europeos para los Planes de Empleo”. Estos Indicadores se dividen en tres áreas –actuación, política y estructurales– cuya síntesis se recoge a continuación.

(I) INDICADORES BÁSICOS DE ACTUACIÓN.

Su objetivo es medir las variables clave usadas para caracterizar la situación macroeconómica, de empleo y desempleo (tablas 1 a 3):

TABLA 1. INDICADORES BÁSICOS DE ACTUACIÓN (EMPLEO).

INDICADOR	DEFINICIÓN	FUENTE	BASE
Crecimiento total del empleo	Cambio anual en el total de la población ocupada (%).	Emp. Benchmar series	Objetivo estándar para evaluar la actuación de la Estrategia Laboral (EL).
Tasa total de empleo	Población total ocupada (15-65 años) en proporción al total de la población de ese mismo segmento de edad (%)	EPA	Índice estándar para controlar uno de los principales objetivos de actuación de la EL. Todos los grupos entre 15 y 65 años están incluidos.
Tasa total de empleo (equivalentes a tiempo completo)**	Total de individuos ocupados (15-65 años), medidos por diferencias en el nº de horas trabajadas, en proporción al total de la población de ese mismo segmento de edad (%).	Cálculos aproximados EPA/EUROSTAT	Indicador para complementar la lectura de la tasa de empleo, al tener en cuenta el nº medio de horas trabajadas por individuo ocupado.

** La publicación de datos respecto de este indicador está sujeta al acuerdo sobre la metodología y calidad de los datos sobre tiempo de trabajo anual.

Fuente: *Indicadores Europeos para los Planes de Empleo*. Comisión Europea, 1999.

TABLA 2. INDICADORES BÁSICOS DE ACTUACIÓN (DESEMPLEO).

INDICADOR	DEFINICIÓN	FUENTE*	BASE
Tasa total de desempleo	Número total de individuos desempleados (def. OIT) en proporción al total de población activa (%)	EPA	Índice estándar para evaluar la estrategia contra el desempleo.
Proporción de desempleo juvenil	Total de jóvenes desempleados (15-24 años) en proporción al total de la población de ese mismo segmento de edad (%)	EPA	Índice estándar para controlar la incidencia del desempleo entre los jóvenes.
Tasa de desempleo de larga duración	Total de población que sufre el desempleo de larga duración (>12 meses), en proporción al total de la población activa (%)	EPA	Índice estándar para controlar el objetivo de reducir la cantidad de desempleados de larga duración.

Fuente: *Indicadores Europeos para los Planes de Empleo*, Comisión Europea, 1999.

TABLA 3. INDICADORES BÁSICOS DE ACTUACIÓN (INDICADORES ECONÓMICOS RELACIONADOS CON EL EMPLEO).

INDICADOR	DEFINICIÓN	FUENTE*	BASE
Crecimiento real del PIB	Media anual (%)	Informes nacionales	Medición de la actividad total: indicador del volumen total de producción de la economía
Crecimiento de la productividad laboral aparente	Crecimiento en PIB per cápita de la población empleada y por hora trabajada (%)	Informes nacionales	Medición del empleo-intensidad de crecimiento: indicador que relaciona el volumen total de producción con la mano de obra que se requiere para dicha producción
Costes laborales de la unidad real	Crecimiento de la compensación total por trabajador, ajustada para la productividad laboral y deflactor del PIB	Información nacional	Medición de la productividad-costes laborales ajustados: índice compuesto que combina cambios en el coste total de la mano de obra, en términos reales, con los de la productividad de la mano de obra

Fuente: *Indicadores Europeos para los Planes de Empleo*, Comisión Europea, 1999.

(II) INDICADORES DE POLÍTICA.

Tienen por finalidad controlar los esfuerzos de la política realizados por cada Estado miembro al traspasar los objetivos operacionales europeos, los puntos de referencia, a la política nacional y evaluar su eficacia. Los indicadores se subdividen en dos tipos: input y output.

Para el cálculo de los indicadores relativos a las directrices 1 a 3, cuyo objetivo es reducir el desempleo de larga duración, se emplean las siguientes variables:

- **Variable A:** número de individuos jóvenes (adultos) que se quedaron sin trabajo en el mes X.
- **Variable B:** número de individuos jóvenes (adultos), que siguen desempleados al final del mes X+6 (12) sin interrupción.
- **Variable C:** número de individuos jóvenes (adultos) que se quedaron sin trabajo en el mes X, y han empezado un plan de acción individualizado concreto antes del mes X+6 (12).
- **Variable D:** número de individuos jóvenes (adultos), que siguen desempleados al final del mes X+6 (12), y no han comenzado un plan de acción individualizado.
- **Variable D1:** número de individuos jóvenes (adultos), que siguen desempleados al final del mes X+6 (12), y a los que no se les ha ofrecido un plan de acción individualizado.
- **Variable D2:** número de individuos jóvenes (adultos), que siguen desempleados al final del mes X+6 (12), y han rechazado un plan de acción individualizado.

TABLA 4. INDICADORES DE INPUT/OUTPUT DE LA POLÍTICA

DIRECTRIZ	INDICADOR	DEFINICIÓN	CÁLCULO
1-2	Tasa de no conformidad (input)	Proporción de personas jóvenes (adultos) que se convierten en desempleados de larga duración y que no han empezado un plan de acción individualizado	Ratio: D/B
1-2	Tasa de fallo (input)	Proporción de personas jóvenes (adultos) que se convierten en desempleados de larga duración y a los que no se les ha ofrecido un plan de acción individualizado	Ratio: D1/B
1-2	Tasa de rechazo (input)	Proporción de personas jóvenes (adultos) que se convierten en desempleados de larga duración y que han rechazado un plan de acción individualizado	Ratio: D2/B
1-2	Tasa de conformidad (input)	Proporción de personas jóvenes (adultos) que se convierten en desempleados y que han iniciado un plan de acción individualizado antes de alcanzar los 6 (12) meses de desempleo	Ratio: C/A
1-2	Tasa de eficacia (output)	Proporción de jóvenes (adultos) que se convierten en desempleados de larga duración	Ratio B/A

Fuente: *Indicadores Europeos para los Planes de Empleo*, Comisión Europea, 1999.

Para la directriz 3, cuyo objeto es reforzar la activación –y, en particular, reducir la tasa de desempleo mediante la formación o medidas similares– se consideran las siguientes variables en el cálculo de los indicadores de input/output (tabla 5):

- **Variable E:** número de registrados como desempleados (media anual).
- **Variable F:** número de participantes en formación o medidas similares que antes eran desempleados (media anual).

- **Variable G:** número de los que entran en algún programa en un determinado tiempo.
- **Variable H:** número de personas que se registran como desempleados 3 ó 6 meses después de terminar el programa.

TABLA 5. INDICADORES DE INPUT/OUTPUT DE LA POLÍTICA

DIRECTRIZ	INDICADOR	DEFINICIÓN	CÁLCULO
3	Tasa de conformidad (input)	Proporción de desempleados registrados, que participan en las medidas implementadas.	Ratio: F/E
3	Tasa de eficacia (output)	Proporción de participantes en medidas activas que han vuelto a caer en el desempleo	Ratio H/G

Fuente: *Indicadores Europeos para los Planes de Empleo*, Comisión Europea, 1999.

(III) INDICADORES DE ACTUACIÓN ESTRUCTURAL.

Miden el progreso alcanzado por los Estados miembro a medio plazo hacia los objetivos establecidos por las Directrices sobre aprendizaje a lo largo de toda la vida (nº 6), los que dejan la escuela antes de tiempo (nº 7), la transición entre la escuela y el trabajo (nº 8), obstáculos para la creación de nuevas empresas (nº 10), creación de trabajos en los servicios (nº 13), impuestos (nº 14), desarrollo de recursos humanos en las empresas (nº 18), problemas según el sexo (nº 20) y políticas de familia y amigos (nº 21).

Se acordó que estos indicadores deberían cumplir las siguientes condiciones: estar lo más cerca de la directiva en términos de su formulación e intención; estar sostenidos por datos comparables de los 15 Estados miembros; y transmitir información sobre la situación de partida (sobre 1997) y la situación al final del período de 5 años de la Estrategia Europea de Empleo. En este sentido, el grupo de expertos preseleccionó unos cuantos indicadores, aunque reconociendo que la relevancia de algunos podía ser subóptima (tabla 6):

TABLA 6. INDICADORES DE ACTUACIÓN ESTRUCTURAL

DIRECTRIZ	INDICADOR	FUENTE
6	Nivel de logros educacionales de la fuerza laboral (25-59 años), por sexo y estatuto de trabajo	Estudio sobre la fuerza laboral
6	Jóvenes entre 15 y 24 años, por sexo y educación	Estudio sobre la fuerza laboral
7	Proporción del total de la población entre 18-24 años que han alcanzado el CINE nivel 2 o inferior, y no siguen ningún tipo de educación o formación	Estudio sobre la fuerza laboral
8	Proporción de personas entre 18-29 años, empleadas un año después de dejar la escuela, por sexo y nivel educativo	EPA
8	Proporción de personas entre 18-29 años, desempleadas un año después de dejar la escuela, por sexo y nivel educativo	EPA
10	Retraso medio del registro de empresas	Estudio Logotech para la Comisión Europea, 1997.
10	Número total de procedimientos para el registro de una empresa.	Estudio Logotech para la Comisión Europea, 1997.
13	Tasa de empleo en el sector servicios, dividida por el nivel de especialización (alto,bajo)	Estudio sobre la fuerza laboral
14	Impuestos totales como % del PIB	EUROSTAT, OCDE.
14	Tasa de impuestos implícita sobre los trabajadores empleados	EUROSTAT, OCDE
14	Tasa de impuestos marginal, separada por nivel salarial y tipo de familia	EUROSTAT, OCDE
18	Porcentaje de empresas que proporcionan formación vocacional continuada	Estudio sobre la formación vocacional continua (2000)
18	Porcentaje de trabajadores que participan de la formación vocacional continuada	Estudio sobre la formación vocacional continua (2000)
20	Índice de desequilibrio por sexo (total y sectorial) en sectores económicos, en proporción al total de trabajadores	EPA
20	Índice de desequilibrio por sexo (total y ocupacional) en ocupaciones, en proporción al total de trabajadores	EPA
20	Desequilibrio porcentual entre las ganancias mensuales netas de hombre y mujeres relativamente respecto de la media nacional, por período de trabajo	Panel de Casa de la Comunidad Europea, 1995.
21	Tasa de empleo de padres con niños de 5 años ó menores	EPA
21	Diferencias de las tasas de empleo de padres y no padres	EPA

Fuente: *Indicadores Europeos para los Planes de Empleo*. Comisiones Europeas, 1999.

ANEXO 2: INDICADORES- CLAVE EUROPEOS DE EMPLEO.

En cumplimiento de las conclusiones del Consejo Europeo Especial de Lisboa (marzo 2000) y del Consejo Europeo de Feira (junio 2000), y en continuidad con el trabajo desarrollado hasta el momento (cf anexo 1), la Comisión Europea ha presentado un listado de 27 *indicadores-clave*, que constituirán la base para los informes anuales de seguimiento de las políticas definidas en el conjunto de la UE, en los cuatro ámbitos definidos como fundamentales: empleo, innovación y desarrollo, reforma económica y cohesión social. Asimismo, se define otra lista de 11 *indicadores a desarrollar*, con el objeto de ser utilizados en un futuro para complementar los anteriores.

En el ámbito específico del empleo, los indicadores-clave seleccionados son 7: tasa de empleo, tasa de empleo femenino, tasa de empleo de trabajadores mayores (55-64 años), tasa de desempleo, tasa de desempleo de larga duración, impuestos sobre perceptores de bajos salarios y aprendizaje a lo largo de toda la vida (participación adulta en educación y formación) (tabla 1)

Asimismo, se han definido otros 4 indicadores a desarrollar en un futuro: flujos de desempleados de larga duración, calidad del trabajo, vacantes y tasa impositiva marginal efectiva.

TABLA 1. INDICADORES-CLAVE EUROPEOS SELECCIONADOS PARA EL EMPLEO

INDICADOR	DEFINICIÓN	FUENTE	DISPONIBILIDAD	OBJETIVO GLOBAL POLÍTICA
1. Tasa de empleo	Nº personas de 15-64 años empleadas, sobre total de población de 15-64 años.	EUROSTAT	Todos los Estados Miembros. Series temporales: 1983-1999.	Pleno empleo
2. Tasa de empleo femenino	Nº mujeres de 15-64 años empleadas, sobre total de población femenina de 15-64 años.	EUROSTAT	Todos los Estados Miembros y agregados de la UE. Datos comparables no disponibles para US. Series temporales: 1983-1999.	Pleno empleo. Igualdad de oportunidades.
3. Tasa de empleo de trabajadores mayores.	Nº personas de 55-64 años empleadas, sobre total de población de 55-64 años.	EUROSTAT	Todos los Estados Miembros y agregados de la UE. Datos comparables no disponibles para US. Series temporales: 1983-1999	Pleno empleo. Combatir exclusión social.
4. Tasa de desempleo	Número total de individuos desempleados sobre el total de la población activa. Series armonizadas.	EUROSTAT	Todos los Estados Miembros, agregados de la UE, US y Japón. Series temporales: 1983-1999	Pleno empleo. Combatir exclusión social.
5. Tasa de desempleo de larga duración.	Total de desempleados de larga duración (12 meses) sobre total de población activa. Series armonizadas	EUROSTAT	Todos los Estados Miembros y agregados de la UE. Datos comparables no disponibles para US. Series temporales: 1983-1999	Pleno empleo. Combatir exclusión social.
6. Impuestos sobre perceptores de bajos salarios.	Impuestos sobre empleados y contribuciones de empleadores para los perceptores de bajos salarios	Informe OECD	Todos los Estados Miembros, agregados de la UE. Datos comparables para US y Japón. Series temporales: 1995-98,	Medir la presión impositiva sobre el trabajo, particularmente los menos pagados y relativamente descualificados.

	(por ejemplo, 67% salario medio), sobre total de costes laborales		estimado para 1999	
7. Aprendizaje a lo largo de toda la vida (participación adulta en educación y formación).	Porcentaje de la población de entre 25-64 años, que participan en educación y formación.	EUROSTAT	Todos los Estados Miembros y agregados de la UE. Datos comparables no disponibles para US. Series temporales: 1992-1999	Pleno empleo. Más y mejores trabajos.

ANEXO 3. OBSERVATORIO DE SEGUIMIENTO DEL PLAN DE ACCIÓN PARA EL EMPLEO DE ESPAÑA.

El Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales elabora periódicamente informes sobre la ejecución del Plan de Acción para el Empleo de España. En este Observatorio de Seguimiento, se incluyen diferentes tres tipos de indicadores:

- En primer lugar, se recogen los 9 *Indicadores básicos de actuación* definidos por la Unión Europea, para caracterizar la situación macroeconómica, de empleo y desempleo de cada Estado miembro (cf anexo 1).
- Asimismo, se recogen una serie de *Indicadores* utilizados en la Encuesta de Población Activa y de las Estadísticas de Movimiento Laboral Registrado.
- Finalmente, se incluye una serie de *Indicadores Estructurales de Seguimiento del Plan de Acción para el Empleo*, para las distintas Directrices del mismo (tabla 1):

TABLA 1. INDICADORES ESTRUCTURALES DE SEGUIMIENTO DEL PLAN DE ACCIÓN PARA EL EMPLEO DE ESPAÑA.

DIRECTRICES 1 Y 2.- CONBATIR EL DESEMPLEO JUVENIL Y PREVENIR EL PARO DE LARGA DURACIÓN (PLD)	
Oportunidad a jóvenes desempleados antes de 6 meses en paro	
INDICADOR	FUENTE
Tasa de empleo <25 años	INE (EPA)
Tasa de paro <25 años	INE (EPA)
Tasa de PLD <25 años (PLD/Paro Total)	INE (EPA)
Porcentaje de parados <25 con baja cualificación (analfabetos, sin estudios y primarios)	INE (EPA)
Número de jóvenes en paro (- de 6 meses)	INE (EPA)
Número de jóvenes en PLD (+ de 6 meses)	INE (EPA)
Nº Acciones de inserción con <25 (-6 meses en paro)	INEM
Número de alumnos <25 formados en el Plan FIP	INEM
Número de alumnos <25 en Escuelas Taller y Casas de Oficios	INEM
Número de contratos indefinidos con <25	INEM
Número de contratos temporales con <25	INEM
Oportunidad a PLD adultos antes de 12 meses en paro (25 años y más)	
INDICADOR	FUENTE
Tasa de empleo >25 años	INE (EPA)
Tasa de paro >25 años	INE (EPA)
Tasa de PLD >25 años (PLD/Paro Total)	INE (EPA)
Porcentaje de PLD >25 con baja cualificación (analfabetos, sin estudios y primarios)	INE (EPA)
Número de parados >25 años (- de 12 meses)	INE (EPA)
Número de PLD >25 años (+ de 12 meses)	INE (EPA)
Nº Acciones de inserción con >25 (-12 meses en paro)	INEM
Número de alumnos >25 formados en el Plan FIP	INEM
Número de contratos indefinidos con >25	INEM
Número de contratos temporales con >25	INEM
DIRECTRIZ 3.- SUSTITUIR MEDIDAS PASIVAS POR MEDIDAS ACTIVAS	
Modificar la estructura de gasto a favor de las políticas activas	
INDICADOR	FUENTE
Gpolíticas activas /G Total (%)	INEM
Gpolíticas pasivas /G Total (%)	INEM
Gtotal p.m.t. /PIB (%)	INEM
Gpolíticas activas /PIB (%)	INEM
Gpolíticas pasivas /PIB (%)	INEM
Stock participantes políticas activas /Total benef. (%)	INEM
Stock participantes políticas pasivas /Total benef. (%)	INEM
Protección por desempleo	
INDICADOR	FUENTE
Beneficiarios prestaciones contributivas	INEM
- Desempleo total	
- Desempleo parcial	
Beneficiarios prestaciones asistenciales	INEM
- Subsidio	
- Eventuales agrarios	
Tasa de cobertura bruta	INEM
Beneficiarios prestac. Contrib./ Total beneficiarios	INEM
Beneficiarios prestac. Asist. /Total beneficiarios	INEM

DIRECTRIZ 4.- BÚSQUEDA ACTIVA DE EMPLEO	
Nº de acciones de inserción con desempleados	
INDICADOR	FUENTE
Formación	INEM
- Varones	
- Mujeres	
Empleo	INEM
- Varones	
- Mujeres	
Ampliar la participación en los planes de formación, orientación y colocación	
INDICADOR	FUENTE
Número de desempleados participantes en Plan FIP /Desempleo total (%)	INEM
Número de desempleados beneficiarios de prestaciones por desempleo participantes en Plan FIP /Desempleo total (%)	INEM
Número de acciones de inserción dirigidas a la orientación y promoción de Empleo.	INEM
- Varones	
- Mujeres	

DIRECTRIZ 5.- ACUERDOS SOCIALES PARA FAVORECER LA EMPLEABILIDAD	
INDICADOR	FUENTE
Número de contratos para la formación	INEM
- Varones	
- Mujeres	
Número de contratos en prácticas	INEM
- Varones	
- Mujeres	
Número de contratos formativos convertidos en indefinidos	INEM
- Varones	
- Mujeres	

DIRECTRIZ 6.- DESARROLLAR POSIBILIDADES DE FORMACIÓN PERMANENTE	
FP Ocupacional	
INDICADOR	FUENTE
PLAN FIP (Con evaluación positiva)	INEM
Total Alumnos formados	
- Varones	
- Mujeres	
- Menores de 25 años	
- Mayores de 25 años	
Perceptores de Prestaciones por Desempleo	
Tasa de inserción de alumnos (% alumnos contratados s/total Formados)	
% Alumnos sobre Parados Registrados	
FORMACIÓN CONTÍNUA	FORCEM
Total Alumnos Certificados	
- Varones	
- Mujeres	
% Alumnos sobre Asalariados S.Privado	
Financiación certificada	FORCEM
Financiación aprobada	

DIRECTRIZ 7.- MEJORAR LA EFICACIA DE LOS SISTEMAS ESCOLARES	
INDICADOR	FUENTE
Tasa de escolaridad jóvenes (14 a 18 años) (%) FP INICIAL - FP reglada - Programa Garantía Social	MEC MEC

DIRECTRIZ 8.- MODERNIZACIÓN DE LOS SISTEMAS DE APRENDIZAJE PARA LOS JÓVENES	
INDICADOR	FUENTE
Escuelas taller y Casas de Oficios Total Alumnos formados - Varones - Mujeres	INEM

DIRECTRIZ 9.- FAVORECER LA INTEGRACIÓN EN EL MERCADO DE TRABAJO DE LOS DISCAPACITADOS Y DESFAVORECIDOS	
INDICADOR	FUENTE
Contratación indefinida	INEM
Contratación en Centros Especiales de Empleo	INEM
Contratación temporal	INEM

DIRECTRIZ 10.- REDUCIR LOS COSTES GENERALES Y LAS CARGAS ADMINISTRATIVAS DE LAS EMPRESAS, FUNDAMENTALMENTE PYMEs	
INDICADOR	FUENTE
Número de PYMEs /Total empresas (%)	MTAS
Número de ocupados en las PYMEs /Total de ocupados asalariados (%)	MTAS
Número de Cooperativas y Sociedades Laborales constituidas	MTAS

DIRECTRIZ 11.- FOMENTAR EL TRABAJO POR CUENTA PROPIA Y LA CREACIÓN DE PYMEs	
INDICADOR	FUENTE
Número de trabajadores no asalariados	INE (EPA)
Núm. de autónomos y empresarios sin asalariados	INE (EPA)
Número de trabajadores en empresas de nueva creación	MTAS

DIRECTRIZ 12.- CREACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO A NIVEL LOCAL Y DESARROLLO DE LA ECONOMÍA SOCIAL	
INDICADOR	FUENTE
Número de socios en Cooperativas constituidas	MTAS
Número de socios en Soc. Laborales registradas	MTAS
Número de beneficiarios capitalización prestación desempleo	INEM

DIRECTRIZ 13.- DESARROLLAR EL POTENCIAL DE EMPLEO DEL SECTOR SERVICIOS	
INDICADOR	FUENTE
Tasa de empleo en el sector Servicios	INE (EPA)
- Nivel cualificación bajo	
- Nivel cualificación medio y superior	

DIRECTRIZ 14.- RÉGIMEN FISCAL Y DE SEGURIDAD SOCIAL MÁS FAVORABLE AL EMPLEO	
Componentes del Coste Laboral por trabajador y año (Distribución %)	
INDICADOR	FUENTE
Sueldos y salarios	INE (ECL)
Cotizaciones obligatorias a la Seguridad Social	INE (ECL)
Indemnizaciones	INE (ECL)
Formación Profesional	INE (ECL)
Otros gastos	INE (ECL)
Cuotas Seguridad Social Régimen General	
INDICADOR	FUENTE
TIPO DE COTIZACIÓN (CC+desempleo+FOGASA+FP)	MTAS
- Empresa (%)	
- Trabajadores (%)	
Cuota Seguridad Social Régimen Especial Trabajadores Autónomos	
INDICADOR	FUENTE
TIPO DE COTIZACIÓN	MTAS
- Con protección por incapacidad temporal	
- Sin protección por incapacidad temporal	
Cargas fiscales y de Seguridad Social	
INDICADOR	FUENTE
Presión fiscal en % PIB	M° Hacienda
- (Suma de los impuestos directos e indirectos y de las cotizaciones sociales /PIB)	(PGE 2001)

DIRECTRIZ 15.- ACUERDOS PARA MODERNIZAR LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO	
Tiempo de trabajo	
INDICADOR	FUENTE
a) Ocupados según jornada (miles)	INE (EPA)
Varones	
▪ A tiempo Completo	
▪ A tiempo Parcial según razones:	
- No encontrar trabajo de jornada completa	
- No querer trabajo de jornada completa	
- El tipo de actividad que desarrolla	
- Otros	
Mujeres	
▪ A tiempo Completo	
▪ A tiempo Parcial según razones:	

<ul style="list-style-type: none"> - Ocupación por un empleo % s/ total de parados. 	
<p>Regulación de empleo (Trabajadores afectados por expedientes autorizados)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Extinción - Suspensión - Reducción de jornada 	MTAS
<p>Despidos individuales</p> <ul style="list-style-type: none"> - Conciliación con avenencia - Juzgado de lo Social 	MTAS
<p>Contratos a tiempo parcial</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Sexo <ul style="list-style-type: none"> - Varones - Mujeres ▪ Sectores <ul style="list-style-type: none"> - Agricultura - Industria - Construcción - Servicios ▪ Edades <ul style="list-style-type: none"> - Menores de 25 años - De 25 y más años ▪ Duración del contrato <ul style="list-style-type: none"> - Temporales - Indefinidos - No clasificables 	INEM
<p>Empresas de trabajo temporal (ETT)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Nº ETT autorizadas - Trabajadores cedidos - Nº de contratos de puesta a disposición 	MTAS

DIRECTRIZ 16.- TIPOS DE CONTRATOS MÁS ADAPTABLES	
Contratos registrados por modalidad	
INDICADOR	FUENTE
Total contratos	INEM
Ordinarios	INEM
<ul style="list-style-type: none"> - Indefinido - A tiempo Parcial - Minusválidos 	
De duración determinada	INEM
<ul style="list-style-type: none"> - Temporales Minusválidos - Minusválidos en C.E.E. - Por Obra o Servicio - Eventual por circunstancias de la producción - Interinidad - Sustitución por jubilación a los 64 años - Relevo 	

Formativos	INEM
<ul style="list-style-type: none"> - En Prácticas - Formación Ley 63/97 	
Indefinidos subvencionados	INEM
<ul style="list-style-type: none"> - Jóvenes desempleados menores de 30 años - Desempleados insc. 12 meses o más - Mujeres Subrepresentadas - Mayores de 45 años - Minusválidos - Traba. Riesgo excl. Social 	
Convertidos en indefinidos	INEM
<ul style="list-style-type: none"> - (Obra o servicio, Eventual circ.produ., Interinidad, Temporal, Temporal Minus., Tiempo parcial, Sustit. 64 años, Prácticas, Aprendizaje, Formación, Formación Ley 63/97, Minusv. En CEE, Otros Contratos) 	
Otra contratación (sin clasificar)	INEM

DIRECTRIZ 17.- INVERSIÓN EN RECURSOS HUMANOS E INCENTIVOS PARA EL DESARROLLO DE LA FORMACIÓN EN LAS EMPRESAS.

INDICADOR	FUENTE
Formación continua	FORCEM
Total alumnos Certificados	
<ul style="list-style-type: none"> - Varones - Mujeres 	
Financiación aprobada	
Financiación certificada	
% Alumnos sobre Asalariados S.Privado	
% Costes en Formación Profesional s/ Coste Laboral	INE (ECL)
Inversión en I+D s/PIB (%)	INE

DIRECTRIZ 18.- INTEGRACIÓN DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES EN TODAS LAS POLÍTICAS.

Participación de las mujeres en diversas medidas de políticas de empleo.

INDICADOR	FUENTE
En acciones de inserción con desempleados (% sobre el total)	INEM
<ul style="list-style-type: none"> - Formación - Empleo - Orientación - Promoción - Contratos de sustitución por maternidad. 	

En la contratación (% sobre el total)	INEM
- Total contratos	
- Contratos indefinidos	
- Contratos temporales	
- Contratos formativos	
En la formación continua (% sobre el total)	FORCEM

DIRECTRIZ 19.- COMBATIR LA DISCRIMINACIÓN ENTRE HOMBRES Y MUJERES	
Mujeres	
INDICADOR	FUENTE
Tasa de actividad	INE (EPA)
- < 25 años	
- De 25 y más años	
Tasa de paro	
- < 25 años	
- De 25 y más años	
Nivel Educativo (miles)	
▪ Analfabetos, Sin Estudios y Estudios Primarios	
- Activas	
- Paradas	
▪ Secundarios o Medios	
- Activas	
- Paradas	
▪ Técnicos-Profesionales, Universitarios y Otros	
- Activas	
- Paradas	
Ocupadas con baja cualificación (incluye analfabetos, sin estudios y primarios) (%)	INE (EPA)
Ocupadas con nivel medio (incluye secundarios o medios) (%)	INE (EPA)
Ocupadas con nivel superior (incluye Tcos.prof.medio y superior y Universitarios) (%)	INE (EPA)
Concentración sectorial mujeres	INE (EPA)
% superior (5 primeros sectores)	
% inferior (5 últimos sectores)	
Concentración profesional mujeres	
% superior (5 primeras ocupaciones)	
% inferior (5 últimas ocupaciones)	
Índice de desigualdad sectorial Mujeres	
Índice de desigualdad profesional Mujeres	
Paro Registrado	INEM

Plan FIP (Alumnas)	INEM
Escuelas Taller y Casas Oficios (Alumnas)	INEM
Contratos	INEM
<ul style="list-style-type: none"> - Contrato en prácticas celebrados con mujeres (%) - Contrato formación celebrados con mujeres (%) - Conversión en indefinidos de los contratos temporales celebrados con mujeres (%) - Contratos indefinidos de mujeres subrepresentadas (%) - Contrato a tiempo parcial celebrados con mujeres (%) 	
Ganancia media mujeres s/ varones	INE (ESA)
Total	
<ul style="list-style-type: none"> - Fijos - Temporales - A tiempo completo - A tiempo parcial 	
Ganancia media temporales s/ fijos	
Total	
<ul style="list-style-type: none"> - Varones - Mujeres 	
Ganancia media T.parcial / T.completo	
Total	
<ul style="list-style-type: none"> - Varones - Mujeres 	

DIRECTRIZ 20.- CONCILIAR LA VIDA LABORAL CON LA VIDA FAMILIAR	
INDICADOR	FUENTE
Tasa de ocupados a tiempo parcial	INE (EPA)
<ul style="list-style-type: none"> - Varones - Mujeres 	
Ocupados a tiempo parcial por cargas familiares	INE (EPA)
<ul style="list-style-type: none"> - Varones - Mujeres 	
Ganancia media T.parcial / T. Completo	INE (EES)
<ul style="list-style-type: none"> - Varones - Mujeres 	

DIRECTRIZ 21.- REINCORPORACIÓN A LA VIDA ACTIVA	
INDICADOR	FUENTE
Tasa de inactividad	INE (EPA)
- Varones	
- Mujeres	
% Inactivos que dejaron su empleo por tener cargas familiares	
- Varones	
- Mujeres	

ANEXO 4. METODOLOGÍA PARA ACTIVAR Y FORMAR PROMOTORES DE NUEVOS YACIMIENTOS DE EMPLEO EN CASTILLA LA MANCHA.

La metodología que se propone ha sido desarrollada en un proyecto experimental realizado por la Unión Regional de Comisiones Obreras de Castilla La Mancha, y tiene como objeto implementar acciones de formación y activación promotores de Nuevos Yacimientos de Empleo (NYE) en la región. Estas acciones tienen tres objetivos específicos:

- Ofrecer a los participantes herramientas de investigación y dinamización de recursos y actores locales para activar los Nuevos Yacimientos de Empleo en y desde sus respectivas localidades y organizaciones.
- Favorecer el conocimiento e intercambio de experiencias entre personas que trabajan en NYE y Desarrollo Local en Castilla La Mancha.
- Tutorizar la investigación previa y el diseño de proyectos concretos de NYE a presentar en el programa, para mejorar la calidad y la viabilidad de estos.

En cuanto a la metodología, se propone la organización de una acción de formación anual para cada una de las 5 provincias de la región. Cada acción se divide en cuatro seminarios presenciales a lo largo de las cuales se trabajan cuatro etapas. Se dirige a 25 personas, preferentemente de organizaciones sociales y administraciones locales, que se comprometan a presentar un proyecto de nuevos yacimientos de empleo o de autoempleo o similar.

Los seminarios de trabajo que se plantean para cada acción son:

- Estrategias de promoción y diagnóstico de proyectos. Explicación de Programas y métodos de promoción.
- Viabilidad previa de los proyectos.
- Asistencias de mantenimiento y seguimiento de proyectos. Las gerencias asistidas de funcionamiento.
- Presentación preliminar de proyectos. Últimas observaciones y recomendaciones entre los participantes.

ANEXO 5. Encuesta de seguimiento de los alumnos de cursos de Formación en el País Vasco.

La siguiente encuesta tiene como objetivo el seguimiento de los participantes en las acciones de formación subvencionadas desde la Administración. La encuesta se realiza a los 6 meses de finalizado el curso, y mediante ella se pretende conocer la situación laboral en ese momento, los posibles cambios en la misma a partir de la realización del curso y la influencia de éste en dichos cambios. Es una encuesta telefónica, de carácter censal.

Existen 4 modalidades de encuesta, según la situación laboral del alumno anterior y posterior al curso; si a la realización del curso el alumno estaba en paro, se contemplan dos posibilidades: los que siguen parados y reciente empleo (encuentran trabajo después del curso). Si durante el curso los alumnos estaban trabajando, se contemplan asimismo dos posibilidades: los que siguen en la misma empresa, y los que han cambiado de empresa.

Se exponen a continuación los cuestionarios empleados en cada modalidad.

PARADOS

1 (F1).- ¿Cuál fue el principal motivo por el que realizó este curso?

1. Por hacer algo
2. Pro mejorar / ampliar conocimientos y cualificación profesional
3. Por mejorar las expectativas laborales
4. Interés en el tema
5. Por requerimiento de mi empresa (*Esta opción no está disponible en este cuestionario*)
6. Otros

2 (F2).- La realización de este curso ¿satisfizo sus expectativas?

1. Nada
2. Algo
3. Mucho

3 (F3).- ¿Qué beneficios obtuvo de la realización de este curso?

1. Fue positivo para ampliar conocimientos
2. Mejora mis expectativas laborales
3. Satisfacción personal de estar más preparado
4. No va a tener ninguna incidencia
5. No sabe / no contesta

4 (F4).- ¿En qué medida cree que el haber realizado este curso va a influir a la hora de encontrar trabajo?

1. Nada
2. Algo
3. Mucho

5 (F5).- Haber realizado este curso ¿le ha permitido aspirar a un mayor número de ofertas de trabajo?

1. Sí
2. No

6 (F7).- ¿Ha establecido con posterioridad al curso contactos con empresas e instituciones en demanda de trabajo?

1. Sí
2. No

7 (F8).- ¿Me puede decir qué vía es la que más frecuentemente utiliza para la búsqueda de empleo?

1. Anuncios en prensa
2. Visitar empresas
3. Oposiciones
4. Enviar curriculum a las empresas
5. INEM
6. Relaciones personales
7. Empresas de intermediación. LANGAI
8. No utilizo ninguno
- A. A través del curso *Estas opciones no están*
- B. Autónomos *disponibles en*
- C. Otros *este cuestionario*

8 (F16).- En el momento presente ¿cursa algún tipo de estudio?

1. Sí (Pregunta 9)
2. No (Pregunta 11)

9 (F17).- ¿Qué tipo de estudios?

1. F.P. 1
2. F.P. 2
3. Universitarios
4. Postgrado / Doctorado
5. Formación no reglada *Si selecciona indicar Tema (Ver tabla 1 del Anexo)*

10 (F18).- ¿Tiene relación con el curso anterior?

1. Sí
2. No

11 (F19).- ¿Estaría interesado en participar en algún otro curso de formación?

1. Si (Pregunta 12)
2. No (Pregunta 13)

12 (T20).- ¿En qué materia?

(VER TABLA 1 DEL ANEXO)

13 (F22).- ¿Cuál cree que es la principal razón por la que se encuentra en la actualidad desempleado?

1. Falta e información sobre oportunidades reales de empleo
2. Falta de formación
3. Falta de experiencia
4. Desconozco qué trabajos puedo desarrollar con esta formación
5. Me falta financiación para montar mi propio negocio
6. Hay mucho paro. Falta trabajo
7. Edad (muy joven, muy mayor...)
8. Sexo (pocas oportunidades para las mujeres...)
9. Otros

14 (F23).- ¿Estaría dispuesto a trasladarse /cambiar de provincia y residencia para trabajar?

1. Sí
2. No

RECIENTE EMPLEO

1 (F1).- ¿Cuál fue el principal motivo por el que realizó este curso?

1. Por hacer algo
2. Pro mejorar / ampliar conocimientos y cualificación profesional
3. Por mejorar las expectativas laborales
4. Interés en el tema
5. Por requerimiento de mi empresa (*Esta opción no está disponible en este cuestionario*)
6. Otros

2 (F2).- La realización de este curso ¿satisfizo sus expectativas?

1. Nada
2. Algo
3. Mucho

3 (F3).- ¿Qué beneficios obtuvo de la realización de este curso?

1. Fue positivo para ampliar conocimientos
2. Mejora mis expectativas laborales
3. Satisfacción personal de estar más preparado
4. No va a tener ninguna incidencia
5. No sabe / no contesta

4 (F4).- ¿En qué medida cree que el haber realizado este curso va a influir a la hora de encontrar trabajo?

1. Nada
2. Algo
3. Mucho

5 (F5).- Haber realizado este curso ¿le ha permitido aspirar a un mayor número de ofertas de trabajo?

1. Sí
2. No

6 (F9).- Empresa que le ha contratado:

7 (F10).- Sector al que se dedica la empresa: (VER TABLA 1 DEL ANEXO)**8 (F11).- Puesto o categoría profesional que ocupa:**

1. Dirección de las empresas y de las administraciones públicas
2. Técnicos y profesionales científicos e intelectuales
3. Técnicos y profesionales de apoyo
4. Empleados de tipo administrativo
5. Trabajadores de servicios de restauración, personales, protección y vendedores
6. Trabajadores cualificados de las industrias manufactureras, la construcción.
8. Operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores
9. Trabajadores no cualificados
10. Fuerzas armadas

9 (F12).- Tiempo que lleva en el puesto (Nº de meses):**10 (F24).- Modalidad de contrato.**

1. Por obra o servicio
2. Eventual por circunstancias de la producción
3. Tiempo parcial
4. Interinidad
5. Temporal
6. Aprendizaje
7. Indefinido
8. Nueva actividad
9. Prácticas en alternancia
10. Prácticas ADEGILAN
11. Autónomo
12. Socio Cooperativista
13. Otros

11 (F8).- ¿A través de qué vía accedió a este empleo?

1. Anuncios en prensa
2. Visitar empresas
3. Oposiciones
4. Enviar curriculum a las empresas
5. INEM
6. Relaciones personales
7. Empresas de intermediación. LANGAI
8. No utilizo ninguno *Esta opción no está disponible en este cuestionario.*
9. A través del curso
- A. Autónomos
- B. Otros

12 (F25).- ¿Tuvo que pasar algún proceso de selección?

1. Sí (Pregunta 13)
2. No (Pregunta 14)

13 (F26).- ¿Qué tipo de pruebas?

1. Currículum
2. Entrevista
3. Prueba teórica
4. Prueba práctica
5. Test psicotécnico

14 (F6).- ¿Guarda su trabajo alguna relación con el contenido del curso?

1. Nada
2. Algo
3. Mucho

15 (F16).- En el momento presente ¿cursa algún tipo de estudio?

1. Sí (Pregunta 16)
2. No (Pregunta 18)

16 (F17).- ¿Qué tipo de estudios?

1. F.P. 1
2. F.P. 2
3. Universitarios
4. Postgrado / Doctorado
5. Formación no reglada

Si Selecciona indicar tema (Ver tabla 1 del Anexo)

17 (F18).- ¿Tiene relación con el curso anterior?

1. Sí
2. No

18 (F19).- ¿Estaría interesado en participar en algún otro curso de formación?

1. Sí (Pregunta 19)
2. No (Pregunta 20)

19 (T20).- ¿En qué materia? (Ver tabla 1 del Anexo)

TRABAJANDO - MISMA EMPRESA

1 (F1).- ¿Cuál fue el principal motivo por el que realizó este curso?

1. Por hacer algo
2. Pro mejorar / ampliar conocimientos y cualificación profesional
3. Por mejorar las expectativas laborales
4. Interés en el tema
5. Por requerimiento de mi empresa (Esta opción no está disponible en este cuestionario)
6. Otros

2 (F2).- La realización de este curso ¿satisfizo sus expectativas?

1. Nada
2. Algo
3. Mucho

3 (F3).- ¿Qué beneficios obtuvo de la realización de este curso?

1. Fue positivo para ampliar conocimientos
2. Mejora mis expectativas laborales
3. Satisfacción personal de estar más preparado
4. No va a tener ninguna incidencia
5. No sabe / no contesta

4 (F4).- ¿Guarda su trabajo alguna relación con el contenido del curso?

4. Nada
5. Algo
6. Mucho

5 (F5).- Se ha producido algún cambio en sus condiciones laborales después de realizar este curso?

3. Sí
4. No

6 (F7).- ¿Qué tipo de cambio ha tenido?

1. Mejora salarial
2. Mayor responsabilidad
3. Mejor calidad de trabajo
4. Otras
5. Ninguna mejora

7 (F4).- ¿Tiene este cambio alguna relación con su asistencia a este curso?

1. Nada
2. Algo
3. Mucho

8 (F21).- ¿Cree que haber asistido a este curso puede tener una incidencia en futuros cambios o mejoras de sus condiciones laborales?

1. Sí
2. No
3. No lo sabe

9 (F16).- En el momento presente ¿realiza algún tipo de estudio o curso?

1. Sí (Pregunta 10)
2. No (Pregunta 12)

10 (F17).- ¿Qué tipo de estudios?

1. F.P. 1
2. F.P. 2
3. Universitarios
4. Postgrado / Doctorado
5. Formación no reglada

Si Selecciona indicar tema (Ver tabla 1 del Anexo)

11 (F18).- ¿Tiene relación con el curso anterior?

1. Sí
2. No

12 (F19).- ¿Estaría interesado en participar en algún otro curso de formación?

1. Sí (Pregunta 13)
2. No (Pregunta 14)

13 (T20).- ¿En qué materia? (Ver tabla 1 del Anexo)

CAMBIO DE EMPRESA

1 (F1).- ¿Cuál fue el principal motivo por el que realizó este curso?

1. Por hacer algo
2. Pro mejorar / ampliar conocimientos y cualificación profesional
3. Por mejorar las expectativas laborales
4. Interés en el tema
5. Por requerimiento de mi empresa (Esta opción no está disponible en este cuestionario)
6. Otros

2 (F2).- La realización de este curso ¿satisfizo sus expectativas?

1. Nada
2. Algo
3. Mucho

3 (F3).- ¿Qué beneficios obtuvo de la realización de este curso?

1. Fue positivo para ampliar conocimientos
2. Mejora mis expectativas laborales
3. Satisfacción personal de estar más preparado
4. No va a tener ninguna incidencia
5. No sabe / no contesta

4 (F5).- Haber realizado este curso ¿le ha permitido aspirar a un mayor número de ofertas de trabajo?

1. Sí
2. No

5 (F4).- ¿En qué medida cree que el haber realizado este curso va a influir a la hora de encontrar trabajo?

1. Nada
2. Algo
3. Mucho

6 (F7).- ¿Qué tipo de cambio ha tenido?

1. No estaba satisfecho con la remuneración
2. No estaba satisfecho con el contenido
3. Buscó mayor estabilidad
4. No se correspondía con mi nivel de cualificación
5. No se correspondía con mi especialidad profesional
6. Finalización contrato anterior
7. Reestructuración, cierre de empresa, etc...

7 (F9).- Empresa que le ha contratado:

8 (F10).- Sector al que se dedica la empresa: (VER TABLA 1 DEL ANEXO)

9 (F11).- Puesto o categoría profesional que ocupa:

1. Dirección de las empresas y de las administraciones públicas
2. Técnicos y profesionales científicos e intelectuales
3. Técnicos y profesionales de apoyo
4. Empleados de tipo administrativo
5. Trabajadores de servicios de restauración, personales, protección y vendedores
6. Trabajadores cualificados de las industrias manufactureras, la construcción.
7. Operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores
8. Trabajadores no cualificados
9. Fuerzas armadas

10 (F12).- Tiempo que lleva en el puesto (Nº de meses):

11 (F24).- Modalidad de contrato.

1. Por obra o servicio
2. Eventual por circunstancias de la producción
3. Tiempo parcial
4. Interinidad
5. Temporal
6. Aprendizaje
7. Indefinido
8. Nueva actividad
9. Prácticas en alternancia
10. Prácticas ADEGILAN
11. Autónomo
12. Socio Cooperativista
13. Otros

12 (F15).- ¿Qué tipo de cambio ha tenido?

1. Mejora salarial
2. Mayor responsabilidad
3. Mejor calidad de trabajo
4. Otras
5. Ninguna mejora

13 (F8).- ¿A través de qué vía accedió a este empleo?

1. Anuncios en prensa
2. Visitar empresas
3. Oposiciones
4. Enviar curriculum a las empresas
5. INEM
6. Relaciones personales
7. Empresas de intermediación. LANGAI
8. No utilizo ninguno *No disponible.*
9. A través del curso
- A. Autónomos
- B. Otros

14 (F25).- ¿Tuvo que pasar algún proceso de selección?

1. Sí (Pregunta 15)
2. No (Pregunta 16)

15 (F26).- ¿Qué tipo de pruebas?

1. Curriculum
2. Entrevista
3. Prueba teórica
4. Prueba práctica
5. Test psicotécnico

16 (F6).- ¿Guarda su trabajo alguna relación con el contenido del curso?

1. Nada
2. Algo
3. Mucho

17 (F16).- En el momento presente ¿cursa algún tipo de estudio?

1. Sí (Pregunta 18)
2. No (Pregunta 20)

18 (F17).- ¿Qué tipo de estudios?

1. F.P. 1
2. F.P. 2
3. Universitarios
4. Postgrado / Doctorado
5. Formación no reglada

Si selecciona indicar Tema (Ver tabla 1 del Anexo)

19 (F18).- ¿Tiene relación con el curso anterior?

1. Sí
2. No

20 (F19).- ¿Estaría interesado en participar en algún otro curso de formación?

1. Si (Pregunta 21)
2. No (Pregunta 22)

21 (T20).- ¿En qué materia?

(VER TABLA 1 DEL ANEXO)

ANEXO 6. LISTADO DE INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL PLAN DE EMPLEO DE NAVARRA.

Con el objeto de evaluar el Plan de Empleo de Navarra, desde la Dirección General de Trabajo de la Comunidad se ha diseñado una batería de indicadores, desglosados en nueve programas, cada uno de los cuales incluye a su vez un conjunto de subprogramas y/o medidas. El listado es el siguiente:

1.- FORMACIÓN.

1.1.FORMACIÓN OCUPACIONAL

1.1.1. Plan FIP.

- N° de cursos impartidos
- Especialidades formativas de los cursos impartidos
- N° de alumnos que han participado en cada especialidad formativa, especificando:
 - a) sexo
 - b) porcentaje de parados < 25 años con baja cualificación (analfabetos, sin estudios y primarios)
 - c) N° de jóvenes en paro (- de 6 meses)
 - d) N° de jóvenes en PLD (+ de 6 meses)
 - e) N° de alumnos < 25 formados en el Plan FIP (total)
 - f) Porcentaje de PLD > de 25 años con baja cualificación (analfabetos, sin estudios y primarios)
 - g) N° de parados > de 25 años (- de 12 meses)
 - h) N° de parados PLD > de 25 años (+ de 12 meses)
 - i) N° de alumnos > de 25 años formados en el Plan FIP (total)
- N° de desempleados participantes en Plan FIP/Desempleo total (%)
- N° de desempleados beneficiarios de prestaciones por desempleo participantes en Plan FIP/Desempleo total (%)
- Tasa de inserción de alumnos (% alumnos contratados s/total formados), total por especialidades formativas. (El computo de alumnos contratados se efectuará a los 6 y 12 meses siguientes a la fecha de finalización del curso)
- N° de cursos impartidos señalando la vía de programación:
 - a) medios propios
 - b) centros colaboradores
 - c) entes locales y provinciales homologados
 - d) empresas con compromiso de colocación del 60% de los alumnos.
 - e) contratos programa con organizaciones empresariales o sindicales, organismos de formación a nivel estatal y organizaciones representativas de la economía social.

1.1.2.- Acciones de formación encuadradas en el objetivo 3.

(No se incluirán alumnos que hayan participado en cursos del Plan FIP)

- N° total de parados de larga duración formados.
- N° de hombres parados de larga duración formados.
- N° de mujeres paradas de larga duración formadas.

- Nº de parados de larga duración < 25 años formados
- Nº de parados de larga duración > 25 años formados
- Nº total de titulados formados
- Nº de hombres titulados formados
- Nº de mujeres tituladas formadas
- Nº de titulados < 25 años formados
- Nº de titulados > 25 años formados
- Nº total de personas de difícil inserción formadas
- Nº de hombres de difícil inserción formados
- Nº de mujeres de difícil inserción formadas
- Nº de personas de difícil inserción < 25 años formadas
- Nº de personas > 25 años formadas

1.1.3.- Acciones de formación con compromiso de empleo

- Nº total de personas < 25 años que han recibido formación con compromiso de empleo.
- Nº de hombres < 25 años que han recibido formación con compromiso de empleo.
- Nº de mujeres < 25 años que han recibido formación con compromiso de empleo.

1.2.FORMACIÓN CONTINUA GESTIONADA POR EL INSTITUTO NAVARRO DE FORMACIÓN, RECICLAJE Y EMPLEO.

1.2.1.- Cursos multiempresariales o abiertos.

- Nº total de alumnos formados
- Nº total de hombres formados
- Nº total de mujeres formadas
- % de alumnos sobre asalariados sector privado.

1.2.2.- Diagnósticos de necesidades de formación.

- Nº de proyectos aprobados para diagnosticar la necesidad de formación del personal de las Pymes.

1.2.3.- Planes de formación de las empresas.

- Nº de planes aprobados
- Nº total de alumnos formados
- Nº total de hombres formados
- Nº total de mujeres formadas
- % de alumnos sobre asalariados sector privado.

1.3. PLAN DE FORMACIÓN PROFESIONAL INTEGRAL

- Nº de estudios, planes y acciones llevados a cabo tendentes a la adaptación del sistema educativo con el productivo.

1.4.- ACCIONES DE FORMACIÓN DIRIGIDAS A DIRECTIVOS DE EMPRESAS DE MENOS DE 50 TRABAJADORES.

- Nº de acciones realizadas
- Nº de hombres formados
- Nº de mujeres formadas

1.5.-ORIENTACIÓN Y SEGUIMIENTO A LA TOTALIDAD DE LAS PERSONAS EN DESEMPLEO, INTERRELACIONÁNDOLAS CON ACCIONES DE INSERCIÓN LABORAL QUE FACILITEN EL EMPLEO.

1.5.1. Acciones realizas por el Servicio Navarro en las siguientes materias:

- Nº de entrevistas en profundidad realizadas.
- Nº de demandantes entrevistados, según sexo, edad y tiempo desempleo.
- Nº de acciones IOBE realizadas.
- Nº total de demandantes incluidos en las acciones, según sexo.

2. MEDIDAS MIXTAS DE FORMACIÓN Y EMPLEO.

2.1. ESCUELAS TALLER Y CASAS DE OFICIO

- Nº total de alumnos en las Escuelas Taller y Casas de Oficio en funcionamiento en el año de referencia, según sexo.
- Nº de hombres y mujeres en cada una de las especialidades formativas.
- Nº de alumnos en cada una de las Escuelas Taller y Casas de Oficio.
- Tasa de inserción de los alumnos (% alumnos contratados/total alumnos de la Escuela Taller y Casas de Oficio).

2.2. TALLERES DE EMPLEO

- Nº total de personas >25 años beneficiarios del programa, según sexo.
- Tasa de inserción de los beneficiarios (% beneficiarios contratados/total beneficiarios formados).

2.3. TALLERES OCUPACIONALES.

- Nº total de personas >25 años beneficiarios del programa, según sexo.
- Tasa de inserción de los beneficiarios (% beneficiarios contratados/total beneficiarios formados).

2.4 PRÁCTICAS EN CENTROS DE TRABAJO.

- Nº total de personas >25 años beneficiarios del programa, según sexo.
- Tasa de inserción de los beneficiarios (% beneficiarios contratados/total beneficiarios formados).

3. PROMOCIÓN DEL EMPLEO

3.1. EMPLEO LOCAL E INSTITUCIONAL.

3.1.1. Iniciativas Locales de Empleo.

- Nº de proyectos calificados como ILE (en el año).
- Localidades donde se han creado.
- Actividad económica en la que se encuadran,
- Nº total de trabajadores contratados durante el año, tanto por las nuevas ILE como por las ya calificadas en años anteriores, según sexo.

3.1.2. Agentes de Empleo y Desarrollo Local.

- Nº de ADL contratados o a los que se les ha prorrogado el contrato (en el año), según sexo.
- Zonas en las que desarrollan su actividad.

3.1.3. Obras de interés social o general en el ámbito local o institucional.

- Nº de memorias aprobadas (en ese año).
- Nº de trabajadores contratados, según sexo.

3.2. PROMOVER EL AUTOEMPLEO

- Nº total de beneficiarios de ayudas para ejercer su actividad como autónomos, según sexo.
- Nº total de beneficiarios de ayudas concedidas para subvenciones financieras.
- Nº total de beneficiarios de ayudas concedidas a la inversión.
- Nº total de beneficiarios de ayudas concedidas para rentas de subsistencia.

3.3. PROMOCIONAR EL ESPÍRITU EMPRENDEDOR.

- Nº total de beneficiarios, según sexo.

3.4. PROMOCIÓN DE LAS EMPRESAS DE ECONOMÍA SOCIAL.

- Nº total de socios de cooperativas beneficiarios de estas ayudas, según sexo.
- Nº total de socios de sociedades laborales beneficiarios de estas ayudas, según sexo.
- Nº total de beneficiarios de ayudas concedidas para subvenciones financieras.
- Nº total de beneficiarios de ayudas concedidas a la inversión.
- Nº total de beneficiarios de ayudas concedidas para asistencia técnica.

3.5. PROMOCIÓN Y DESARROLLO DE NUEVOS YACIMIENTOS DE EMPLEO

- Nº de estudios realizados para determinar las necesidades insatisfechas o “nichos de mercado” que den lugar a la oferta de servicios.
- Nº de planes de empresa realizados para satisfacer esas necesidades.
- Nº de pequeñas empresas creadas para cubrir ese mercado.

4. INTERMEDIACIÓN LABORAL

- Acciones concretas realizadas en esta materia.
- Nº de altas de empleo registradas.
- Nº de demandantes, según sexo,
- Nº de puestos de trabajo ofertados.
- Nº de colocaciones gestionadas por las Oficinas de Empleo.
- Nº de personas cuyas colocaciones ha sido gestionada por la oficina de empleo, según sexo.

5. FOMENTO DE LA INSERCIÓN LABORAL.

5.1. PLAN CONTRA LA EXCLUSIÓN SOCIAL.

- Nº total de personas excluidas contratadas por empresas, administraciones públicas y entidades, según sexo.

- Nº total de personas excluidas contratadas por entidades locales para la realización de obras de interés general y social, según sexo.
- Nº de centros de inserción creados.
- Nº total de trabajadores en centros de inserción, según sexo.
- Nº de personas excluidas que han accedido al autoempleo, según sexo.
- Nº de personas excluidas que reciben formación en centros ocupacionales, según sexo.

5.2. CONTRATACIÓN DE TITULADOS.

- Nº total de titulados sin experiencia contratados, según sexo.

5.3. INMIGRANTES.

- Nº total de inmigrantes beneficiarios de las distintas acciones del Plan, según sexo.

5.4. MAYORES DE 40 AÑOS.

- Nº total de mayores de 40 años, beneficiarios de las distintas acciones del Plan, según sexo.

6. CONTRATACIÓN ESTABLE

- Nº total de contratos realizados, según modalidad de contratación y sexo.

7. IGUALDAD DE OPORTUNIDADES.

7.1. PERSONAS CON DISCAPACIDAD.

- Nº total de discapacitados contratados en Centros Especiales de Empleo, según sexo.
- Nº total de discapacitados con contrato de fomento del empleo indefinido a tiempo completo, según sexo.
- Nº total de discapacitados con contrato de fomento del empleo indefinido a tiempo parcial, según sexo.
- Nº total de discapacitados con contrato de fomento del empleo temporal, según sexo.

7.2. MUJERES.

- Medidas de inserción laboral, dirigidos a mujeres, que se hayan tomado en base a los acuerdos adoptados en la Comisión de Empleo y Mujer.
- Nº de estudios realizados.
- Nº de entrevistas mantenidas con mujeres desempleadas.
- Nº de acciones de orientación, y formación dirigidas a mujeres desempleadas.
- Nº de contrataciones que se hayan realizado como consecuencia de los estudios y acciones anteriores.

8. SALUD LABORAL.

- Nº de equipos creados para realizar acciones de asesoramiento, información, evaluación de riesgos y planes de prevención financiados.
- Nº de empresas que han solicitado que se les realicen estas acciones financiadas.
- Nº de empresas que han recibido asesoramiento e información financiados.
- Nº de empresas a las que se les ha realizado evaluación de riesgos financiada.
- Nº de empresas a las que se les ha realizado Planes de prevención financiados.
- Nº de subvenciones a fondo perdido concedidas para inversiones en equipos de protección.
- Cuantía de las subvenciones.

9. ESTUDIOS.

- Nº de estudios y/o evaluaciones realizados con los objetivos y medidas previstas en el Plan de Empleo de Navarra.
- Nº de estudios realizados con medios propios.
- Nº de estudios realizados por instituciones, organizaciones u otras entidades colaboradoras.

FUNDACIÓN 1º DE MAYO: DOCUMENTOS DE TRABAJO

DOC 1/1997 *Contra el pensamiento único en economía (textos de José Manuel Naredo, Rafael Sánchez Ferlosio y Jorge Riechmann)*. Coloquio celebrado en el Ateneo de Madrid el 17 de septiembre de 1996. Madrid: Fundación 1º de Mayo, 1997. 300 ptas.

DOC 2/1997: Alicia Durán: *El amplificador de energía de Rubbia: debate sobre un nuevo tipo de reactor nuclear*. Madrid : Fundación 1º de Mayo, 1997. 300 ptas.

DOC 3/1997:*Proposición de Ley sobre objeción de conciencia en materia científica* (investigadora principal: Gema Madrigal Candilejo). Madrid : Fundación 1º de Mayo, 1997. 300 ptas.

DOC 4/1997: Jorge Riechmann: *Ética y ecología: dos meditaciones*. Madrid : Fundación 1º de Mayo, 1997. 400 ptas.

DOC 1/1998: Lorenzo Cachón et al.: *Encuentros para el debate sobre el empleo*. Madrid : Fundación 1º de Mayo, 1998.400 ptas.

DOC 2/1998: Jorge Riechmann: *Medio ambiente y empleo : la reconstrucción ecológica de los sistemas de transporte*. Madrid : Fundación 1º de Mayo, 1998. 300 ptas

DOC 3/1998: José Babiano, Ana Fernández Asperilla: *El asociacionismo como estrategia cultural : los emigrantes españoles en Francia (1956/1974)* Madrid ; Fundación 1º de Mayo, 1998. 400 ptas

DOC 1/1999: Ignacio García : *Operación Canguro. El programa de emigración asistida de España a Australia (1958-1963)*. Madrid : Fundación 1º de Mayo, 1999. 400 ptas.

DOC 2/1999: Jorge Aragón (dir.) : *Integración europea y relaciones laborales : una perspectiva desde España*. Madrid : Fundación 1º de Mayo, 1999. 400 ptas.

DOC 1/2000: Michael Hansen : *Bioteología y sistema alimentario*. Madrid : Fundación 1º de Mayo, 2000. 300 ptas.

DOC 2/2000: Jorge Riechmann : *Agricultura ecológica y rendimientos agrícolas : aportación a un debate inconcluso*. Madrid : Fundación 1º de Mayo, 2000. 300 ptas.

DOC 3/2000: Jorge Riechmann : *Nuevas reflexiones sobre biotecnologías agrícolas y alimentos transgénicos*. Madrid : Fundación 1º de Mayo, 2000. 300 ptas.

DOC 4/2000: Oscar Carpintero : *La bioeconomía de Nicholas-Georgescu-Roegen*. Madrid : Fundación 1º de Mayo, 2000. 400 ptas.

DOC 5/2000: Jorge Riechmann : *La ecologización de la agricultura y el problema del empleo*. Madrid : Fundación 1º de Mayo, 2000. 300 ptas.

DOC 1/2001: Fernando Rocha , Jorge Aragón : *Mecanismos de evaluación de los pactos de empleo en las comunidades autónomas : situación y experiencias*. Madrid : Fundación 1º de Mayo, 2001. 400 ptas.

DOC 2/2001: Lorenzo Cachón, Jorge Aragón, Fernando Rocha : *Empleos temporales subsidiados en el sector público y sector no mercantil en España*. Madrid : Fundación 1º de Mayo, 2001. 400 ptas.

DOC 3/2001: Sebastián Farré : Spanische Agitation : *Emigración española y antifranquismo en Suiza*. Madrid : Fundación 1º de Mayo, 2001. 400 ptas.

DOC 1/2002: Fernando Rocha, Jorge Aragón : *El papel de las relaciones laborales en los procesos de fusión de empresas*. Madrid : Fundación 1º de Mayo, 2001. 400 ptas.

BOLETÍN DE SOLICITUD DE EJEMPLARES

DATOS DEL SOLICITANTE:

Apellidos y nombre

Centro:.....

Dirección:.....

Localidad-CP Teléfono

Fax..... Fecha de petición.....

TITULO /Nº DOCUMENTO	Nº EJEMPLARES

El envío se realizará una vez recibido el justificante de ingreso en cuenta: FUNDACIÓN 1º DE MAYO CAJA DE MADRID SUCURSAL 1849. C/ Almagro, 27. 28025 MADRID. Nº 2038-1849-85-6800016953. El precio por ejemplar es de:300 ptas: documentos hasta 25 páginas, 400 ptas: documentos de más de 25 páginas.

FUNDACIÓN 1º DE MAYO C/Arenal, 11-1º-28013 MADRID TF. 3640601; 3640838; 3641305 ; FAX: 3641350
