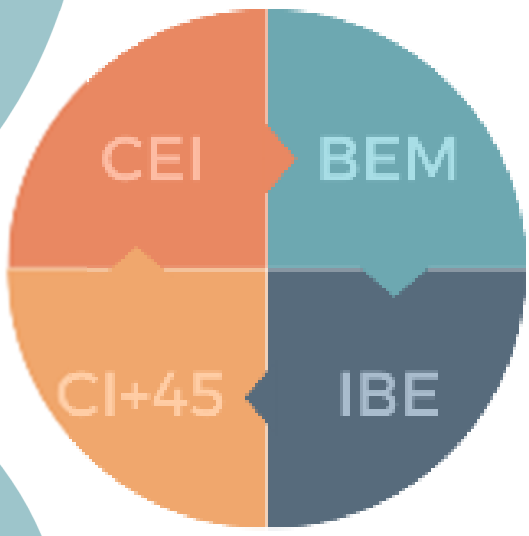
Andalucía se mueve con Europa

Evaluación de Incentivos a la Contratación del SAE



INFORME FINAL

JUNIO 2021

UNIDAD DE EVALUACIÓN

UNIÓN EUROPEA
Fondo Social Europeo

Junta de Andalucía

Consejería de Empleo.
Formación y Trabajo Autónomo
Servicio Andaluz de Empleo

Índice

1. ¿QUÉ VAS A ENCONTRAR EN ESTE INFORME? ... 3
2. ¿QUÉ OBJETIVOS PERSIGUE ESTA EVALUACIÓN? ... 5
3. ¿QUÉ LÍNEAS DE INCENTIVOS SE HAN EVALUADO? ... 6
4. ¿QUÉ APORTA ESTA EVALUACIÓN? ... 7
5. ¿CÓMO SE HA REALIZADO ESTA EVALUACIÓN? ... 8
6. ¿CUÁLES HAN SIDO LOS PRINCIPALES RESULTADOS DE ESTA EVALUACIÓN? ... 10
6.1. CREACIÓN DE EMPLEO ESTABLE: PRINCIPALES RESULTADOS ... 10
6.1.1. Indicadores de Cobertura ... 13
6.1.2. Indicadores de Eficacia ... 26
6.1.3. Indicadores de Sostenibilidad ... 37
6.1.4. Principales hallazgos ... 39
6.2. BONO DE EMPLEO: PRINCIPALES RESULTADOS ... 43
6.2.1. Indicadores de Cobertura ... 45
6.2.2. Indicadores de Eficacia ... 53
6.2.3. Indicadores de Sostenibilidad ... 55
6.2.4. Principales hallazgos ... 57
6.3. CONTRATACIÓN INDEFINIDA DE LAS PERSONAS DESTINATARIAS DEL BONO DE EMPLEO: PRINCIPALES RESULTADOS ... 61
6.3.1. Indicadores de Cobertura ... 62
6.3.2. Indicadores de Eficacia ... 67
6.3.3. Indicadores de Sostenibilidad ... 69
6.3.4. Principales hallazgos ... 69
6.4. CONTRATACIÓN INDEFINIDA PARA PERSONAS MAYORES DE 45 AÑOS: PRINCIPALES RESULTADOS ... 72
6.4.1. Indicadores de Cobertura ... 73
6.4.2. Indicadores de Eficacia ... 82
6.4.3. Indicadores de Sostenibilidad ... 86
6.4.4. Principales hallazgos ... 88
7. CINCO IDEAS PARA EL CAMBIO ... 91
ANEXO 1. FICHAS DE INDICADORES ... 93
ANEXO 2. MATRICES DE EVALUACIÓN DE LOS INCENTIVOS A LA CONTRATACIÓN DEL SAE ... 103
ANEXO 3. DOSIER DOCUMENTAL, NORMATIVO Y OTRAS FUENTES CONSULTADAS ... 107

1. ¿QUÉ VAS A ENCONTRAR EN ESTE INFORME?

El Servicio Andaluz de Empleo (en adelante SAE) cuenta con un conjunto de medidas de fomento, estímulo y sostenibilidad del empleo de calidad para la inserción laboral de las personas desempleadas. Estas medidas incentivan económicamente la contratación y mantenimiento en el empleo de aquellos colectivos de personas desempleadas que presentan especiales dificultades de empleabilidad.

En un contexto como el de nuestra comunidad autónoma que presenta altas tasas de desempleo y de temporalidad en el empleo, estas medidas, denominadas incentivos a la contratación, son una herramienta clave del conjunto de Políticas Activas de Empleo (en adelante PAE). Es por ello que es fundamental conocer qué resultados obtienen estas medidas y valorarlos para su mejora y/o reorientación.

Por estos motivos, el SAE viene realizando un importante esfuerzo por sistematizar las prácticas evaluativas vinculadas a las Políticas Activas de Empleo, como parte fundamental de las políticas públicas desarrolladas en Andalucía. Con estas prácticas se pretende, más allá de una justificación cortoplacista, analizar los efectos e impactos que, también a medio y largo plazo, están teniendo dichas políticas en la mejora de la empleabilidad de las personas desempleadas. Así entonces, desde el SAE se apuesta por el carácter aplicado y práctico de la evaluación, orientada a generar conocimientos útiles: uno, para mejorar las actuaciones o proyectos ejecutados o en ejecución (improvement); dos, para el aprovechamiento de las experiencias del pasado para actividades futuras (enlightenment); y tres, para la rendición de cuentas hacia los donantes, la opinión pública y todos aquellos implicados en estas actuaciones o proyectos (accountability).

En esta línea de trabajo, la Dirección General de PAE, responsable de la gestión de estas medidas de incentivos de contratación encarga a la Unidad de Evaluación -dependiente de la Coordinación de Régimen Jurídico y Patrimonial de la Dirección Gerencia del SAE- la realización de una evaluación de algunas líneas de los incentivos clave que ofrece. Concretamente, para esta evaluación se han seleccionado las líneas de incentivos: Creación de Empleo Estable (CEI), Bono de Empleo (BEM), Contratación Indefinida de las personas destinatarias del Bono de Empleo (IBE)[1] y Contratación indefinida para personas mayores de 45 años (CI+45).

Para el desarrollo de esta evaluación se elaboró un primer proyecto -encargo de evaluación- con el fin de concretar todos los términos del análisis valorativo a implementar y establecer los objetivos finales de la evaluación y el enfoque metodológico y técnico más adecuado. Este encargo fue objeto

[1] En esta evaluación se ha considerado más adecuado analizar de forma diferenciada las dos líneas de incentivos que integran la iniciativa del Bono de Empleo.

de revisión y consenso entre los responsables de las líneas de incentivos y la unidad de evaluación. Este proceso previo se ha revelado muy valioso para delimitar y definir cuestiones tan importantes para este trabajo como los criterios y preguntas de evaluación a las que se pretenden dar respuesta, las herramientas más adecuadas, así como conocer la información disponible para ello. Además de otras cuestiones no menos importantes, como la designación de informantes clave -personal técnico de los Servicios de Incentivos a la Contratación y de Promoción del Desarrollo Local de la dirección PAE- cuya participación continuada ha sido fundamental en el progreso de la evaluación, o la organización temporal de las actuaciones.

Una vez alcanzado el acuerdo y delimitada bien la tarea, esta se realiza durante los meses de enero a junio de 2021, dando lugar a este documento donde se presentan: por un lado, los objetivos de la evaluación (bloque 2), el alcance y relevancia de la misma (bloques 3 y 4) y la metodología de cómo se ha llevado a cabo (bloque 5), y por otro lado, la descripción de las líneas de incentivos a la contratación a evaluar y los principales resultados obtenidos (bloque 6), las conclusiones finales fruto del análisis de los resultados (bloque 7) y, por último, un conjunto de anexos metodológicos que recogen las principales herramientas utilizadas para el desarrollo de la evaluación.

2. ¿QUÉ OBJETIVOS PERSIGUE ESTA EVALUACIÓN?

El objetivo general de esta evaluación **es determinar y analizar los resultados obtenidos por cada una de las líneas de incentivos a la contratación** antes indicadas (Creación de Empleo Estable, Bono de Empleo, Contratación Indefinida de las personas destinatarias del Bono de Empleo y Contratación indefinida para personas mayores de 45 años), **así como valorar sus efectos en relación a la creación de empleo estable.**

Para alcanzar este objetivo general se establecen tres objetivos específicos:

I. **Realizar una caracterización de las entidades beneficiarias y las personas trabajadoras destinatarias**, así como de las contrataciones realizadas a través de estos incentivos a la contratación.

II. **Identificar y cuantificar los resultados obtenidos** por estas medidas de incentivos a la contratación.

III. **Comprobar los efectos de la implementación de estas medidas** a dos niveles: (1) su **importancia relativa en la dinámica del mercado laboral andaluz**, (2) su **influencia en la inserción laboral** de las personas destinatarias tras la finalización del incentivo.

3. ¿QUÉ LÍNEAS DE INCENTIVOS SE HAN EVALUADO?

Para esta evaluación se han seleccionado varias medidas públicas promovidas por el SAE dirigidas a incentivar la contratación y el empleo estable y, por ende, la inserción laboral de algunos de los colectivos con mayores dificultades de acceso y mantenimiento del empleo.

Aunque este informe recoge de manera conjunta el proceso y resultados obtenidos en la evaluación de las cuatro líneas de ayudas seleccionadas, lo cierto es que han sido análisis valorativos independientes. En este sentido, es más un compendio de dichos análisis y de los hallazgos obtenidos para cada uno de los incentivos a la contratación evaluados, a saber:

1. Línea **CEI**, dirigida a la creación de empleo indefinido, tanto a tiempo completo como parcial, así como las transformaciones en indefinido de los contratos temporales que se lleven a cabo por parte de las empresas o entidades que desarrollen su actividad en Andalucía.
2. Línea **BEM**, encaminada a la creación de empleo y a facilitar la incorporación al mercado laboral de las personas jóvenes, incentivando las contrataciones de dicho colectivo.
3. Línea **IBE**, orientada al fomento de la estabilidad en el empleo de las personas que hayan sido destinatarias del Bono, incentivando su contratación indefinida tras la finalización del periodo obligatorio de mantenimiento de la contratación correspondiente del Bono.
4. Línea **CI+45**, dirigida a incentivar la contratación indefinida de personas desempleadas de larga duración de 45 o más años de edad.

4. ¿QUÉ APORTA ESTA EVALUACIÓN?

Los objetivos perseguidos por esta evaluación la sitúan como una evaluación centrada en los **resultados** de las líneas de incentivos mencionadas. Concretamente, se analizan resultados relativos a tres criterios de evaluación: **cobertura, eficacia y sostenibilidad**.

Así, sobre la base de una **matriz de evaluación** articulada por estos tres criterios, esta evaluación ofrece evidencias y análisis sobre tres tipos de aspectos de los incentivos de empleo. En primer lugar y desde el criterio de cobertura, se describen las características y los posibles sesgos en las personas destinatarias y en las entidades beneficiarias, así como el grado de ajuste a la demanda inicial y a los colectivos potencialmente beneficiarios de los incentivos; en segundo lugar y bajo el análisis de la eficacia, se valora si las contrataciones realizadas cumplen con los objetivos previstos, teniendo también en cuenta las características de las mismas; y por último, el análisis de la sostenibilidad de las líneas de incentivos pretende cuantificar el efecto y la relevancia que estos incentivos tienen en las pautas de contratación del mercado laboral andaluz, en general, y en las posibilidades de inserción laboral de la población desempleada, en particular.

Dado que las cuatro líneas de incentivos que aglutina este ejercicio de evaluación tienen una naturaleza bien distinta, al igual que ocurre con la disponibilidad de datos sobre las mismas, las posibilidades de análisis son específicas de cada una de ellas. Es por ello que se ha elaborado una **matriz individual para cada incentivo**, las cuales pueden ser consultadas en el anexo correspondiente.

El análisis de todos estos resultados constituye una herramienta clave para la toma de decisiones en ediciones futuras de los incentivos evaluados. Por tanto, esta evaluación está también **enfocada al aprendizaje institucional**, al cambio, a la mejora y a la transparencia. Es por ello que, además del análisis y caracterización de las líneas de incentivos evaluadas, este trabajo de evaluación proporciona un producto de gran relevancia, que es un **inventario de propuestas de mejora para cada línea**. Se trata de un conjunto de concretas y prácticas propuestas de mejora basadas en los principales hallazgos y conclusiones de la evaluación.

Por último, en cuanto al momento en que se lleva a cabo, se trata de una evaluación de carácter **final.**

5. ¿CÓMO SE HA REALIZADO ESTA EVALUACIÓN?

TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN EMPLEADAS

1. REVISIÓN DOCUMENTAL NORMATIVA

- Elaboración de dossier normativo (Ver anexo 3).
- Identificación de los principales hitos y compromisos de ejecución relacionados con la evaluación (población beneficiaria y destinataria, plazos de ejecución, alcance previsto, recursos disponibles, etc).

2. EXPLOTACIÓN DE DATOS SECUNDARIOS DE EJECUCIÓN

- Análisis de campos de recogida de información de la solicitud.
- Identificación de fuentes de información disponibles para el seguimiento y control (Ver anexo 3).
- Elaboración del check-list de variables y categorías de información disponibles.
- Depuración y tratamiento de datos.

3. ENTREVISTAS Y REUNIONES TÉCNICAS DEL EQUIPO DE TRABAJO MIXTO

- Definición del objeto y alcance de la evaluación.
- Validación de datos a solicitar.
- Contraste de los principales resultados de evaluación.

4. DISEÑO DE BATERÍA DE INDICADORES PARA LA EVAUACIÓN

- Operacionalización de dimensiones y conceptos de la evaluación.
- Formulación de indicadores de cobertura, eficacia y sostenibilidad (Ver anexo 1).
- Cálculo y análisis de indicadores.

PLAZOS DE EJECUCIÓN DE LA EVALUACIÓN

Del 24 de noviembre de 2020 al 30 de junio de 2021

1. **REALIZACIÓN DEL ENCARGO DE EVALUACIÓN**
   24 de noviembre de 2020
2. **REUNIÓN TÉCNICA SOBRE OBJETO Y ALCANCE DE LA EVALUACIÓN**
   26 de noviembre de 2020
3. **ENVÍO DEL ENCARGO DE EVALUACIÓN**
   4 de diciembre de 2020
4. **ACEPTACIÓN DEL ENCARGO DE EVALUACIÓN DEFINITIVO**
   15 de diciembre de 2020
5. **REUNIÓN SOBRE DISPONIBILIDAD DE DATOS**
   29 de enero de 2021
6. **SOLICITUD DATOS**
   3 de febrero de 2021
7. **RECEPCIÓN DE DATOS BEM E IBE**
   Desde el 11 de febrero hasta el 24 de mayo de 2021
8. **RECEPCIÓN DE DATOS CEI Y CI45+**
   Entre el 16 de febrero y el 25 de mayo
9. **DEPURACIÓN DE LOS DATOS**
   Desde el 12 de febrero hasta el 1 de junio de 2021
10. **ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN**
    A partir del 15 de marzo de 2021
11. **ENTREGA Y VALIDACIÓN DEL INFORME FINAL DE EVALUACIÓN**
    Junio 2021

6. ¿CUÁLES HAN SIDO LOS PRINCIPALES RESULTADOS DE ESTA EVALUACIÓN?

6.1. CREACIÓN DE EMPLEO ESTABLE: PRINCIPALES RESULTADOS

Los incentivos a la creación de empleo estable (CEI) están gestionados por el Servicio de Incentivos a la Contratación (SIC) y tienen por **finalidad** fomentar la creación de empleo indefinido, tanto a tiempo completo como a tiempo parcial, así como la transformación en indefinido de contratos temporales, que se lleven a cabo por parte de las empresas o entidades empleadoras que desarrollen su actividad en Andalucía. De esta forma, estos incentivos se materializan en dos **modalidades**: nuevas contrataciones de carácter indefinido (CEI_NC) y transformaciones de contratos temporales en indefinidos (CEI_T).

En el siguiente gráfico se muestra, *grosso modo*, el **marco temporal** de CEI, indicando algunos de los hitos principales en la implementación de la misma:

Estas ayudas se conceden a través de un procedimiento de **concurrencia no competitiva** y sus **beneficiarios** son empresas, entidades sin personalidad jurídica, personas autónomas y entidades sin ánimo de lucro.

En un principio, el **objetivo** de esta línea de incentivos se situaba en la oferta de unas 4.762 ayudas a las entidades beneficiarias destinadas al fomento del empleo indefinido, todo ello asociado a un **presupuesto** inicial de 40 millones de euros, lo que supone una inversión media por ayuda de unos 8.400€. No obstante, a fecha de finales del mes de marzo de 2021, el presupuesto inicial se ha visto reducido hasta algo más de 30 millones de euros de la siguiente forma:

MODIFICACIONES PRESUPUESTO CEI		
MODIFICACIONES		PRESUPUESTO RESULTANTE
Convocatoria		40.000.000 €
Resolución 15 de junio de 2020	-11.864.700,00 €	28.135.300 €
Resolución 20 de Octubre de 2020	+1.883.720,00 €	30.019.020 €
Memoria 14 de abril de 2021	+107.480,00 €	**30.126.500 €**

Por lo que es preciso ajustar este objetivo de contrataciones inicial reduciéndolo de forma proporcional a la minoración sufrida por el presupuesto hasta el momento; o, lo que es lo mismo, calcular el número de ayudas que se pueden dar con el actual presupuesto bajo los mismos parámetros de inversión media por ayuda (8.400€). Resultando de esta operación un objetivo final de **3.587 ayudas**.

Si bien para marcar los objetivos se ha establecido una inversión media por ayuda de 8.400€, según se establece en las bases reguladoras de la iniciativa (Orden de 6 mayo de 2018) el importe de las ayudas varía en función de una serie de características del contrato y de la persona contratada –tipo de jornada, sector de actividad y pertenencia a colectivos prioritarios- con la finalidad de impulsar la presencia de determinados colectivos y tipos de contrato específicos (colectivos prioritarios, jornada a tiempo completo y sector industrial). La siguiente tabla resume estas **variantes de importe de ayudas** en función de estas características.

IMPORTE DE LA AYUDA Según características de las personas destinatarias y del contrato			
		Colectivos prioritarios[3]	
Sector Industrial[1]	**Jornada[2]**	NO	SÍ
NO	T. Completo	8.000€	8.800€
	T. Parcial	4.000€	4.400€
SÍ	T. Completo	10.000€	11.000€
	T. Parcial	5.000€	5.500€

[1] Se establecen las actividades económicas que pertenecen al sector industrial según esta línea de incentivos en la disposición adicional tercera de la citada Orden. Concretamente, los códigos CNAE que pertenecen a este sector son: *del 10 al 33, 38, 39, 52, 712, 72, 741, 62 y los correspondientes a las actividades logísticas*.

[2] Se establece como jornada parcial cualquier contrato por debajo de las 40 horas semanales, sin que en ningún caso pueda ser inferior a 20 horas semanales, pues en ese caso no podrá ser objeto de estas ayudas.

[3] Se establecen como colectivos prioritarios los siguientes (para una descripción más pormenorizada de los mismos puede consultarse el apartado 5 del cuadro resumen de las bases reguladoras de estas ayudas de la citada orden): *Personas desempleadas de larga duración, personas mayores de 45 años que hayan estado inscritas como demandantes no ocupados durante los 6 meses anteriores a la ayuda, personas con discapacidad, personas residentes en Zonas Desfavorecidas de Andalucía, o en Zonas de Inversión Territorial Integrada, víctimas de violencia de género, personas en riesgo de exclusión social, personas transexuales y transgénero, personas que en el momento de la contratación incentivada estén desarrollando un Itinerario Personalizado de Inserción. Además, cuando la contratación es a una mujer se incrementa el incentivo en un 10%.*

Por su parte, las entidades deben cumplir una serie de **obligaciones y condiciones específicas** para ser beneficiarias de las ayudas. Estos requisitos figuran en el apartado 22.b) 3º del cuadro resumen de las bases reguladoras de estas ayudas de la citada Orden de 6 de mayo de 2018. Aquí solo se alude a las dos que se consideran más relevantes: (1) Tanto en el caso de nueva contratación como de transformación, la entidad beneficiaria está obligada a mantener ininterrumpidamente el contrato indefinido por un periodo mínimo de 36 meses. (2) En el caso de la transformación de contratos, esta conversión debe realizarse, en todo caso, antes del vencimiento del contrato objeto de transformación o de cualquiera de sus prórrogas; la duración del nuevo contrato debe ser, al menos, la misma que la del contrato originario; y no debe haber interrupción entre estos contratos.

Por otro lado, en el supuesto de que por causas no imputables a la persona destinataria ni a la entidad beneficiaria se produzca un cese o baja del contrato objeto de la ayuda antes del período de los 36 meses, se debe proceder a su **sustitución** en el plazo máximo de un mes mediante una nueva contratación de similares características para el mismo puesto de trabajo. Y la nueva contratación deberá mantenerse, como mínimo, por el periodo restante hasta completar el periodo mínimo de mantenimiento exigido, y sin que ello genere derecho a un nuevo incentivo.

La evaluación de CEI que se presenta a continuación se ha articulado en torno a **29**

indicadores de evaluación de tres criterios fundamentales: **cobertura (19), eficacia (8) y sostenibilidad (2)**; el criterio de sostenibilidad no se ha podido estudiar en profundidad, en su parte referida a la inserción posterior de las personas destinatarias de la ayuda porque no ha transcurrido suficiente tiempo para ello (son incentivos de tres años de duración). En los siguientes apartados se describen y analizan los resultados obtenidos para esta línea tanto de forma conjunta (CEI), como desagregada según el tipo de ayuda de que se trate: nueva contratación indefinida (CEI_NC) o transformación de contrato temporal a indefinido (CEI_T).

6.1.1. Indicadores de Cobertura

El criterio de cobertura nos permite conocer el alcance que ha tenido este incentivo respecto a la demanda que ha generado, pero también en relación a la población a la que va dirigida y sus principales características. Esto es, tanto las personas destinatarias -desempleadas (CEI_NC) y ocupadas con contrato temporal (CEI_T)- como las entidades beneficiarias –autónomos, empresas, entidades sin ánimo de lucro, entidades sin personalidad jurídica-. Se han elaborado 19 indicadores, 1 sobre la demanda generada, 10 sobre diferentes aspectos de las personas destinatarias y 8 sobre características de las entidades beneficiarias. En el siguiente panel se presentan los valores obtenidos para cada uno de estos indicadores:

INDICADORES DE COBERTURA	CEI	*CEI_NC*	*CEI_T*
DEMANDA			
Tasa de cobertura de la demanda	**11,5%**	*11,0%*	*11,7%*
PERSONAS DESTINATARIAS			
Tasa de cobertura	**-**	*0,8‰*	*4,0‰*
Ratio de feminización	**1,5**	*1,2*	*1,5*
Mediana de edad	**36**	*38*	*36*
Porcentaje menores de 30 años	**25,2%**	*24,5%*	*25,3%*
Porcentaje mayores de 44 años	**24,0%**	*34,5%*	*21,9%*
Índice de desequilibrio territorial	**0,5**	*0,4*	*0,6*
Porcentaje de personas destinatarias con estudios universitarios	**8,7%**	*11,8%*	*8,1%*
Nivel de estudios predominante	**1ª etapa de Educación Secundaria**	*1ª etapa de Educación Secundaria*	*1ª etapa de Educación Secundaria*
Promedio tiempo en desempleo (días)	-	*151,1*	-
Porcentaje de parados de larga duración	-	*11,2%*	-
ENTIDADES BENEFICIARIAS			
Porcentaje de participación de empresas	**70,0%**	*66,5%*	*71,8%*
Porcentaje de participación de personas trabajadoras autónomas	**25,5%**	*30,0%*	*23,3%*
Porcentaje de participación de entidades sin ánimo de lucro	**2,9%**	*2,4%*	*3,2%*
Porcentaje de participación de entidades sin personalidad jurídica	**1,6%**	*1,1%*	*1,7%*
Tasa de cobertura de entidades	**2,6‰**	-	-
Tasa de cobertura de empresas*	**6,7‰**	-	-
Tasa de cobertura de personas trabajadoras autónomas	**1,1‰**	-	-
Tasa de cobertura de entidades sin ánimo de lucro	**0,8‰**	-	-

* En este indicador se incluyen empresas y entidades sin personalidad jurídica.

DEMANDA

La **tasa de cobertura de la demanda** representa el porcentaje de solicitudes a las que se le ha concedido ayuda sobre el total de solicitudes presentadas a fecha de finales de marzo de 2021. En ese momento el número de solicitudes presentadas es de 24.440 de las que finalmente se han concedido 2.813, lo que indica una tasa de cobertura de la demanda global de la línea de 11,5%; aproximadamente, de cada 10 solicitudes presentadas se le concede la ayuda a una de ellas. Las tasas son similares para ambos tipos de ayuda, siendo ligeramente menor en el caso de las nuevas contrataciones (11,0%), con respecto a las transformaciones a indefinidos (11,7%).

SOLICITUDES			
	CEI*	CEI_NC	CEI_T
Concedidas	2.813	643	2.179
No concedidas	21.627	5.189	16.476
Total	**24.440**	**5.832**	**18.655**

* La suma de solicitudes de los dos tipos de ayuda da como resultado un número mayor al global de CEI porque en algunas solicitudes se piden ambas ayudas.

Fuente: Elaboración propia a partir de la de la Plataforma de Tramitación de Expedientes y del Registro de seguimiento del SIC.

En cualquier caso, las tasas de cobertura de la demanda son muy bajas y no se ha podido dar respuesta a la notable demanda que ha tenido esta ayuda y la gran mayoría de las solicitudes no concedidas son denegadas por falta de crédito.

PERSONAS DESTINATARIAS

El número total de personas destinatarias que se han beneficiado de esta línea de incentivos es de 4.328. La mayoría, un 84% (3.623) de estas personas destinatarias se ha acogido a la ayuda para la transformación de contratos temporales en indefinidos, lo que supone una **tasa de cobertura de personas destinatarias** del 4‰; esto es, 4 de cada 1.000 personas ocupadas con contrato temporal en Andalucía[2] pudieron disfrutar de esta ayuda.

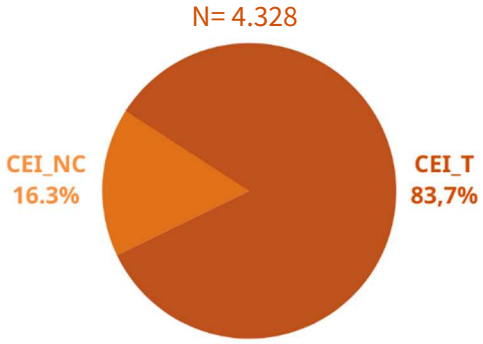
Por otra parte, el 16% (705) restante de las personas destinatarias disfrutaron de la ayuda para una nueva contratación indefinida, lo que supone una cobertura de 0,8‰ calculado sobre la media de DENOs[3] de Andalucía de 2018 ; esto es, pudieron utilizar esta ayuda 0,8 por cada 1.000 personas desempleadas, o lo que es lo mismo, 8 de cada 10.000 personas desempleadas.

PERSONAS DESTINATARIAS			
	CEI	CEI_NC	CEI_T
Personas destinatarias / Incentivos	**4.328**	**705**	**3.623**

[2] La media anual de personas ocupadas con contrato temporal según la EPA de 2018 es de unas 899.548 personas (Fuente: Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía. Encuesta de Población Activa. https://www.ieca.junta-andalucia.es/epa/).

[3] La media de población DENOs del año 2018 se sitúa en un total de 930.362 personas (Fuente: Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía. Mercado de Trabajo en Andalucía. Datos estructurales. Estadísticas de empleo SEPE y SAE https://www.ieca.junta-andalucia.es/merctrab/mtInd05.htm).

PERSONAS DESTINATARIAS/INCENTIVOS POR TIPO DE AYUDA (%)



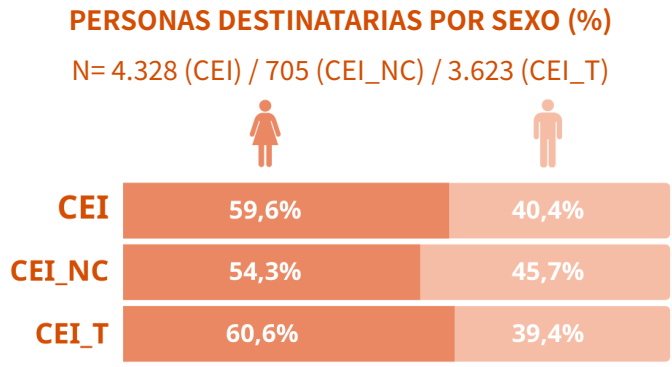
Fuente: Elaboración propia a partir del Registro de seguimiento del SIC.

Respecto a la distribución por sexo, debe tenerse en cuenta que el importe de la ayuda de estos incentivos en CEI se incrementa en un 10% para las mujeres, lo que fomenta su contratación. En el global de la línea, la **ratio de feminización** es 1,5 mujeres por cada hombre; esto es, hay 3 destinatarias por cada 2 destinatarios.

En el caso de nuevas contrataciones el valor es algo menor, 1,2, sobre todo si lo comparamos con esta misma ratio calculada para la media de DENOs de 2018 que se sitúa en 1,49. Esto significa que si asumimos como referencia la estructura por sexo de las personas desempleadas en Andalucía, las mujeres están infrarrepresentadas en estas ayudas; mientras en el mercado hay 15 desempleadas por cada 10 desempleados, en esta ayuda hay 12 destinatarias por cada 10 destinatarios.

En el caso de las transformaciones el valor de la ratio de feminización es de 1,5, casi el doble de su indicador de referencia de personas ocupadas con contrato temporal en Andalucía según la EPA de 2018 (0,84). Esto quiere decir que, si bien hay más hombres ocupados con contrato temporal, son más las mujeres ocupadas con contrato temporal que hacen uso de estas ayudas. En este sentido, las mujeres están sobrerrepresentadas en estas ayudas de transformación de contrato.

SEXO (personas destinatarias)			
	CEI	CEI_NC	CEI_T
Mujeres	**2.580**	383	2.197
Hombres	**1.748**	322	1.426
Total	**4.328**	**705**	**3.623**



Fuente: Elaboración propia a partir del Registro de seguimiento del SIC.

Por su parte, contamos con tres indicadores relativos a la distribución por edad de las personas destinatarias: la **mediana de edad** (la edad que divide a la población en 2 partes iguales), el **porcentaje de personas jóvenes** (menores de 30 años) y el **porcentaje de personas mayores** (de 45 y más años). Los valores globales de CEI indican una edad mediana de 36 años y una distribución por la que, aproximadamente, la mitad de las personas destinatarias se sitúa entre los 30 y los 44 años, repartiéndose equitativamente la otra mitad entre jóvenes (25%) y mayores (24%).

No obstante, los datos indican que las ayudas de nuevas contrataciones tienden a concederse a personas algo mayores, puesto que obtienen un valor de mediana de edad 2 años por encima del global (38 años) y una proporción de personas mayores 10 puntos porcentuales superior a la global (34,5%). En cierta medida, esta diferencia puede responder a la estructura de distribución de las personas desempleadas, eso sí, sin alcanzar sus cuotas. Este colectivo de personas desempleadas mayores de 44 años corresponde con un 49,7% del número medio de DENOs de 2018 en Andalucía[4]. En todo caso, este colectivo de 45 y más años -a pesar de ser prioritario en esta ayuda y recibir un complemento económico por ello- está infrarrepresentado en relación con la estructura de desempleados en Andalucía.

Los valores de las ayudas de *transformación* indican que aún tienen entre sus beneficiarios menos personas mayores, 21,9%, que las de nueva contratación. Este dato contrasta también con el indicador de referencia de las personas ocupadas en 2018[5] según la EPA que es de 43,9%. En ese mismo sentido, la edad parece un hándicap para utilizar este tipo de ayuda.

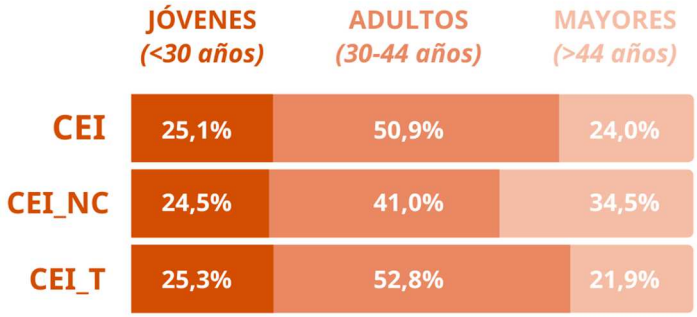
[4] Dato calculado con base en información extraída del Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía (IECA). Mercado de Trabajo en Andalucía. Datos estructurales. Estadísticas de empleo SEPE y SAE (https://www.ieca.junta-andalucia.es/merctrab/mtInd05.htm).

[5] Este dato hace referencia a las personas ocupadas en 2018, sea cual fuera su contrato, puesto que no ha sido posible obtener el número medio de personas ocupadas con contrato temporal para ese año.

GRUPOS DE EDAD (personas destinatarias)			
	CEI	CEI_NC	CEI_T
Jóvenes (<30 años)	**1.090**	173	917
Adultos (30-44 años)	**2.201**	289	1.912
Mayores (>44 años)	**1.037**	243	794
Total	**4.328**	**705**	**3.623**

PERSONAS DESTINATARIAS POR GRUPO DE EDAD (%)

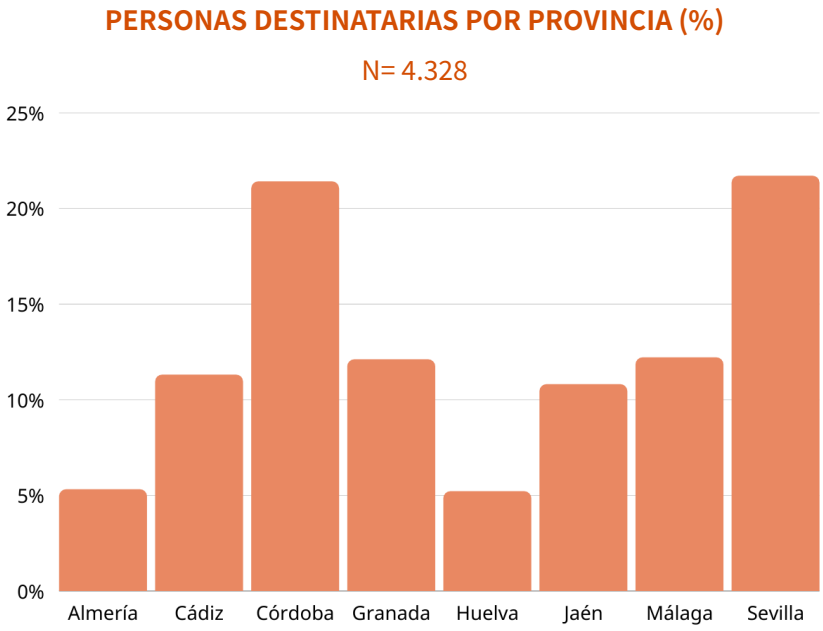
N= 4.328 (CEI) / 705 (CEI_NC) / 3.623 (CEI_T)



Fuente: Elaboración propia a partir del Registro de seguimiento del SIC.

Poniendo el punto de mira en la distribución territorial se ha elaborado un indicador denominado **índice de desequilibrio territorial**. Este índice trata de medir el grado en que la distribución territorial de las ayudas corresponde con la distribución territorial de sus potenciales usuarios. Esto es, cuanto mayor sea la infrarrepresentación o sobrerrepresentación de las provincias en las ayudas concedidas mayor es este índice, un índice cercano a 0 tendrá un buen ajuste de distribución territorial. Y todo lo que se aleje de ese valor supone que hay un mayor desequilibrio (infra o sobrerrepresentación provincial). Para hallar este índice se ha tenido en cuenta la distribución territorial por provincias de las ayudas CEI que muestra la siguiente tabla.

PROVINCIA (personas destinatarias)			
	CEI	CEI_NC	CEI_T
Almería	**230**	32	198
Cádiz	**490**	81	409
Córdoba	**927**	127	800
Granada	**523**	96	427
Huelva	**227**	39	188
Jaén	**466**	61	405
Málaga	**526**	101	425
Sevilla	**939**	168	771
Total	**4.328**	**705**	**3.623**



Fuente: Elaboración propia a partir del Registro de seguimiento del SIC.

Y en función de esta distribución y del número de potenciales personas destinatarias de cada provincia de estas ayudas –DENOs para las ayudas de nueva contratación y personas ocupadas con contrato temporal para las ayudas de transformación[6]- se han calculado las tasas de cobertura provinciales.

PROVINCIA (tasas de cobertura)			
	CEI	CEI_NC	CEI_T
Almería	**1,3**	0,5	1,8
Cádiz	**1,7**	0,5	3,3
Córdoba	**5,5**	1,4	10,3
Granada	**2,7**	1,0	4,6
Huelva	**1,9**	0,7	2,9
Jaén	**3,6**	0,9	6,4
Málaga	**1,6**	0,6	2,6
Sevilla	**2,2**	0,7	3,8
Total	**2,4**	**0,8**	**4,0**

Fuente: Elaboración propia a partir del Registro de seguimiento del SIC.

[6] Por un lado, los datos DENOs corresponden a la media de DENOs de 2018 por cada provincia, extraídos de la citada fuente del IECA sobre Estadísticas de empleo SEPE y SAE (https://www.ieca.junta-andalucia.es/merctrab/mtInd05.htm). Por otro lado, los datos de personas ocupadas con contrato temporal corresponden medias anuales de 2018, extraídas del Anuario Estadístico de Andalucía del IECA (https://www.ieca.juntaandalucia.es/institutodeestadisticaycartografia/badea/informe/anual?CodOper=b3_6&idNode=6047).

En líneas generales, según estas tasas, parece que se sitúan por encima de la cobertura regional provincias como Córdoba, Granada y Jaén; y por debajo, provincias costeras como Almería, Málaga, Cádiz o Huelva. Sevilla sigue la pauta regional de cobertura.

Finalmente, en función de las diferencias de cobertura provinciales con la media regional, se calcula el índice de desequilibrio territorial que no es más que el coeficiente de variación de las tasas de cobertura provinciales y que toma los valores 0,4 para las ayudas a nuevas contrataciones, 0,6 para las ayudas de transformación y un 0,5 para el conjunto de la línea CEI. Este valor indica si hay grandes o pequeñas diferencias entre las provincias respecto a su cobertura anulando los efectos de los números absolutos y señalando que a medida que su valor se aleja de 0, los desequilibrios son mayores. De esta forma, podemos decir que existe cierto desequilibrio en la cobertura de las provincias y que este es similar para ambos tipos de incentivos. Concretamente, como se ha indicado anteriormente las provincias de Córdoba, Granada y Jaén están sobredimensionadas, en detrimento de las otras (sobre todo, Almería). Esta misma circunstancia se da para ambos tipos de incentivos.

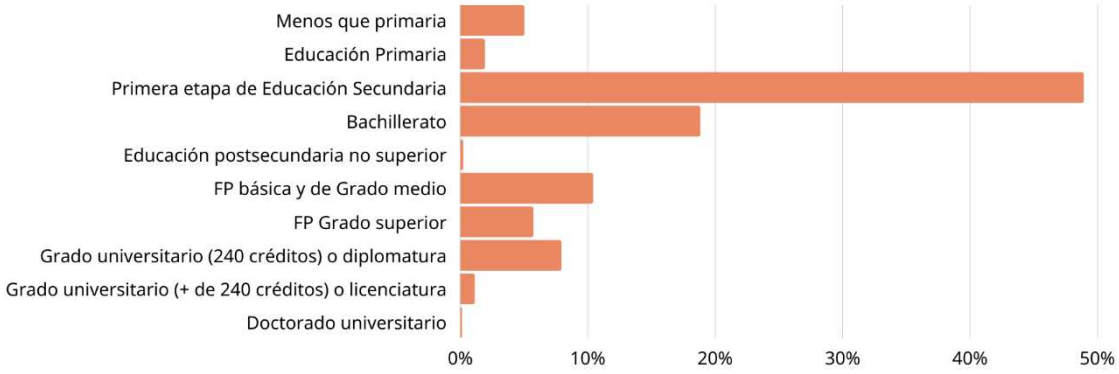
En otro orden de cosas, se ha estudiado el nivel formativo asociado a la demanda de empleo de las personas destinatarias de estas ayudas [7]. Este análisis ha dado lugar a dos indicadores diferentes. En primer lugar, el **porcentaje de personas destinatarias con estudios universitarios** se sitúa en el conjunto de la línea en un 8,7%, existiendo una leve diferencia entre los dos tipos de ayudas, en el sentido en que hay una mayor presencia relativa de personas con estudios universitarios entre las destinatarias de nuevas contrataciones que entre las de transformación, 11,8% y 8,1% respectivamente. Esta información se encuentra también recogida en la tabla de distribución siguiente y en el gráfico representativo correspondiente a los datos globales de la línea.

[7] Para interpretar correctamente estos datos hay que tener en cuenta que el nivel formativo de la persona destinataria que se ha estudiado es el que está asociado a la demanda, que si bien se supone actualizado en el caso de nuevas contrataciones (pues la persona destinataria ha de estar registrada como desempleada antes de su contratación como indefinido), no tiene por qué ser así en el caso de las ayudas a la transformación del contrato en indefinido, puesto que su situación inmediatamente anterior al contrato es de ocupado y no de demandante de empleo.

NIVEL DE ESTUDIOS (personas destinatarias)			
	CEI	CEI_NC	CEI_T
Menos que primaria	**208**	42	166
Educación Primaria	**77**	14	63
Primera etapa de Educación Secundaria	**2025**	296	1729
Bachillerato	**779**	117	662
Educación postsecundaria no superior	**9**	1	8
FP básica y de Grado medio	**430**	85	345
FP Grado superior	**236**	44	192
Grado universitario (240 créditos) o diplomatura	**326**	76	250
Grado universitario (+ de 240 créditos) o licenciatura	**47**	6	41
Doctorado universitario	**5**	1	4
Sin información	**186**	23	163
Total	**4328**	705	3623

PERSONAS DESTINATARIAS POR NIVEL DE ESTUDIOS (%)

N= 4.142



Fuente: Elaboración propia a partir del Registro de seguimiento del SIC y de ARGOS.

Si bien, estos indicadores son más o menos similares entre los dos tipos de ayudas, la perspectiva cambia al compararlos con sus equivalentes referidos al contexto andaluz. Así, por ejemplo, entre la población potencialmente destinataria del incentivo para nueva contratación hay un 8,1% de personas con estudios universitarios [8] , teniendo este colectivo más presencia entre las personas destinatarias de estas ayudas (11,8%). Y justo lo contrario ocurre en el caso de las personas ocupadas; el 26,4% de las personas ocupadas en 2018 tienen estudios universitarios[9], mientras que esta cifra alcanza tan

[8] Este porcentaje se ha calculado sobre los datos de la media anual de DENOs de 2018, de Estadísticas de empleo SEPE y SAE del IECA (https://www.ieca.junta-andalucia.es/merctrab/mtInd05.htm)

[9] Esta cifra se ha obtenido de la Encuesta EPA para el conjunto del año 2018 (http://www.ieca.junta-andalucia.es/epa/index.htm) pero debe tomarse con cierta cautela, pues no se ha calculado con base al total de personas

solo el 8,1% entre las destinatarias de la ayuda de transformación, estando infrarrepresentadas.

El segundo indicador formativo es el del **nivel de estudios predominante**, también fácil de identificar en la tabla y gráfico anteriores. Este dato nos señala cuál es el nivel formativo más recurrente entre los destinatarios de esta línea de incentivos, que es el nivel 3 correspondiente a la primera etapa de educación secundaria y que concentra casi el 50% de los casos de la línea. Este mismo resultado se obtiene también para ambos tipos de incentivos. Y este mismo nivel formativo es el más común entre las poblaciones potencialmente usuarias de ambos tipos de ayuda, tanto para las personas desempleadas no ocupadas como para las ocupadas en el período anual de 2018.

Los últimos indicadores de cobertura sobre las personas destinatarias nos informan sobre el **promedio de tiempo en desempleo** de las personas que ha recibido un incentivo de nueva contratación y sobre cuánto representan entre estas las que llevan más de un año en desempleo, denominado **porcentaje de parados de larga duración**. Estos indicadores solo se calculan para CEI_NC puesto que son las que se encuentran en desempleo al recibir el incentivo de nueva contratación a indefinido, lo que no ocurre con CEI_T, al ser una conversión de contrato en indefinido.

Los valores obtenidos en estos indicadores son 151 días de media en desempleo y 11,2% de personas destinatarias que llevan más de un año en desempleo[10]. Este porcentaje de parados de más de un año es un tanto exiguo al compararlo con el 40% de parados de más de un año que muestra el paro registrado en el mismo período de referencia de ejecución de CEI (Julio a octubre de 2018) según datos extraídos de ARGOS.

Por rangos, la distribución concreta de las personas destinatarias de CEI_NC es la que figura a continuación. Sin duda, a pesar del gran número de casos sobre los que no se ha podido obtener la información, llama considerablemente la atención el elevado número de personas destinatarias con menos de una semana de tiempo en desempleo lo que puede estar indicando un fenómeno de "efecto llamada", de manera que el registro de las personas destinatarias como demandantes de empleo se produzca como motivo de poder optar a estas ayudas (ya sea a iniciativa del propio destinatario o a petición de las entidades beneficiarias).

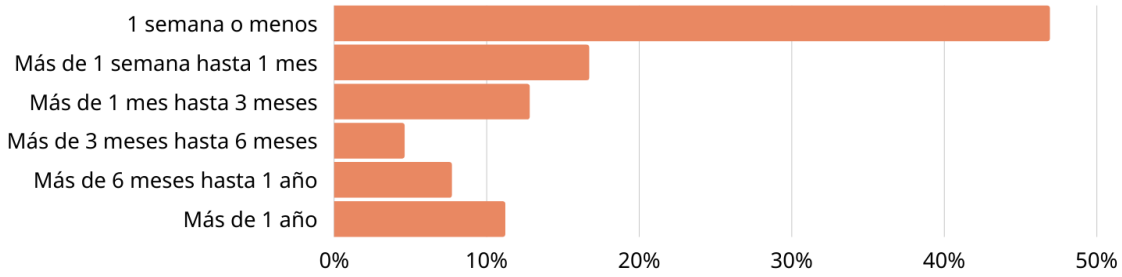
ocupadas, no siendo posible obtenerla para las ocupadas con contrato temporal, que es la población potencialmente destinataria de este tipo de incentivo.

[10] Es importante advertir que existe un volumen importante de casos de los que no se ha podido obtener esta información, concretamente 251 casos (35%).

TIEMPO EN DESEMPLEO (personas destinatarias)	
	CEI_NC
1 semana o menos	213
Más de una semana hasta 1 mes	76
Más de 1 mes hasta 3 meses	58
Más de 3 meses hasta 6 meses	21
Más de 6 meses hasta 1 año	35
Más de 1 año	51
Sin información	251
Total	**705**

PERSONAS DESTINATARIAS POR TIEMPO EN DESEMPLEO (%)

N= 454



Fuente: Elaboración propia a partir del Registro de seguimiento del SIC y de ARGOS.

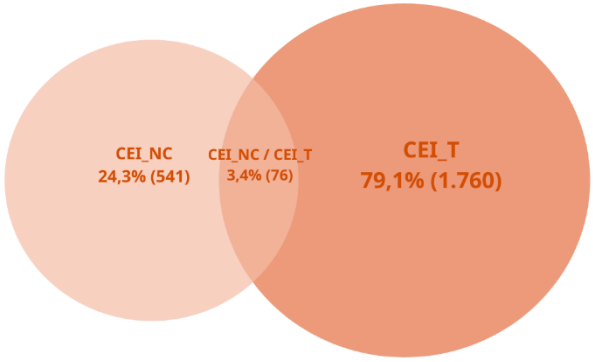
ENTIDADES BENEFICIARIAS

En este apartado abordaremos el alcance de esta línea respecto a las entidades beneficiarias. Así, a finales de marzo de 2021, el **número total de entidades beneficiarias** de esta línea de incentivos es **2.225**. De estas, el 21% (465 entidades) ha solicitado una o varias ayudas a *nueva contratación* indefinida, un 76% (1.684 entidades) ha solicitado una o varias ayudas para la *transformación* en indefinidos y un 3% (76 entidades) ha solicitado ambos tipos de ayuda.

PARTICIPACIÓN (Entidades beneficiarias)			
	CEI	CEI_NC	CEI_T
Entidades beneficiarias	**2.225**	**541**	**1.760**

ENTIDADES BENEFICIARIAS POR TIPO DE AYUDA (%)

N= 2.225



Fuente: Elaboración propia a partir del Registro de seguimiento del SIC.

La distribución global de estas **entidades beneficiarias según el tipo de entidad** -personas autónomas, empresas o entidades sin personalidad jurídica y entidades sin ánimo de lucro-, indica que estas ayudas son concedidas sobre todo a empresas (70%), seguido de las personas autónomas (25,5%) y muy lejos de estas, entidades sin ánimo de lucro (2,9%) y entidades sin personalidad jurídica (1,6%).

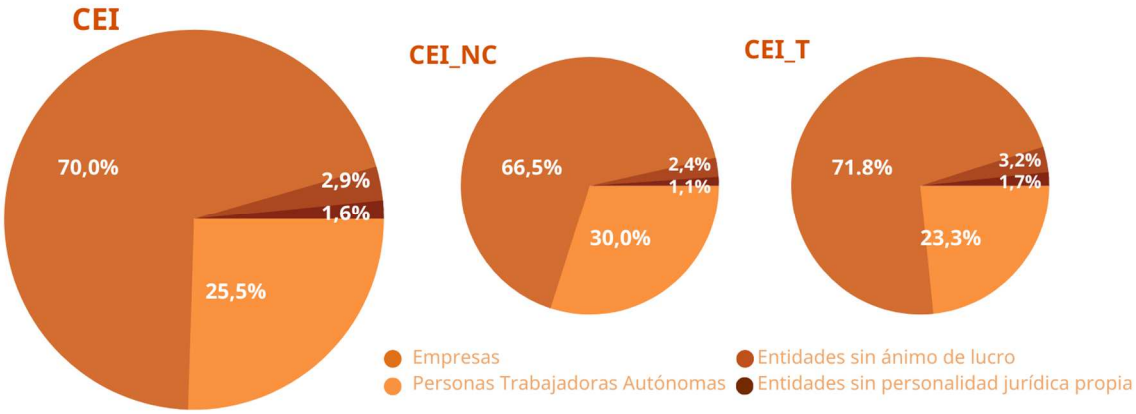
TIPO (entidades beneficiarias)			
	CEI	CEI_NC	CEI_T
Empresa	**1.558**	360	1.263
Persona trabajadora autónoma	**566**	162	411
Entidad sin ánimo de lucro	**65**	13	56
Entidad sin personalidad jurídica	**36**	6	30
Total	**2.225**	541	1.760

Fuente: Elaboración propia a partir del Registro de seguimiento del SIC.

Tomando como referencia esta distribución global, y observando esta tabla junto a los indicadores específicos de porcentaje de participación de los diferentes tipos de entidades beneficiarias (al inicio de este apartado de cobertura), se observa una diferencia clara entre los dos tipos de ayuda. Hay una mayor frecuencia de personas autónomas en CEI_NC que en CEI_T (30% - 23,3%), en detrimento sobre todo del nº de empresas (66,5% - 71,8%). Más concretamente, según su forma jurídica la distribución de las entidades beneficiarias es la siguiente.

ENTIDADES BENEFICIARIAS POR TIPO DE ENTIDAD (%)

N= 2.225 (CEI) / 541 (CEI_NC) / 1.760 (CEI_T)



Fuente: Elaboración propia a partir del Registro de seguimiento del SIC.

Con estos mismos datos se ha calculado la **tasa de cobertura de entidades**, esto es, el alcance que estos incentivos han tenido sobre las entidades potencialmente beneficiaras, tanto a nivel global como por tipo de entidad. La tasa global indica que 2,6 de cada 1.000 entidades potencialmente beneficiarias han obtenido un incentivo de este tipo. No obstante, al extraer los datos por tipo de entidad este valor varía notablemente, aumentando a algo menos de 7 por cada 1.000 empresas[11] y disminuyendo a 1,1 y 0,8 por cada 1.000 personas autónomas[12] y 1.000 entidades sin ánimo de lucro[13], respectivamente.

[11] El cálculo de este indicador se ha realizado en función de la afiliación media de la Estadística de Empresas Inscritas en la Seguridad Social durante el período de julio a octubre de 2018 (https://www.mites.gob.es/estadisticas/emp/welcome.htm).

[12] El cálculo de este indicador se ha realizado en función de las Estadísticas de afiliación media al régimen de autónomos de la Base de Datos de la Seguridad Social durante el período de julio a octubre de 2018 (https://w6.seg-social.es/PXWeb/pxweb/es/Afiliados%20en%20alta%20laboral/Afiliados%20en%20alta%20laboral__Afiliados%20Medios/06m-Afi.%20Med.%20R.%20Aut%c3%b3nomos%20por%20Provincia-CCAA%20y%20Secci%c3%b3n-Actividad.px/table/tableViewLayout2/).

[13] El cálculo de este indicador se ha realizado estimando el conjunto de entidades sin ánimo de lucro como la suma del número de asociaciones andaluzas inscritas a 31 de diciembre de 2018 (según las estadísticas de la Consejería de Justicia e Interior de la Junta de Andalucía, https://juntadeandalucia.es/servicios/estadistica-cartografia/actividad/detalle/175197/175508.html) y el número medio de fundaciones del año 2018 (según el informe el Informe de la Asociación Española de Fundaciones 2018, http://conocerelsector.fundaciones.org/wp-content/uploads/2020/12/AEF_Atributos_del_Sector.pdf).

TASAS DE COBERTURA (entidades beneficiarias)	
	CEI
Tasa de cobertura de entidades	2,6‰
Tasa de cobertura de empresas*	6,7‰
Tasa de cobertura de personas trabajadoras autónomas	1,1‰
Tasa de cobertura de entidades sin ánimo de lucro	0,8‰

* En esta tasa se incluyen empresas y entidades sin personalidad jurídica.

Fuente: Elaboración propia a partir del Registro de seguimiento de SIC.

Por último, se ha podido conocer también la distribución de estas entidades beneficiarias según su forma jurídica ofreciendo los siguientes resultados. De entre las empresas beneficiarias, la inmensa mayoría son sociedad limitadas, seguidas de lejos de las personas trabajadoras autónomas o las sociedades anónimas.

DISTRIBUCIÓN SEGÚN FORMA JURÍDICA (entidades beneficiarias)			
	CEI	**CEI_NC**	**CEI_T**
Persona trabajadora autónoma	**566**	162	411
Sociedad Limitada	**1.376**	313	1.121
Sociedad Anónima	**110**	22	94
Sociedad Colectiva	**30**	5	25
Sociedad Cooperativa	**42**	14	29
Sociedad Civil	**28**	11	17
Comunidad de propietarios	**6**	1	5
Asociación	**54**	11	47
Congregación e Institución Religiosa	**10**	2	8
Otras entidades sin ánimo de lucro	**3**	-	3
Total	**2.225**	**541**	**1.760**

Fuente: Elaboración propia a partir del Registro de seguimiento del SIC.

6.1.2. Indicadores de Eficacia

El criterio de eficacia se refiere a los resultados inmediatos que ha tenido esta línea de incentivos de creación de empleo estable. Dicho de otra forma, estos indicadores de eficacia nos permiten calibrar en qué medida se han conseguido los objetivos que se habían planteado en la línea; ya sea explícitos, como alcanzar un número determinado de contrataciones, o implícitos, como el impulso de la contratación indefinida en las mujeres y otros colectivos prioritarios, en el sector industrial o con jornada a tiempo completo. Para todo ello, se han calculado 8 indicadores de eficacia que se presentan en la siguiente tabla.

INDICADORES DE EFICACIA	CEI	*CEI_NC*	*CEI_T*
Promedio de incentivos por entidad beneficiaria	**1,9**	1,3	2,1
Ratio de nuevas contrataciones (x10 transformaciones)	**1,9**	-	-
Porcentaje de contratación a mujeres	**59,6%**	54,3%	60,6%
Porcentaje de contratación a colectivos prioritarios	**14,0%**	31,3%	10,7%
Ratio de contratación a jornada completa	**2,7**	2,1	2,8
Tasa de industrialización en la contratación	**23,8%**	22,7%	24,1%
Tasa de tecnificación de la contratación	**16,0%**	22,4%	14,7%
Tasa de cumplimiento de la contratación	**120,7%**	-	-

El **número de contrataciones incentivadas** por esta línea coincide con el número de personas destinatarias (como es lógico), siendo 4.328 contrataciones, 705 son nuevas contrataciones y 3.623 son contrataciones indefinidas por transformación de contratos temporales.

Nº DE CONTRATACIONES (incentivos)			
	CEI	CEI_NC	CEI_T
Personas destinatarias / Incentivos	**4.328**	**705**	**3.623**

Fuente: Elaboración propia a partir del Registro de seguimiento del SIC.

Según la distribución de estos incentivos entre las entidades beneficiarias -4.328 incentivos entre 2.225 entidades-, en el global de la línea CEI, algo más del 70% de las entidades obtienen un incentivo, algo menos de un 15% obtiene dos incentivos, un 10% hasta 5 incentivos y solo el 5% restante concentra más de 5 incentivos. Estos porcentajes varías levemente según el tipo de ayuda -*nueva contratación* o *transformación*-, mostrando una mayor concentración de ayudas en esta última.

DISTRIBUCIÓN INCENTIVOS (entidades beneficiarias)			
	CEI	CEI_NC	CEI_T
1 incentivo	**1.570**	400	1.170
2 incentivos	**328**	78	283
De 3 a 5 incentivos	**218**	45	203
De 6 a 10 incentivos	**70**	11	66
Más de 10 incentivos	**39**	7	38
Total	**2.225**	541	1.760

Fuente: Elaboración propia a partir del Registro de seguimiento del SIC.

Siendo así que, en el conjunto de la línea CEI, el **promedio de incentivos por entidad** alcanza casi las dos ayudas concedidas (1,945) por entidad. Mientras en CEI_NC este promedio es de 1,3 y en CEI_T es de 2,1 ayudas por entidad.

Además, con estos mismos datos se ha calculado la **ratio de nuevas contrataciones sobre el total de contrataciones de transformación**. Esto es, es evidente que el volumen de incentivos destinados a CEI_T es mucho mayor que el de CEI_NC; y lo es en una proporción por la que de cada 10 incentivos concedidos para la transformación de contratos temporales a indefinidos se conceden 2 incentivos para nuevas contrataciones indefinidas (concretamente, 1,9).

Esta ratio duplica a la ratio que se puede observar en el mercado laboral andaluz donde entre los contratos indefinidos registrados hay un equilibrio casi total entre los que proceden de transformación de contratos temporales y lo que son nueva contratación. Esto es, los datos de contrataciones registradas indican que, por cada contrato indefinido de transformación hay 0,94 nuevos contratos indefinidos (concretamente, en el período de julio a octubre de 2018, se registraron 52.038 transformaciones y 49.016 nuevas contrataciones)[14].

En otro orden de cosas, además del número total de contratos incentivados, esta línea de incentivos, implícitamente, también pretende impulsar de forma especial –a través de un incremento del importe de la ayuda- la contratación indefinida sujeta determinadas características de la contratación (jornada completa, industrialización) y destinada a determinados colectivos de población (mujeres, colectivos prioritarios). En ese sentido, se exponen a continuación una serie de datos e indicadores que nos permiten conocer en qué medida se han podido cumplir estas expectativas.

Respecto a los colectivos prioritarios, se muestran aquí los porcentajes que suponen los incentivos destinados a las mujeres y cada tipo de colectivo prioritario sobre el total de contrataciones en el conjunto de la línea y para cada tipo de incentivo.

SEXO (incentivos)			
	CEI	CEI_NC	CEI_T
Mujeres	**59,6%**	54,3%	60,6%
Hombres	**40,4%**	45,7%	39,4%
Total	**4.328**	**705**	**3.623**

Fuente: Elaboración propia a partir del Registro de seguimiento del SIC.

Por un lado, respecto a la variable sexo (debe recordarse que el importe del incentivo se incrementa en un 10% en el caso de que la persona destinataria del mismo sea mujer), el **porcentaje**

[14] Estadísticas de contratos del Servicio Público de Empleo Estatal. Datos de contratación registrada en Andalucía de julio a octubre de 2018. (https://sepe.es/HomeSepe/que-es-el-sepe/estadisticas/contratos.html).

de contratación a mujeres es del 59,6% en términos globales de la línea CEI. No obstante, este porcentaje es algo menor en el caso de CEI_NC (54,3%) y muy levemente superior en el caso de CEI_T.

Estos valores pueden compararse con la distribución por sexo de las contrataciones indefinidas registradas en el mercado laboral andaluz en el período de referencia (de julio a octubre de 2018, período de contratación de CEI). Si en CEI_NC el 54,3% de las nuevas contrataciones indefinidas es para mujeres, en el mercado andaluz estas suponen el 45,7% del total de nuevas contrataciones registradas[15]. Por su parte, el 60,6% de CEI_T debe compararse con el dato equivalente de 43,9% de contratos indefinidos de transformación. De forma acumulada, el dato global de CEI, 59,6%, debe compararse con el porcentaje de contrataciones indefinidas de mujeres sobre el total de las registradas que es 44,8%.

En cualquier caso, tanto a nivel global como según tipo de incentivo, en cierta medida, se ha cumplido el objetivo de potenciar la contratación indefinida en las mujeres. Se realizan más contrataciones indefinidas a mujeres en el marco de las ayudas CEI que en el mercado laboral andaluz, y ese impulso es aún mayor en el caso de los contratos indefinidos por transformación que en el caso de las nuevas contrataciones (diferencia de 17 puntos porcentuales en CEI_T por 9 en CEI_NC).

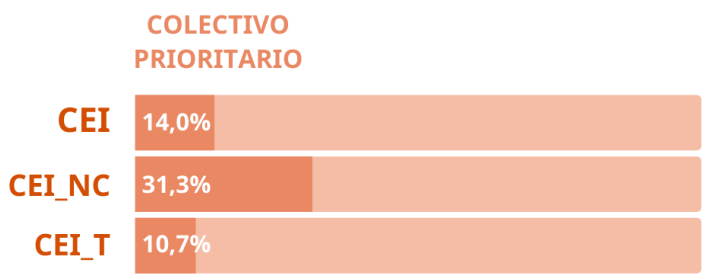
Por otro lado, estos incentivos también pretenden potenciar la estabilidad en la contratación de determinados colectivos prioritarios vulnerables o con especiales dificultades de inserción y estabilidad laboral. Para la contratación indefinida de estos colectivos, ya definidos en la parte descriptiva de esta línea de incentivos, la ayuda se incrementa en un 10%. La representación de los diferentes colectivos prioritarios (y en conjunto) en cada uno de los tipos de ayuda y en global figura en la siguiente tabla.

[15] Estadísticas de contratos del Servicio Público de Empleo Estatal. Datos de contratación registrada en Andalucía de julio a octubre de 2018. (https://sepe.es/HomeSepe/que-es-el-sepe/estadisticas/contratos.html).

COLECTIVO PRIORITARIO (incentivos)	CEI	CEI_NC	CEI_T
Mayores desempleados de 45 años	**362 (8,4%)**	145 (20,6%)	217 (6,0%)
Residentes en zonas desfavorecidas	**132 (3,0%)**	10 (1,4%)	122 (3,4%)
Discapacidad	**71 (1,6%)**	39 (5,5%)	32 (0,9%)
Personas desempleadas de larga duración	**23 (0,5%)**	23 (3,3%)	0 (0%)
Personas que estén desarrollando un IPI	**17 (0,4%)**	2 (0,3%)	15 (0,4%)
Personas en riesgo o situación de exclusión	**1 (0,0%)**	1 (0,1%)	0 (0%)
Mujeres víctimas de violencia de género	**1 (0,0%)**	1 (0,1%)	0 (0%)
Personas transexuales o transgénero	**0 (0%)**	0 (0%)	0 (0%)
SUBTOTAL COLECTIVO PRIORIARIO	**607 (14,0%)**	**221 (31,3%)**	**386 (10,7%)**
No pertenece a colectivo prioritario	3.721 (86,0%)	484 (68,7%)	3.237 (89,3%)
Total	**4.328**	**705**	**3.623**

INCENTIVOS SEGÚN COLECTIVO PRIORITARIO (%)

N= 4.328 (CEI) / 705 (CEI_NC) / 3.623 (CEI_T)



Fuente: Elaboración propia a partir del Registro de seguimiento del SIC.

Así, el indicador del **porcentaje de contratación a colectivos prioritarios** sobre el total es más bien moderado (14%, 607 incentivos), de los cuales el colectivo más numeroso es el de las personas desempleadas mayores de 45 años (8,4%). Muy lejos de esas cifras están las personas residentes de zonas desfavorecidas (3%) y personas con discapacidad (1,6%). El resto de colectivos queda muy poco representado, por debajo del 1%.

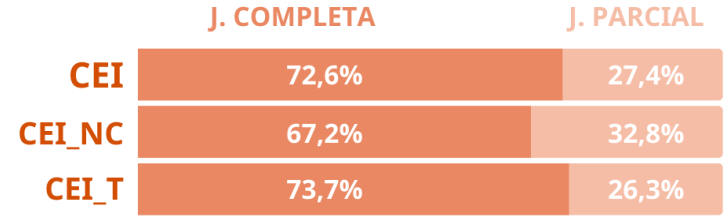
No obstante, en este caso, sí hay una relevante diferencia según tipo de ayuda. De este modo, los incentivos a estos colectivos son casi 1 de cada 3 en el caso de las nuevas contrataciones, y tan solo, 1 de cada 10 en el caso de las transformaciones. La mayor parte de las nuevas contrataciones para estos colectivos se ha destinado a personas desempleadas mayores de 45 años (20,6%), muy por detrás de estos valores y en orden se encuentran las personas con discapacidad (5,5%), las desempleadas de larga duración (3,3%) y las personas residentes en zonas desfavorecidas (1,4%). En CEI_T, los valores destacables son el 6% de las personas desempleadas mayores de 45 años y el 3,4% de las personas residentes en zonas desfavorecidas.

Con estos incentivos no solo se pretende promover la contratación indefinida de determinados colectivos, sino que también se pretende promover la contratación indefinida con determinadas características. Por un lado, se favorecen las contrataciones a jornada completa: la normativa determina que no pueden ser objeto de este incentivo contrataciones de jornadas inferiores a 20 horas semanales y establece el doble de la ayuda para jornadas a tiempo completo que para jornadas parciales. La distribución de estos incentivos por tipo de jornada del contrato subvencionado es la que figura en la siguiente tabla e indica que, en CEI el 72,6% se destina a contratos a tiempo completo, este valor es algo menor en el caso de las nuevas contrataciones, un 67,2%.

JORNADA LABORAL (incentivos)			
	CEI	CEI_NC	CEI_T
Jornada Completa	**3.144**	474	2.670
Jornada Parcial	**1.184**	231	953
Total	**4.328**	**705**	**3.623**

INCENTIVOS SEGÚN JORNADA LABORAL (%)

N= 4.328 (CEI) / 705 (CEI_NC) / 3.623 (CEI_T)



Fuente: Elaboración propia a partir del Registro de seguimiento del SIC.

Por tanto, las **ratios de contratación a jornada completa** respecto a las de tiempo parcial son de 2,7 para la línea global, esto es que por cada 10 contratos a tiempo parcial hay 27 contratos a tiempo completo. Esta misma ratio baja a 2,1 para nuevas contrataciones y sube a 2,8 para las contrataciones de transformación.

Con la finalidad de tener un marco comparativo, se ha calculado esta ratio para las contrataciones indefinidas realizadas durante los meses de referencia de 2018 –de julio a octubre- según los datos del SEPE a nivel nacional[16]. De estos cálculos resulta una ratio global de 1,9, una ratio para contratos iniciales de 1,8 y de 2,1 para los contratos de conversión a indefinidos. En este sentido, las ratios en el marco de la línea de incentivos CEI son ligeramente mayores a las del mercado laboral, por lo que se puede afirmar que CEI logra fomentar

[16] Estos datos se han obtenido a través de los informes mensuales de Resumen de Datos Estadísticos (https://sepe.es/HomeSepe/que-es-el-sepe/estadisticas/datos-avance/datos.html). Estos informes no contienen esta información a nivel autonómico, que no se encuentran disponibles de forma accesible.

la jornada a tiempo completo dentro de la contratación indefinida.

Por otro lado, y como se ha indicado anteriormente, otro objetivo latente de esta línea es la promoción de la contratación en el sector industrial puesto que se aumenta significativamente el incentivo a los contratos de este tipo de actividades económicas (véanse las variantes de importes de las ayudas en la descripción inicial de la línea). La distribución de los incentivos en función de la actividad económica a la que está asociado el contrato es la siguiente, en la que destacan sobre todo dos actividades, el comercio y reparación de vehículos y la industria manufacturera. Ambas actividades destacan en las dos modalidades de incentivo.

ACTIVIDAD ECONÓMICA (incentivos)			
	CEI	CEI_NC	CEI_T
A-Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	**54**	11	43
B-Industria extractiva	**4**	1	3
C-Industria manufacturera	**852**	126	726
D-Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y A/C	**1**	0	1
E-Suministro de agua, saneamiento, gestión de residuos	**24**	0	24
F-Construcción	**227**	38	189
G-Comercio y reparación de vehículos	**908**	140	768
H-Transporte y almacenamiento	**201**	24	177
I-Hostelería	**303**	65	238
J-Información y comunicaciones	**115**	21	94
K-Actividades financieras y de seguros	**21**	2	19
L-Actividades inmobiliarias	**22**	6	16
M-Actividades profesionales, científicas y técnicas	**170**	52	118
N-Actividades administrativas y servicios auxiliares	**193**	17	176
P-Educación	**132**	46	86
Q-Actividades sanitarias y de servicios sociales	**267**	34	233
R-Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	**37**	15	22
S-Otros servicios	**120**	21	99
T-Actividades de los hogares	**2**	0	2
Sin información	**675**	86	589
Total	**4.328**	705	3.623

Fuente: Elaboración propia a partir del Registro de seguimiento del SIC.

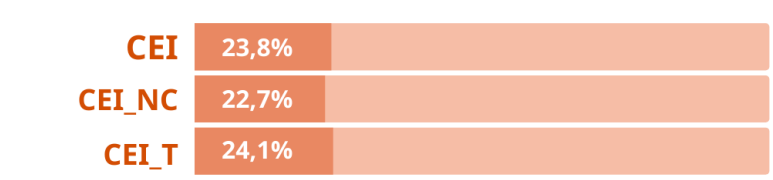
Concretamente, el indicador de la **tasa de industrialización** de los contratos muestra el porcentaje de contratos que, según normativa, se consideran prioritarios del sector industrial -y que, por tanto, obtienen ese suplemento del incentivo.

El valor que adquiere esta tasa es de un 23,8% en el total de la línea, no existiendo apenas diferencia entre los dos tipos de ayuda, nuevas contrataciones o transformaciones.

ACTIVIDAD ECONÓMICA (incentivos)			
	CEI	CEI_NC	CEI_T
Sector industrial prioritario	**1.032**	160	872
Resto	**3.296**	545	2.751
Total	**4.328**	**705**	**3.623**

INCENTIVOS SEGÚN PERTENENCIA AL SECTOR INDUSTRIAL (%)

N= 4.328 (CEI) / 705 (CEI_NC) / 3.623 (CEI_T)



Fuente: Elaboración propia a partir del Registro de seguimiento del SIC.

Si comparamos estos datos con los datos de la contratación indefinida registrada en Andalucía por sectores económicos que facilita el Observatorio Argos para el período de referencia[17], observamos que en CEI se consigue una sobrerrepresentación de contratos de este sector. En este sentido, las contrataciones registradas en este período en Andalucía para el sector industrial, tal y como este está definido por el CNAE, son el 9,9% del total y, concretamente, del 6,9% en el caso de nuevas contrataciones y del 12,8% en el caso de transformaciones a indefinido[18].

Esto quiere decir que la presencia del sector industrial en los contratos indefinidos incentivados en CEI es bastante mayor que la que marca la pauta de contratación indefinida en Andalucía para ese período, y, además, que este fenómeno es aún más significativo en el caso de las nuevas contrataciones.

Si bien no responde a un objetivo propio de la línea de incentivos CEI, otro de los indicadores de eficacia que se propone en esta evaluación es la **tasa de tecnificación de la contratación** que representa el porcentaje de incentivos que van destinados a contratos indefinidos de puestos técnicos, entendiendo estos puestos como los encuadrados en los Grandes Grupos de Ocupación 1, 2 y 3 (directores y gerentes, técnicos y profesionales científicos e intelectuales y técnicos

[17] Para la correcta interpretación de este dato ha de saberse que el conjunto de actividades que CEI considera como sector industrial prioritario definido en la normativa no coincide con exactitud a lo que estas estadísticas de ARGOS consideran como sector industrial, pero las diferencias son poco significativas.

[18] Datos referidos a la contratación registrada en Andalucía en el período de julio a octubre de 2018 según los Informes mensuales de contratación registrada. Observatorio Argos. (http://web.sae.junta-andalucia.es/servicioandaluzdeempleo/web/argos/descargaInforme.do).

y profesionales de apoyo) según la Clasificación Nacional de Ocupaciones de 2011.

En este caso, se puede decir que un 16% de los incentivos de contrataciones indefinida de CEI han ido destinados a estos puestos técnicos, existiendo diferencias entre los dos tipos de incentivos. Concretamente, esta tasa es 22,4% en el caso de nuevas contrataciones y de 14,7% en el caso de transformaciones a indefinido. No obstante, cualquiera de estos valores relativos es superior a la tasa equivalente para el mercado laboral andaluz en el periodo de referencia de CEI (julio-octubre 2018), que es de 10,6%; si bien este dato está calculado para el total de contrataciones registradas en Andalucía, sin discriminar entre temporal o indefinido[19]. En todo caso, parece que el grado de tecnificación de las contrataciones incentivadas por esta línea es superior a la pauta del mercado laboral andaluz.

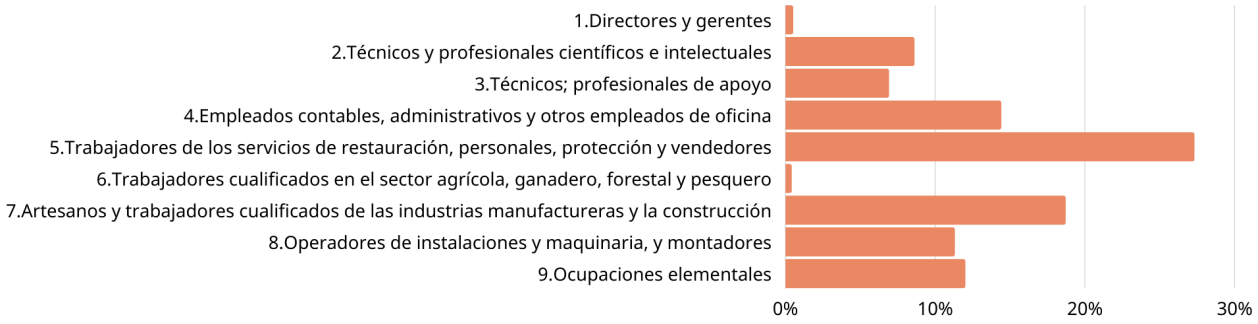
A continuación, se muestra la distribución de los incentivos de esta línea CEI en función del Gran Grupo de Ocupación del contrato objeto de subvención, sin diferenciar por tipo de ayuda, pues hay bastante similitud entre ambas.

[19] Datos referidos a la contratación registrada en Andalucía en el período de julio a octubre de 2018 según los Informes mensuales de contratación registrada. Observatorio Argos. (http://web.sae.junta-andalucia.es/servicioandaluzdeempleo/web/argos/descargaInforme.do).

GRAN GRUPO DE OCUPACIÓN (incentivos)	
	CEI
1.Directores y gerentes	20
2.Técnicos y profesionales científicos e intelectuales	354
3.Técnicos; profesionales de apoyo	281
4.Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina	590
5.Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores	1.119
6.Trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero	15
7.Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras y la construcción (excepto operadores de instalaciones y maquinaria)	767
8.Operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores	464
9.Ocupaciones elementales	491
Sin información	227
Total	4.328

INCENTIVOS POR GRAN GRUPO DE OCUPACIÓN (%)

N= 4.101



Fuente: Elaboración propia a partir del Registro de seguimiento del SIC y de ARGOS.

Concretamente, el ranking 10 de ocupaciones más frecuentes entre estos incentivos a un nivel de desagregación de 4 dígitos de CNO es el siguiente:

RANKING OCUPACIONES (incentivos)		
	CEI (Nº)	CEI (%)
Vendedores en tiendas y almacenes	501	12,2%
Empleados administrativos con tareas de atención al público no clasificados bajo otros epígrafes	290	7,1%
Camareros asalariados	202	4,9%
Conductores asalariados de camiones	199	4,9%
Peones de las industrias manufactureras	155	3,8%
Empleados administrativos sin tareas de atención al público no clasificados bajo otros epígrafes	116	2,8%
Mecánicos y ajustadores de vehículos de motor	92	2,2%
Personal de limpieza de oficinas, hoteles y otros establecimientos similares	85	2,1%
Peones del transporte de mercancía y descargadores	76	1,9%
Cocineros asalariados	75	1,8%

Fuente: Elaboración propia a partir del Registro de seguimiento del SIC y de ARGOS.

Por último, pero no menos importante, la **tasa de cumplimiento de la contratación** nos indica el porcentaje en el que esta medida ha cumplido sus objetivos iniciales de contratación. En un principio, el objetivo de esta línea de incentivos se situaba en ofrecer 4.762 ayudas a las entidades beneficiarias y a las personas destinatarias en pro del fomento del empleo indefinido, todo ello asociado a un presupuesto inicial de 40 millones de euros, lo que supone una inversión media por ayuda de unos 8.400€. Este coste correspondería, por ejemplo, a una contratación a tiempo completo de una mujer en un sector no industrial.

No obstante, el presupuesto inicial se vio reducido hasta los 30.126.500€, por lo tanto, el objetivo ajustado al nuevo presupuesto manteniendo la misma inversión por incentivo sería de unas 3.587 ayudas. En este sentido, se ha obtenido el porcentaje que suponen las contrataciones realizadas -4.328 contrataciones- respecto a este objetivo ajustado, obteniendo en el momento actual de ejecución la cifra de 120,7%.

Esta tasa de cumplimiento de contrataciones nos indica que se han incentivado un 20% más de contrataciones de las que se preveían. La razón de ello la obtenemos en la diferencia entre la inversión por incentivo prevista y la real. Como se ha señalado, la inversión media por incentivo que se había previsto fue de 8.400€; este importe que se sitúa muy por encima de las ayudas concedidas a contratos a tiempo parcial (que van de 4.000€ a 5.500€) y por debajo de contratos a tiempo completo del sector industrial o destinados a colectivos prioritarios. Mientras que, según los datos de ejecución de la línea hasta el momento, el promedio de inversión por incentivo es de 6.851,74 €. Lo que quiere decir que hay una mayor presencia de la esperada de contratos parciales, de contratos a colectivos no prioritarios y/o de contratos en sectores no industriales.

No obstante, este dato debería tenerse en cuenta en la planificación de futuras ediciones de esta medida o de medidas similares para realizar previsiones basadas en datos.

6.1.3. Indicadores de Sostenibilidad

El criterio de sostenibilidad viene referido al estudio de en qué medida este incentivo debe mantenerse en función de sus efectos. Estos efectos son analizados, generalmente, en dos vertientes. Por un lado, el efecto que han tenido a nivel "macro" en relación a su relevancia o repercusión en el mercado laboral andaluz, esto es, en las contrataciones registradas. Por otro lado, el efecto a nivel "micro" o, dicho de otro modo, el efecto que han podido tener en la mejora de empleabilidad o la probabilidad de inserción de las personas destinatarias. No obstante, como ya se ha advertido, no se ha podido analizar esto último debido a que estos incentivos tienen una duración de 3 años y no ha transcurrido el tiempo suficiente para el estudio de su efecto en la empleabilidad de las personas destinatarias. Así que aquí se expondrán únicamente 2 indicadores de sostenibilidad que informan sobre la relevancia de estos incentivos en el mercado de contrataciones andaluz y que se presentan en la siguiente tabla.

INDICADORES DE SOSTENIBILIDAD	CEI	*CEI_NC*	*CEI_T*
Tasa de incidencia de la contratación indefinida	4,3%	1,4%	7,0%
Tasa de efecto directo de contrataciones indefinidas	13,9%	-	-

En primer lugar, la **tasa de incidencia de la contratación indefinida** se ha obtenido calculando el porcentaje que representan los contratos realizados en ICL sobre el total de contratos indefinidos registrados en el período de referencia de la iniciativa (de julio a octubre de 2018) según los datos extraídos del Observatorio ARGOS. Esta tasa nos indica que el 4,3% de los 101.054 contratos indefinidos registrados en Andalucía en ese período (tanto nuevas contrataciones como trasformaciones) han obtenido un incentivo CEI[20]. Si se obtiene este dato para cada uno de los tipos de incentivos, se puede observar que la incidencia de los incentivos para la transformación ha sido mucho mayor que la de los incentivos para la nueva contratación, alcanzando la primera un 7% y quedando la segunda en el 1,4%. Esto es debido a que, si bien en la contratación registrada las transformaciones a indefinido y las nuevas contrataciones se dividen casi a partes iguales (52.038 y 49.016, respectivamente), para CEI se ha demandado y concedido en mucha mayor medida el tipo de incentivo de transformación (cabe recordar la ratio de 10 transformaciones por cada 2 nuevas contrataciones). En definitiva, se

[20] Es importante indicar aquí que estamos hablando de una tasa específica aplicada a los contratos indefinidos. La tasa bruta, es decir, comparando este dato con todas las contrataciones de Andalucía (incluyendo contrataciones temporales) quedaría en un 0,26%.

puede decir que, de cada 1.000 nuevas contrataciones de indefinidos en ese período, 14 han sido incentivadas por CEI_NC, de cada 1.000 transformaciones en indefinido 70 han sido incentivadas por CEI_T, y finalmente, de cada 1.000 contrataciones indefinidas –sin diferenciar nueva contratación o transformación- 43 han sido incentivadas por esta línea de incentivos.

En segundo lugar, se ha calculado la **tasa de efecto directo de contrataciones indefinidas** que muestra la importancia que han tenido las contrataciones incentivadas por CEI, ya no en el número de contrataciones indefinidas registradas en el período de referencia, sino en la variación interanual que estas contrataciones indefinidas han experimentado con respecto al año anterior. La idea es conocer en qué medida estas contrataciones incentivadas han contribuido al crecimiento anual de las contrataciones indefinidas registradas. Para ello, se ha calculado la diferencia entre las contrataciones indefinidas registradas en el período de referencia – de julio a octubre de 2018- y las registradas en el mismo período del año anterior, obteniendo que hay unos 31.186 contratos indefinidos más en 2018 según los datos del Observatorio ARGOS. Sobre esa cantidad, las contrataciones indefinidas incentivadas por CEI representan un 13,9%. Esto es, que la contribución de los incentivos CEI al aumento de las contrataciones indefinidas en Andalucía ha sido de casi un 14%.

Estos indicadores de sostenibilidad indican la relevancia de esta línea en el mercado laboral andaluz, suponiendo un 4,3% del total de contrataciones indefinidas y una contribución del 14% al aumento de este tipo de contratación desde el año pasado. Con estos datos ha de valorarse la viabilidad y sostenibilidad de esta línea de incentivos desde todas las perspectivas posibles, teniendo presente su utilidad pública y social, su rendimiento y la inversión que supone.

6.1.4. Principales hallazgos

A continuación, se presentan las principales recomendaciones y las conclusiones en las que éstas se basan, extraídas del análisis valorativo realizado en torno al incentivo Creación de Empleo estable.

Recomendación CEI_1: Valorar el mantenimiento de la línea en un marco conjunto de medidas de actuación de incentivos a la luz de sus resultados y en caso de mantener la línea tal y como está diseñada elevar su presupuesto con la finalidad de aumentar la cobertura de personas destinatarias y entidades beneficiarias en atención a la importante demanda que ha tenido.

- Valorar los resultados de la línea en el marco del conjunto de políticas de incentivos a la contratación del SAE.
- Aumentar el presupuesto en función de las tasas de cobertura de personas destinatarias y entidades beneficiarias que se quieran alcanzar conociendo ahora la demanda de la línea.
- Implementar mejoras para la optimización de tiempos y recursos en el procedimiento de resolución inicial.

Conclusión CEI_1: Ha habido una importante demanda de estos incentivos (24.397 solicitudes), tanto de nueva contratación (CEI_NC) como de transformación (CEI_T) que no ha podido ser cubierta por el crédito destinado (tasa de cobertura de la demanda, 11,5%).

Conclusión CEI_2: Con respecto a las personas potencialmente destinatarias (DENOs y personas ocupadas con contrato temporal), la tasa de cobertura ha sido baja, en términos relativos. Esta cobertura, además, ha sido desigual según el tipo de incentivo: en el caso de nuevas contrataciones es de menos de 1 ayuda por cada 1.000 DENOs y en el caso de las transformaciones es de 4 ayudas por cada 1.000 trabajadores con contrato temporal.

Conclusión CEI_3: El número de entidades beneficiarias ha sido de 2.225, de las que a solo un 3,4% se le ha concedido ambos tipos de ayuda. La tasa de cobertura de entidades beneficias muestra que 2,6 de cada 1.000 entidades andaluzas ha obtenido un incentivo de esta línea.

Recomendación CEI_2: Ajustar la cobertura de algunos colectivos destinatarios y algunas entidades beneficiarias a su representación en el mercado andaluz, a fin de que ningún colectivo (especialmente, si es vulnerable) se encuentre infrarrepresentado.

- Impulsando la difusión y la accesibilidad al incentivo de las personas destinatarias de la provincia de Almería, de las personas de 45 o más años en ambos tipos de incentivos, y de las mujeres y de las personas paradas de más de un año en el caso de nuevas contrataciones (CEI_NC).
- Incrementando (aún más) el importe incentivado en estos mismos colectivos infrarrepresentados (sobre todo, en el caso de personas mayores de 44, y mujeres y personas paradas de más de un año en el caso de nuevas contrataciones).
- Estimulando la participación en estos incentivos de personas trabajadoras autónomas y entidades sin ánimo de lucro como entidades beneficiarias.
- Estudiando la implementación de un requisito para las nuevas contrataciones por el que la persona destinataria deba llevar cierto tiempo en desempleo (para evitar el efecto llamada).
- Realizando un seguimiento de las tasas de cobertura para evitar sesgos que dificulten la accesibilidad de colectivos vulnerables a estas ayudas.

Conclusión CEI_4: Comparando los datos de CEI con los potenciales destinatarios (personas desempleadas para CEI_NC y personas ocupadas con contrato temporal para CEI_T en el mercado laboral andaluz), se ha detectado una mayor cobertura o sobrerrepresentación en CEI para provincias como Córdoba, Granada y Jaén, para las mujeres en el caso de CEI_T, para las personas con estudios universitarios en el caso de CEI_NC.

Conclusión CEI_5: Se encuentran en una situación de menor cobertura o infrarrepresentación provincias como la de Almería o las personas de 45 y más años, y en el caso de CEI_NC las mujeres y las personas paradas de más de un año.

Conclusión CEI_6: En el caso de las nuevas contrataciones, no se ha conseguido dar una amplia cobertura a las personas que más tiempo llevan en esta situación, con una media de 151 días y una presencia del 11,2% de personas paradas de más de un año, este colectivo se encuentra infrarrepresentado (este porcentaje en DENOs es del 40%). Además, hay un 47% de los destinatarios que lleva en desempleo menos de 1 semana lo que indica la posibilidad de un "efecto llamada".

Conclusión CEI_7: La cobertura a empresas ha sido mucho mayor que al resto de tipos de entidad (empresas, 6.7‰; autónomos, 1,1‰; entidades sin ánimo de lucro 0,8‰).

Recomendación CEI_3: Analizar las posibles causas de la diferencia en el volumen de solicitudes (y, por tanto, de incentivos concedidos) entre sus dos tipologías; nuevas contrataciones y transformaciones.

- Estudiar posibilidades para disminuir esta diferencia: en nuevas contrataciones podría plantearse la disminución del compromiso de contratación de 3 años o aumentar el importe del incentivo.

- Realizar entrevistas a personal técnico encargados de la gestión y a las entidades beneficiarias sobre esta cuestión (motivos por los cuales puede darse esta diferencia en la demanda del incentivo y sondeo sobre las posibilidades para disminuir dicha diferencia identificadas anteriormente), además de tratar mejoras generales de la línea.

Conclusión CEI_8: El número total de incentivos concedidos ha sido de 4.328, no encontrándose una alta concentración por entidad beneficiaria; concretamente, el promedio de incentivos concedidos por entidad es de aproximadamente 2 (1,3 en CEI_NC y 2,1 en CEI_T).

Conclusión CEI_9: De estos 4.328 incentivos, 705 son para nuevas contrataciones y 3.623 para transformaciones en indefinidos, arrojando una ratio de 10 incentivos de transformación por cada 2 de nueva contratación. Esta proporción no se da en el mercado laboral, donde hay prácticamente el mismo número de nuevas contrataciones que de conversiones a contratos indefinidos.

Recomendación CEI_4: Mantener las variaciones de importe establecidas para el impulso de las contrataciones a colectivos preferentes y de determinadas características (jornada completa, sector industrial), y analizar el impacto específico de estos incentivos para estos colectivos.

- Debe realizarse un análisis más pormenorizado sobre el impacto de estos incentivos en los diferentes colectivos prioritarios, para lo que hay que contar con datos más precisos sobre estos en el mercado laboral.
- Igualmente, debe mejorarse la precisión y fiabilidad del registro de información de la línea sobre las características de la persona destinataria (registro del colectivo prioritario concreto y no en general, registro de la pertenencia a varios colectivos prioritarios simultáneamente, etc.).

Conclusión CEI_10: El impulso de contrataciones indefinidas a destinatarios preferentes o prioritarios sí se ha logrado en relación con las mujeres, que tienen una presencia del 59,6% en el global de CEI, y aún más en el caso de nuevas contrataciones. No obstante, no se ha podido determinar con claridad si los incentivos destinados a otros colectivos prioritarios (14%) han sido muchos o pocos respecto al mercado laboral por falta de precisión en los datos.

Conclusión CEI_11: En relación a las características de la contratación a impulsar, la línea sí ha cumplido con su objetivo. Los contratos de jornada completa son el 72,6% y los contratos del sector industrial son el 23,8%, ambas cuotas por encima de las pautas del mercado.

Conclusión CEI_12: De forma complementaria, la tasa de tecnificación (14%) también indica que las

ocupaciones de estos incentivos tienen un nivel de tecnificación mayor a la media del mercado en el período de ejecución de la iniciativa.

Recomendación CEI_5: Los indicadores clave de cumplimiento y de sostenibilidad aquí expuestos son bastante positivos y aconsejan la continuidad y el impulso de esta línea, si bien deben completarse con el estudio del impacto en la inserción; además, a ello se une, la significativa demanda que ha habido de esta línea de incentivos. No obstante, como se ha señalado, esta decisión ha de valorarse en el marco de una estrategia común de medidas de incentivos impulsadas desde el SAE.

- Realizar un estudio del efecto de esta línea en la inserción futura de las personas destinatarias tras la finalización de la ayuda una vez haya trascurrido el tiempo preciso para ello.
- Ajustar las estimaciones del coste por incentivo en función del que se reporta en esta evaluación para la elaboración de próximas previsiones y el establecimiento de futuros objetivos.
- Utilizar estos primeros datos de la línea para realizar un seguimiento del impacto a nivel macro (relevancia de la línea en el mercado) y a nivel micro (incidencia en la inserción posterior), así como de la cobertura de la demanda y del grado de cumplimiento con los objetivos marcados por la línea.

Conclusión CEI_13: La tasa de cumplimiento de la contratación señala que se ha cumplido con creces con el objetivo de 3.587 incentivos (una vez ajustado según presupuesto), debido principalmente a que este objetivo se ha basado en una estimación del coste por ayuda significativamente mayor (8.400€) que el real (6.851,74€).

Conclusión CEI_14: El impacto de la línea en las contrataciones indefinidas en Andalucía no es bajo considerando la magnitud de nuestra región; el 4,3% de los contratos indefinidos registrados durante el período de ejecución de la línea ha sido incentivado por esta. No obstante, esta tasa señala que la incidencia es considerablemente mayor en el caso de CEI_T (7%) que en el caso de CEI_NC (1,4%).

Conclusión CEI_15: El análisis del efecto directo de la ayuda, esto es la contribución de esta línea en la evolución o variación que han tenido las contrataciones indefinidas durante el período de ejecución nos señala que su contribución es bastante significativa, de casi un 14%.

6.2. BONO DE EMPLEO: PRINCIPALES RESULTADOS

La iniciativa Bono de Empleo (BEM) es una medida de impulso a la inserción laboral y se diseña como un instrumento de carácter específico para combatir el desempleo juvenil. Tiene por **finalidad** fomentar la creación de empleo y facilitar la incorporación al mercado laboral de las personas jóvenes andaluzas.

Estos incentivos se conceden a través de un **procedimiento de concurrencia no competitiva** y las entidades que pueden solicitarlos son las empresas, cualquiera que sea su forma jurídica, las personas trabajadoras autónomas, las entidades privadas sin ánimo de lucro, así como las entidades sin personalidad jurídica que realicen actividad económica en Andalucía.

Las **cuantía**s destinadas al incentivo varían en función del tipo de jornada en la que se formalice la contratación del o la joven en cuestión:

- Incentivo para contratos celebrados **a jornada completa: 6.000€**
- Incentivo para contratos de, **al menos, el 50% de la jornada laboral: 3.000€**

Las contrataciones incentivadas deben mantenerse por parte de la entidad beneficiaria por un **período mínimo de 12 meses**. Asimismo, deben celebrarse con personas jóvenes de entre 18 y 29 años –ambos inclusive-, con una titulación mínima de graduado de educación secundaria obligatoria y que se encuentren registradas en el fichero del Sistema Nacional de Garantía Juvenil.

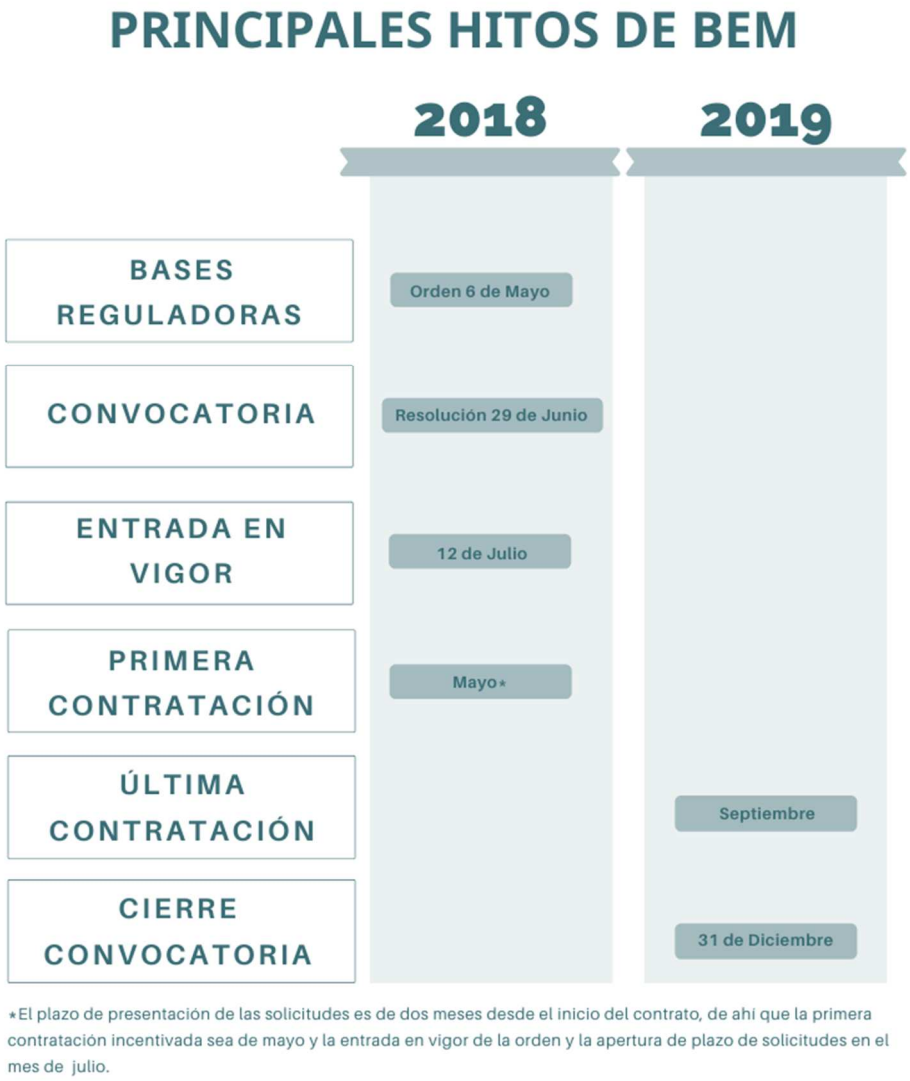
Tanto el alcance previsto, como el presupuesto dispuesto para este incentivo, se ha realizado de forma conjunta en la norma reguladora para las dos líneas de incentivos que integran la iniciativa del Bono de Empleo; la relativa al Bono de Empleo, propiamente dicha, y la de Contratación Indefinida de personas beneficiarias del Bono de Empleo. Así, el alcance global para la Iniciativa del Bono de Empleo está cifrado en **5.300 personas** destinatarias, contando con un **presupuesto inicial** conjunto de 30.000.000,00€ -que se modificaría posteriormente-, cuya distribución por anualidades se muestra en el siguiente cuadro[21]:

PRESUPUESTO INICIATIVA BONO DE EMPLEO				
Línea Subvencionable	Anualidad 2018	Anualidad 2019	Anualidad 2020	IMPORTE TOTAL
Iniciativa Bono de Empleo	11.250.000,00€	15.000.000,00€	3.750.000,00€	**30.000.000,00€**

[21] Mediante Resolución de fecha 12 de junio de 2020, de la Dirección-Gerencia del Servicio Andaluz de Empleo, se realizó un reajuste de las anualidades establecidos en la Resolución de 29 de junio de 2018, con el fin de adecuar el reparto de las anualidades 2020 y 2021 al ritmo real de ejecución.

Desde el punto de vista de la financiación de BEM, también cabe señalar que se encuentra participado por el Fondo Social Europeo, a través del Programa Operativo Empleo Joven 2014-2020 (POEJ 2014-2020), cuyo **objetivo temático** es promover la sostenibilidad y la calidad en el empleo y favorecer la movilidad laboral, siendo la prioridad de la inversión la integración sostenible en el mercado de trabajo de las personas jóvenes. Y, en particular, de aquellas no ocupadas y no integradas en los sistemas de educación o formación, así como la juventud que corre el riesgo de sufrir exclusión social y la procedente de comunidades marginadas[22].

Por último, en el siguiente cuadro se sintetizan algunos de los hitos principales que se han tenido de referencia para el desarrollo del análisis evaluativo de este incentivo:



A continuación, se exponen los resultados obtenidos en el cálculo de los indicadores de evaluación seleccionados para este trabajo y que se relacionan con los criterios de análisis de

[22] Orden de 6 de mayo de 2018, BOJA núm. 88, miércoles, 9 de mayo de 2018, pág. 12).

cobertura, eficacia y sostenibilidad. Concretamente, se han calculado un total de **31 indicadores (15 de cobertura, 3 de eficacia y 13 de sostenibilidad**).

6.2.1. Indicadores de Cobertura

A través de los indicadores de cobertura se sintetizan los resultados logrados por BEM en cuanto a las personas participantes de la iniciativa -destinatarias finales/bonistas- y las entidades beneficiarias que han recibido el incentivo-entidades BEM-. Se ha hecho uso de un total de 15 indicadores, 7 centrados en analizar diferentes aspectos de las personas bonistas y 8 centrados en algunas características de las entidades beneficiarias. En el siguiente panel se presentan los valores obtenidos:

INDICADORES DE COBERTURA	VALOR
PERSONAS DESTINATARIAS	
Tasa de cobertura	2,3%
Ratio de feminización	1,2
Mediana de edad	24
Porcentaje de personas destinatarias con estudios universitarios	22,8%
Nivel de estudios predominante	1ª Etapa Educación Secundaria Graduado en ESO (o similar)
Tiempo en desempleo predominante	> 6 meses
Porcentaje de personas destinatarias paradas de larga duración	5,7%
ENTIDADES BENEFICIARIAS	
Porcentaje de participación de empresas	61,2%
Porcentaje de participación de personas trabajadoras autónomas	35,6%
Porcentaje de participación de entidades sin ánimo de lucro	1,8%
Porcentaje de participación de entidades sin personalidad jurídica propia	1,4%
Tasa de cobertura de entidades	0,3%
Tasa de cobertura de empresas	0,7%
Tasa de cobertura de personas trabajadoras autónomas	0,2%
Tasa de cobertura de entidades sin ánimo de lucro	0,1%

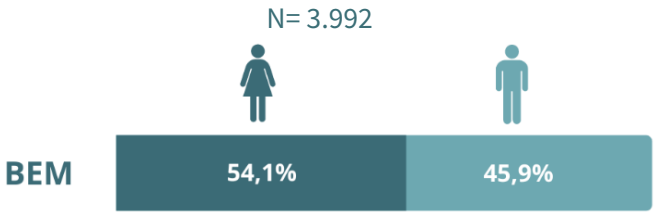
PERSONAS PARTICIPANTES

El primer dato necesario para medir la cobertura de esta línea de incentivos es conocer el **número total de personas** que se han beneficiado del Bono de Empleo (bonistas). La cifra de

participantes se eleva hasta las **3.992 personas**, lo que representa una **tasa de cobertura del 2,3%**[23]. Si el alcance es relativamente bajo, hay que poner en contexto la cifra absoluta de participantes, ya que hay que tener presente que la cifra de población desempleada no ocupada en el tramo de edad al que va dirigido el incentivo es una de las más elevadas de la demografía de población desempleada en Andalucía (más de 173.000 jóvenes, lo que representa casi el 20% del total de personas desempleadas no ocupadas en Andalucía, para los años 2018 y 2019)[24].

La **distribución por sexo** de las y los bonistas muestra que el 54,1% son mujeres (2.158 participantes) y el 45,9% hombres (1.834 participantes), por lo que **la ratio de feminización del Bono de Empleo se sitúa en 1,2**. Este resultado replica la situación de la relación mujeres/hombres presente entre el colectivo de los DENOs jóvenes a nivel andaluz[25] (donde existe un 55,2% de mujeres y un 44,8% de hombres), por lo que el incentivo está funcionando de manera adecuada en relación a la cobertura de las potenciales personas participantes en cuando a esta variable.

PERSONAS DESTINATARIAS POR SEXO (%)



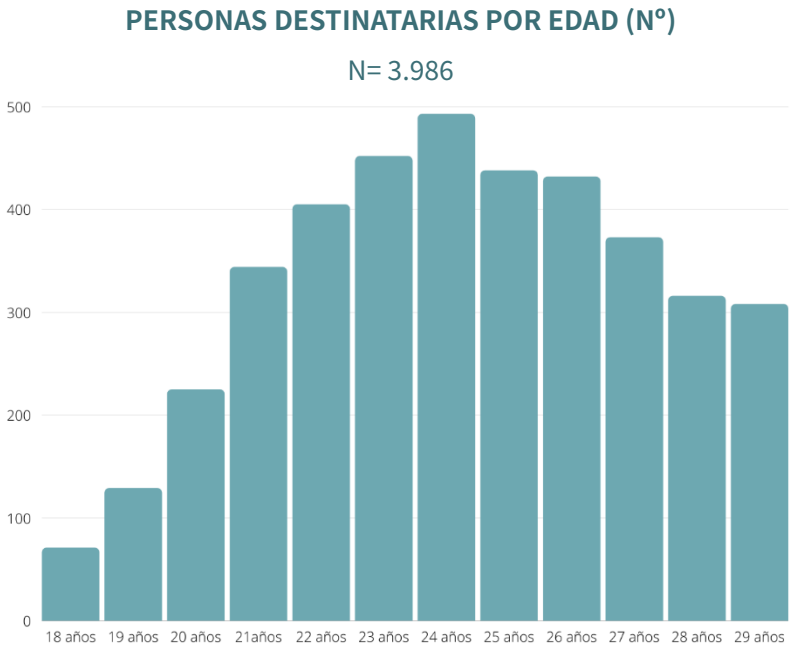
Fuente: Elaboración propia a partir de los Formularios del FSE.

Respecto a **la edad**, indicar que la **mediana de edad**, o lo que es lo mismo, la edad a partir de la cual se reparten de forma equitativa el número de personas beneficiarias por encima y por debajo de la misma, se sitúa en **los 24 años**. Ello indica un ligero desplazamiento al alza de la edad media del intervalo de edades del potencial colectivo beneficiario (18-29 años), que se situaría en los 23 años y medio.

[23] La variable comparativa externa utilizada ha sido la cifra media de población de desempleados no ocupados (DENOs) de entre 16 y 29 años, para los años 2018 y 2019. Dicho número asciende a un total de 173.854 personas, de las que 95.905 son mujeres y 77.949 son hombres (Fuente: Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía. Mercado de Trabajo en Andalucía. Datos estructurales. Estadísticas de empleo SEPE y SAE https://www.ieca.junta-andalucia.es/merctrab/mtInd05.htm).

[24] Idem. Ant.

[25] Idem. ant.



Fuente: Elaboración propia a partir de los Formularios del FSE y Registro de seguimiento del SPDL.

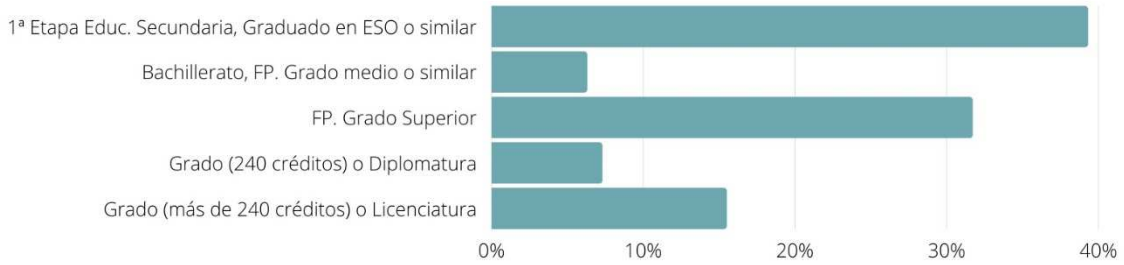
El indicador relativo **a la educación y formación** refleja que el **nivel de estudios predominante** corresponde con la *primera etapa de educación secundaria,* seguido muy de cerca por el nivel de estudios correspondiente al de *Formación Profesional de grado superior*. Por su parte, el **porcentaje de personas participantes en la iniciativa con estudios universitarios** (grados o diplomatura o licenciatura) no alcanza el 23%, frente a casi 46% que dispone de un nivel formativo básico o medio (porcentaje acumulado), que incluye desde una titulación de graduado en ESO o similar hasta, en el mejor de los casos, una titulación de formación profesional de grado medio. Al respecto cabe señalar que el incentivo BEM parece responder positivamente al objetivo perseguido de prestar atención a las personas jóvenes no ocupadas y especialmente las que están más alejadas de los sistemas de educación o formación y, por tanto, los que disponen de niveles educativos más bajos[26].

[26] Como se señala en la propia normativa de referencia (Orden de 6 de mayo de 2018, Boja núm. 88. pág. 12), el Bono de Empleo se financia con FSE a través del POEJ 2014-2020, cuyo objetivo temático es promover la sostenibilidad y la calidad en el empleo y favorecer la movilidad laboral, siendo la prioridad de la inversión la integración sostenible en el mercado de trabajo de las personas jóvenes, en particular de aquellas no ocupadas y no integradas en los sistemas de educación o formación, así como la juventud que corre el riesgo de sufrir exclusión social y la procedente de comunidades marginadas, también a través de la aplicación de la garantía juvenil, y con un objetivo específico de aumentar la contratación de carácter indefinido de las personas jóvenes no ocupadas y no integradas en los sistemas de educación o formación, a través de la intermediación y de los incentivos económicos.

NIVEL DE ESTUDIOS (personas destinatarias)	Nº	% Acumulado
1ª Etapa de educación secundaria -con título de ESO o similar	1567	39,3%
Bachillerato, FP básica y de grado medio o similar	250	45,5%
FP Grado superior	1265	77,2%
Grado universitario (240 créditos) o diplomatura	291	84,5%
Grado universitario (+ de 240 créditos) o licenciatura	619	**100,0%**
Total	**3.992**	

PERSONAS DESTINATARIAS POR NIVEL DE ESTUDIOS (%)

N= 3.992



Fuente: Elaboración propia a partir de los Formularios del FSE y Registro de seguimiento del SPDL.

En cuanto a **la situación laboral previa** a la participación, el análisis realizado sobre el **tiempo en desempleo predominante** indica que la mayor parte de las personas bonistas se encontraban en una situación inferior a los seis meses (un 87%). Por su parte, la proporción de éstos que llevaban más de 12 meses en desempleo, pudiendo ser considerados **personas paradas de larga duración**, no llega a alcanzar el 6%.

PERSONAS DESTINATARIAS POR TIEMPO EN DESEMPLEO (%)

N= 2.536

Fuente: Elaboración propia a partir de los Formularios del FSE.

La **distribución provincial** de las personas participantes[27] se presenta en la siguiente tabla.

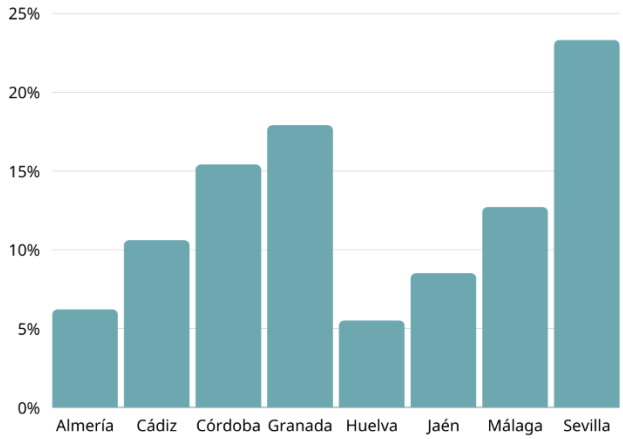
[27] Cuando se analiza la variable personas hay que tener en cuenta que de las 3.994 contrataciones analizadas en esta evaluación existen dos casos en los que una misma persona han participado en dos ocasiones con contrataciones diferentes. De ahí que el N total cambie, según la variable estudiada.

De dicho reparto es destacable que casi una de cada cuatro participaciones se ha producido en la provincia de Sevilla (929):

PROVINCIAS (personas destinatarias)	
Almería	247
Cádiz	422
Córdoba	616
Granada	713
Huelva	219
Jaén	340
Málaga	506
Sevilla	929
Total	**3.992**

PERSONAS PARTICIPANTES POR PROVINCIA (%)

N= 3.992



Fuente: Elaboración propia a partir de los Formularios del FSE y Registro de seguimiento del SPDL.

ENTIDADES BENEFICIARIAS

El primer dato para valorar el alcance de esta iniciativa es identificar el número de entidades que se han beneficiado del BEM. En este sentido, **un total de 2.993 entidades andaluzas han sido beneficiarias** a través de la convocatoria de esta línea de incentivos.

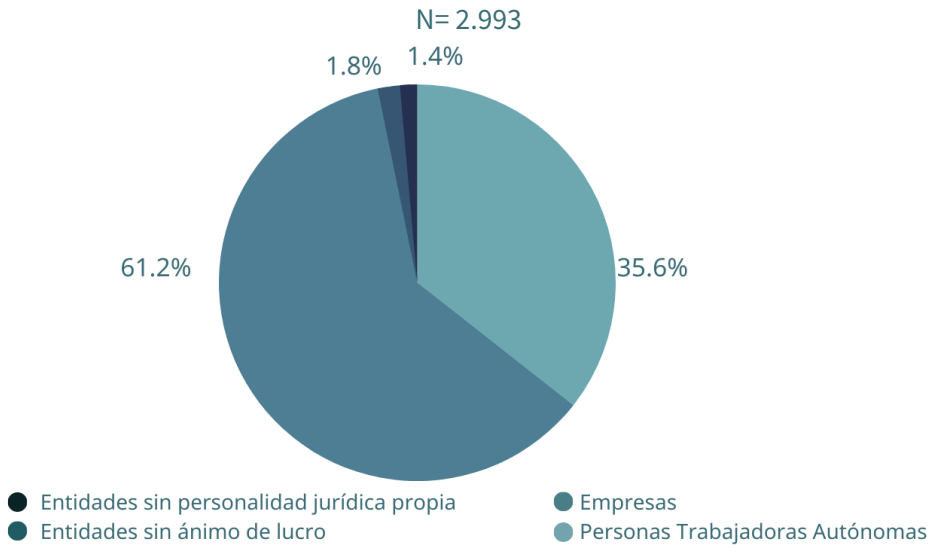
Respecto a la tipología de entidades beneficiarias[28] del Bono de Empleo, del cálculo de

[28] Para la clasificación de las entidades beneficiarias del Bono de Empleo se han utilizado cuatro categorías: empresas, personas trabajadoras autónomas, entidades sin ánimo de lucro y entidades sin personalidad jurídica propia. Para la

los indicadores utilizados indica que el 61,1% son empresas (1.830) y el 35,6% personas trabajadoras autónomas (1.066). Entre ambos tipos de entidades representan casi el 97% del total de entidades beneficiarias, siendo residual las entidades beneficiarias sin ánimo de lucro o aquellas sin personalidad jurídica propia –no alcanzan el 2% de representación-.

TIPO (entidades beneficiarias)	
Empresas	1.830
Personas Trabajadoras Autónomas	1.066
Entidades sin ánimo de lucro	54
Entidades sin Personalidad Jurídica Propia	43
Total	**2.993**

ENTIDADES BENEFICIARIAS POR TIPOLOGÍA (%)



Fuente: Elaboración propia a partir de la Plataforma de Tramitación de Expedientes y Registro de seguimiento del SPDL

Haciendo uso de la clasificación de la Agencia Tributaria sobre las formas jurídicas de las entidades españolas, se puede obtener una distribución más exhaustiva de las entidades beneficiarias del Bono de Empleo (véase cuadro siguiente). Si bien continúa siendo evidente la mayor representatividad entre las entidades beneficiaras de aquellas de carácter societario -donde destacan las sociedades limitadas con poco más del 60% del total- y las personas trabajadoras autónomas – con más del 35% del total-.

comparativa por tipo de entidad beneficiaria del Bono de Empleo y la demografía empresarial andaluza, así como el cálculo de los indicadores de cobertura por tipo de entidad, no se han podido localizar una fuente fiable para cuantificar el número de entidades sin personalidad jurídica propia en Andalucía, por lo que dicha comparativa y cálculo se limita a solo tres tipos de entidades: Empresas, Personas Trabajadoras Autónomas y Entidades sin ánimo de lucro.

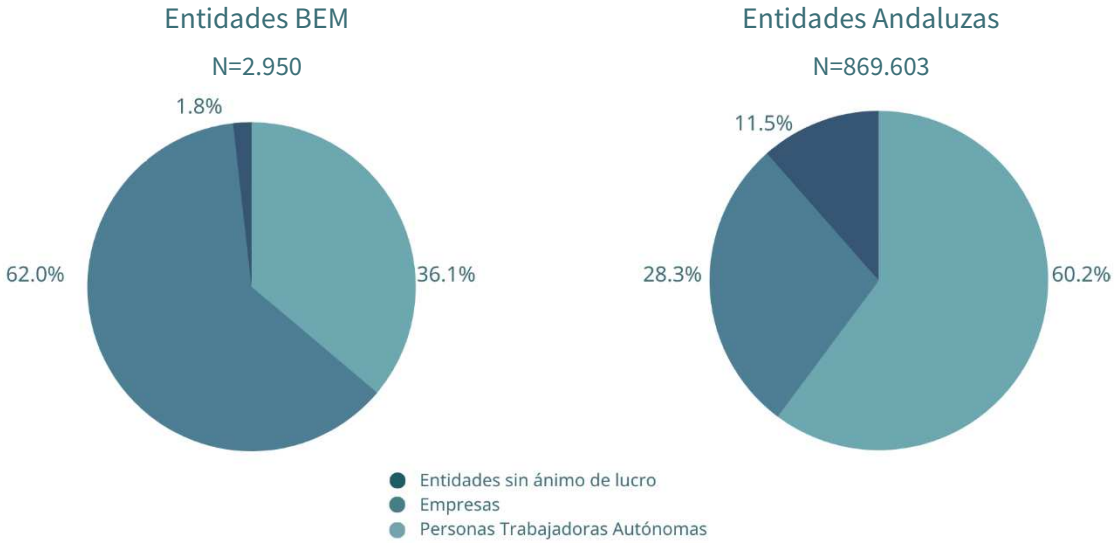
FORMA JURÍDICA (Entidades Beneficiarias)		
	Nº	**%**
Asociaciones	53	1,8%
Comunidad de propietarios	1	0,03%
Comunidades de bienes y otros	41	1,4%
Congregaciones e instituciones religiosas	1	0,03%
Entidades extranjeras	1	0,03%
Otros tipos no definidos	1	0,03%
Persona Física (Trabajador/a Autónomo)	1.066	35,6%
Sociedad anónima	92	3,1%
Sociedad cooperativa	30	1,0%
Sociedad limitada	1.678	56,1%
Sociedades civiles	28	0,9%
Uniones temporales de empresas	1	0,03%
Total	**2.993**	**100%**

Fuente: Elaboración propia a partir de la Plataforma de Tramitación de Expedientes y Registro de seguimiento del SPDL.

Si se tiene en cuenta el número de empresas, el de personas trabajadoras autónomas y el de entidades sin ánimo de lucro[29] en Andalucía se observa que, en comparación con la distribución y peso representado por este tipo de entidades entre las beneficiarias del BEM, existen claras diferencias. En el caso de las empresas y las personas trabajadoras autónomas beneficiarias del incentivo y la representatividad de estas en Andalucía, los porcentajes se invierten (véase gráfico siguiente). Asimismo, se observa una diferencia en cuanto al porcentaje de entidades sin ánimo de lucro que han participado de la iniciativa y la realidad andaluza.

[29] Los datos de referencia externos utilizados para radiografiar la "demografía" andaluza según los diferentes tipos de entidad utilizados en esta evaluación se han obtenido de varias fuentes: (1) los datos de contexto referidos al número de *empresas* y al número de *personas trabajadoras autónomas* son del Ministerio de Trabajo y Economía Social (MTES). Para ambos casos se ha calculado una media del número de empresas y de personas trabajadoras autónomas, respectivamente, durante 15 meses, que es el periodo que trascurre desde el inicio del plazo de presentación de solicitudes -julio de 2018-, y la fecha de la última contratación incluida en esta evaluación –septiembre 2019-; (2) el dato de contexto sobre el número de *entidades sin ánimo de lucro* se ha obtenido por agregación de los datos incluidos en las Estadísticas de asociaciones en Andalucía (media de los años 2018 y 2019 de la Consejería de justicia e interior de la Junta de Andalucía), por un lado, y los datos incluidos en el cuarto informe de la Asociación Española de Fundaciones denominado "El sector fundacional en España: Atributos fundamentales (2008-2019)" , por otro (media del número de fundaciones activas de los años 2018 y 2019).

ENTIDADES BENEFICIARIAS BEM Y ENTIDADES EN ANDALUCÍA POR TIPO (%)



Al respecto sería necesario profundizar en las razones que subyacen en la menor representación entre las entidades beneficiarias del BEM de las personas trabajadoras autónomas y las entidades sin ánimo de lucro (de 24 y 9 puntos porcentuales, respectivamente); y, por el contrario, la sobrerrepresentación de las empresas entre el tipo de entidades beneficiarias del BEM (que supera en algo más los 33 puntos porcentuales).

Partiendo de los datos anteriores, los indicadores relativos a las **tasas de cobertura** alcanzadas por los distintos tipos de entidades en Andalucía, éstas oscilan entre el 0,1 obtenido en el caso de las entidades sin ánimo de lucro y el 0,7 del total de empresas andaluzas. Por lo que respecta a la tasa de cobertura de personas trabajadoras autónomas beneficiarias del BEM, esta se sitúa en el 0,2%.

Desde un punto de vista general, la **tasa de cobertura de entidades** potencialmente beneficiarias del BEM se sitúa en una posición intermedia respecto a los valores señalados anteriormente, con un 0,3. Dicho de otro modo, y presentando estos resultados en otra escala (x1000), indica que el alcance de este incentivo ha llegado a 3 de cada 1.000 entidades potencialmente beneficiaras presentes en Andalucía, cifra que se eleva hasta las 7 cuando el cálculo se realiza para las empresas andaluzas.

TASAS DE COBERTURA (entidades beneficiarias)		
	VALOR (%)	VALOR (‰)
Tasa de cobertura global de entidades	0,3	3
Tasa de cobertura de empresas	0,7	7
Tasa de cobertura de personas trabajadoras autónomas	0,2	2
Tasa de cobertura de entidades sin ánimo de lucro	0,1	1

6.2.2. Indicadores de Eficacia

A través de los indicadores de eficacia se analizan los resultados logrados por el Bono de Empleo en cuanto a la contratación prevista, alguno de los rasgos de los contratos realizados gracias al incentivo, así como la media de contrataciones realizadas por las empresas beneficiarias. En el siguiente panel se presentan los tres indicadores utilizados para este análisis y los valores obtenidos de su cálculo:

INDICADORES DE EFICACIA	VALOR
Tasa de cumplimiento de la contratación	85,0%
Ratio de contratación a jornada completa	2,8
Promedio de incentivos por entidad beneficiaria	1,3

La **tasa de cumplimiento de la contratación** representa el grado de consecución del incentivo respecto a la previsión de contratación inicial. Para ello es preciso identificar tanto el número de contrataciones incentivadas a través de BEM, como el número de contrataciones previstas en la fase de planificación y diseño de esta iniciativa.

Respecto al número de contrataciones incentivadas a través de BEM la cifra alcanzada es de **3.994 contrataciones**, si bien desde el órgano gestor señalan que aún quedan expedientes por resolver y esta cifra podría situarse entre 4.300 y 4.500 contrataciones incentivadas. Por su parte, al no disponer de una previsión inicial específica para el BEM se ha realizado una proyección, en base a la cifra de contrataciones estimadas de manera conjunta para BEM e IBE[30]. Para ello, se ha desarrollado el siguiente proceso:

1. Se han identificado los porcentajes de contratación de cada una de las dos líneas respecto al número agregado de contrataciones logrado entre ambos incentivos.

[30] La estimación en la normativa reguladora se realiza de manera conjunta para los incentivos de BEM e IBE, haciendo referencia a la contratación de unas 5.300 personas en un escenario ideal, donde no se producen incidencias o sustituciones.

2. Posteriormente, se han proyectado esos mismos porcentajes de representatividad sobre la cifra inicialmente prevista de manera conjunta -5.300 contratos-. Tras esa secuencia de cálculo se ha podido obtener una estimación de la cifra sobre la contratación prevista para la línea de BEM, situada en unas 4.701 contrataciones.

3. Por último, y tomando como referencia ese valor/objetivo, se ha puesto en relación con las contrataciones realmente incentivadas, obteniendo que la **tasa de cumplimiento de la contratación** alcanzada es de un 85%. Aunque es un porcentaje elevado y positivo, lo cierto es que el desajuste identificado apunta a que existe margen de mejora, para lo que sería necesario profundizar en la identificación de los factores que no han permitido aproximarse más al 100% esperado y deseable.

La ratio de contratación a jornada completa permite conocer una característica de la contratación vinculada a la calidad del empleo incentivado a través de BEM. Así, la distribución de estos incentivos por tipo de jornada del contrato incentivado[31] es la siguiente:

TIPO DE JORNADA (incentivos)		
	Nº	**%**
Contrataciones a Jornada Completa	2.942	73,7%
Contrataciones a Jornada Parcial	1.052	26,3%
Total	**3.994**	**100,00**

Fuente: Elaboración propia a partir de la Plataforma de Tramitación de Expedientes y Registro de seguimiento del SPDL.

Teniendo estos valores de referencia, el resultado obtenido para el cálculo de **la ratio de contratación a jornada completa es 2,8**. Dicho de otro modo, por cada 10 contrataciones incentivadas a través del BEM a jornada parcial, se incentivan 28 a jornada completa –casi el triple-. Esto viene a reforzar la idea de que, en cierta medida, el Bono está favoreciendo la creación de un empleo de calidad en la línea de los objetivos perseguidos por el POEJ 2014-2020, mediante el que se financia este incentivo.

Por lo que respecta al **promedio de incentivos por entidad beneficiaria**, su cálculo indica que la media de incentivos de cada entidad participante en el Bono es de 1,3. En términos absolutos, el rango de contrataciones incentivadas por entidad oscila desde las 2.498 empresas que han recibido un solo incentivo, hasta un máximo de 46 contrataciones incentivadas a una sola y única empresa.

[31] La fuente de extracción de estos datos facilitada por el órgano gestor ha sido el Tramitador de Expedientes del SAE (en la fase de solicitud), por lo que las cifras reflejadas en el análisis representan solo una aproximación y deben tratarse con cautela, ya que es posible que alguna entidad beneficiara haya solicitado alguna modificación posterior.

6.2.3. Indicadores de Sostenibilidad

A través de los 13 indicadores relacionados con el criterio de sostenibilidad se han podido analizar aspectos relacionados con las contrataciones y algunos efectos en relación a la realidad del mercado laboral andaluz, así como la empleabilidad posterior de las personas participantes en BEM, entendida como la situación de inserción a corto o medio plazo tras la finalización del contrato incentivado.

INDICADORES DE SOSTENIBILIDAD	VALOR
Tasa de incidencia de la contratación	0,2%
Tasa de efecto directo de contrataciones	4,0%
Tasa de inserción a C/P	81,6%
Razón de feminización de la tasa de inserción C/P	1,1
Porcentaje de personas con inserción C/P con estudios universitarios	23,7%
Mediana de edad de personas con inserción C/P	24
Tasa de inserción a M/P	79,6%
Razón de feminización de la tasa de inserción M/P	1,1
Porcentaje de personas con inserción M/P con estudios universitarios	24,5%
Mediana de edad de personas con inserción M/P	24
Ratio de inserción a M/P a jornada completa	7,5
Tasa de inserción total (C/P o M/P)	88,3%
Tasa de inserción sostenida	73,0%

Respecto a **la tasa de incidencia de la contratación** su cálculo se ha obtenido dividiendo el número de contrataciones incentivadas entre el total de contratos registrados en Andalucía en el período de referencia (julio 2018-septiembre 2019) y población objetivo de la iniciativa (jóvenes menores de 30 años)[32]. Esta tasa nos indica que el 0,2% de los 2.361.807contratos registrados han sido incentivados a través de BEM.

Por otra parte, se ha querido conocer la incidencia de las contrataciones incentivadas a través del Bono de Empleo respecto a la variación en la contratación dada durante el periodo de ejecución del incentivo, para ese mismo colectivo joven. Para ello se ha utilizado la **tasa de efecto directo de contrataciones**, cuyo resultado indica que, si durante el periodo de referencia se han producido un aumento de 100.176 contratos en Andalucía, un 4% de éstos habrían sido incentivados por BEM.

[32] Según los datos extraídos del Observatorio ARGOS (Servicio Andaluz de Empleo).

Como se ha mencionado anteriormente, el Bono del Empleo se encuentra vinculado al POEJ 2014-2020, y al objetivo temático de promover la sostenibilidad y calidad en el empleo, de ahí que en esta evaluación se haya querido profundizar en la situación laboral posterior de las y los jóvenes participantes.

Con esa finalidad, en primer lugar, se ha analizado la situación laboral de las personas participantes en el Bono a corto plazo (C/P, durante los 28 días posteriores a la participación) y a medio plazo (M/P, a los seis meses tras finalizar el contratado incentivado) a través de las **tasas de inserción a C/P y M/P**. Los resultados obtenidos para ambos marcos temporales son bastantes positivos. Del total de personas participantes en el Bono -3.992 personas-, un 81,7% había encontrado un trabajo en el corto plazo -3.259 jóvenes-, y un 79,6% estaba trabajando a medio plazo -3.178 jóvenes-. Además, para este último caso, la mayor parte de se encontraba desarrollando un empleo a jornada completa, tal y como indica el resultado obtenido de la **ratio de inserción a M/P a jornada completa** (un 7,5); dicho de otro modo, por cada 10 participantes que se encontraban trabajando en el medio plazo a jornada parcial, había 75 participantes que lo hacían a jornada completa.

Asimismo, el análisis de la **tasa de inserción total** (análisis agregado de la situación laboral a corto o medio plazo) mejora incluso las cifras anteriormente presentadas, elevándose hasta el 88,3 el porcentaje de participantes de BEM que se encontraba trabajando tras el paso por el programa.

Otro aspecto igualmente relevante y positivo es el resultado obtenido para la **tasa de inserción sostenida** vinculada a la situación de inserción posterior a la participación. Su cálculo indica un nivel de sostenibilidad elevado ya que el 73% de las personas que pasaron por el programa del Bono de Empleo –casi 3 de cada 4- se encontraba trabajando a corto y a medio plazo.

Otros indicadores que permiten conocer algunos aspectos más vinculados con la inserción laboral posterior de las personas participantes en el BEM, tanto a corto como a medio plazo, apuntan lo siguiente:

- La **razón feminización de la tasa de inserción** posterior es de 1,1. Esto significa que existe una proporción prácticamente similar de mujeres y hombres participantes del BEM que se encuentran en trabajando tras su paso por el programa. En este sentido, reproduce casi de forma exacta el indicador de cobertura sobre la ratio de feminización general de las personas participantes en este incentivo (situado en 1,2).

- Respecto al **porcentaje de personas insertadas con estudios universitarios**, pasa algo similar. El resultado se sitúa en torno al 23% de las personas insertadas en el corto plazo y un 24% en el medio plazo. Al igual que pasa en general entre las personas participantes de BEM, la gran mayoría de personas que se encuentran en una situación de inserción posterior disponen de estudios inferiores a los universitarios.

- Respecto a la **mediana de edad de las personas insertadas** se sitúa en los 24 años y se mantiene también estable y sin variación respecto a ese mismo indicador para el conjunto de las personas beneficiarias del BEM.

Todos los resultados obtenidos hasta ahora para los indicadores de sostenibilidad apuntan hacia unos efectos positivos de la participación en el BEM respecto a la empleabilidad posterior de las personas participantes, entendida como una mayor probabilidad de encontrarse trabajando tras su paso por el programa. No obstante, se precisa un marco de análisis comparativo con un grupo de control para confirmar los buenos indicios que apuntan estos resultados.

6.2.4. Principales hallazgos

A continuación, se presentan las principales recomendaciones y las conclusiones en las que éstas se basan, extraídas del análisis valorativo realizado en torno al incentivo Bono de Empleo.

Recomendación BEM_1: Mejorar el marco diagnóstico previo del incentivo que posibilite una mejor estimación y alcance del incentivo en cuanto a la cobertura de jóvenes participantes.

- Implementar un proceso prospectivo más exhaustivo y específico que delimite de manera pormenorizada las relaciones entre la participación, contratación y presupuesto necesario.
- Comprobar que la línea BEM es más eficaz y eficiente en relación al resto de ayudas que fomentan la contratación de las personas jóvenes y, en su caso, aumentar el crédito dispuesto para el programa.

Conclusión BEM_1: El número de personas jóvenes desempleadas que han participado en el Bono de Empleo se sitúa en los 3.992 jóvenes.

Conclusión BEM_2: El alcance de BEM es de tan sólo el 2,3% de las personas jóvenes andaluzas potencialmente destinarias del incentivo.

Conclusión BEM_3: El crédito inicial disponible se encuentra limitado a un presupuesto de 30 millones de euros que debe ofrecer cobertura a esta línea de Bono Empleo y la de Contratación Indefinida de las personas beneficiarias de un bono. Este presupuesto parece algo exiguo teniendo en cuenta que el desempleo juvenil es una de las principales problemáticas laborales en Andalucía y en comparación con otras Políticas Activas de Empleo con mayor dotación.

Recomendación BEM_2: Fortalecer la eficacia mostrada por esta línea respecto al objetivo de fomentar la contratación, especialmente entre aquellas personas jóvenes más alejadas de los canales formales del mercado laboral y educativo.

- Valorar la posibilidad e implicaciones de flexibilizar el requisito de participación ligado a la exigencia de una titulación mínima por parte de las personas jóvenes.

Conclusión BEM_4: La tasa de cumplimiento de la contratación prevista presenta un margen de mejora, situándose en el 85%. No obstante, hay que señalar que dicho indicador se ha calculado en base a una proyección estimada y, por tanto, hay que considerar dicho porcentaje con cierta cautela.

Conclusión BEM_5: Los efectos directos sobre la contratación de jóvenes en Andalucía indican que BEM ha incentivado el 4% de la variación de contratación registrada en el periodo evaluado.

Conclusión BEM_6: La distribución en cuanto al sexo de las personas participantes se muestra ajustada respecto a la realidad sociodemográfica del colectivo a nivel andaluz.

Conclusión BEM_7: La mayor parte de las personas jóvenes participantes presenta un nivel educativo bastante bajo –1ª Etapa de Educación Secundaria, con Título de Graduado en ESO o similar-. Este hecho permite afirmar en cierta medida que BEM se alinea eficazmente con el objetivo del POEJ 2014-2020 del Fondo Social Europeo con el que se financia en parte este incentivo, que no es otro que promover entre los jóvenes la movilidad y un empleo de calidad y sostenible, especialmente entre aquellos que se encuentran más alejados de los sistemas educativos y formativos formales.

Recomendación BEM_3: Mantener los requisitos de la contratación incentivada para fomentar un empleo con ciertos estándares de calidad.

- Seguir exigiendo entre los requisitos para conceder el incentivo, al menos, un periodo mínimo de contratación de 12 meses, tal y como establece el diseño del incentivo actualmente.
- Valorar la posibilidad de primar de algún modo los incentivos ligados a las contrataciones a jornada completa, frente a los de jornada parcial.

Conclusión BEM_8: Se han realizado un total de 3.994 contrataciones, y el comportamiento del incentivo en cuanto al fomento de un empleo de calidad parece positivo, al menos en lo relativo al peso que representan las contrataciones a jornada completa frente a las de jornada parcial. Las primeras casi triplican a las segundas.

Recomendación BEM_4: Compensar la infrarrepresentación del colectivo de personas trabajadoras autónomas entre las potenciales entidades beneficiarias del incentivo.

- Identificar las causas que subyacen al hecho de que la representatividad de las empresas y las personas trabajadoras autónomas beneficiarias del BEM se encuentra prácticamente invertida con respecto al mercado andaluz.
- Analizar el grado de conocimiento de este incentivo de las personas trabajadoras autónomas y las entidades sin ánimo de lucro –también infrarrepresentadas- en comparación con las empresas.
- Diseñar estrategias –de difusión, comunicación, etc.-, dirigidas específicamente a aumentar la presencia de las personas trabajadoras autónomas entre las entidades beneficiaras del incentivo.

Conclusión BEM_9: Más de la mitad de las entidades beneficiarias del BEM son empresas de tipo societario de diversa tipología, un 61,1%. Del resto de entidades beneficiarias, las personas trabajadoras autónomas representan el 35,6%. En este sentido, el comportamiento del incentivo en cuanto a la distribución de las entidades participantes se aleja de la realidad de la estructura económico-empresarial de Andalucía, donde existe un predominio de trabajadoras y trabajadores autónomos.

Recomendación BEM_5: Determinar de forma más exhaustiva y clara las relaciones causa-efecto entre la participación en el incentivo y las mayores probabilidades de inserción posterior de las personas jóvenes.

- Diseñar y realizar un análisis comparado de los resultados obtenidos en cuanto a la situación de inserción posterior de las y los jóvenes participantes en BEM y un grupo de similares características que no haya participado en el programa.

Conclusión BEM_10: El análisis de la inserción posterior de las personas participantes tras su paso por el BEM apunta unos resultados bastante positivos en todos los indicadores de referencia calculados: el 88,3% de los jóvenes se encontraba trabajando a corto o medio plazo (durante los primeros 28 días tras finalizar su participación o a los 6 meses, respectivamente); y la tasa de inserción sostenida, indica que el 73% de los jóvenes se encontraban empleados en ambos momentos (en el corto y a medio plazo).

Conclusión BEM_11: En el caso de las y los participantes que se encontraban contratados a medio plazo (un 79,6%), la ratio de inserción a jornada completa de la contratación obtenida era de un 7,5; significativamente mejor que el resultado ob-

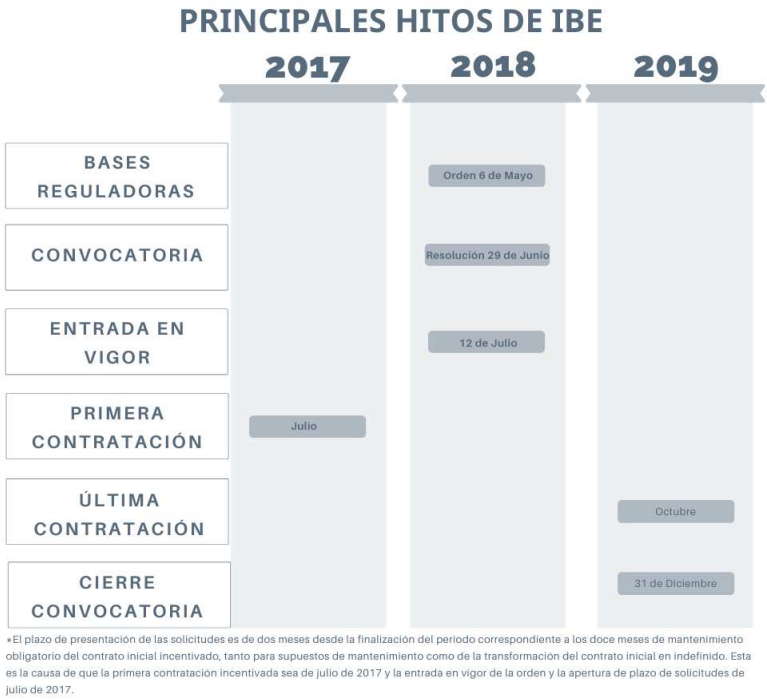
tenido para este mismo indicador entre las propias contrataciones incentivadas por BEM. Así, por cada 10 jóvenes que se encuentran insertados a medio plazo con un contrato de jornada parcial tras finalizar el programa, 75 lo están en un contrato a jornada completa.

6.3. CONTRATACIÓN INDEFINIDA DE LAS PERSONAS DESTINATARIAS DEL BONO DE EMPLEO: PRINCIPALES RESULTADOS

El IBE es una medida creada con el objetivo de impulsar la inserción laboral de la población joven en Andalucía, incentivando la contratación indefinida de personas que hayan sido beneficiarias de un bono de empleo (pueden solicitar un incentivo IBE tanto las empresas que hayan contratado mediante un BEM o un BJE). El incentivo asciende a 8.000€ en contrataciones a jornada completa y a 4.000€ en contratos con una jornada de al menos el 50%. En ambos casos, la contratación habrá de mantenerse un mínimo de 18 meses.

Entre las potenciales entidades beneficiarias se encuentran las empresas, las personas trabajadoras autónomas, las entidades sin ánimo de lucro y las entidades sin personalidad jurídica. Todas ellas solicitan el incentivo en régimen de concurrencia no competitiva.

En el siguiente diagrama se presentan los principales hitos normativos y de ejecución, así como el marco temporal de IBE.



La evaluación de IBE se realiza a través de tres criterios: cobertura, eficacia y sostenibilidad. Como ya se ha mencionado en el apartado metodológico de este trabajo, la respuesta a las preguntas de evaluación de cada uno de estos criterios se articula en torno a una batería de indicadores. Concretamente, se calcula un total de

18 indicadores: 13 de cobertura, 3 de eficacia y 2 de sostenibilidad.

Antes de conocer los resultados de los indicadores, es preciso realizar una pequeña contextualización presupuestaria de la línea. El importe total presupuestado para los años 2018, 2019 y 2020 es de 30.000000€, compartido con la línea BEM. Dado que no se identifica la parte de este presupuesto inicial que se destina a IBE, no es posible realizar análisis del grado de ejecución presupuestaria. No obstante, sí se pueden aportar cifras del gasto total realizado en los 507 contratos incentivados con IBE, que asciende a 2.884.518,25€. Esto se distribuye entre contrataciones a tiempo completo y a tiempo parcial del modo en que se muestra en la tabla siguiente, y da un gasto medio por contratación de 5.689,39€.

Importe	N	%
Jornada completa	2.552.014,6€	88,5%
Jornada parcial	3332.503,7€	11,5%
Total	**2.884.518,25€**	**100%**

Fuente: Elaboración propia a partir de la Plataforma de Tramitación de Expedientes y Registro de seguimiento del SPDL.

6.3.1. Indicadores de Cobertura

El análisis de cobertura es fundamental para conocer en qué medida la iniciativa ha llegado a la población potencialmente beneficiaria, así como para identificar posibles sesgos. En este análisis se distinguen dos dimensiones: una relativa a las personas destinatarias, respecto a las cuales se calculan 5 indicadores que ayudan a identificar las características sociodemográficas de las personas que han participado en la línea; y otra sobre las entidades beneficiarias, para la que se calculan 8 indicadores. En la tabla siguiente se muestran los diez indicadores y sus valores para IBE.

INDICADORES DE COBERTURA	VALOR
PERSONAS DESTINATARIAS	
Tasa de cobertura	6,9%
Ratio de feminización	1,1
Mediana de edad	26 años
Porcentaje de personas destinatarias con estudios universitarios	27%
Nivel de estudios predominante	Educación Secundaria
ENTIDADES BENEFICIARIAS	
Porcentaje de participación de empresas	66,2%
Porcentaje de participación de personas trabajadoras autónomas	29,4%
Porcentaje de participación de entidades sin ánimo de lucro	2,5%
Porcentaje de participación de entidades sin personalidad jurídica propia	1,8%
Tasa de cobertura de entidades	7,3
Tasa de cobertura de empresas	7,8
Tasa de cobertura de personas trabajadoras autónomas	6,5
Tasa de cobertura de entidades sin ánimo de lucro	10,2

PERSONAS DESTINATARIAS

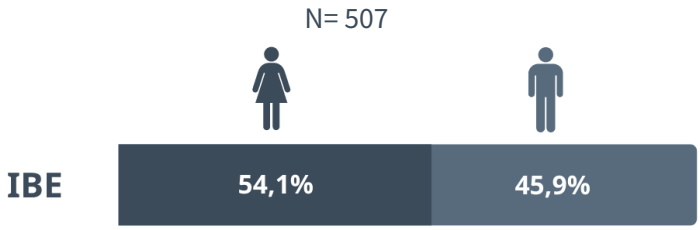
La línea IBE ha generado un total de **507 personas**[33] **destinatarias**. Si se pone en relación este dato con la población potencialmente destinataria de un IBE, se obtiene que **la cobertura de IBE ha sido del 6,9%**. En este punto, cabe recordar que IBE incentiva la contratación de quienes han sido previamente contratados mediante la línea BEM, así como también con la línea BJE para un periodo limitado. Siendo la suma de ambos el colectivo potencialmente beneficiario de la línea. Por tanto, de cada 100 potenciales personas beneficiarias, 7 han logrado la conversión a un contrato indefinido durante un periodo mínimo de 18 meses.

Otro indicador de cobertura es la ratio de feminización, la cual establece una comparación entre las personas destinatarias de sexo femenino y las de sexo masculino. En IBE **la ratio de feminización se sitúa en 1,1**, lo cual indica que por cada 10 hombres que participan en la línea, hay 11 mujeres que lo hacen. Teniendo en cuenta que en el colectivo de personas potencialmente beneficiarias la ratio de feminización es de 1,2, **las mujeres están ligeramente infrarrepresentadas en IBE**. Dicho con otras palabras, para que se pudiera afirmar que en la cobertura de IBE no se han producido sesgos por sexo, la ratio de feminización de IBE debería haber sido idéntica a la de población potencialmente destinataria.

Los datos siguientes muestran la distribución por sexo de las personas destinatarias de IBE.

[33] Dato provisional porque la ejecución de la línea no ha finalizado.

PERSONAS DESTINATARIAS POR SEXO (%)

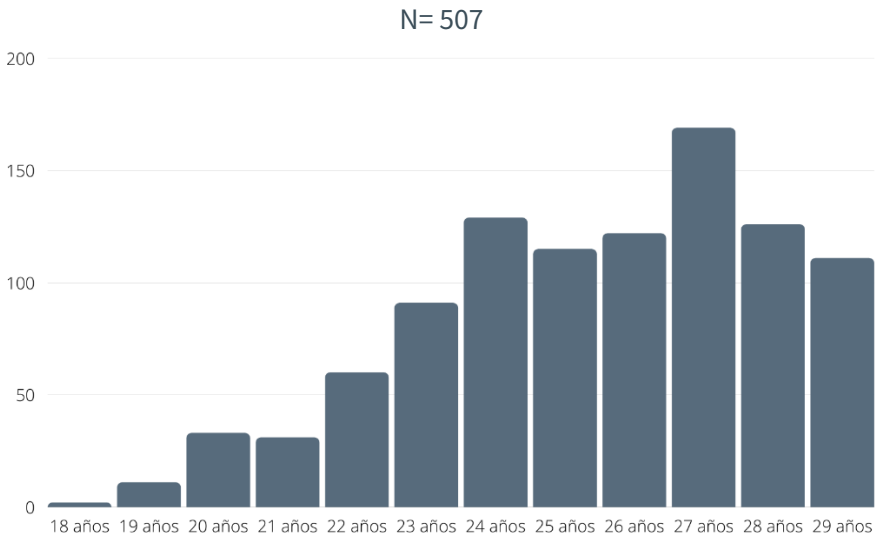


Fuente: Elaboración propia a partir de la Plataforma de Tramitación de Expedientes y Registro de seguimiento del SPDL.

El siguiente indicador que caracteriza a la población destinataria de IBE es la mediana de edad. Es este un estadístico de tendencia central que, como ya se ha dicho anteriormente en este trabajo, señala la edad que divide a la población destinataria en dos partes iguales. La edad a la que se accede a IBE es otro aspecto relevante en el análisis de la cobertura. Así, **la edad mediana de las personas beneficiarias es de 26 años**, la cual corresponde con una de las edades más elevadas, ya que IBE se dirige a jóvenes menores de 30 años.

Al hilo de lo anterior y si se observa la distribución por edad de la población destinataria de IBE, se advierte que este incentivo a la contratación ha recaído en mayor medida en jóvenes que tienen 27 años. Siendo también elevados los porcentajes de jóvenes a partir de 23 años. Por el contrario, en las conversiones de IBE los muy jóvenes tienen inferior representación.

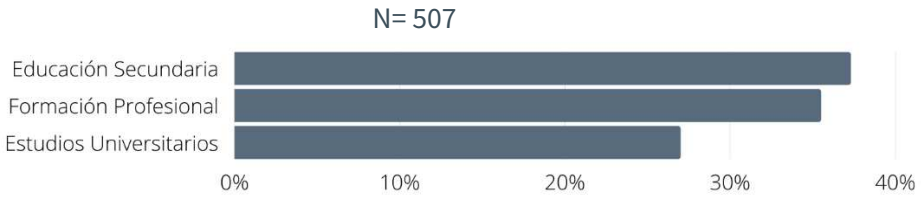
PERSONAS DESTINATARIASPOR EDAD (%)



Fuente: Elaboración propia a partir de la Plataforma de Tramitación de Expedientes y Registro de seguimiento del SPDL.

Por otra parte, contar con indicadores relativos al nivel de estudios es de gran relevancia en la caracterización de las personas destinatarias. En el caso de IBE, la información del nivel de estudios está agrupada en tres categorías solamente, debido a que algunos IBE están asociados a un BJE y en la solicitud de este solo se recogían las categorías educación secundaria, formación profesional y estudios universitarios. **En IBE el nivel de estudios predominante es la educación secundaria (37,3%)**, aunque su peso relativo es muy similar al de la categoría Formación profesional (35,5%). **Las personas con estudios universitarios son, por su parte, el 27% del total**. Ahora bien, cuando se comparan estos datos con la distribución de la población potencialmente beneficiaria[34] según nivel de estudios, se detecta una sobrerrepresentación de personas con estudios universitarios en la línea IBE. Ya que entre las personas potencialmente beneficiarias los estudios universitarios tienen un peso relativo del 23%[35].

PERSONAS DESTINATARIAS POR NIVEL DE ESTUDIOS (%)



Fuente: Elaboración propia a partir de la Plataforma de Tramitación de Expedientes y Registro de seguimiento del SPDL.

IBE es una línea con ámbito de aplicación autonómico. La distribución provincial de las 507 contrataciones realizadas muestra que Granada y Jaén son las provincias con mayor número de personas destinatarias. En términos relativos, estas dos provincias reúnen en torno al 40% de las contrataciones realizadas en IBE.

[34] Dato calculado con el número de personas (mujeres y hombres) que han sido beneficiarios de un bono de empleo (en BJE o en BEM); 4.062 mujeres y 3.461 hombres. Fuente: Registro de seguimiento del SPDL.

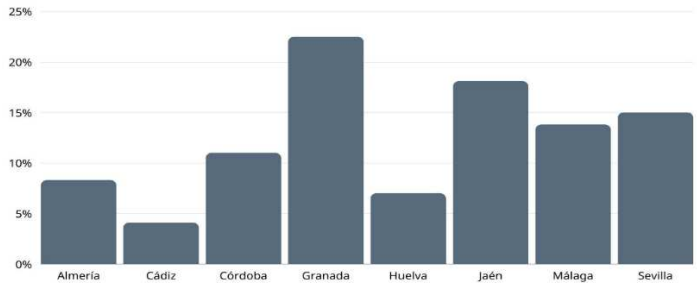
[35] Dato calculado con el número de personas que han sido beneficiarias de un bono de empleo (en BJE o en BEM). Fuente: Registro de seguimiento del SPDL.

PROVINCIA (personas destinatarias)	
Granada	114
Jaén	92
Sevilla	76
Málaga	70
Córdoba	56
Almería	42
Huelva	36
Cádiz	21
Total	**507**

Fuente: Elaboración propia a partir de la Plataforma de Tramitación de Expedientes y Registro de seguimiento del SPDL.

PERSONAS DESTINATARIAS POR PROVINCIA (%)

N= 507



Fuente: Elaboración propia a partir de la Plataforma de Tramitación de Expedientes y Registro de seguimiento del SPDL.

ENTIDADES DESTINATARIAS

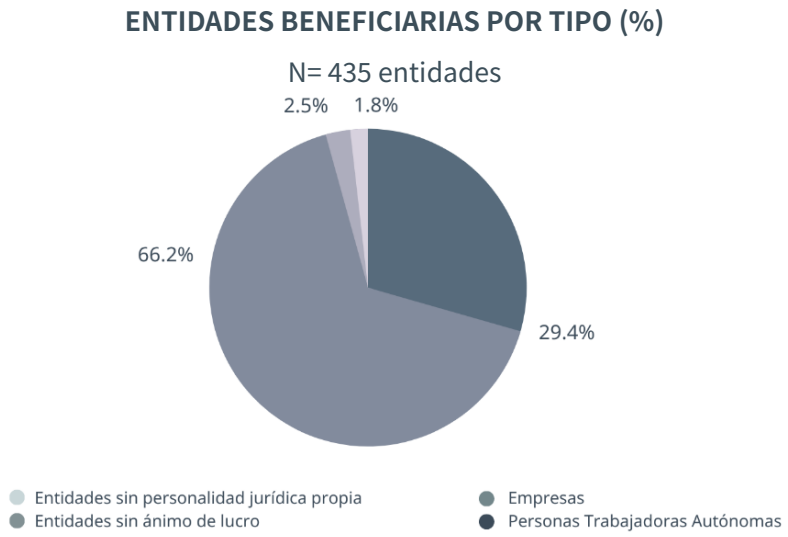
Existen cuatro tipos de entidades que pueden solicitar el incentivo IBE: personas trabajadoras autónomas, empresas, entidades sin ánimo de lucro y entidades sin personalidad jurídica.

TIPO (entidades beneficiarias)	
Empresas	288
Personas trabajadoras autónomas	128
Entidades sin ánimo de lucro	11
Entidades sin personalidad jurídica	8
Total	**435**

Fuente: Elaboración propia a partir de la Plataforma de Tramitación de Expedientes y Registro de seguimiento del SPDL.

En esta convocatoria de IBE, las entidades que se interesan en mayor medida por este tipo de incentivo a la contratación son las empresas, que ascienden a 288, siendo el valor del indicador **porcentaje de participación de empresas beneficiarias 66,2%.** En el caso de personas trabajadoras autónomas el porcentaje de participación es del 29,4%. Y para entidades sin ánimo de lucro y entidades sin personalidad jurídica propia, los porcentajes de participación son muy bajos, 2,5% y 1,8%, respectivamente

.



Fuente: Elaboración propia a partir de la Plataforma de Tramitación de Expedientes y Registro de seguimiento del SPDL.

Por tanto, siendo el total de entidades beneficiarias de IBE 435, se obtiene una **tasa de cobertura de entidades del 7,3%**. Es decir, que de cada 100 entidades que hubiesen realizado alguna contratación con BEM o BJE, hay 7 que han sido destinatarias de un incentivo IBE.

Asimismo, la tasa de cobertura de entidades más elevada se da en las entidades sin ánimo de lucro (10,2%), seguidas de las empresas (7,8%) y de las personas trabajadoras autónomas (6,5%).

6.3.2. Indicadores de Eficacia

El análisis de eficacia de IBE se centra en las contrataciones incentivadas por esta línea, atendiendo tanto a la cantidad como a las características de las mismas. Por tanto, para conocer cuáles has sido los principales resultados inmediatos de IBE se han calculado tres indicadores básicos.

INDICADORES DE EFICACIA	VALOR
Tasa de cumplimiento de la contratación	84,6%
Ratio de contratación a jornada completa	3,7
Promedio de incentivos por entidad beneficiaria	1,2

El primero de ellos es la **tasa de cumplimiento de la contratación, la cual se sitúa en 84,6%**. Ello significa que de cada cien contrataciones que se tenía previsto realizar, se han formalizado 85, lo cual puede interpretarse como un cumplimiento alto de los objetivos iniciales.

Además, en estas contrataciones se apuesta claramente por la jornada a tiempo completo. Así lo refleja el siguiente indicador de eficacia, **la ratio de contratación a jornada completa, cuyo valor es 3,7**. Esto expresa que por cada 10 contrataciones de IBE a jornada parcial, se realizan 37 con jornada completa. Es esta una tendencia que viene a mejorar las pautas de contratación -con calidad constatadas- en BEM, donde la razón de contratación a tiempo completo es de 2,8. Así como las de BJE, con un valor de 3.

Por último, en el análisis de la eficacia de IBE se ha incluido un indicador relativo a la intensidad con que las empresas usan este incentivo. Se trata del **promedio de incentivos por entidad beneficiaria, que es de 1,2**. Efectivamente, la pauta general es que cada entidad contrate a una sola persona a través de IBE, así sucede en el 89,7% de las entidades. En la tabla siguiente se pueden ver detalles de la distribución de las entidades según el número de contrataciones realizadas.

NÚMERO DE CONTRATACIONES (entidades beneficiarias)		
	N	%
1 contratación	390	89,7%
2 contrataciones	31	7,1%
3 contrataciones	7	1,6%
4 contrataciones	4	0,9%
5 contrataciones	2	0,5%
8 contrataciones	1	0,2%
Total	**435**	**100%**

Fuente: Elaboración propia a partir de la Plataforma de Tramitación de Expedientes y Registro de seguimiento del SPDL.

6.3.3. Indicadores de Sostenibilidad

El análisis de la sostenibilidad de IBE se centra exclusivamente en conocer los efectos que las contrataciones realizadas bajo esta línea tienen en el mercado laboral en el que se enmarcan. Es habitual incluir bajo este criterio mediciones y datos sobre inserción laboral, pero esta información no se encuentra disponible para IBE en el momento de realizar este trabajo evaluativo.

Por tanto, son dos los indicadores que se van a usar para medir la sostenibilidad de IBE: la tasa de incidencia de la contratación y la tasa de efecto directo de contrataciones.

INDICADORES DE SOSTENIBILIDAD	VALOR
Tasa de incidencia de la contratación indefinida	0,4%
Tasa de efecto directo de contrataciones indefinidas	4,4%

En cuanto a la **tasa de incidencia de la contratación indefinida, en IBE se sitúa en 0,4‰**. La interpretación de esta tasa es la siguiente: de cada mil contrataciones indefinidas realizadas en el mercado laboral andaluz a personas jóvenes durante el periodo de ejecución de IBE (de julio de 2017 a octubre de 2019), 40 corresponden a IBE.

Y en lo que respecta a la tasa de efecto directo de contrataciones indefinidas de IBE, su valor es 4,4%. Este indicador es de utilidad para conocer en qué medida las contrataciones realizadas en IBE han contribuido al crecimiento anual de las contrataciones indefinidas registradas en el mercado laboral andaluz. Así, en el periodo de ejecución de esta línea el incremento de contrataciones indefinidas es de 11.687. Respecto a estas, las contrataciones de IBE (507, como se ha recogido en el apartado de cobertura) representan el 4,4%. Es decir, que la línea IBE es responsable del 4,4% del incremento de la contratación indefinida en Andalucía durante el periodo de julio de 2017 a octubre de 2020.

6.3.4. Principales hallazgos

A continuación, se presentan las principales recomendaciones y las conclusiones en las que estas se basan, extraídas del análisis valorativo realizado en torno al incentivo Contratación indefinida de las personas destinatarias del Bono de Empleo.

Recomendación IBE_1: Aumentar y ajustar la cobertura de IBE respecto a los rasgos sociodemográficos de las personas potencialmente beneficiarias.

- Impulsar la contratación indefinida de las personas más jóvenes, es decir, de los menores de 23 años y, especialmente de quienes tienen 21 años o menos.
- Realizar un seguimiento de los resultados de cobertura para que continúen sin producirse sesgos relevantes en la distribución de las personas destinatarias por sexo.
- Promover la contratación indefinida de personas que tienen un nivel de estudios inferior al universitario.

Conclusión IBE_1: La cobertura de IBE es baja, ya que 93 de cada 100 bonos de empleo no hacen uso del incentivo a la contratación indefinida.

Conclusión IBE_2: Existe una ligera infrarrepresentación de mujeres en IBE.

Conclusión IBE_3: Los jóvenes de mayor edad constituyen el colectivo que en mayor medida se beneficia de la conversión a indefinido de sus contratos.

Conclusión IBE_4: El nivel de estudios universitario es el menos representado entre las contrataciones IBE (27%); aun así, las personas universitarias están sobrerrepresentadas en IBE, ya que en la población potencialmente beneficiaria son el 23%.

Recomendación IBE_2: Aumentar y perfilar la cobertura de IBE respecto a las entidades beneficiarias; especialmente, en el grupo de personas trabajadoras autónomas.

- Conocer las razones por las que la gran mayoría de las entidades que contratan a personas jóvenes a través de un bono de empleo no usan posteriormente el incentivo a la contratación indefinida; especialmente, en el caso de personas trabajadoras autónomas.
- Incluir en el diseño de la línea IBE una dotación presupuestaria propia y una estimación inicial del número de incentivos a conceder que permita completar el análisis de eficacia, en general, y el grado de cumplimiento de objetivos, en particular.

Conclusión IBE_5: La cobertura de entidades no supera el 11% en ninguno de los tipos de entidad; siendo la tasa de cobertura más elevada la de entidades sin ánimo de lucro, seguida de la de empresas (7,8%) y la de personas trabajadoras autónomas (6,5%).

Conclusión IBE_6: Las empresas son el tipo de entidad que ha realizado, en términos absolutos, más conversiones a contratación indefinida a través del incentivo IBE.

Conclusión IBE_7: La pauta más generalizada (89,7% de los casos) es que las entidades beneficiarias contraten de manera indefinida a una sola persona. El promedio de incentivos por entidad beneficiaria es de 1,2.

Recomendación IBE_3: Potenciar la incidencia de la línea IBE como medida de impulso de la contratación indefinida de personas jóvenes.

- Poner a disposición recursos presupuestarios más elevados que reviertan en un aumento del número de contrataciones indefinidas con cargo a IBE.
- Mantener los actuales estándares de calidad de las contrataciones indefinidas incentivadas en lo relativo a duración y tipo de jornada.
- Realizar un seguimiento exhaustivo de las posibilidades de inserción laboral tras la participación en IBE.

Conclusión IBE_8: IBE tiene un efecto bajo en el total de contrataciones indefinidas de población menor de 30 años que se realizan en el conjunto del mercado laboral.

Conclusión IBE_9: La apuesta de IBE por la contratación a tiempo completo es clara y mejora la tendencia en este mismo aspecto de las contrataciones realizadas con BEM.

Conclusión IBE_10: Los actuales datos de seguimiento de las contrataciones realizadas con cargo a la línea IBE impiden valorar las posteriores posibilidades de inserción laboral de las mismas tanto a corto como a medio plazo, siendo por tanto imposible realizar juicios valorativos sobre la sostenibilidad del incentivo IBE.

6.4. CONTRATACIÓN INDEFINIDA PARA PERSONAS MAYORES DE 45 AÑOS: PRINCIPALES RESULTADOS

El incentivo de contratación indefinida para personas mayores de 45 años (CI+45), es una medida de fomento del empleo e impulso de la inserción laboral diseñada para mejorar las cifras de empleo de las personas mayores de 45 años en Andalucía. De esta forma, su **finalidad** es la creación de empleo e incorporación al mercado laboral de las personas andaluzas a partir de dicha edad.

La normativa que los regula establecen que se tramitan y resuelven en régimen de **concurrencia no competitiva**, siendo las **entidades beneficiarias** empresas, personas trabajadoras autónomas, entidades sin ánimo de lucro y entidades sin personalidad jurídica que tengan un centro de trabajo abierto en Andalucía.

La **cuantía** de la ayuda consiste en un incentivo a tanto alzado que varía en función del colectivo destinatarios:

- 6.000€ por cada contrato laboral formalizado
- 7.500€ por cada contrato laboral formalizado con una persona con discapacidad reconocida igual o superior al 33%.

Las contrataciones incentivadas deben mantenerse ininterrumpidamente por un periodo **mínimo de 12 meses a jornada completa** con personas desempleadas de larga duración mayores de 45 años. Tendrán la consideración de personas desempleadas de larga duración aquellas que hayan permanecido con esta característica inscritas en el SAE durante 360 días en los 18 meses inmediatamente anteriores o, al menos, durante 180 días en los 9 meses anteriores si están inscritas como trabajadoras agrarias a la fecha de formalización del contrato de trabajo.

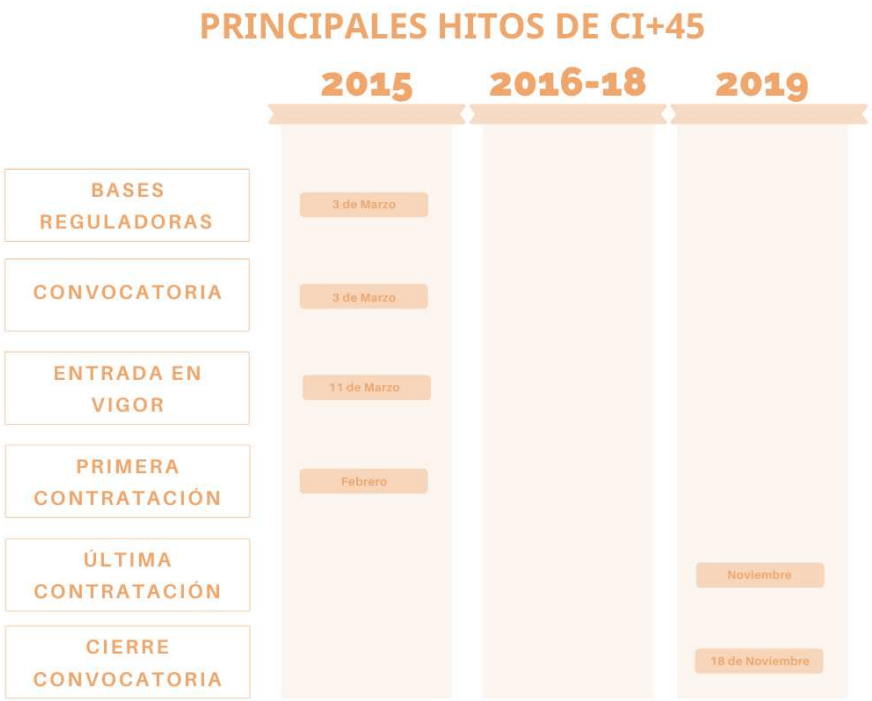
Por otro lado, en el supuesto de que por causas no imputables a la persona o entidad beneficiaria se produjese un cese de la persona contratada con anterioridad al periodo mínimo, se deberá proceder a su **sustitución** en el plazo máximo de un mes, mediante una contratación de similares características. El nuevo contrato debe mantenerse, al menos, por el periodo restante hasta completar los doce meses, sin que ello genere derecho a un nuevo incentivo.

Originalmente existía un **presupuesto** asignado de 50 millones de euros para el desarrollo de este incentivo para los años 2015 y 2016, pero tras la reprogramación incluida en el *Informe de Evaluación Operativa de Reprogramación. Programa Operativo FSE de Andalucía, 2014-2020,* de mayo de 2018, dicha cantidad disminuyó a **4,5 millones de euros**.

MODIFICACIONES DEL PRESUPUESTO	
Decreto-Ley 2/2015 y Ley 2/2015	50.000.000€
Reprogramación mayo 2018	-45.000.000€
Total	**4.500.000€**

Así, el alcance total de las ayudas, que inicialmente era para unas 8.333 personas, se ajustó en **750 personas**.

Finalmente, el siguiente esquema muestra los principales hitos e implementación en el desarrollo de esta línea de incentivos:



La evaluación de la línea CI+45 se centra en tres criterios: Cobertura, Eficacia y Sostenibilidad, que serán tratados en este orden. En los siguientes apartados se detallan y se estudian los resultados obtenidos en cada uno de los criterios, para lo cual se ha creado una batería de 31 indicadores que guiará el proceso de su análisis, concretamente y por criterios: 15 para cobertura, 4 para eficacia y 12 para sostenibilidad.

6.4.1. Indicadores de Cobertura

La cobertura como criterio de análisis ofrece los resultados obtenidos por este incentivo en relación a la población a la que se dirige; en este caso, personas destinatarias (aquellas mayores de 45 años paradas de larga duración) y entidades beneficiarias (empresas, personas autónomas, entidades sin ánimo de lucro y entidades sin personalidad jurídica propia). Se han elaborado un

total de 15 indicadores, 7 relacionados con el análisis de diferentes características de las personas destinatarias y 8 sobre aspectos de las entidades beneficiarias. El siguiente panel muestra los valores obtenidos para cada uno de estos indicadores.

INDICADORES DE COBERTURA	VALOR
PERSONAS DESTINATARIAS	
Tasa de cobertura de personas destinatarias	1,6‰
Ratio de feminización	0,5
Mediana de edad	50
Porcentaje de personas destinatarias con estudios universitarios	10,5%
Nivel de estudios predominante	2ª etapa Educación Secundaria
Tiempo en desempleo predominante	> 12 meses
Porcentaje de personas paradas de larga duración	93,1%
ENTIDADES BENEFICIARIAS	
Tasa de cobertura de entidades	0,9‰
Porcentaje de participación de personas trabajadoras autónomas	24,7%
Porcentaje de participación de empresas	73,4%
Porcentaje de participación de entidades sin ánimo de lucro	0,1%
Porcentaje de participación de entidades sin personalidad jurídica propia	1,8%
Tasa de cobertura de participación de personas trabajadoras autónomas	0,3‰
Tasa de cobertura de participación de empresas	2,2‰
Tasa de cobertura de participación de entidades sin ánimo de lucro	0,0‰

PERSONAS DESTINATARIAS

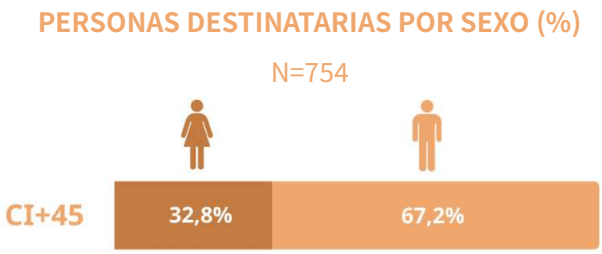
En primer lugar, hay que conocer el **número total de personas destinatarias** que se han beneficiado de esta línea de incentivos, que ascienden a un total de **754**. Esto representa una **tasa cobertura de 1,6‰** en relación al número medio de personas desempleadas de larga duración mayores de 45 años en el periodo que se ha mantenido el incentivo (desde febrero de 2015 hasta noviembre de 2019). Es decir, que 16 de cada 10.000 personas desempleadas de larga duración mayores de 45 años en Andalucía [36] pudieron disfrutar de esta ayuda.

Respecto a la distribución por **sexo** se observa que el 67,2% (507) de las personas destinatarias fueron hombres, frente al 32,8% (247) de mujeres, lo que sitúa **la ratio de feminización del incentivo CI+45 en 0,5**. El significado de este dato es que existe una infrarrepresentación de mujeres entre las personas destinatarias, concretamente de cada dos hombres que son contratados con estos

[36] La media anual de DENOs mayores de 45 años, para el periodo de febrero de 2015 a noviembre de 2019 se sitúa en 479.792 personas (Fuente: ARGOS).

incentivos se contrata a una mujer. Pero, además, hay que realizar una comparación de cómo se comporta el grupo compuesto por personas mayores de 45 años desempleadas de larga duración del mercado laboral andaluz. De este modo, **la ratio de feminización de DENOs es de 1,4** [37] , lo cual indica que hay 14 mujeres desempleadas por cada 10 hombres. De manera que este incentivo se ha comportado de forma contraria a la realidad del mercado laboral en cuanto al sexo se refiere, pues se contrata a cinco mujeres por cada 10 hombres contratados.

SEXO (personas destinatarias)	
Mujeres	247
Hombres	507
Total	**754**



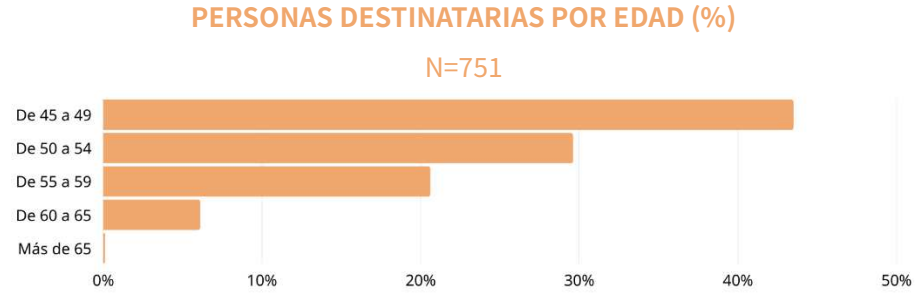
Fuente: Elaboración propia a partir de los Formularios del FSE, la Plataforma de Tramitación de Expedientes y Registro de seguimiento del SIC.

El indicador seleccionado para analizar la distribución de las personas destinatarias en relación a la **edad** es la **mediana**. La mediana es el punto medio que divide en dos el número de personas destinatarias tanto por encima como por debajo de su valor. En este caso se sitúa en **50 años.** Esto supone que existe una concentración de personas destinatarias que se sitúan en el tramo de edad entre los 45 y los 50 años, siendo el 50% de los mismos. El 50% restante se distribuye entre las personas de entre 50 años y 67, pues esta última es la edad más elevada en relación a las personas participantes del incentivo CI+45. En relación con los DENOs mayores de 45 años, se tiene el dato relativo a la media por grupos de edad[38], siendo el 27,7% de las personas DENOs del grupo quinquenal de 45 a 49 años entre 2015 y 2019. De forma que en el mercado laboral andaluz el 72,3% de DENOs del periodo analizado superan los 50 años de edad.

[37] La media de DENOs mayores de 45 años, para el periodo de febrero de 2015 a noviembre de 2019 de hombres se sitúa en 202.332 y para mujeres es de 277.461 (Fuente: ARGOS).

[38] Los datos de DENOs corresponden a la media del periodo entre febrero de 2015 y noviembre de 2019, de las que 132.711 personas se encuentran entre los 45 y los 49 años (Fuente: ARGOS).

GRUPOS DE EDAD (personas destinatarias)	
De 45 a 49	327
De 50 a 54	222
De 55 a 59	155
De 60 a 65	46
Más de 65	1
Total	**751**



Fuente: Elaboración propia a partir de los Formularios del FSE, la Plataforma de Tramitación de Expedientes y Registro de seguimiento del SIC.

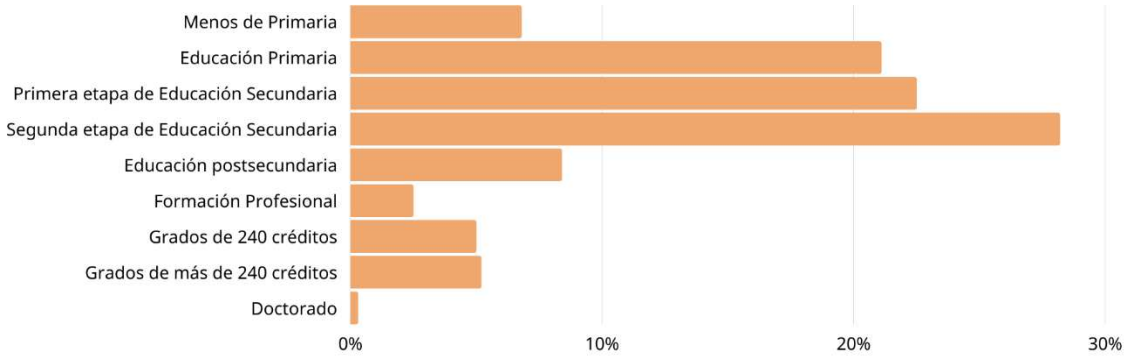
Por otra parte, se han seleccionado dos indicadores relativos al nivel educativo de las personas participantes. El primero de ellos es el **porcentaje de personas destinatarias con estudios universitarios**, que muestra que el **10,5%** de participantes ha alcanzado este nivel formativo. Es destacable como en cuanto al nivel de formación los DENOs con estudios universitarios[39] suponen el 4,6% del total del grupo de edad analizado. Es decir, que la participación de personas con estudios universitarios en este incentivo supone más del doble en comparación con las personas de esta franja de edad en situación de DENOs. En la siguiente tabla y gráfico se encuentra recogida la distribución por nivel de estudios.

[39] Los datos de DENOs corresponden a la media del periodo entre febrero de 2015 y noviembre de 2019, suponiendo un total de 21.853 personas con estudios universitarios (Fuente: ARGOS).

NIVEL DE ESTUDIOS (personas destinatarias)	
Menos que primaria	51
Educación primaria	159
Primera etapa de Educación Secundaria	170
Bachillerato	213
Educación postsecundaria no superior	19
Formación Profesional	63
Grado universitario de 240 créditos	38
Grado universitario de más de 240 créditos	39
Doctorado universitario	2
Total	**754**

PERSONAS DESTINATARIAS POR NIVEL DE ESTUDIOS (%)

N=754



Fuente: Elaboración propia a partir de la Plataforma de los Formularios del FSE, Tramitación de Expedientes, Registro de seguimiento del SIC y ARGOS.

El segundo de los indicadores seleccionados ha sido el **nivel de estudios predominante**, que se refiere al nivel de estudios más frecuente. Como se puede observar en la información gráfica superior se refiere a la **segunda etapa de educación secundaria**, que concentra casi el 30% (28,2%) de los casos de CI+45. Por su parte, para la población de DENOs mayores de 45 años del mercado laboral andaluz, el nivel de estudios más común corresponde a la primera etapa de educación secundaria, que concentra el 54,2% de los casos[40].

En cuanto a la **situación laboral previa** a la participación, los indicadores calculados han sido dos: el **tiempo en desempleo predominante** y el **porcentaje de personas paradas de larga duración**. En relación al primero de los indicadores, el tiempo en desempleo predominante es **superior a 12 meses**.

Respecto al segundo de los indicadores, el porcentaje de personas paradas de larga duración, es necesario destacar que se dispone de los datos

[40] El total de DENOs que han alcanzado la primera etapa de educación secundaria ha sido de 206.037 personas. Datos resultantes de la media del periodo desde febrero de 2015 a marzo de 2019 (Fuente: ARGOS).

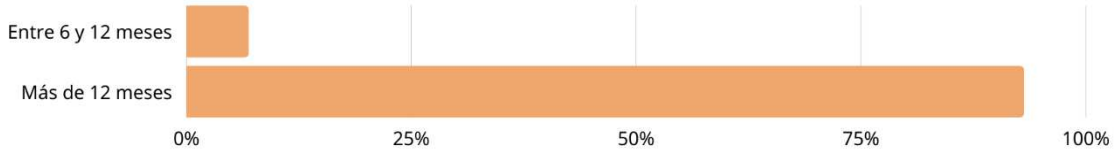
por tramos temporales: entre 6 y 12 meses, por una parte, y más de 12 meses, por otra. Como para el incentivo CI+45 es un requisito que el tiempo en desempleo sea superior a 360 días, la mayor parte de las personas participantes contaban con un tiempo en desempleo superior a los 12 meses. Concretamente, **702** personas de las 754 participantes estuvieron en desempleo más de 12 meses previamente a su participación en el programa, esto supone un porcentaje del **93,1%**. Por su parte, la media de duración de tiempo en desempleo de los DENOs en el mismo periodo ofrece los siguientes datos: 31,2% para menos de 6 meses, 14,1% para el periodo de 6 a 12 meses, y 54,6% para más de 12 meses[41].

No obstante, la regulación normativa de este incentivo también recoge que tendrán consideración de personas desempleadas de larga duración aquellas personas inscritas como DENOs en el SAE durante 180 días en los 9 meses inmediatamente anteriores, si están inscritos como trabajadores agrarios a la fecha de formalización del contrato de trabajo, lo cual justificaría el **6,9%** de personas participantes en este incentivo con dicho tiempo previo en desempleo.

TIEMPO EN DESEMPLEO (personas destinatarias)	
Entre 6 y 12 meses	52
Más de 12 meses	702
Total	**754**

PERSONAS DESTINATARIAS POR TIEMPO EN DESEMPLEO (%)

N=754



Fuente: Elaboración propia a partir de los Formularios del FSE, la Plataforma de Tramitación de Expedientes y Registro de seguimiento del SIC.

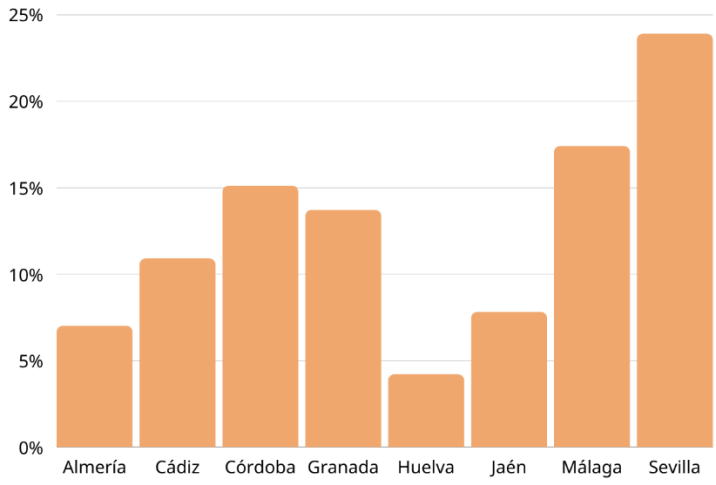
Finalmente, es interesante ver cómo ha sido la **distribución provincial** de las ayudas, representadas en la siguiente tabla. Destaca que casi el 25% de las ayudas han sido para personas participantes de la provincia de Sevilla.

[41] Los datos absolutos corresponden a la media del periodo de febrero de 2015 a noviembre de 2019, siendo 149.416 para menos de 6 meses, 67.786 de 6 a 12 meses y 262.088 para más de 12 meses (Fuente: ARGOS).

PROVINCIA (personas destinatarias)	
Almería	53
Cádiz	82
Córdoba	114
Granada	103
Huelva	32
Jaén	59
Málaga	131
Sevilla	180
Total	**754**

PERSONAS DESTINATARIAS POR PROVINCIAS (%)

N=754

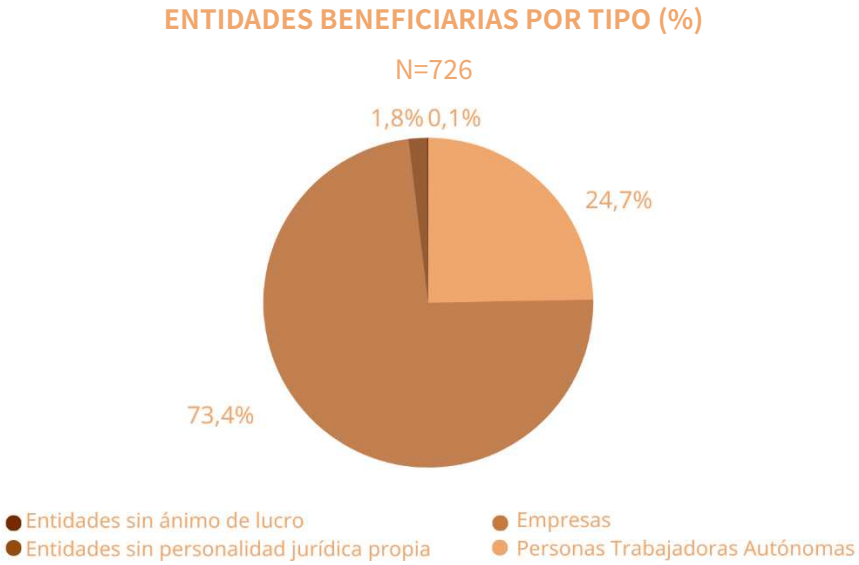


Fuente: Elaboración propia a partir de los Formularios del FSE, la Plataforma de Tramitación de Expedientes y Registro de seguimiento del SIC.

ENTIDADES BENEFICIARIAS

El **número total de entidades beneficiarias** de este incentivo ascienda a **726**. Estas entidades beneficiarias se distribuyen **según el tipo de entidad** en las siguientes: personas trabajadoras autónomas, empresas, entidades sin ánimo de lucro y entidades sin personalidad jurídica propia. Si observamos el **porcentaje de participación** de cada una de estas entidades, el mayor número de ayudas se concentra en las **empresas**, con un **73,4%** del total de las mismas, seguidamente a las **personas trabajadoras autónomas** con un **24,7%** siendo la cuarta parte de las mismas, y de forma residual a entidades sin personalidad jurídica y entidades sin ánimo de lucro, con un 1,8 % y un 0,1%, respectivamente.

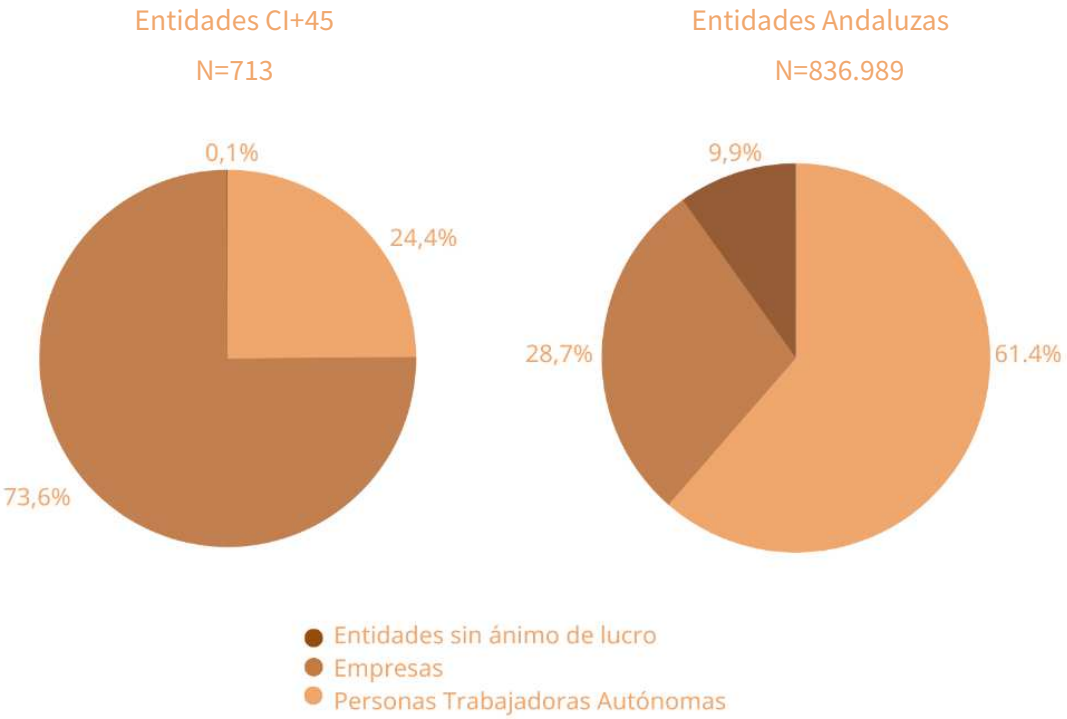
TIPO (entidades beneficiarias)	
Personas trabajadoras autónomas	179
Empresas	533
Entidades sin ánimo de lucro	1
Entidades sin personalidad jurídica	13
Total	**726**



Fuente: Elaboración propia a partir de los Formularios del FSE, la Plataforma de Tramitación de Expedientes y Registro de seguimiento del SIC.

Analizando la demografía empresarial de Andalucía en relación a esta tipología de entidades (empresas, personas trabajadoras autónomas y entidades sin ánimo de lucro), se observa que las cifras de entidades beneficiarias del CI+45 y la realidad se invierten, pues, según las diferentes fuentes consultadas para el periodo que abarca este incentivo, el valor medio de entidades inscritas se corresponde con un 61,4% de empresas, un 28,7% de personas trabajadoras autónomas y un 9,9% de entidades sin ánimo de lucro. Esta información pone de manifiesto que este incentivo es más utilizado por las empresas que por cualquier otro tipo de entidad.

ENTIDADES BENEFICIARIASCI+45 Y ENTIDADES EN ANDALUCÍA POR TIPO (%)



Partiendo de esta caracterización de las entidades, se ha calculado la **tasa de cobertura de las entidades**, es decir, el alcance de este incentivo en las entidades potencialmente beneficiarias.

Así, la **tasa de cobertura global** alcanzada es del **0,9‰** en relación a las entidades en Andalucía, pues la media de entidades para el periodo de análisis asciende a 836.721. Esto significa que menos de 1 de cada 1.000 entidades potencialmente beneficiarias han sido beneficiarias efectivas del incentivo de CI+45.

Al analizar la tasa de cobertura por tipo de entidad existe variación, sobre todo en la relativa a las empresas con un 2,2‰, donde 2 de cada 1.000 empresas [42] han sido beneficiarias de este incentivo. Sin embargo, en lo relacionado con las personas trabajadoras autónomas [43] la tasa de cobertura es de 0,3‰ y el dato para las entidades sin ánimo de lucro[44] es de 0,0‰, por lo que no se

[42] El cálculo de este indicador se ha realizado en función de las estadísticas de afiliación media de Estadísticas de Empresas Inscritas a la Seguridad Social durante el período de febrero de 2015 a noviembre de 2019. (https://www.mites.gob.es/estadisticas/emp/welcome.htm).

[43] El cálculo de este indicador se ha realizado en función de las estadísticas de afiliación media al régimen de autónomos de la seguridad social durante el período de febrero de 2015 a noviembre de 2019. (https://w6.seg-social.es/PXWeb/pxweb/es/Afiliados%20en%20alta%20laboral/Afiliados%20en%20alta%20laboral__Afiliados%20Medios/06m-Afi.%20Med.%20R.%20Aut%c3%b3nomos%20por%20Provincia-CCAA%20y%20Secci%c3%b3n-Actividad.px/table/tableViewLayout2/).

[44] El cálculo de este indicador se ha realizado estimando el conjunto de entidades sin ánimo de lucro como la suma del número de asociaciones andaluzas inscritas a 31 de diciembre de los años 2015 a 2019 (según las estadísticas de la Consejería de Justicia e Interior de la Junta de Andalucía:

encuentra representada esta categoría en este incentivo.

6.4.2. Indicadores de Eficacia

El análisis de la eficacia en CI+45 valora en qué grado se han logrado los objetivos en cuanto a las contrataciones se refiere, relacionado tanto con la cantidad como con las características de las mismas. Por ello, se han calculado un total de 4 indicadores para conocer los resultados inmediatos en esta línea de incentivos.

INDICADORES DE EFICACIA	VALOR
Promedio de incentivos por entidad beneficiaria	1
Tasa de cumplimiento de la contratación	101,2%
Porcentaje de contratación a colectivos prioritarios	6,1%
Tasa de tecnificación de la contratación	14,3%

El **número de contrataciones incentivadas** en CI+45 coincide con el número de personas destinatarias de las ayudas, un total de **754**.

Según la distribución del número total de incentivos concedidos a cada entidad, el 97,1% de las entidades obtienen un incentivo, el 2,0% han recibido 2, y sólo el 0,7% y 5l 0,1% han recibido 3 y 4 incentivos, respectivamente.

NÚMERO DE INCENTIVOS (entidades beneficiarias)	
1 Incentivo	705
2 Incentivo	15
3 Incentivo	5
4 Incentivo	1
Total	**726**

Fuente: Elaboración propia a partir de los Formularios del FSE, la Plataforma de Tramitación de Expedientes y Registro de seguimiento del SIC.

Con estos datos se ha calculado el primero de los indicadores de eficacia. Se trata del **promedio de incentivos por entidad beneficiarias** que es de 1,0%, lo cual supone que, en casi todos los casos, cada entidad realiza una única contratación incentivada.

https://juntadeandalucia.es/servicios/estadistica-cartografia/actividad/detalle/175197/175508.html) y el número medio de fundaciones de esos años (según el informe de la Asociación Española de Fundaciones 2018-2019: http://conocerelsector.fundaciones.org/wp-content/uploads/2020/12/AEF_Atributos_del_Sector.pdf).

El segundo de los indicadores calculado es la **tasa de cumplimiento de la contratación**, la cual indica el porcentaje de cumplimiento de contratación estimada al realizar el diseño del incentivo. En un principio, el objetivo de esta línea de incentivos era ofrecer 8.333 ayudas a entidades beneficiarias para la contratación de personas destinatarias, lo que suponía un presupuesto de 50 millones de euros, para una inversión media de 6.000€ por incentivo. Sin embargo, en el Informe de *Evaluación Operativa de Reprogramación Programa Operativo FSE de Andalucía 2014-2020,* de mayo de 2018, se produce un decremento de la asignación financiera de esta línea de incentivos de 45,5 millones de euros. Los motivos que justifican esta disminución presupuestaria y que se recogen en el informe de reprogramación señalado son los siguientes:

- El poco atractivo que han tenido para el tejido productivo y la baja demanda de los mismo.
- Las características del propio colectivo: brecha tecnológica, lingüística, capacidad de adaptación a determinados puestos, etc.
- La disponibilidad de incentivos dirigidos a otros colectivos, igualmente preferentes para el servicio público de empleo que los ha hecho más preferibles que éstos.

Por todo ello, el presupuesto definitivo asignado tras la reprogramación ha sido de 4,5 millones de euros, para un total estimado de 750 personas destinatarias. Así, la tasa de cumplimiento de la contratación con este reajuste ofrece un total de **101,2%,** pues se han realizado un total de 754 contrataciones. Esto supone que se han superado las expectativas de contratación, sobrepasando dicho objetivo.

La línea de CI+45 establece que la cuantía consistirá en un incentivo a tanto alzado de 6.000€ por cada contrato laboral formalizado o 7.500€ si el contrato se formaliza con una persona con discapacidad de reconocida igual o superior al 33%. El número de contratos formalizado según estas dos modalidades ha sido el que se muestra en la siguiente tabla:

COLECTIVOS (incentivos)	
Personas desempleadas en general	708
Personas con discapacidad	46
Total	**754**

INCENTIVOS POR COLECTIVO PRIORITARIO (%)

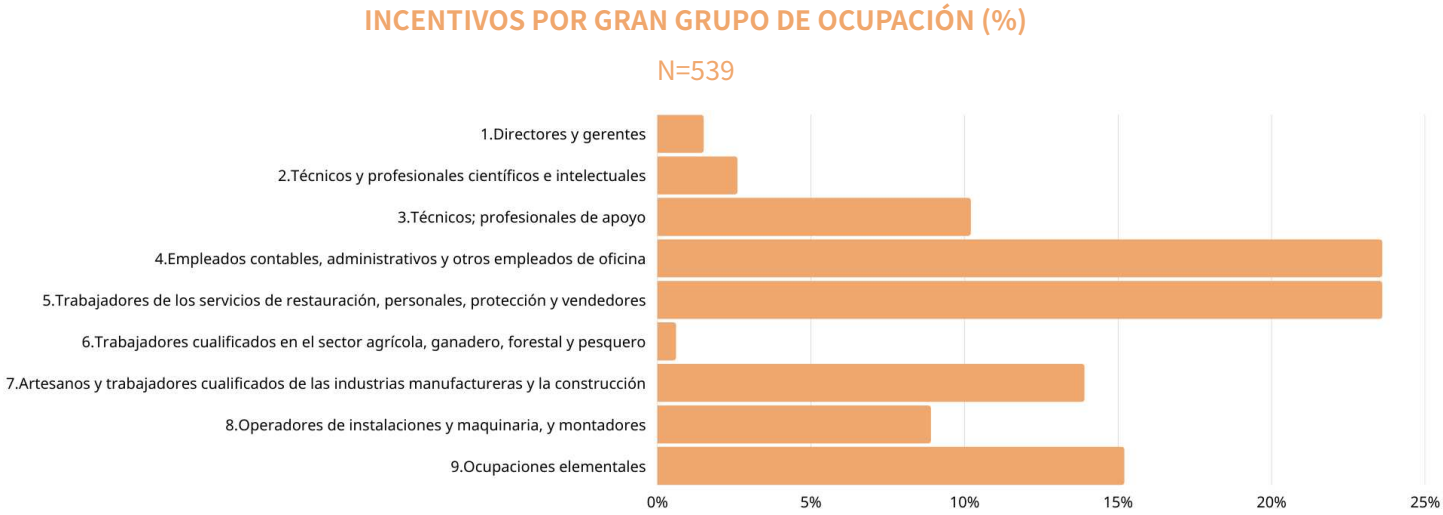
N=754

Fuente: Elaboración propia a partir de los Formularios del FSE, la Plataforma de Tramitación de Expedientes y Registro de seguimiento del SIC.

Con esta información se ha realizado el cálculo del tercero de los indicadores del criterio de eficacia que corresponde al **porcentaje de contratación a colectivos prioritarios**, siendo el resultado del mismo el que muestra el gráfico: **6,1%**.

La clasificación de ocupaciones puede aportar información clave sobre el nivel de tecnificación de las funciones y tareas a desempeñar en el puesto de trabajo. En este sentido, las ocupaciones encuadradas en los Grandes Grupos de Ocupación 1, 2 y 3 requieren conocimientos técnicos y suelen corresponderse con empleos de mayor tecnificación para su cometido. A continuación, se muestra la distribución de los incentivos de esta línea en función de los Grandes Grupos de Contratación.

GRAN GRUPO DE OCUPACIÓN (incentivos)	
1. Directores y gerentes	8
2. Técnicos y profesionales científicos e intelectuales	14
3. Técnicos; profesionales de apoyo	55
4. Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina	127
5. Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores	127
6. Trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero	3
7. Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras y la construcción (excepto operadores de instalaciones y maquinaria)	75
8. Operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores	48
9. Ocupaciones elementales	82
Sin información	215
Total	**754**



Fuente: Elaboración propia a partir de la Plataforma de los Formularios del FSE, la Plataforma de Tramitación de Expedientes, Registro de seguimiento del SIC y ARGOS.

GRAN GRUPO DE OCUPACIÓN (incentivos)		
	Nº	%
Empleados administrativos con tareas de atención al público no clasificados bajo otros epígrafes	75	13,9%
Vendedores en tiendas y almacenes	40	7,4%
Agentes y representantes comerciales	32	5,9%
Empleados administrativos sin tareas de atención al público no clasificados bajo otros epígrafes	26	4,8%
Camareros asalariados	22	4,1%
Peones de las industrias manufactureras	21	3,9%
Conductores asalariados de automóviles, taxis y furgonetas	17	3,2%
Personal de limpieza de oficinas, hoteles y otros establecimientos similares	16	3,0%
Cocineros asalariados	15	2,8%
Conductores asalariados de camiones	13	2,4%

Fuente: Elaboración propia a partir de los Formularios del FSE. la Plataforma de Tramitación de Expedientes y Registro de seguimiento del SIC.

Así, el cuarto y último de los indicadores seleccionados en este bloque es la **tasa de tecnificación de la contratación**. Esta tasa indica la representación porcentual de los contratos de ocupaciones técnicas sobre la contratación total, informando sobre el nivel de tecnificación que se exige en las contrataciones demandadas en este incentivo.

El valor de la tasa de tecnificación de la contratación es de **14,3%.** Para poder realizar una valoración sobre esta tasa es necesario conocer como valor de referencia la tasa de tecnificación en la contratación en el mercado laboral andaluz. El valor medio para el periodo comprendido entre

febrero de 2015 y noviembre de 2019 es de 8,8%[45], son más de cinco puntos porcentuales por debajo de la que ofrece este incentivo. No obstante, es necesario resaltar que este valor no realiza diferencias entre el tipo de contratación si es indefinida o temporal, ni tampoco hace referencia a la edad de las personas contratadas. Así, que de forma global esta tasa es tendente a la baja.

6.4.3. Indicadores de Sostenibilidad

El análisis de la sostenibilidad atiende al grado en que los efectos de una intervención se mantienen una vez concluida la misma. En este caso, el análisis de la sostenibilidad para el incentivo CI+45 se concretará por medio del estudio de 12 indicadores que informan sobre algunos aspectos relacionados con las contrataciones y la posterior empleabilidad de las personas destinatarias de este incentivo. Los indicadores calculados se muestran en la siguiente tabla.

INDICADORES DE SOSTENIBILIDAD	VALOR
Tasa de incidencia de la contratación	0,3%
Tasa de efecto directo de contrataciones	12,7%
Tasa de inserción a C/P	86,4%
Razón de feminización de la tasa de inserción C/P	0,4
Porcentaje de personas con inserción C/P con estudios universitarios	10,6%
Mediana de edad de personas con inserción C/P	50
Tasa de inserción a M/P	82,5%
Razón de feminización de la tasa de inserción M/P	0,4
Porcentaje de personas con inserción M/P con estudios universitarios	11,4%
Mediana de edad de personas con inserción M/P	50
Tasa de inserción total (C/P o M/P)	88,8%
Tasa de inserción sostenida	77,1%

El primero de los indicadores de sostenibilidad es la **tasa de incidencia de la contratación**, que relaciona las contrataciones realizadas en el marco de CI+45 con las contrataciones registradas en el periodo de febrero de 2015 a noviembre de 2019 para las personas mayores de 45 años desempleadas de larga duración. Esta tasa ofrece un valor de 0,3%, es decir, que 3 de cada 1.000 contratos registrados han sido incentivados a través de CI+45.

Por otra parte, la **tasa de efecto directo de contrataciones** relaciona el número de contratos incentivados con la variación interanual de

[45] Datos referidos a la media de DENOs para el periodo de febrero de 2015 a noviembre de 2019, mayores de 45 años (Fuente: ARGOS).

contrataciones registradas para el periodo y colectivo objeto de esta línea de incentivos. Este indicador muestra en qué medida las contrataciones realizadas bajo este incentivo han contribuido al crecimiento anual de las contrataciones del mercado laboral andaluz. Así, 745 contrataciones incentivadas indican que el 12,7% de las contrataciones realizadas a personas mayores de 45 años desempleadas de larga duración se han producido gracias a este incentivo.

Para valorar cómo influye la incentivación de las contrataciones en las posibilidades de inserción laboral de las personas destinatarias se han calculado 10 indicadores en dos momentos temporales diferentes: corto plazo (a los 28 días de la finalización del contrato incentivado) y medio plazo (a los 6 meses de la finalización del contrato incentivado).

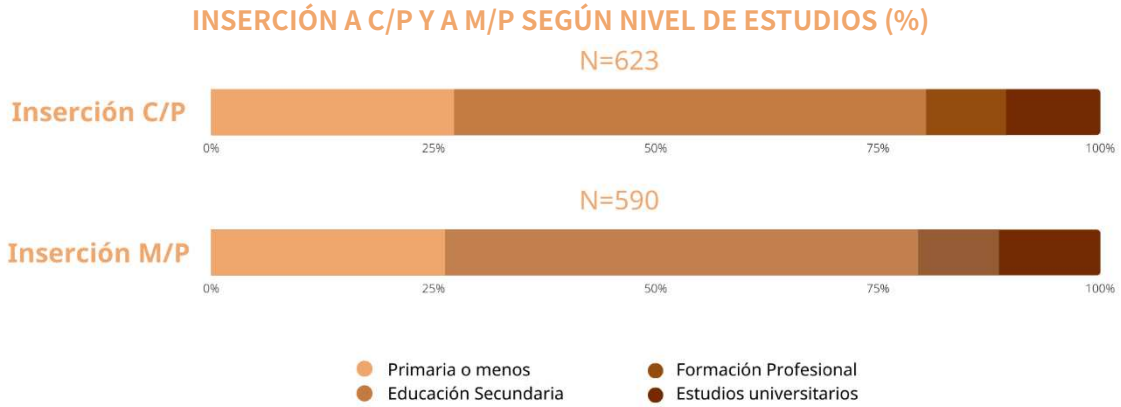
De esta forma, los primeros indicadores calculados han sido las tasas de inserción a corto y a medio plazo. La **tasa de inserción a C/P**, que ofrece un valor de 86,4%, porcentaje que indica que 86 de cada 100 personas se encuentran trabajando en algún momento en los 28 días posteriores a la finalización del contrato incentivado. Es necesario señalar que, aunque el total de personas participantes ha sido de 754, se tienen datos de inserción de 721. De esta forma, en valores absolutos, 623 personas se han insertado a corto plazo. Por su parte, la **tasa de inserción a M/P** es similar a la anterior con un 82,5%. En esta ocasión la población total de la que se tiene información es de 715 personas. En definitiva, un total de 590 personas han encontrado empleo en algún momento a lo largo de los seis meses posteriores a la finalización del contrato incentivado.

Pero además de estas, se han calculado la **tasa de inserción total** y **la tasa de inserción sostenida**. La primera ofrece un análisis agregado de la situación laboral a corto o a medio plazo, con un valor de 88,8%, lo que supone un pequeño aumento respecto a la inserción a corto plazo. La segunda, la tasa de inserción sostenida se refiere a los casos en los que se ha producido inserción a corto plazo y, además, a medio plazo, siendo el valor obtenido muy positivo, como en el resto de las tasas aquí analizadas, pues es de 77,1%, es decir, 77 de cada 100 personas se encontraban insertadas en el mercado laboral a corto y a medio plazo.

Otro de los indicadores calculados para conocer un poco más a fondo cómo ha sido la inserción laboral es la **razón de feminización de la tasa de inserción a corto plazo y a medio plazo**, que establece una comparación entre las tasas de inserción de mujeres y hombres. En este caso las tasas son exactamente iguales, tanto para el corto como para el medio: 0,4, lo que indica que de cada dos hombres que se insertan a corto o a medio plazo lo hace una mujer.

El nivel de estudios ha sido otra de las variables analizadas relacionadas con la inserción, de modo que se ha calculado el **porcentaje de personas con inserción a corto plazo con estudios universitarios** y **porcentaje de personas con inserción a medio plazo con estudios universitarios**. En este caso, ambos porcentajes también se sitúan en franjas similares, siento el

dato para el corto plazo de 10,6% y de 11,4% para el medio plazo, lo que supone que casi el 90 por 100 de las personas en situación de inserción posterior a la incentivación del contrato no disponían de estudios universitarios.



Fuente: Elaboración propia a partir de la los Formularios del FSE, la Plataforma de Tramitación de Expedientes y Registro de seguimiento del SIC.

Finalmente, la **mediana de edad de las personas insertadas** en ambos periodos de tiempo es de 50 años, siendo la misma que para el conjunto de personas destinatarias de CI+45.

6.4.4. Principales hallazgos

A continuación, se presentan las principales recomendaciones y las conclusiones en las que estas se basan, extraídas del análisis valorativo realizado en torno al incentivo Contratación indefinida para personas mayores de 45 años.

Recomendaciones CI+45_1: Efectuar un cambio profundo del enfoque de esta línea en el marco de las políticas activas de empleo destinadas a personas mayores de 45 años.

- Realizar un análisis exhaustivo del incentivo, contando con la participación directa de las entidades potencialmente beneficiarias con la finalidad de conocer las causas y las posibles medidas para paliar el escaso interés en la contratación incentivada de personas mayores de 45 años, sobre todo en el caso de las personas trabajadoras autónomas andaluzas.
- Estudiar la posibilidad de implementar acciones complementarias de formación con estos incentivos, mejorando así su empleabilidad y capacidad con el fin de hacerlo más elegibles para las potenciales entidades beneficiarias.

Conclusiones CI+45_1: El alcance de este incentivo ha sido de 1,6‰ sobre las personas mayores de 45 años desempleadas de larga duración de Andalucía, potenciales beneficiarias de este incentivo. Los motivos de esta escasa cobertura pueden ser: (1) el recorte presupuestario realizado tras la reprogramación de 2018 donde se hace hincapié en la falta de interés mostrada por las entidades potencialmente beneficiarias a causa de las características del propio colectivo (brecha tecnológica, lingüística, capacidad de adaptación a determinados puestos, etc.) o (2) la disponibilidad de incentivos dirigidos a otros colectivos, igualmente preferentes para el servicio público de empleo que los ha hecho más preferibles que éstos.

Conclusiones CI+45_2: El 73,4% de las entidades beneficiarias son empresas, y el 24,7% personas. Estos datos suponen unas bajas tasas de cobertura del 2,2‰ respecto a las empresas andaluzas potencialmente beneficiarias, y del 0,3‰ respecto a las personas trabajadoras autónomas andaluzas. Las entidades sin ánimo de lucro y sin personalidad jurídica propia ofrecen datos de participación tan bajos que se consideran como no representativas.

Recomendaciones CI+45_2: Ajustar la participación en CI+45 a las características sociodemográficas de las personas mayores de 45 años potencialmente destinatarias, sobre todo en el caso de colectivos más vulnerables o con mayores dificultades de inserción laboral.

- Impulsar, específicamente, la contratación de mujeres incluidas en este grupo de edad.
- Potenciar la participación en la línea de personas de más de 50 años.

Conclusiones CI+45_3: Se observa una infrarrepresentación de las mujeres en su participación en este incentivo, es decir, que se ha contratado a una mujer por cada dos hombres, existiendo en el mercado andaluz 14 mujeres desempleadas por cada 10 hombres desempleados.

Conclusiones CI+45_4: Respecto a la edad, el 50% de las personas destinatarias se encuentran en el tramo de los 45 a los 50 años, y el 50% restante de los 50 a los 67 años. En este caso tampoco se realiza una contratación representativa de la población DENOs, pues el 72,3% de los mismos superan los 50 años de edad.

Conclusiones CI+45_5: En relación al nivel formativo, el 10,5% de las personas participantes cuenta con estudios universitarios, siendo el porcentaje de DENOs de 4,6%. Tampoco se ajusta el nivel de estudios predominante de los participantes al de los DENOS, pues para los primeros es la segunda etapa de educación secundaria y para los segundos la primera etapa de educación secundaria.

Conclusiones CI+45_6: Todas las personas participantes cumplen con el requisito del tiempo en desempleo. El 93,1% ha estado desempleada al menos 360 días durante los 18 meses inmediatamente anteriores a su contratación. Y el 6,9% restante se encontraba en el otro supuesto posible, demandantes de empleo al menos 180 días en los 9 meses inmediatamente anteriores, si están inscritas como trabajadoras agrarias a la fecha de formalización del contrato de trabajo.

Recomendaciones CI+45_3: Los indicadores de cumplimiento y sostenibilidad utilizados en este análisis muestran datos muy positivos, que revelan que este tipo de incentivo es eficaz y repercute positivamente en las posibilidades de inserción posterior de los participantes a corto y medio plazo. No obstante, para valorar debidamente su continuidad deben implementarse algunas mejoras en el análisis del impacto.

- Realizar un análisis de impacto más exhaustivo, estudiando el impacto causa-efecto a través de grupos de control y la inserción a largo plazo.

Conclusiones CI+45_7: La tasa de incidencia en la contratación es de 0,3%, pero la tasa de efecto directo de contrataciones supone un 12,7%, lo que supone que este incentivo ha contribuido al crecimiento anual de las contrataciones de este colectivo casi en un 13%.

Conclusiones CI+45_8: Los datos de inserción a corto y medio plazo de las personas participantes son muy elevados, siendo la tasa de inserción total cercana al 90% (88,8%).

Conclusiones CI+45_9: La tasa de inserción sostenida de CI+45 es de 77,1%, lo que indica que 77 de cada 100 personas participantes se encontraban insertadas a corto y medio plazo.

7. CINCO IDEAS PARA EL CAMBIO

Tras realizar el análisis descriptivo y exponer las conclusiones y recomendaciones concretas para cada una de las cuatro líneas de incentivos evaluadas, se han podido extraer algunas ideas propositivas comunes que sería conveniente tener en cuenta en pro de mejorar la estrategia del Servicio Andaluz de Empleo como agente clave en el impulso de las políticas de fomento del empleo a través de incentivos.

VALIDEZ Y FIABILIDAD DE LOS DATOS

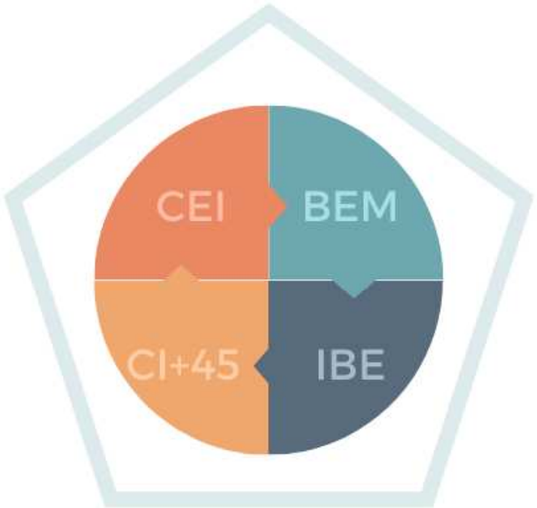
Mejorar en la precisión y fiabilidad de los datos y evitar la dispersión de la información.

- Avanzar en la uniformidad de los datos recogidos en cada línea de incentivos.
- Garantizar la recogida de datos claves para el seguimiento y evaluación (datos de bajas y sustitución, variables sociodemográficas principales, etc.).
- Integrar toda esta información en un único sistema que permita su tratamiento y explotación.

AJUSTE EN EL ALCANCE DE LOS INCENTIVOS

Mejorar el alcance para determinados tipos de entidades beneficiarias y colectivos de personas destinatarias infrarrepresentados, más aún cuando son especialmente vulnerables

- Realizar un seguimiento de la cobertura de estos colectivos para analizar la evolución del desajuste.
- Realizar una mayor difusión de los incentivos entre estas entidades y colectivos.
- Estudiar la posibilidad de incrementar los importes incentivados para estas entidades y colectivos.



VALORACIÓN CONJUNTA DE LOS RESULTADOS

Realizar un análisis comparativo de resultados en el marco de una estrategia única de fomento del empleo a través de incentivos.

- Teniendo como referencia los indicadores utilizados en esta evaluación, construir un panel de indicadores conjunto y de carácter estable que permita un análisis comparativo entre estos incentivos y valorar sus resultados en el marco de la planificación estratégica del SAE (supresión, modificación o continuidad de los mismos).

ANÁLISIS DE PERTINENCIA Y DE PROCEDIMIENTOS

Realizar un análisis cualitativo para complementar los resultados obtenidos, recopilando información clave para optimizar los procedimientos y ejecución de las líneas en función de las necesidades reales de las entidades.

- Estudiar la posibilidad de mejorar la gestión y los procedimientos a través de entrevistas al personal implicado.
- Analizar las necesidades de las entidades potencialmente beneficiarias y las dificultades que encuentran.

DESARROLLO DE LA EVALUACIÓN DEL IMPACTO

Realizar un análisis causal de la incidencia real de estas ayudas en la inserción posterior de las personas destinatarias.

- Realizar análisis agregados de los indicadores de sostenibilidad de todas las lineas de incentivos.
- Identificar incidencia real en la inserción posterior a través de un análisis contrafactual (grupos de control).
- Análisis cualitativo sobre satisfacción y efectos de la participación en estos incentivos en la inserción de las personas destinatarias.

ANEXO 1. FICHAS DE INDICADORES

INDICADORES DE COBERTURA

Denominación	**Tasa de cobertura de la demanda**		Nº indicador	**C.1.**
Cálculo	Numerador	Nº de solicitudes concedidas	x100	
	Denominador	Nº total de solicitudes presentadas		
Interpretación	Porcentaje que representa el número de solicitudes a los que se le ha concedido la ayuda con respecto a las solicitudes totales presentadas.			

Denominación	**Tasa de cobertura de las personas destinatarias**		Nº indicador	**C.2.**
Cálculo	Numerador	Nº de personas destinatarias	x100	
	Denominador	Nº total de DENOs		
Interpretación	Porcentaje que representa el número de personas destinatarias del incentivo sobre el total de la población demandante de empleo no ocupada Andalucía potencialmente destinataria.			

Denominación	**Ratio de feminización de las personas destinatarias**		Nº indicador	**C.3.**
Cálculo	Numerador	Nº total de personas destinatarias mujeres		
	Denominador	Nº total de personas destinatarias hombres		
Interpretación	Representación de las mujeres con relación a los hombres en las personas destinatarias de los incentivos.			

Denominación	**Mediana de edad**		Nº indicador	**C.4.**
Cálculo	Proceso	Es la edad de la personas destinataria que se encuentra en la mitad del conjunto de personas destinatarias al ordenarlo por edad.		
Interpretación	La mediana de edad permite identificar la edad central a partir de la cual las personas destinatarias se dividen en dos grupos. Es decir, deja la misma cantidad de personas por debajo y por encima de la edad resultante.			

Denominación	**Porcentaje menores de 30 años**		Nº indicador	**C.5.**
Cálculo	Numerador	Nº de personas destinatarias menores de 30 años		
	Denominador	Nº total de personas destinatarias		
Interpretación	Representa el porcentaje de personas de menos de 30 años sobre el total de personas destinatarias			

Denominación	**Porcentaje de mayores de 44 años**		Nº indicador	**C.6.**
Cálculo	Numerador	Nº de personas destinatarias mayores de 44 años		
	Denominador	Nº total de personas destinatarias		
Interpretación	Representa el porcentaje de personas de 45 y más años sobre el total de personas destinatarias.			

Denominación	**Índice de desequilibrio territorial**		Nº indicador	**C.7.**
Cálculo	Numerador	Promedio de las 8 tasas de cobertura provinciales		
	Denominador	Desviación típica de las 8 tasas de cobertura provinciales		
Interpretación	Es el coeficiente de variación de las tasas de cobertura provinciales e indica el grado de desequilibrio territorial entre las tasas de cobertura de las diferentes provincias. Esto es, la medida de sobrerrepresentación e infrarrepresentación de las provincias en CEI respecto a su población potencialmente destinataria.			

Denominación	**Porcentaje de personas destinatarias con estudios universitarios**		Nº indicador	**C.8.**
Cálculo	Numerador	Nº de personas destinatarias con estudios universitarios	x100	
	Denominador	Nº total de personas destinatarias		
Interpretación	Porcentaje que representa el número de personas con estudios universitarios sobre el total de personas destinatarias del incentivo.			

Denominación	**Nivel de estudios predominante**	Nº indicador	**C.9.**
Cálculo	Valor moda que aparece con mayor frecuencia absoluta en la distribución de la variable		
Interpretación	Muestra el nivel educativo con mayor frecuencia entre la población destinataria del incentivo.		

Denominación	**Tiempo en desempleo predominante**	Nº indicador	**C.10.**
Cálculo	Valor moda que aparece con mayor frecuencia absoluta en la distribución de la variable		
Interpretación	Muestra el intervalo de tiempo en desempleo más frecuente entre la población destinataria del incentivo (registrado en el SAE como demandante del empleo).		

Denominación	**Promedio tiempo en desempleo**		Nº indicador	**C.11.**
Cálculo	Numerador	Sumatorio de días en desempleo de todas las personas destinatarias		
	Denominador	Nº total de personas destinatarias		
Interpretación	Número medio de días de tiempo en desempleo previo de la población destinataria del incentivo (registrado en el SAE como demandante del empleo).			

Denominación	**Porcentaje de personas destinatarias paradas de larga duración**		Nº indicador	**C.12.**
Cálculo	Numerador	Nº de personas destinatarias con 12 meses o más en desempleo		
	Denominador	Nº total de personas destinatarias		
Interpretación	Porcentaje que representa el número de personas destinatarias con 12 meses o más en desempleo sobre el total de población destinataria. En el caso del incentivo CI+45 el numerador hace referencia al número de personas destinatarias con 360 días en desempleo en los últimos 18 meses.			

Denominación	**Porcentaje de participación de empresas**		Nº indicador	**C.13.**
Cálculo	Numerador	Nº de empresas beneficiarias	x100	
	Denominador	Nº total de entidades beneficiarias		
Interpretación	Porcentaje que representa el número de empresas beneficiarias sobre el total de entidades beneficiarias del incentivo.			

Denominación	**Porcentaje de participación de personas trabajadoras autónomas**		Nº indicador	**C.14.**
Cálculo	Numerador	Nº de personas trabajadoras autónomas beneficiarias	x100	
	Denominador	Nº total de entidades beneficiarias		
Interpretación	Porcentaje que representa el número de personas trabajadoras autónomas beneficiarias sobre el total de entidades beneficiarias del incentivo.			

Denominación	**Porcentaje de participación de entidades sin ánimo de lucro**		Nº indicador	**C.15.**
Cálculo	Numerador	Nº de personas entidades sin ánimo de lucro beneficiarias	x100	
	Denominador	Nº total de entidades beneficiarias		
Interpretación	Porcentaje que representa el número de entidades sin ánimo de lucro beneficiarias sobre el total de entidades beneficiarias del incentivo.			

Denominación	**Porcentaje de participación de entidades sin personalidad jurídica propia**		Nº indicador	**C.16.**
Cálculo	Numerador	Nº de personas entidades sin personalidad jurídica propia beneficiarias	x100	
	Denominador	Nº total de entidades beneficiarias		
Interpretación	Porcentaje que representa el número de entidades sin personalidad jurídica propia beneficiarias sobre el total de entidades beneficiarias del incentivo.			

Denominación	**Tasa de cobertura de entidades**		Nº indicador	**C.17.**
Cálculo	Numerador	Nº de entidades beneficiarias	x100	
	Denominador	Nº total de entidades potencialmente beneficiarias en Andalucía		
Interpretación	Representa el número de entidades beneficiarias del incentivo sobre el total de entidades potencialmente beneficiarias del incentivo en Andalucía.			

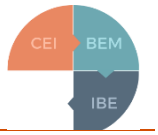
Denominación	**Tasa de cobertura de empresas**		Nº indicador	**C.18.**
Cálculo	Numerador	Nº de empresas beneficiarias	x100	
	Denominador	Nº total de empresas potencialmente beneficiarias en Andalucía		
Interpretación	Representa el número de empresas beneficiarias del incentivo sobre el total de entidades potencialmente beneficiarias del incentivo en Andalucía.			

Denominación	**Tasa de cobertura de personas trabajadoras autónomas**		Nº indicador	**C.19.**
Cálculo	Numerador	Nº de personas trabajadoras autónomas beneficiarias	x100	
	Denominador	Nº total de personas trabajadoras autónomas potencialmente beneficiarias en Andalucía		
Interpretación	Representa el número de personas trabajadoras autónomas beneficiarias del incentivo sobre el número medio de afiliaciones como personas trabajadoras autónomas en el periodo de referencia analizado en cada incentivo.			

Denominación	**Tasa de cobertura de entidades sin ánimo de lucro**		Nº indicador	**C.18.**
Cálculo	Numerador	Nº de entidades sin ánimo de lucro beneficiarias	x100	
	Denominador	Nº total de entidades sin ánimo de lucro potencialmente beneficiarias en Andalucía		
Interpretación	Representa el número de entidades sin ánimo de lucro beneficiarias del incentivo sobre el total de entidades sin ánimo de lucro potencialmente beneficiarias del incentivo en Andalucía.			

INDICADORES DE EFICACIA

Denominación	**Tasa de cumplimiento de la contratación**		Nº indicador	**E.1.**
Cálculo	Numerador	Nº de contrataciones incentivadas	x100	
	Denominador	Nº total de contrataciones previstas		
Interpretación	Porcentaje que representa el número de contrataciones incentivadas sobre el número total de contrataciones inicialmente previstas. En el caso de BEN e IBE el dato referente al denominador se ha calculado a partir de una proyección estimada, debido a que la previsión del número de contrataciones a realizar está formulada para las dos líneas de ayudas.			

Denominación	**Ratio de contratación a jornada completa**		**Nº indicador**	**E.2.**
Cálculo	Numerador	Nº de contrataciones incentivadas a jornada completa		
	Denominador	Nº de contrataciones incentivadas a jornada parcial		
Interpretación	Representa el nº de contrataciones incentivadas a jornada completa por cada contratación incentivada a jornada parcial.			

Denominación	**Promedio de incentivos por entidad beneficiaria**		Nº indicador	**E.3.**
Cálculo	Numerador	Nº total de contrataciones incentivadas	x100	
	Denominador	Nº total de entidades beneficiarias		
Interpretación	Indica el número de medio de contrataciones incentivadas por cada una de las entidades beneficiarias participantes.			

Denominación	**Porcentaje de contratación a mujeres**		Nº indicador	**E.4.**
Cálculo	Numerador	Nº total de contratos a mujeres	x100	
	Denominador	Nº total de contrataciones incentivadas		
Interpretación	Indica el porcentaje de contrataciones incentivadas a mujeres en relación al total de contrataciones incentivadas.			

Denominación	**Porcentaje de contratación a colectivos prioritarios**		Nº indicador	**E.5.**
Cálculo	Numerador	Nº total de contratos a colectivos prioritarios	x100	
	Denominador	Nº total de contrataciones incentivadas		
Interpretación	Indica el porcentaje de contrataciones incentivadas a personas de colectivos prioritarios en relación al total de contrataciones incentivadas.			

Denominación	**Tasa de industrialización de la contratación**		Nº indicador	**E.6.**
Cálculo	Numerador	Nº total de contratos del sector industrial	x100	
	Denominador	Nº total de contrataciones incentivadas		
Interpretación	Indica el porcentaje de contrataciones prioritarios del sector industrial (códigos CNAE 10 al 33, 38, 39, 52, 712, 72, 741, 62 y los correspondientes a las actividades logísticas) en relación al total de contrataciones incentivadas.			

Denominación	**Tasa de tecnificación de la contratación**		Nº indicador	**E.7.**
Cálculo	Numerador	Nº total de contratos a colectivos prioritarios	x100	
	Denominador	Nº total de contrataciones incentivadas		
Interpretación	Indica el porcentaje de contrataciones incentivadas de ocupaciones técnicas (entendida esta como los grupos 1, 2 y 3 de los grandes grupos de ocupación de la CNO) en relación al total de contrataciones incentivadas.			

Denominación	**Ratio de nuevas contrataciones**		Nº indicador	**E.8.**
Cálculo	Numerador	Nº de nuevas contrataciones incentivadas	x10	
	Denominador	Nº de transformaciones incentivadas		
Interpretación	Representa el nº de nuevas contrataciones incentivadas por cada 10 transformaciones a contratación indefinida incentivadas.			

INDICADORES DE SOSTENIBILIDAD

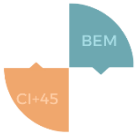
Denominación	**Tasa de incidencia de la contratación**		Nº indicador	**S.1.**
Cálculo	Numerador	Nº de contrataciones incentivadas	x100	
	Denominador	Nº total de contrataciones registradas		
Interpretación	Porcentaje que representa las contrataciones incentivadas sobre el total de contrataciones registradas en el periodo de referencia y colectivo potencialmente destinatario del incentivo (según informes ARGOS del Servicio Andaluz de Empleo). En el caso de IBE, esta tasa se calcula para contrataciones indefinidas exclusivamente, puesto que el incentivo consiste en la conversión a indefinidos de contratos de bono de empleo.			

Denominación	**Tasa de efecto directo de contrataciones**		Nº indicador	**S.2.**
Cálculo	Numerador	Nº de contrataciones incentivadas	x100	
	Denominador	Variación de contrataciones registradas		
Interpretación	Porcentaje que representa las contrataciones incentivadas sobre la variación de contrataciones registradas en el periodo de referencia y colectivo potencialmente destinatario del incentivo (según informes ARGOS del Servicio Andaluz de Empleo). IDEM indicador anterior.			

Denominación	**Tasa de inserción a C/P**		Nº indicador	**S.3.**
Cálculo	Numerador	Nº de personas en situación de inserción a corto plazo	x100	
	Denominador	Nº total de personas destinatarias		
Interpretación	Porcentaje que representa las personas en situación de inserción posterior a la participación del programa a corto plazo (durante los 28 días siguientes a terminar el contrato incentivado) sobre el total de personas destinatarias.			

Denominación	**Razón de feminización de la tasa de inserción C/P**		Nº indicador	**S.4.**
Cálculo	Numerador	Tasa de inserción C/P de mujeres	x100	
	Denominador	Tasa de inserción a C/P de hombres		
Interpretación	Relación entre las tasas de inserción a corto plazo (durante los 28 días posteriores) de mujeres y de hombres.			

Denominación	**Porcentaje de personas con inserción a C/P con estudios universitarios**		Nº indicador	**S.5.**
Cálculo	Numerador	Nº de personas destinatarias con inserción a C/P con estudios universitarios	x100	
	Denominador	Nº total de personas destinatarias con inserción a C/P		
Interpretación	Porcentaje que representa el número de personas destinatarias con inserción a C/P con estudios universitarios sobre el total de personas destinatarias con inserción a C/P.			

Denominación	**Mediana de edad de personas con inserción a C/P**		Nº indicador	**S.6.**
Cálculo	Proceso	Es la edad de la personas destinataria que se encuentra en la mitad del conjunto de personas participantes con inserción a C/P al ordenarlo por edad.		
Interpretación	La mediana de edad permite identificar la edad central a partir de la cual las personas participantes con inserción a C/P se dividen en dos grupos. Es decir, deja la misma cantidad de personas por debajo y por encima de la edad resultante.			

Denominación	**Tasa de inserción a M/P**		Nº indicador	**S.7.**
Cálculo	Numerador	Nº de personas en situación de inserción posterior a medio plazo	x100	
	Denominador	Nº total de personas destinatarias		
Interpretación	Porcentaje que representa las personas en situación de inserción posterior a la participación del programa a medio plazo (a los 6 meses tras terminar el contrato incentivado) sobre el total de personas destinatarias.			

Denominación	**Razón de feminización de la tasa de inserción a M/P**		Nº indicador	**S.8.**
Cálculo	Numerador	Tasa de inserción M/P de mujeres	x100	
	Denominador	Tasa de inserción a M/P de hombres		
Interpretación	Relación entre las tasas de inserción a medio plazo (a los seis meses tras finalizar el contrato incentivado) de mujeres y de hombres.			

Denominación	**Porcentaje de personas con inserción a M/P con estudios universitarios**		Nº indicador	**S.9.**
Cálculo	Numerador	Nº de personas destinatarias con inserción a M/P con estudios universitarios	x100	
	Denominador	Nº total de personas destinatarias con inserción a M/P		
Interpretación	Porcentaje que representa el número de personas destinatarias con inserción a M/P con estudios universitarios sobre el total de personas destinatarias con inserción a M/P.			

Denominación	**Mediana de edad de personas con inserción a M/P**		Nº indicador	**S.10.**
Cálculo	Proceso	Es la edad de las personas destinatarias que se encuentra en la mitad del conjunto de personas participantes con inserción a M/P al ordenarlo por edad.		
Interpretación	La mediana de edad permite identificar la edad central a partir de la cual las personas participantes con inserción a M/P se dividen en dos grupos. Es decir, deja la misma cantidad de personas por debajo y por encima de la edad resultante.			

Denominación	**Ratio de inserción a M/P a jornada completa**		Nº indicador	**S.11.**
Cálculo	Numerador	Nº de personas en inserción a M/P con un contrato a jornada completa	x100	
	Denominador	Nº de personas en inserción a M/P con un contrato a jornada parcial		
Interpretación	Comparación del número de personas en inserción a M/P (a los 6 meses tras finalizar el contrato incentivado) con una contratación a jornada completa y el número de personas con inserción a M/P con un contratación a jornada parcial.			

Denominación	**Tasa de inserción total (C/P o M/P)**		Nº indicador	**S.12.**
Cálculo	Numerador	Nº de personas en situación de inserción posterior a corto o medio plazo	x100	
	Denominador	Nº total de personas destinatarias		
Interpretación	Porcentaje que representan las personas en situación de inserción posterior a la participación del programa a corto o medio plazo sobre el total de personas destinatarias.			

Denominación	**Tasa de inserción total (C/P y M/P)**		Nº indicador	**S.13.**
Cálculo	Numerador	Nº de personas en situación de inserción posterior a corto y medio plazo	x100	
	Denominador	Nº total de personas destinatarias		
Interpretación	Porcentaje que representan las personas que han presentado una situación de inserción posterior a la participación del programa a corto y a medio plazo sobre el total de personas destinatarias.			

ANEXO 2. MATRICES DE EVALUACIÓN DE LOS INCENTIVOS A LA CONTRATACIÓN DEL SAE

MATRIZ DE EVALUACIÓN DE LOS INCENTIVOS A LA CREACIÓN DE EMPLEO ESTABLE

CRITERIO	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	PREGUNTAS	INDICADORES	TÉCNICAS	FUENTES
Cobertura	Realizar una caracterización de las entidades beneficiarias y las personas trabajadoras destinatarias, así como de las contrataciones realizadas a través de estos incentivos a las contratación.	¿Esta línea ha dado respuesta a la demanda generada? ¿Qué características tienen las personas destinatarias (situación laboral, sexo, edad, nivel de estudios, territorio, etc.)? ¿Y las entidades beneficiarias? ¿La cobertura de los incentivos se ajusta a la estructura de entidades potencialmente beneficiarias? ¿Y a la estructura de personas potencialmente destinatarias? ¿Existe algún colectivo o tipo de entidad infrarrepresentado o sobrerrepresentado?	Demanda • Tasa de cobertura de la demanda. Personas destinatarias • Tasa de cobertura de personas destinatarias. • Ratio de feminización. • Mediana de edad. • Porcentaje de menores de 30 años • Porcentaje de mayores de 44 años • Índice de desequilibrio territorial • Porcentaje de personas destinatarias con estudios universitarios. • Nivel de estudios predominante. • Promedio de tiempo en desempleo. • Porcentaje de personas paradas de larga duración. Entidades beneficiarias • Porcentaje de participación de empresas • Porcentaje de participación de personas trabajadoras autónomas. • Porcentaje de participación de entidades sin ánimo de lucro. • Porcentaje de participación de entidades sin personalidad jurídica propia. • Tasa de cobertura de entidades • Tasa de cobertura de empresas. • Tasa de cobertura de personas trabajadoras autónomas. • Tasa de cobertura de entidades sin ánimo de lucro.	- Revisión de documentación. - Recopilación, sistematización y tratamiento de datos secundarios.	- Registro de seguimiento del SIC - Tramitador de Expedientes SAE - Observatorio Argos - IECA - Estadísticas del Ministerio de trabajo y Economía Social - Registro de Tesorería General Seguridad Social - Estadísticas de la Consejería de Justicia e Interior de la Junta de Andalucía - Informes
Eficacia	Identificar y cuantificar los resultados obtenidos por estos incentivos a la contratación. Realizar una caracterización de las contrataciones y sus destinatarios realizadas a través de estos incentivos a las contratación.	¿Cuántos contratos se han formalizado mediante estos incentivos? ¿Se ha cumplido el objetivo respecto a ello? ¿Y cuantos incentivos por entidad se han concedido? ¿Se han cubierto los objetivos respecto al fomento de la contratación de ciertos tipos de persona destinataria? ¿Y respecto al tipo de contrato (tipo de jornada, ocupación, sector, etc.)?	• Promedio de incentivos por entidad. • Ratio de nuevas contrataciones (x10 transformaciones) • Porcentaje de contratación de mujeres • Porcentaje de contratación a colectivos prioritarios. • Ratio de contratación a jornada completa • Tasa de industrialización de la contratación • Tasa de tecnificación de la contratación. • Tasa de cumplimiento de la contratación.	- Revisión de documentación. - Recopilación, sistematización y tratamiento de datos secundarios.	- Normativa - Registro de seguimiento del SIC - Tramitador de Expedientes SAE - Estadísticas SEPE - Observatorio Argos
Sostenibilidad	Comprobar los efectos de la implementación de estas medidas a varios niveles respecto a su importancia relativa en la dinámica del mercado laboral andaluz	¿Qué efecto y relevancia tiene la contratación en el marco de esta línea con respecto a la contratación indefinida en el mercado andaluz? ¿Y teniendo en cuenta la evolución de este mercado en el período de ejecución de la línea?	• Tasa de incidencia de la contratación indefinida. • Tasa de efecto directo de contrataciones indefinidas.	- Recopilación, sistematización y tratamiento de datos secundarios.	- Registro de seguimiento del SIC - Tramitador de Expedientes SAE - Observatorio Argos

MATRIZ DE EVALUACIÓN DEL INCENTIVO BONO DE EMPLEO

CRITERIO	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	PREGUNTAS	INDICADORES	TÉCNICAS	FUENTES
Cobertura	Realizar una caracterización de las entidades beneficiarias y las personas trabajadoras destinatarias, así como de las contrataciones realizadas a través de estos incentivos a las contratación.	¿Qué características tienen las personas destinatarias (situación laboral, sexo, edad, nivel de estudios, etc.)? ¿La cobertura de los incentivos se ajusta a la estructura de demandantes de empleo? ¿Existe algún colectivo o tipo de entidad infrarrepresentado o sobrerrepresentado? ¿Cuántas entidades han sido beneficiarias de estos incentivos? ¿Qué características tienen estas entidades beneficiarias? ¿La cobertura de los incentivos se ajusta a la estructura de entidades potencialmente beneficiaras? ¿Cómo ha sido la distribución territorial de estos incentivos?	<u>Personas destinatarias</u> • Tasa de cobertura de personas destinatarias. • Ratio de feminización. • Mediana de edad. • Porcentaje de personas destinatarias con estudios universitarios. • Nivel de estudios predominante. • Tiempo en desempleo predominante. • Porcentaje de personas paradas de larga duración. <u>Entidades beneficiarias</u> • Tasa de cobertura de entidades. • Porcentaje de participación de personas trabajadoras autónomas. • Porcentaje de participación de empresas • Porcentaje de participación de entidades sin ánimo de lucro. • Porcentaje de participación de entidades sin personalidad jurídica propia. • Tasa de cobertura de personas trabajadoras autónomas. • Tasa de cobertura de empresas. • Tasa de cobertura de entidades sin ánimo de lucro.	- Revisión de documentación. - Recopilación, sistematización y tratamiento de datos secundarios.	- Registro de seguimiento del SPDL Tramitador de Expedientes SAE - Formularios FSE - Observatorio Argos - IECA - Ministerio de trabajo y Economía Social - Registro de Tesorería General Seguridad Social - Estadísticas de la Consejería de Justicia e Interior de la Junta de Andalucía - Informes
Eficacia	Identificar y cuantificar los resultados obtenidos por estos incentivos a la contratación.	¿Cuántos contratos se han formalizado mediante estos incentivos? ¿Se ha cumplido la previsión estimada? ¿Cuántas contrataciones se están incentivando por entidad beneficiaria? ¿Qué tipo de contratos están siendo incentivados (tipo de jornada)?	• Tasa de cumplimiento de la contratación. • Ratio de contratación a jornada completa. • Promedio de incentivos por entidad beneficiaria.	- Revisión de documentación. - Recopilación, sistematización y tratamiento de datos secundarios.	- Normativa - Registro de seguimiento SPDL - Tramitador de Expedientes SAE - Formularios del FSE
Sostenibilidad	Comprobar los efectos de la implementación de estas medidas a varios niveles: (1) su importancia relativa en la dinámica del mercado laboral andaluz, (2) su influencia en la inserción laboral de las personas destinatarias tras la finalización del incentivo.	¿Cuánto suponen las contrataciones incentivadas respecto a las dinámicas de contratación del mercado laboral andaluz? ¿Cuáles son los efectos sobre la empleabilidad posterior de las personas participantes a corto o medio plazo? ¿Qué características presenta esa inserción posterior?	• Tasa de incidencia en la contratación. • Tasa de efecto directo de contrataciones. • Tasa de inserción a C/P. • Razón de feminización de la tasa de inserción a C/P. • Porcentaje de personas con inserción a C/P con estudios universitarios. • Mediana de edad de personas con inserción a C/P. • Tasa de inserción a M/P. • Razón de feminización de la tasa de inserción a M/P. • Porcentaje de personas con inserción a M/P con estudios universitarios. • Mediana de edad de personas con inserción a M/P. • Tasa de inserción total (C/P o M/P). • Tasa de inserción sostenida.	- Recopilación, sistematización y tratamiento de datos secundarios.	- Formularios FSE - Tramitador de Expedientes SAE - Registro de seguimiento del SPDL - Ministerio de trabajo y Economía Social - Observatorio Argos

MATRIZ DE EVALUACIÓN DE LOS INCENTIVOS A LA CONTRATACIÓN INDEFINIDA DE LAS PERSONAS DESTINATARIAS DEL BONO DE EMPLEO

CRITERIO	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	PREGUNTAS	INDICADORES	TÉCNICAS	FUENTES
Cobertura	Realizar una caracterización de las entidades beneficiarias y las personas trabajadoras destinatarias, así como de las contrataciones realizadas a través de estos incentivos a las contratación.	Teniendo en cuenta los grupos preferentes, ¿la cobertura de los incentivos se ajusta a la estructura de entidades potencialmente beneficiaras? ¿Y a la estructura de personas beneficiarias de bono de empleo? ¿Existe algún colectivo o tipo de entidad infrarrepresentado o sobrerrepresentado? ¿Qué características tienen las personas destinatarias (sexo, edad, nivel de estudios, etc.)?	Personas destinatarias • Tasa de cobertura. • Ratio de feminización. • Mediana de edad. • Porcentaje de personas destinatarias con estudios universitarios. • Nivel de estudios predominante. Entidades beneficiarias • Porcentaje de participación de empresas. • Porcentaje de participación de personas trabajadoras autónomas. • Porcentaje de participación de entidades sin ánimo de lucro. • Porcentaje de participación de entidades sin personalidad jurídica propia. • Tasa de cobertura de entidades. • Tasa de cobertura de empresas. • Tasa de cobertura de personas trabajadoras autónomas. • Tasa de cobertura de entidades sin ánimo de lucro.	- Recopilación, sistematización y tratamiento de datos secundarios.	- Registro de seguimiento del SPDL - Tramitación de Expedientes SAE
Eficacia	Identificar y cuantificar los resultados obtenidos por estos incentivos a la contratación.	¿Cuántos contratos se han formalizado mediante estos incentivos? ¿Qué tipo de contratos están siendo formalizados (tipo de jornada)? ¿Cuánto suponen las contrataciones/transformaciones por incentivos en términos relativos con respecto a las dinámicas del mercado laboral andaluz?	• Tasa de cumplimiento de la contratación. • Ratio de contratación a jornada completa. • Promedio de incentivos por entidad beneficiaria.	- Revisión de documentación. - Recopilación, sistematización y tratamiento de datos secundarios.	- Normativa - Tramitación de Expedientes SAE - Registro de seguimiento del SPDL
Sostenibilidad	Comprobar los efectos de la implementación de estas medidas en cuanto a su importancia relativa en la dinámica del mercado laboral andaluz.	¿Qué efecto y relevancia tiene la contratación en el marco de esta línea con respecto a la contratación indefinida en el mercado andaluz? ¿Y teniendo en cuenta la evolución de este mercado en el período de ejecución de la línea?	• Tasa de incidencia de la contratación indefinida. • Tasa de efecto directo de contrataciones indefinidas.	- Recopilación, sistematización y tratamiento de datos secundarios.	- Tramitador de Expedientes SAE - Registro de seguimiento del SPDL - Observatorio Argos

MATRIZ DE EVALUACIÓN DE LOS INCENTIVOS A LA CONTRATACIÓN INDEFINIDA PARA PERSONAS MAYORES DE 45 AÑOS

CRITERIO	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	PREGUNTAS	INDICADORES	TÉCNICAS	FUENTES
Cobertura	Realizar una caracterización de las entidades beneficiarias y las personas trabajadoras destinatarias, así como de las contrataciones realizadas a través de estos incentivos a las contratación.	Teniendo en cuenta los grupos preferentes, ¿la cobertura de los incentivos se ajusta a la estructura de entidades potencialmente beneficiaras? ¿Y a la estructura de demandantes de empleo? ¿Existe algún colectivo o tipo de entidad infrarrepresentado o sobrerrepresentado? ¿Qué características tienen estas entidades beneficiarias (sector, tamaño, etc.)? ¿Qué características tienen las personas destinatarias (situación laboral, sexo, edad, nivel de estudios, etc.)? ¿Cómo ha sido la distribución territorial de estos incentivos?	Personas destinatarias • Tasa de cobertura de personas destinatarias. • Ratio de feminización. • Mediana de edad. • Porcentaje de personas destinatarias con estudios universitarios. • Nivel de estudios predominante. • Tiempo en desempleo predominante. • Porcentaje de personas paradas de larga duración. Entidades beneficiarias • Tasa de cobertura de entidades. • Porcentaje de participación de personas trabajadoras autónomas. • Porcentaje de participación de empresas • Porcentaje de participación de entidades sin ánimo de lucro. • Porcentaje de participación de entidades sin personalidad jurídica propia. • Tasa de cobertura de personas trabajadoras autónomas. • Tasa de cobertura de empresas. • Tasa de cobertura de entidades sin ánimo de lucro	- Revisión de documentación. - Recopilación, sistematización y tratamiento de datos secundarios.	- Formularios del FSE - Tramitador de Expedientes SAE - Registro de seguimiento del SIC - Observatorio Argos - Estadísticas del Ministerio de trabajo y Economía Social - Registro de Tesorería General Seguridad Social - Estadísticas de la Consejería de Justicia e Interior de la Junta de Andalucía Informes
Eficacia	Identificar y cuantificar los resultados obtenidos por estos incentivos a la contratación.	¿Cuántas entidades han sido beneficiarias de estos incentivos? ¿Cuántas personas han sido destinatarias de estos incentivos? ¿Cuántos contratos se han formalizado mediante estos incentivos? ¿Qué tipo de contratos están siendo formalizados (tipo de jornada, grupo cotización, etc.)?	• Promedio de incentivos por entidad. • Tasa de cumplimiento de la contratación. • Porcentaje de contratación a colectivos prioritarios. • Tasa de tecnificación de la contratación.	- Revisión de documentación. - Recopilación, sistematización y tratamiento de datos secundarios.	- Normativa - Observatorio Argos - Tramitador de Expedientes SAE - Registro de seguimiento del SIC - Formularios del FSE
Sostenibilidad	Comprobar los efectos de la implementación de estas medidas a varios niveles: (1) su importancia relativa en la dinámica del mercado laboral andaluz, (2) su influencia en la inserción laboral de las personas destinatarias tras la finalización del incentivo.	¿En qué medida se han mantenido las contrataciones una vez finalizado el período estipulado por los incentivos? ¿Este fenómeno varía en función del colectivo de pertenencia de la persona destinataria o de las características de la entidad o del contrato?	• Tasa de incidencia en la contratación. • Tasa de efecto directo de contrataciones. • Tasa de inserción a C/P. • Razón de feminización de la tasa de inserción a C/P. • Porcentaje de personas con inserción a C/P con estudios universitarios. • Mediana de edad de personas con inserción a C/P. • Tasa de inserción a M/P. • Razón de feminización de la tasa de inserción a M/P. • Porcentaje de personas con inserción a M/P con estudios universitarios. • Mediana de edad de personas con inserción a M/P. • Tasa de inserción total (C/P o M/P). • Tasa de inserción sostenida.	- Recopilación, sistematización y tratamiento de datos secundarios.	- Formularios del FSE - Registro de seguimiento del SIC Tramitador de Expedientes SAE

ANEXO 3. DOSIER DOCUMENTAL, NORMATIVO Y OTRAS FUENTES CONSULTADAS

- **Decreto-Ley 2/2015, de 3 de marzo**, de medidas urgentes para favorecer la inserción laboral, la estabilidad en el empleo, el retorno del talento y el fomento del trabajo autónomo.

- **Ley 2/2015, de 29 de diciembre**, de medidas urgentes para favorecer la inserción laboral, la estabilidad en el empleo, el retorno del talento y el fomento del trabajo autónomo.

- **Decreto-ley 1/2016, de 15 de marzo**, por el que se modifican la Ley 2/2015, de 29 de diciembre, de medidas urgentes para favorecer la inserción laboral, la estabilidad en el empleo, el retorno del talento y el fomento del trabajo autónomo, el Decreto-ley 6/2014, de 29 de abril, por el que se aprueba el programa Emple@Joven y la «Iniciativa @mprende+», y el Decreto-ley 9/2014, de 15 de julio, por el que se aprueba el programa Emple@30+.

- **Decreto 192/2017, de 5 de diciembre**, por el que se aprueba el Programa de Fomento del Empleo Industrial y Medidas de Inserción Laboral en Andalucía.

- **Orden de 6 de mayo de 2018**, por la que se establecen las Bases Reguladoras para la concesión de subvenciones dirigidas a la Inserción Laboral en Andalucía, en el Marco del Programa de Fomento del Empleo Industrial en Andalucía y la Iniciativa Bono de Empleo.

- **Corrección de errores de la Orden de 6 de mayo de 2018**, por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones en régimen de concurrencia no competitiva dirigidas a la inserción laboral en Andalucía, en el marco del Programa de Fomento del Empleo Industrial en Andalucía y la Iniciativa Bono de Empleo. (BOJA núm. 88, de 9.5.2018).

- **Resolución de 29 de junio de 2018**, por la que se convocan subvenciones públicas, de la Iniciativa de Bono Empleo.

- **Resolución de 3 de julio de 2018**, por la que se convocan los incentivos a la creación de empleo estable, y a la ampliación de la jornada laboral parcial a jornada completa.

- **Decreto-Ley 10/2020, de 29 de abril**, por el que se establecen medidas extraordinarias y urgentes de flexibilización administrativa en materia de ayudas en el ámbito del empleo y medidas complementarias con incidencia en el ámbito económico, local y social como consecuencia de la situación ocasionada por el coronavirus (COVID-19).

- **Resolución de 15 de junio de 2020**, de la Dirección Gerencia del Servicio Andaluz de Empleo, por la que se modifica el presupuesto de la Resolución de 3 de julio de 2018, de la Dirección Gerencia del Servicio Andaluz de Empleo, por la que se convocan los incentivos a la creación de empleo estable, y a la ampliación de la jornada laboral parcial a jornada completa, regulados en la Orden de 6 de mayo de 2018.

- **Resolución de 26 de junio de 2020**, de la Dirección General de Políticas Activas de Empleo del Servicio Andaluz de Empleo, por la que se hace público el agotamiento del crédito presupuestario destinado a la financiación de los incentivos a la contratación indefinida para personas mayores de 45 años, contemplados en el Título II de la Ley 2/2015, de 29 de diciembre, de medidas urgentes para favorecer la inserción laboral, la estabilidad en el empleo, el retorno del talento y el fomento del trabajo autónomo.

- **Resolución de 20 de octubre de 2020**, de la Dirección Gerencia del Servicio Andaluz de Empleo, por la que se aprueba la redistribución del crédito establecido en la Resolución de 3 de julio de 2018, de la Dirección Gerencia del Servicio Andaluz de Empleo, por la que se convocan los incentivos a la creación de empleo estable, y a la ampliación de la jornada laboral parcial a jornada completa, regulados en la Orden de 6 de mayo de 2018.

- Airef, Autoridad Independiente de Responsabilidad Fiscal (2020): **Estudio Incentivos a la Contratación**. Evaluación del Gasto Público 2019.

- **Informe de Evaluación Operativa por Reprogramación**. Programa Operativo FSE de Andalucía 2014-2020. Mayo 2018

- Informe de la Dirección General de Políticas Activad de Empleo relativo a la ejecución anual de 2018 y 2019 y a la previsión de certificados de las medidas del Servicio Andaluz de empleo financiadas en el marco del PO FSEA Y POEJ 2014-2020.

- Informe de Evaluación Operativa de Reprogramación. Programa Operativo FSE de Andalucía, 2014-2020, de 20 de mayo de 2018.

- Memoria económica del proyecto de Decreto-Ley de medidas urgentes para el fomento del empleo de personas mayores de 45 años, la ampliación de los programas Emple@Joven y Emple@30+ y para el fomento del trabajo autónomo.

- Memoria justificativa para la tramitación del proyecto de Decreto-Ley de medidas urgentes para el fomento del empleo de personas mayores de 45 años, el retorno del talento, el fomento del trabajo autónomo y la ampliación de los programas Emple@joven y Empleo@30+.

- Memoria justificativa sobre la distribución del crédito de las partidas presupuestarias establecidas en la Resolución de 3 de julio de 2018, de la Dirección Gerencia del SAE, por la que se convocan los incentivos a la creación de empleo estable, y a la ampliación de la jornada laboral parcial a jornada completa, regulados en la Orden de 6 de mayo de 2018.

- Informe *El sector fundacional en España: atributos fundamentales (2008-2019)*. Asociación Española de fundaciones (EAF).

- Evolución de los autónomos en Andalucía, enero 2019. Andalucía Emprende, Fundación Pública Andaluza. Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo.

- Estadísticas de Asociaciones de Andalucía. Consejería de Turismo, Regeneración, Justicia y Administración Local.

- Base de datos Estadística de la Tesorería General de la Seguridad Social.

- Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía. El mercado de trabajo en Andalucía, datos estructurales.