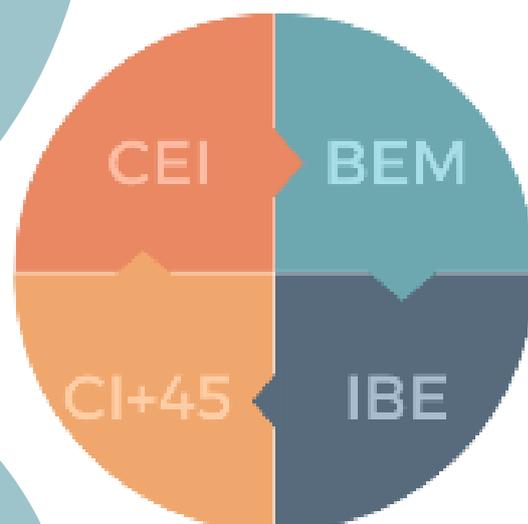


# *Evaluación de Incentivos a la Contratación del SAE*

INFORME EJECUTIVO



**JUNIO 2021**

UNIDAD DE EVALUACIÓN



## Índice

1. PREÁMBULO .....	3
2. OBJETIVOS .....	4
3. PROCESO DE EVALUACIÓN .....	5
4. RESULTADOS.....	7
4.1. Creación de Empleo Estable .....	7
4.2. Bono de Empleo.....	9
4.3. Contratación indefinida de las personas destinatarias del Bono de Empleo .....	11
4.4. Contratación indefinida para personas mayores de 45 años .....	13
5. CINCO IDEAS PARA EL CAMBIO .....	15



## 1. PREÁMBULO

El Servicio Andaluz de Empleo (en adelante SAE) cuenta con un conjunto de medidas de fomento, estímulo y sostenibilidad del empleo vinculadas a las Políticas Activas de Empleo.

La Dirección General de Políticas Activas Empleo encarga a la Unidad de Evaluación la realización de una evaluación de algunas líneas de los incentivos a la contratación, centrado específicamente en las siguientes:

- 1. Creación de Empleo Estable:** Línea dirigida a la creación de empleo indefinido, así como las transformaciones en indefinido de los contratos temporales.
- 2. Bono de Empleo:** Línea encaminada a facilitar la incorporación al mercado laboral de las personas jóvenes.
- 3. Contratación indefinida de las personas destinatarias del Bono de Empleo:** Línea orientada al fomento de la estabilidad en el empleo de las personas que hayan sido destinatarias de bono de empleo, incentivando su contratación indefinida tras la finalización del periodo obligatorio de mantenimiento de la contratación correspondiente del bono de empleo.
- 4. Contratación indefinida para personas mayores de 45 años:** Línea dirigida a incentivar la contratación indefinida de personas desempleadas de larga duración de 45 o más años de edad.



Se trata de una evaluación donde se analizan resultados relativos a tres criterios de evaluación: **cobertura, eficacia y sostenibilidad**. Es una evaluación enfocada al **aprendizaje institucional** en cuanto que constituye una herramienta clave para la toma de decisiones en futuras ediciones de estos incentivos.



## 2. OBJETIVOS

El objetivo general de esta evaluación es **determinar y analizar los resultados obtenidos por cada una de las líneas de incentivos a la contratación** del SAE, 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. PROCESO DE EVALUACIÓN





## PLAZOS DE EJECUCIÓN DE LA EVALUACIÓN

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



## 4. RESULTADOS

### 4.1. Creación de Empleo Estable

INDICADORES DE COBERTURA	CEI	CEI_NC	CEI_T
<b>DEMANDA</b>			
Tasa de cobertura de la demanda	11,5%	11,0%	11,7%
<b>PERSONAS DESTINATARIAS</b>			
Tasa de cobertura	-	0,8%	4,0%
Ratio de feminización	0,68	0,84	0,65
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%	-
<b>ENTIDADES BENEFICIARIAS</b>			
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%	-	-
<b>INDICADORES DE EFICACIA</b>			
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%	-	-
<b>INDICADORES DE SOSTENIBILIDAD</b>			
Tasa de incidencia de la contratación indefinida	4,3%	1,4%	7,0%
Tasa de efecto directo de contrataciones indefinidas	13,9%	-	-

El total de incentivos concedidos ha sido de 4.328, de los cuales sólo 705 se han destinado a nuevas contrataciones. El promedio por entidad ha sido de aproximadamente 2 incentivos.

Ha habido una importante demanda de estos incentivos (24.397 solicitudes) que no ha podido ser satisfecha por el crédito destinado; tasa de cobertura de la demanda de 11,5%.

La tasa de cobertura de entidades beneficiarias muestra que 26 de cada 10.000 entidades andaluzas han obtenido un incentivo. Siendo mucho mayor la de empresas que la del resto de tipos de entidades.

La tasa de cobertura de personas destinatarias ha sido baja y desigual. Menos de 1 ayuda por cada 1.000 DENOs y 4 ayudas por cada 1.000 trabajadores/as con contrato temporal. En función del territorio, se ha detectado mayor cobertura en las provincias de Córdoba, Granada y Jaén, y menor en Almería.

Se da una infrarrepresentación de mujeres en el caso de CEI\_T y de personas con estudios universitarios en el caso de CEI\_NC. Sin embargo, las personas de 45 años y más se encuentran infrarrepresentadas, y en CEI\_NC también lo están las mujeres y las personas paradas de más de un año.

En el caso de CEI\_NC no se ha conseguido una amplia cobertura en personas que llevaban más tiempo en desempleo. De hecho, se ha producido un "efecto llamada" pues el 47% de destinatarias lleva en desempleo menos de una semana.

Se logra un impulso de contrataciones indefinidas en el colectivo prioritario de mujeres, sobre todo en el caso de nuevas contrataciones.

Se logra el objetivo de impulsar la contratación a jornada completa (72,6% del total), y del sector industrial (23,8% del total), ambas cuotas por encima de las pautas de mercado.

La tasa de tecnificación indica que las ocupaciones incentivadas tienen un grado de tecnificación mayor a la media del mercado.

Se han realizado más contrataciones del objetivo previsto, sobre todo debido a una estimación de coste por ayuda superior (8.400€) al real (6.851,74€).

El impacto de contrataciones indefinidas no es bajo (4,3%) considerando el tamaño de la región andaluza. Siendo muy superior en CEI\_T (7%) que en CEI\_NC (1,4%).

El efecto directo de la ayuda muestra que se ha realizado una contribución bastante significativa a la variación de las contrataciones indefinidas, 14%.

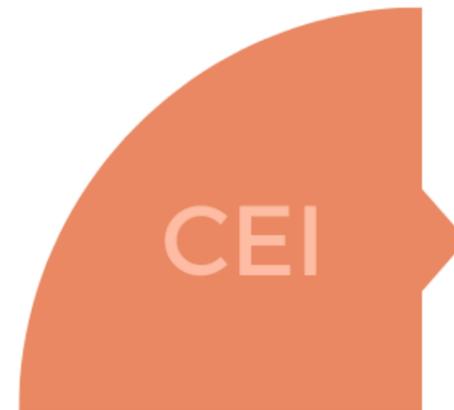
**VALORAR EL MANTENIMIENTO DE LA LÍNEA. EN CASO DE CONSERVAR SU DISEÑO ACTUAL ELEVAR SU PRESUPUESTO PARA AUMENTAR LA COBERTURA DE PERSONAS Y ENTIDADES, ATENDIENDO A LA IMPORTANTE DEMANDA QUE HA TENIDO.**

- 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 que se quieran alcanzar conociendo la demanda de la línea.
- Implementar mejoras para la optimización de tiempos y recursos en el procedimiento de resolución inicial.

**AJUSTAR LA COBERTURA DE ALGUNOS COLECTIVOS Y ENTIDADES A SU REPRESENTACIÓN EN EL MERCADO ANDALUZ, A FIN DE EVITAR LA INFRERREPRESENTACIÓN, SOBRE TODO EN EL CASO DE COLECTIVOS VULNERABLES.**

- Incrementando el importe incentivado en estos colectivos infrarrepresentados (sobre todo, en los casos de: personas mayores de 44 y mujeres, y personas paradas de más de un año en el caso de nuevas contrataciones).
- Estimulando la participación 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..

## RECOMENDACIONES



**ANALIZAR LAS CAUSAS DE LA DIFERENCIA EN EL VOLUMEN DE SOLICITUDES ENTRE SUS DOS TIPOLOGÍAS: NUEVAS CONTRATACIONES Y TRANSFORMACIONES.**

- Estudiar posibilidades para disminuir esta diferencia: como la disminución del compromiso de contratación de 3 años en nuevas CEI\_NC o aumentar el importe del incentivo.
- Realizar entrevistas a personal técnico encargados de la gestión y a las entidades beneficiarias para averiguar los 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.

**MANTENER LAS VARIACIONES DE IMPORTE PARA EL IMPULSO DE LAS CONTRATACIONES A COLECTIVOS PREFERENTES Y DE DETERMINADAS CARACTERÍSTICAS (JORNADA COMPLETA, SECTOR INDUSTRIAL), Y ANALIZAR SU IMPACTO ESPECÍFICO.**

- Realizar un análisis pormenorizado sobre el impacto de estos incentivos en los diferentes colectivos prioritarios, para lo cual hay que disponer de datos más precisos en el mercado laboral.
- Mejorar 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.).

**LOS INDICADORES CLAVE DE CUMPLIMIENTO Y DE SOSTENIBILIDAD SON POSITIVOS Y ACONSEJAN LA CONTINUIDAD Y EL IMPULSO DE ESTA LÍNEA, SI BIEN DEBEN COMPLETARSE CON EL ESTUDIO DEL IMPACTO EN LA INSERCIÓN, ADEMÁS DE LA SIGNIFICATIVA DEMANDA QUE HA HABIDO. 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 transcurrido el tiempo preciso.
- 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.

## 4.2. Bono de Empleo

INDICADORES DE COBERTURA	VALOR
<b>PERSONAS DESTINATARIAS</b>	
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%
<b>ENTIDADES BENEFICIARIAS</b>	
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
<b>INDICADORES DE EFICACIA</b>	
Tasa de cumplimiento de la contratación	85,0%
Ratio de contratación a jornada completa	2,8
Promedio de incentivos por entidad beneficiaria	1,3
<b>INDICADORES DE SOSTENIBILIDAD</b>	
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%

El BEM ha tenido un alcance del 2,3% de las personas potencialmente destinatarias, siendo el número total de participantes de 3.992. Existe una distribución ajustada en cuanto al sexo en relación a la realidad sociodemográfica a nivel andaluz.

La tasa de cumplimiento de la contratación prevista con un 85%, aún siendo bastante positiva, presenta margen de mejora. Por su parte, la tasa de efecto directo sobre la contratación indica que BEM ha incentivado el 4% de la variación de la contratación registrada en Andalucía.

Un alto porcentaje de participantes presenta un nivel educativo bajo, hecho que alinea BEM con el objetivo POEJ 2014-2020 de FSE de promover entre la juventud la movilidad y un empleo de calidad y sostenible, especialmente entre quienes se encuentran más alejados de los sistemas de educación y formación formales.

El 61,2% de las entidades beneficiarias son empresas y el 35,6% personas trabajadoras autónomas, siendo contrario al comportamiento de incentivo en cuanto a la distribución de las entidades en la estructura económico-empresarial de Andalucía.

30 millones ha sido el crédito destinado para las líneas de incentivos BEM e IBE. Presupuesto muy reducido, a priori, siendo el desempleo juvenil una de las principales problemáticas laborales de Andalucía.

La inserción posterior de las personas participantes ofrece resultados positivos en los indicadores calculados: el 88,3% ha encontrado trabajo a corto plazo o medio plazo y el 73% se encontraba empleado en ambos momentos, a corto plazo y a medio plazo.

Se han realizado 3.994 contrataciones de las que dos tercios son contrataciones a jornada completa y el resto contrataciones a jornada parcial.

Por cada 10 personas jóvenes que se encuentran insertadas a medio plazo con un contrato de jornada parcial tras finalizar el programa, 75 lo están con un contrato a jornada completa.

## RECOMENDACIONES

### MEJORAR EL DIAGNÓSTICO PREVIO DEL INCENTIVO PARA UNA MEJOR ESTIMACIÓN Y ALCANCE EN RELACIÓN A LA COBERTURA DE JÓVENES PARTICIPANTES.

---

- Implementar un proceso prospectivo más exhaustivo y específico que delimite de manera pormenorizada las relaciones entre 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.

### FORTALECER LA EFICACIA MOSTRADA POR ESTA LÍNEA RESPECTO AL FOMENTO DE LA CONTRATACIÓN, SOBRE TODO ENTRE AQUELLAS PERSONAS JÓVENES MÁS ALEJADAS DE LOS CANALES FORMALES DE EDUCACIÓN Y DEL MERCADO LABORAL.

---

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



### MANTENER LOS REQUISITOS DE LA CONTRATACIÓN INCENTIVADA PARA FOMENTAR UN EMPLEO DE CALIDAD.

---

- Seguir exigiendo entre los requisitos para conceder el incentivo, al menos, un periodo mínimo de contratación de 12 meses, tal y como está establecido actualmente.
- Valorar la posibilidad de mejorar las condiciones de los incentivos ligados a las contrataciones a jornada completa, frente a los de jornada parcial.

### COMPENSAR LA INFRARREPRESENTACIÓN DEL COLECTIVO DE PERSONAS TRABAJADORAS AUTÓNOMAS ENTRE LAS ENTIDADES POTENCIALMENTE 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 beneficiarias del incentivo.

### 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.

---

- 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 transcurrido el tiempo preciso.

### 4.3. Contratación indefinida de las personas destinatarias del Bono de Empleo

INDICADORES DE COBERTURA	VALOR
<b>PERSONAS DESTINATARIAS</b>	
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
<b>ENTIDADES BENEFICIARIAS</b>	
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
<b>INDICADORES DE EFICACIA</b>	
Tasa de cumplimiento de la contratación	84,6%
Ratio de contratación a jornada completa	3,7
Promedio de incentivos por entidad beneficiaria	1,2
<b>INDICADORES DE SOSTENIBILIDAD</b>	
Tasa de incidencia de la contratación indefinida	0,36%
Tasa de efecto directo de contrataciones indefinidas	4,4%

La cobertura de IBE es baja, ya que 93 de cada 100 bonos de empleo no hacen uso del incentivo a la contratación indefinida. Además existe una ligera infrarrepresentación de mujeres.

Las empresas son el tipo de entidad que ha realizado más conversiones a contratación indefinida. Por otro lado, la apuesta por la contratación a tiempo completo es clara y mejora la tendencia respecto a BEM.

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

La pauta generalizada (89,7%) es que las entidades contraten de manera indefinida a una sola persona. El promedio de incentivos por entidad es de 1,2.

El nivel de estudios universitario es el menos representado entre las contrataciones IBE (27%); aun así, las personas universitarias están sobrerrepresentadas, ya que en la población potencialmente beneficiaria no llega al 23%.

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.

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%)

Los actuales datos de seguimiento de las contrataciones realizadas impiden valorar las posteriores posibilidades de inserción laboral de las personas participantes tanto a corto como a medio plazo, siendo por tanto imposible realizar juicios valorativos sobre la sostenibilidad del incentivo IBE.

## RECOMENDACIONES

### 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.



### 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.

### 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.

#### 4.4. Contratación indefinida para personas mayores de 45 años

INDICADORES DE COBERTURA	VALOR
<b>PERSONAS DESTINATARIAS</b>	
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%
<b>ENTIDADES BENEFICIARIAS</b>	
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 personas trabajadoras autónomas	0,3‰
Tasa de cobertura de empresas	2,2‰
Tasa de cobertura de entidades sin ánimo de lucro	0,0‰
<b>INDICADORES DE EFICACIA</b>	
<b>VALOR</b>	
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%
<b>INDICADORES DE SOSTENIBILIDAD</b>	
<b>VALOR</b>	
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 alcance de este incentivo es de 0,16. Los motivos pueden ser: el recorte presupuestario de 2018 producido por la falta de interés de las entidades a causa de las características del propio colectivo o la disponibilidad de incentivos dirigidos a otros colectivos también preferentes y preferibles que éste.

El 93,1% de las personas participantes ha estado desempleada al menos 360 días durante los 18 meses inmediatamente anteriores a su contratación.

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

Se observa una infrarrepresentación de las mujeres pues se ha contratado a una mujer por cada dos hombres, existiendo en el mercado andaluz 14 mujeres desempleadas por cada 10 hombres desempleados.

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%).

El 10,5% de las personas participantes cuenta con estudios universitarios, siendo el porcentaje de DENOs de 4,6%.

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.

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

## RECOMENDACIONES

### EFFECTUAR 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 hacerlos más elegibles para las potenciales entidades beneficiarias.



LOS INDICADORES DE CUMPLIMIENTO Y SOSTENIBILIDAD UTILIZADOS 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.

### 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.

## 5. CINCO IDEAS PARA EL CAMBIO

### VALIDEZ Y FIABILIDAD DE LOS DATOS

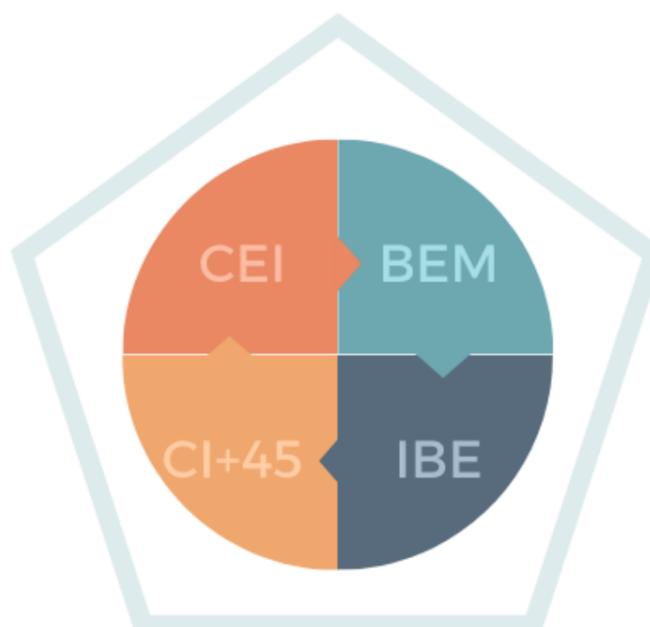
Mejorar en la precisión y fiabilidad de los datos y evitar la dispersión de la información.

- 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 líneas 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.